

¿Crisis del sindicalismo en México?

FRANCISCO ZAPATA

COMO RESULTADO de la implantación de una serie de políticas estatales —apertura comercial, privatización, liberalización de las normas que rigen la inversión extranjera— el control sindical sobre diversos aspectos de la vida de trabajo en México se encuentra en una encrucijada. Esas políticas han contribuido a la disminución de los salarios reales, la compresión de las prestaciones sociales, cambios en las formas de remuneración del trabajo, reformas en el pacto corporativo, la represión del conflicto sindical y cambios institucionales como son la disminución del peso de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en la adopción de políticas de salarios mínimos.

Estos efectos directos tienen consecuencias estructurales, entre las cuales podemos mencionar la separación radical entre productividad del trabajo y remuneraciones, lo que redundará en un aumento de la explotación del trabajo, la transformación de los mercados internos de trabajo, la flexibilización de las normas productivas y el debilitamiento del sindicato como institución reguladora de la vida fabril.

En este trabajo, trataremos de demostrar este diagnóstico; afirmamos que en México tienen lugar varios procesos que apuntan en esa dirección, entre los cuales podemos mencionar *a*) un deterioro del control sindical sobre la vida del trabajo, *b*) una crisis de la capacidad de representación del sindicalismo, y *c*) una reestructuración del aparato corporativo vigente en el país desde los años treinta. Concluiré con algunas proposiciones prospectivas.

I. EL DETERIORO DEL CONTROL SINDICAL SOBRE LA VIDA DEL TRABAJO

El deterioro del control sindical sobre la vida del trabajo¹ no se refleja sólo en la incapacidad para hacer frente a la disminución dramática de los salarios reales (que equivale a una pérdida de más del 60% en ocho años; véase el cuadro 1) y a la alineación progresiva de los salarios contractuales con los salarios mínimos como efecto de la existencia de topes salariales, sino que incide también y sobre todo en

¹ Véase Francisco Zapata, "La crisis del control sindical sobre el mercado de trabajo en México", en Centro de Estudios Sociológicos, *Ajuste, mercados de trabajo y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, 1992.

las dificultades que experimenta para mantener vigentes las prestaciones sociales y las prerrogativas en el interior de las empresas.

Así, en cuestiones tan cruciales como la *movilidad vertical* que fue durante largos años una prerrogativa sindical basada en el reconocimiento de la antigüedad como criterio básico de ascenso, el sindicato pierde atribuciones en la medida que dicha movilidad es hoy resultado de la capacitación.

A la vez, el sindicato pierde atribuciones sobre la *movilidad horizontal* ya que los traslados, permutas, remplazos y otras formas de movilidad horizontal de la fuerza de trabajo tienden a ser administradas unilateralmente por la empresa.

Tampoco puede defender eficazmente los niveles de *empleo* y debe aceptar frecuentemente recortes de personal que le quitan poder de representación. Las nuevas modalidades de *subcontratación* introducen también un debilitamiento de la capacidad de representación "colectiva" de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de los diferentes tipos de trabajadores (especializados, técnicos, profesionales) que se desempeñan en las empresas.

Dentro de la propia fábrica, la *flexibilización*² de las condiciones de empleo, identificada sobre todo con el trabajo eventual, temporal o parcial, lleva a resultados similares. La imposición de niveles salariales basados en el incremento de la productividad, y cada vez menos en la existencia de salarios garantizados, obliga a los trabajadores al uso indiscriminado de las horas extraordinarias y a un desgaste importante que se refleja en la rotación y en la aparición de enfermedades ocupacionales.

Si a todo esto agregamos la intervención de las autoridades del trabajo en apoyo del proyecto restructurador y la indefensión en la que se encuentran los trabajadores dada la subordinación de sus organizaciones a dicho proyecto por intermedio de su relación estrecha con el Estado, podemos ver hasta qué punto el control sindical sobre el trabajo está en entredicho.

La regulación institucional del mercado de trabajo, que fue una de las características centrales del modelo de desarrollo de la industrialización sustitutiva, tiende a ser remplazada por una regulación *ad hoc*, centrada en estrategias empresariales que poco o nada tienen que ver con el involucramiento de la fuerza de trabajo en el esfuerzo productivo.

