

Conflictos laborales colectivos en la UE

Introducción

Los conflictos laborales que generan acciones de protesta tienen lugar cuando el diálogo social fracasa o no existe o cuando se malogran los intentos de resolución del conflicto. Pueden tener efectos muy perjudiciales para las empresas, los trabajadores y la sociedad y ponen de relieve aspectos que pueden requerir atención política. Para entender mejor estas situaciones, Eurofound creó en 2017 una base de datos piloto con la denominación Industrial Action Monitor (IAM), que podría traducirse como «Observador de conflictividad laboral». La recogida de datos tuvo la finalidad principal de conocer los distintos tipos de reclamaciones, las razones que las motivaban, los principales problemas a que hacían referencia, los países y sectores en los que era más probable que se produjesen y los resultados obtenidos a la conclusión de las protestas.

El presente informe analiza los conflictos laborales colectivos que se producen en Europa, en virtud de un estudio de viabilidad y de la base de datos piloto. Los datos del IAM fueron recabados por Eurofound y por su Red de corresponsales durante el periodo comprendido entre 2018 y 2019 y hacen referencia a todos los Estados miembros de la Unión Europea más Noruega y el Reino Unido*.

Tras actualizar los datos para tener en cuenta los resultados posteriores, se agruparon 463 casos —aplicando el análisis de conglomerados— para desarrollar una tipología de conflictos laborales, que se comparó a continuación con las tipologías de relaciones laborales existentes. El análisis se llevó a cabo utilizando indicadores obtenidos a partir de un estudio bibliográfico.

Contexto político

Los conflictos laborales son importantes para la política europea en varios sentidos. En el contexto del derecho de sindicación y de negociación colectiva, el derecho a la huelga es un derecho esencial de los trabajadores europeos. Sin embargo, generalmente no se gestiona en el ámbito europeo, sino en el nacional. El derecho a la huelga

interactúa de forma compleja con otros derechos. Por ejemplo, los últimos intentos realizados por algunos gobiernos nacionales (como Bélgica, Alemania, Grecia y el Reino Unido) para cambiar la legislación que regula el derecho a la huelga se han vinculado, al menos en parte, al establecimiento de derechos de representación o la representatividad.

En cada país, las protestas laborales se integran en contextos institucionales específicos, que responden a estructuras políticas y jurídicas nacionales y a las prácticas tradicionales de las relaciones laborales. Esto, junto con el hecho de que no existen definiciones claras, dificulta el análisis comparativo. No obstante, organizaciones como el Instituto Sindical Europeo (ETUI) y Eurofound han realizado intentos útiles de analizar tendencias a largo plazo, en particular semejanzas y diferencias entre Estados miembros. Estudios recientes reflejan una disminución general de las protestas laborales en los Estados miembros, si bien interrumpida por picos de actividad en algunos años.

Durante la pandemia de COVID-19, se ha observado una clara reducción de las acciones de protesta y no es sorprendente que los conflictos laborales más importantes relacionados con la COVID-19 se hayan producido en el sector de la sanidad y los servicios sociales, el sector de la educación y el sector del transporte y la logística. Cabe señalar, no obstante, que la ausencia de conflictos abiertos como huelgas o cierres patronales no significa necesariamente que no existan conflictos.

Conclusiones principales

- Los contextos en los que surgen conflictos son diversos y no todos tienen que ver con problemas en los centros de trabajo. Más de un tercio de los conflictos se producen en el marco de la negociación colectiva, mientras que otra cuarta parte tiene que ver con reclamaciones sobre políticas de empresa y un 18 % adicional con reclamaciones sobre políticas públicas.

* Durante la fase piloto para investigar la viabilidad de un observador de conflictividad laboral de ámbito europeo, Eurofound recogió datos de más de seiscientos conflictos laborales correspondientes principalmente al año 2018 y al primer trimestre de 2019. En el marco de su proceso decisorio tripartito interno, se tomó la decisión de no publicar el IAM de forma periódica y finalizar el proyecto con la elaboración del presente informe analítico sobre conflictos laborales colectivos.