A diferencia de la lógica imperante en países como Japón, las estrategias empresariales en países como México se centran en un retorno a la explotación directa, sin redistribución proporcional al esfuerzo entregado. Esto implica que la productividad del trabajo no se refleja en incrementos en las remuneraciones.

Además, los despidos realizados durante la vigencia de la política de ajuste (1982-1986) generaron un remanente estructural de cesantes calificados, capaces de remplazar en cualquier momento a los que por casualidad poseen un empleo

² Véase *El Cotidiano*, marzo-abril de 1992, núm. 46, número especial sobre la flexibilidad laboral: sobre todo, Enrique de la Garza, "La polarización del aparato productivo en México".

estable. Así, la elasticidad del mercado de trabajo presenta ventajas incuestionables para los empresarios mexicanos en comparación con los japoneses.

Este remanente de cesantes se ha visto incrementado en forma importante por los despidos que han tenido lugar en las empresas paraestatales que han sido privatizadas (en sectores como la siderurgia y la minería) o en sectores de la industria estatal que toman medidas restructuradoras radicales (el transporte ferroviario, la industria petrolera). Los trabajadores desempleados poseen calificaciones que pueden ser utilizadas por las empresas que surgen a la sombra de la política de penetración de los mercados externos (auto-partes por ejemplo).³ Las nuevas condiciones de trabajo en las fábricas, altamente flexibilizadas, contribuyen también a desvincular productividad de retribución.

Por otra parte, de la misma forma que en el nivel global puede identificarse una segmentación del mercado de trabajo, en los mercados internos de las fábricas aparecen también prácticas muy diferenciadas que nos permiten hablar de una regulación no institucionalizada de las relaciones laborales en las empresas. Para el sindicalismo, la consecuencia de esta nueva regulación es que no puede hacerle frente mediante una estrategia global, sino que debe pasar a enfrentarla fábrica por fábrica y haciendo un gran esfuerzo por adecuar esas demandas de los trabajadores a las exigencias del capital. Sólo de esa manera podrá mantener su relevancia como representante de los trabajadores. En caso contrario, ocurrirá lo que ya ocurre en diversos sectores económicos, es decir, la individualización de las demandas y el trato particularizado de ellas por parte de empresas que ya no ven la necesidad de tratar las demandas de los trabajadores en términos colectivos.

II. RESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y CRISIS DE LA AFILIACIÓN SINDICAL

Las cuestiones anteriores se ven agravadas si nos desplazamos hacia la estructura del mercado de trabajo y nos interrogamos acerca de la capacidad de afiliación del sindicalismo.

Tal como se constata en las estadísticas industriales, el sector manufacturero ha incorporado cada vez menos trabajadores⁴ y su nivel de vida ha tendido a deteriorarse. En efecto, entre 1980 y 1992, el personal ocupado en la industria manufacturera ha disminuido en un 14.4%, los obreros en un 16% y los empleados en un 10.3%,⁵ lo cual muestra claramente que las bases de sustentación del sindicalismo industrial se han debilitado considerablemente en los últimos diez años. Dicha

³ Véase Francisco Zapata, Taeko Hoshino y Linda Hanono, *Industrial Restructuring in Mexico: the case of auto parts*, Institute of Developing Economies, Tokio, 1990.

⁴ Véase Teresa Rendón y Carlos Salas, "El mercado de trabajo no agrícola en México. Tendencias y cambios recientes", ponencia presentada al seminario Mercados de trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes, El Colegio de México, octubre de 1991.

⁵ Véase Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *Cuaderno de Información Oportuna*, núm. 231, junio de 1992, pp. 63-64.

situación se confirma cuando observamos que las remuneraciones en la industria manufacturera han disminuido en un 31.1% entre 1980 y 1992, las de los obreros en un 43.7% y las de los empleados en un 19.6 por ciento.

Es decir, el proceso de proletarianización que tuvo lugar entre 1940 y 1970 se ha estancado y ello repercute sobre las posibilidades de afiliación sindical. En efecto, si hay cada vez menos obreros y empleados, entonces habrá cada vez menos sindicalizados, sobre todo si el sindicalismo sigue su tradición obrerista y si siguen rigiendo las mismas disposiciones legales en materia de constitución de sindicatos. Además, la disminución del ritmo de crecimiento del empleo asalariado se vio acompañada de una profundización de la caída de los salarios reales.

Todo lo cual contribuye a un *estancamiento de la afiliación sindical* que, dentro de un mercado de trabajo en continua expansión por el lado de los servicios financieros, de las comunicaciones, del comercio, de los servicios personales y de la pequeña y mediana industria, se mantiene idéntica a la que tenía en 1970.

El único sector que experimentó un incremento de la sindicalización fue el de la burocracia pública cuya organización central, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) pasó de un millón a dos millones de sindicalizados entre 1975 y 1990, aumento que se explica fundamentalmente por la expansión del número de maestros pertenecientes al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), que representan más del 40% de la afiliación de dicha organización.⁶ También es necesario mencionar que el empleo de las empresas paraestatales experimentó un incremento de casi 50% entre 1977 y 1987, lo cual debe haber repercutido sobre la afiliación en los sindicatos nacionales de industria.⁷

No obstante la evolución anterior, es posible pensar que como resultado de las políticas de privatización de las empresas paraestatales y de las medidas de racionalización del sector público que se intensificaron después de la toma de posesión del presidente Salinas en 1988, en años recientes la tendencia señalada haya tendido a revertirse.⁸ Así, la evolución del empleo en el sector público sigue la tendencia del resto de los sectores económicos del país.

En este mismo sentido, existen otros procesos que refuerzan la incapacidad del sindicalismo para reclutar afiliados. En efecto, el empleo está predominantemente localizado en actividades que tienen por objeto generar ingresos y no producir bienes.

⁶ Véase Francisco Zapata, *Relaciones laborales y conflicto laboral en el sector público de México*, Documentos de Trabajo del Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, 1987.

⁷ Véase Francisco Zapata, "El empleo estatal en México", en Adriana Marshall (comp.), *El empleo público frente a la crisis. Estudios sobre América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 1990.

⁸ Véase Francisco Zapata, "El empleo en el Estado en México", en Adriana Marshall (comp.), *El empleo público frente a la crisis: estudios sobre América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 1990.

El caso típico es el del *sector informal*⁹ que asume funciones de distribución de bienes y servicios sin ser generador de ellos. Muchos de aquellos que se desempeñan en este sector lo hacen en forma intermitente, pero no por ello ganan menos de lo que obtenían cuando estaban en el sector formal de la economía. Incluso en algunos casos ganan más de lo que ganarían si estuvieran en el sector formal de la economía.

Otro proceso tiene que ver con la *feminización* de la fuerza de trabajo, que muestra que las mujeres trabajan en actividades predominantemente no-salarizadas, sea en el auto-empleo o en el trabajo doméstico que está frecuentemente ligado a una remuneración en especie.

Además, la *disminución del tamaño de los establecimientos industriales*, que se identifican como micro-empresas (las cuales emplean menos de cinco trabajadores), lleva a la atomización de los establecimientos, cuestión que bloquea tanto las posibilidades de organización de los obreros como su capacidad para formular demandas a los patrones.¹⁰

En ninguno de estos procesos puede el sindicalismo encontrar las bases de sustentación de una afiliación estructurada y permanente.

Los fenómenos anteriores se reflejan también en la evolución reciente de la población que goza de los servicios de seguridad social. Tal como se observa en las columnas 6 y 7 del cuadro 1 (p. 87), tanto en el ISSSTE como en el IMSS existe un proceso sostenido de estancamiento de la afiliación en esas instituciones, sobre todo después de 1988. Según las estadísticas que desglosan a los asegurados del IMSS por grandes divisiones de la actividad económica, es sólo el sector comercio el que ha experimentado incrementos. Esto quiere decir que si bien crece el empleo, en la micro-empresa, entre las mujeres o en el empleo informal, esos trabajadores no se incorporan a esos sistemas de protección social, quedando así desamparados en términos de salud y sobre todo en sus posibilidades de jubilación.

La capacidad de presión sobre el sistema de distribución de beneficios sociales, llámense éstos vivienda, salud o seguridad social, que tenía el sindicalismo mexicano y que aseguraba la posibilidad de intercambiarlos por moderación salarial y paz social, está cuestionada radicalmente por las nuevas políticas y plantea una pregunta fundamental que trataremos de contestar a continuación.

⁹ Véase "El empleo urbano: diagnóstico y desafíos de los noventa", en *PREALC informa*, núm. 29, abril de 1992.

¹⁰ Estadísticas recientes del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), muestran que el empleo de las empresas pequeñas que en 1980 equivalía a 12 millones de personas, un 15% de la PEA total, se incrementó a 26 millones de personas en 1990, un 22% de la PEA total. Un fenómeno similar ocurrió en el sector informal que pasó de 16 a 28 millones de personas, un incremento del 5% entre 1980 y 1990. Mientras tanto, el empleo de las empresas grandes se mantiene estancado y en términos relativos disminuye en un 8% entre los mismos años.

III. ¿CONTINUIDAD O RUPTURA DEL CORPORATIVISMO?

Las consideraciones anteriores nos plantean la cuestión de la continuidad o de la ruptura del corporativismo como institución central de la regulación política del ámbito laboral en México. Los indicios de una transición en marcha, en la que el corporativismo pierde posiciones, son varios:

- el debilitamiento de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) como órgano de representación dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y su remplazo por nuevas organizaciones como la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (Fesebes) que, por razones coyunturales tienden a asumir la iniciativa en el impulso y en la negociación de ciertos conflictos laborales (por ejemplo en Volkswagen);

- el debilitamiento electoral del liderazgo sindical, que pierde posiciones en lo que históricamente se ha llamado el sector obrero en la Cámara de Diputados a pesar de que aún conserva una cuota de poder en cuanto a las gubernaturas estatales;

- la incapacidad de las confederaciones, federaciones y sindicatos nacionales de industria para hacer frente a la política laboral de despidos, topes salariales, y reformulación de contratos colectivos de trabajo y de estatutos sindicales;

- la aparición de formas de representación espurias como son los sindicatos de la industria maquiladora del norte de México,¹¹ controlados esencialmente por la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en la ciudad de Tijuana.

Al mismo tiempo, existen indicios de que la estructura corporativa resiste los embates de la política restructuradora y que es tomada en cuenta por las autoridades del Estado: aquí hay que mencionar:

- la presencia de la estructura corporativa dentro del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento (PECE), puesto en práctica en diciembre de 1987 y que ha sido parte de la negociación global en términos de la evolución de los precios y de los salarios;

- el apoyo financiero continuo del Estado a los organismos de seguridad social como el IMSS o el ISSSTE y a algunos organismos, como el Infonavit, el Fonacot o el aparato de educación pública, que tienen propósitos esencialmente redistributivos;

- el mantenimiento de la Ley Federal del Trabajo como marco regulador de las relaciones laborales, a pesar de que más y más conflictos se resuelven con gran parte de la comunidad de abogados laboralistas afirmando que se están violando las disposiciones legales vigentes;¹²

¹¹ Véase Cirila Quintero Ramírez, "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas: 1970-1990", tesis de doctorado en ciencias sociales con especialidad en sociología, El Colegio de México, junio de 1992.

¹² Véanse en este sentido los pronunciamientos de los abogados laboralistas respecto de la forma en que se resolvió el conflicto en Volkswagen de México en julio-agosto de 1992. También vale la pena consultar a Carlos Fernández del Real, "Todo dentro de la ley", *La Jornada*, julio de 1991; Juan Ortega

— la búsqueda de mecanismos de compensación que, si bien no están en relación directa con la estructura corporativa, como es el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL), sí impactan positivamente los niveles de bienestar de la población más afectada por las políticas restructuradoras.

En este campo incierto, en el que no está claro si el corporativismo va de salida o está simplemente en revisión, los resultados de la política económica —reducción dramática de la inflación, estabilización relativa de los precios, control del tipo de cambio, aumento relativo de la tasa de crecimiento del PIB, entre otros— apoyan al Estado en su esfuerzo modernizador.

Sin embargo, al mismo tiempo, los desafíos electorales en varias entidades para renovar gobernadores, parlamentos estatales, alcaldes y otros funcionarios elegidos obligan al Estado a utilizar la estructura corporativa, que es la única garantía de penetración eficaz en los niveles local y regional.

Por ello es difícil saber si el corporativismo todavía cumple con una función crítica del sistema político y económico del país o si las élites dirigentes están dispuestas a sacrificarlo. Las repercusiones de esta incertidumbre en el ámbito sindical son significativas porque están presentes en los conflictos laborales más importantes que han tenido lugar en los últimos tres años. En la Ford-Cuautitlán, en la Cervecería Modelo, y recientemente en la Volkswagen de México, la implantación unilateral de la restructuración muestra claramente que el corporativismo está jugando el papel del invitado de piedra. Si bien los líderes figuran como participantes en el PECE, si bien el Congreso del Trabajo presenta posiciones retóricas, en realidad el secretario del Trabajo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje decide, en consonancia con los empresarios, cuáles van a ser las nuevas modalidades de funcionamiento de las fábricas y, como lo ha mostrado el caso de Volkswagen, también de los sindicatos.

Por otra parte, la debilidad de la actividad huelguística que ha tenido lugar en los últimos diez años revela que la población sindicalizada del país se mantiene al margen del uso de la herramienta de lucha fundamental de que dispone. En efecto, ni la frecuencia ni el volumen ni la duración de las huelgas de jurisdicción local ocurridas entre 1981 y 1990 indican que el deterioro salarial y la pérdida de prestaciones hayan incitado a los trabajadores a defenderse utilizando la huelga.

Por ejemplo, durante el sexenio 1982-1988, en que dicho deterioro fue extremadamente agudo, el promedio de huelgas disminuyó con respecto a los niveles que había alcanzado durante el sexenio anterior a pesar de que el volumen de huelguistas aumentó haciendo que, en promedio, el tamaño de las huelgas se incrementara casi diez veces entre ambos sexenios. Este indicador confirma la evolución que se observa en las grandes empresas como Volkswagen, Ford o Modelo, en

donde tampoco se observaron niveles de militancia equivalentes al agravio que habían experimentado los trabajadores.

Por eso, queda la duda: ¿cuáles son las reglas del juego en el ámbito de las relaciones laborales del México actual?

IV. CUESTIONES PROSPECTIVAS

El diagnóstico presentado nos obliga a preguntarnos acerca del futuro y a reflexionar acerca de los cambios posibles.

Una primera cuestión tiene que ver con el alto grado de legitimidad ideológica que todavía parece guardar la estructura corporativa. Los trabajadores, a nivel masivo, que pudieran oscilar entre la aceptación de los beneficios que una postura pasiva acarrea, particularmente en el ámbito de las prestaciones no monetarias, y rebeliones que no llevan a resultados seguros, optan claramente por la primera postura. Por ejemplo, las movilizaciones de los trabajadores disidentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), los despedidos de Petróleos Mexicanos (PEMEX), las huelgas en Ford-Cuautitlán, Cervecería Modelo o Volkswagen, no siempre llevan consigo una motivación que pueda asimilarse al planteamiento de una alternativa al modelo corporativo. Se trata de mejorar las posibilidades de negociación dentro de la estructura corporativa y no de deshacerse de ella.

Lo anterior se reproduce también en el papel que ha asumido la oposición política en años recientes, centrada en el Partido de la Revolución Democrática (PRD). Dicha oposición no tiene un impacto sobre el comportamiento electoral de los trabajadores: el apoyo aparente que obtuvo Cárdenas en julio de 1988 en las concentraciones obreras de Querétaro, Toluca, Lázaro Cárdenas, Ciudad Vallejo o en el Distrito Federal, no fue duradero. Si bien es claro que en las elecciones que tuvieron lugar en el período 1989-1991 la tónica de 1988 tendió a opacarse, es notorio que la fuerza de la movilización de ese año ha tendido a decrecer. Por lo que es difícil observar un cambio en la capacidad de convocatoria de la oposición entre los trabajadores organizados del país. En los meses recientes, a esta incapacidad se agrega la intervención del Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol) en favor de los candidatos del PRI en aquellos lugares en donde el PRD tenía una fuerza significativa,¹³ lo cual ha tenido efectos eficientes desde el punto de vista de la recuperación del voto priísta.

Finalmente, el dismantelamiento de la estructura de beneficios sociales, íntimamente ligada al corporativismo, no está planteado directamente por el Estado. Si bien el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) pudo ser visto por algunos como la vanguardia de medidas drásticas que se aplicarían al IMSS o al ISSSTE, esos temores

¹³ Véase Denise Dresser, "PRONASOL: los dilemas de la gobernabilidad", *El Cotidiano*, núm. 49, julio-agosto de 1992.

dejaron de tener vigencia y, al parecer, esos organismos no dejarán de ser parte del intercambio político entre el sindicalismo y el Estado. Por lo cual, no es correcto suponer que el Estado pretenda cuestionar a fondo la estructura corporativa o el *trade-off* que se estableció entre paz social y beneficios sociales.

En suma, el sexenio del presidente Salinas, contrariamente a las expectativas de ciertos neoliberales, no parece querer embarcarse, como se habría podido pensar cuando fueron destituidos los dirigentes petroleros o el líder del SNTE o cuando se pusieron en práctica las medidas más dramáticas del programa de reformas económicas, en una reestructuración a fondo del corporativismo. La estrategia electoral del período 1990-1991 así lo demuestra.

La crisis del sindicalismo mexicano es entonces parcial y puede desencadenar un esfuerzo por readecuar las estructuras sindicales a las nuevas condiciones económicas, sin descartarlas del todo, pero sin mantenerlas totalmente.¹⁴ Es una solución consistente con la trayectoria de los regímenes emanados de la Revolución mexicana, sobre todo desde 1934 en adelante.

CUADRO 1
MÉXICO. INDICADORES DE LA SITUACIÓN ECÓNOMICA Y LABORAL
(1980-1990)

Año	Infl. dic-dic	Var. % PIB	Var. % PIB habit	Salar. mínimo real	Salar. medio real	Var. % ISSSTE aseg.	Var. % IMSS aseg.
1980	29.8	8.3	4.9	-14.5	--	--	--
1981	28.7	7.9	5.5	- 6.3	--	6.7	11.0
1982	98.8	- 0.6	- 3.0	- 9.0	0.9	3.4	- 1.1
1983	80.8	- 4.2	- 6.5	- 17.4	- 21.0	4.2	- 0.2
1984	59.2	3.6	1.2	- 5.6	- 7.3	10.8	7.9
1985	63.7	2.6	0.2	- 1.7	1.5	1.6	6.9
1986	105.7	- 3.8	- 5.9	- 8.7	- 5.8	7.9	- 2.2
1987	159.2	1.8	- 0.5	- 5.2	- 0.3	4.5	9.3
1988	51.7	1.4	- 0.8	-11.9	0.6	0.1	1.6
1989	19.7	3.1	0.9	- 6.3	4.9	0.1	2.5
1990	29.9	3.9	1.6	- 10.4	3.6	0.2	--

FUENTE: Comisión Económica para América Latina, *Balance preliminar de la economía de América Latina y el Caribe 1991*, Santiago, 1991. Carlos Salinas de Gortari, *Primer Informe de Gobierno 1989*, Anexo, Poder Ejecutivo Federal, 1989.

¹⁴ Véase el artículo de la secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), Elba Esther Gordillo: "Las razones del SNTE", *La Jornada*, 14 de septiembre de 1992.

CUADRO 2
MÉXICO. HUELGAS, HUELGUISTAS Y DÍAS PERDIDOS POR HUELGAS
(1981-1990)

<i>Año</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Núm. de huelguistas</i>	<i>Días perdidos huelgas</i>	<i>Volumen</i>	<i>Duración</i>
1981	1 066	31 500	--	29.5	--
1982	1 925	25 200	1 363 200	13.0	708
1983	216	45 900	775 100	212.5	3 588
1984	427	65 400	238 000	153.2	557
1985	159	57 400	333 600	361.0	2 098
1986	312	82 700	1 836 800	265.0	5 887
1987	174	201 700	2 677 100	1 159.0	15 385
1988	132	117 800	2 097 500	892.0	15 890
1989	118	58 100	876 900	492.0	7 431
1990	149	49 300	1 746 900	330.0	11 724

FUENTE: Oficina Internacional del Trabajo, *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra, 1991.