- En lo que respecta a problemas específicos, los salarios representan más del 40 % de los conflictos, el empleo un 20 %, otros aspectos de las condiciones laborales el 16 % y las protestas un 13 %. Más del 80 % de los conflictos se refieren a cuestiones de intereses frente a las cuestiones de derechos.
- El estudio señala la relativa falta de datos comparables fiables sobre las causas y los problemas de los conflictos laborales colectivos en Europa, y si se resuelven y cómo, lo que dificulta los esfuerzos por analizar pautas y compararlas a escala nacional o sectorial. Esta ausencia de datos empíricos hace que sea difícil verificar la validez de diversas tipologías propuestas en la bibliografía, así como formular políticas para resolver los problemas subyacentes.
- Los conflictos analizados se dividen en cinco conglomerados principales:
 - conglomerado A — conflictos nacionales de intereses y derechos, que incluyen diferentes formas de empleo e intervenciones de terceros más frecuentes
 - conglomerado B — conflictos de intereses extendidos relativos a convenios (salariales) colectivos, con una combinación de acciones ejecutadas y no ejecutadas e intervenciones de terceros más frecuentes
 - conglomerado C — conflictos localizados sobre cuestiones de intereses, referentes a problemas de empleo, horarios laborales y reestructuraciones, con breves interrupciones del trabajo
 - conglomerado D — conflictos localizados referentes a los derechos de los trabajadores y reclamaciones sobre políticas de empresa
 - conglomerado E — conflictos relativos a políticas públicas
- Cuando se observa su prevalencia por país, la distribución de estos tipos no sigue ninguna de las pautas que cabría esperar en virtud de cinco de las tipologías recogidas en la bibliografía: tipologías basadas en diferencias nacionales en cuanto a variedades del capitalismo, tasa de afiliación sindical, intensidad de la actividad huelguista, tipos de democracia industrial y negociación colectiva.
- Las correlaciones más cercanas son las observadas entre el conglomerado B (conflictos relativos a convenios colectivos, con una combinación de acciones ejecutadas y no ejecutadas) y tanto los países clasificados como «corporativos» como los clasificados por tener una «negociación predominantemente sectorial o de nivel superior». Sin embargo, el mensaje incontestable es que no es posible encontrar una relación clara entre la tipología de conflictos laborales derivada de estos datos y otras tipologías de democracia industrial.
- El análisis sectorial revela que la minería, la industria manufacturera y los servicios esenciales de utilidad pública son especialmente susceptibles de asociarse al conglomerado C y, en menor medida, al conglomerado A. Casi la mitad de los conflictos relacionados con los sectores de venta mayorista y minorista están relacionados con el conglomerado A y lo mismo cabe decir del sector financiero y de seguros y todavía más en el caso del sector de la información y las comunicaciones. No es sorprendente que los sectores de administración pública y educación estén especialmente asociados al conglomerado E, mientras que el transporte y la sanidad se reparten de manera relativamente uniforme entre todos los conglomerados. Los conglomerados C y D se distribuyen de manera proporcionada entre todos los sectores.
- En cuanto a resultados, los conflictos registrados en los conglomerados A y B son los más susceptibles de finalizar con una solución negociada, mientras que no sorprende que esto sea menos probable en el conglomerado E.
- Estos resultados, en particular la falta de correlación con las tipologías existentes, indican que el tipo de datos recabados por el IAM suma nuevos datos empíricos importantes al acervo de conocimientos sobre las relaciones laborales en Europa, que no están disponibles en el conocimiento académico actual, y merecen mayor investigación y desarrollo.

Indicadores políticos

- El análisis pone de manifiesto hasta qué punto la bibliografía existente sobre protestas laborales en Europa se basa en datos incompletos y señala la necesidad de una recogida sistemática de datos empíricos en el futuro que sirvan de base para un análisis comparativo.
- La recogida de datos con detalle debe basarse en definiciones claras acordadas a escala internacional para garantizar la comparabilidad nacional. Los datos deben recogerse a intervalos regulares para hacer posible un análisis longitudinal.
- Los datos recogidos deben ser además suficientemente detallados para hacer posible la comparación en varias dimensiones —acordadas en conversaciones con las partes interesadas pertinentes—, como el sector, la ocupación o el tipo de empleo, el problema desencadenante, el contexto de negociación colectiva y el género de los trabajadores implicados.
- Lo ideal es que esta información pueda cotejarse con otros datos para hacer posible el cálculo de los costes económicos de los conflictos, tanto para los patronos como para los trabajadores.

Más información

El informe *Collective labour disputes in the EU* (Conflictos laborales colectivos en la UE) puede consultarse en <http://eurofound.link/ef21026>

Directora de investigación: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu