

Extraído de Viento Sur

<http://vientosur.info/spip.php?article12331>

La huelga, ¿un recurso a la baja?

- solo en la web -



Fecha de publicación en línea: Jueves 9 de marzo de 2017

Descripción:

La trayectoria que ha seguido, tanto en términos absolutos como relativos, el número de huelgas, de participantes o de jornadas no trabajadas, no permite asegurar que la existencia de huelgas haya ido, con toda seguridad, a la baja pero tampoco a la alza.

Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur

La manifestación más singular del conflicto laboral, ya desde las primeras décadas del siglo XIX, ha sido la huelga que protagoniza la fuerza de trabajo. La huelga es una acción colectiva de cese temporal del trabajo por parte de un conjunto de trabajadores, para expresar una queja u obtener unas determinadas decisiones o modificaciones de actitudes de quienes emplean a tales trabajadores (Hyman, 1984).

Es una acción temporal, porque se entiende que unos trabajadores que luchan por unas determinadas mejoras, lo hacen porque tienen la intención de seguir trabando en la empresa con la que mantienen el conflicto, sólo que con esas mejoras. De no obtener esas mejoras podría desencadenarse un conflicto laboral en términos de paro de la actividad con consecuencias no siempre previsibles para ambas partes. Si la huelga estuviera planificada por la mayoría de los trabajadores para lograr su despido, y no una serie de reivindicaciones en esa empresa, el término huelga dejaría de tener sentido. Otra cosa sería que, finalmente, el resultado último no previsto de la huelga fuera el despido. Y es una acción laboral, porque va dirigida contra los empresarios que contratan a los que ejercen la huelga pero no contra el Estado -a no ser que éste sea el empleador- o contra otros trabajadores de otras empresas o sectores productivos.

Ahora bien, la huelga no sólo puede obedecer a una presión a la patronal para el logro de mayores salarios y de mejores condiciones de trabajo, sino que también puede responder a diversas motivaciones: protesta por algún problema específico de una empresa o sector; por reclamación de algo externo a lo pactado en el convenio; por solidaridad con otros trabajadores en huelga; etc. Pero también para presionar políticamente contra determinadas decisiones gubernamentales (huelga general), por considerarlas clara y únicamente favorables a los empresarios **11**.

Paradójicamente, las huelgas "generales" se dirigen casi siempre contra el Estado -controlado por el gobierno de turno que, a su vez, representa los intereses de los partidos políticos que ganaron las últimas elecciones políticas (de ámbito estatal, en este caso), y que, a su vez, representan los intereses económicos y sociales de los que los votaron- pero casi nunca, contra la patronal -al menos como único objetivo- a pesar de que es la que, objetivamente, más motivos podía haber creado para que los trabajadores decidieran movilizarse en su contra pues, las políticas gubernamentales que son percibidas por los sindicatos y trabajadores como lesionadoras de sus derechos y condiciones de trabajo suelen ser, antes que nada, el resultado de la presión exitosa ejercida, previamente, por la patronal.

Y es que, históricamente, han sido los trabajadores quienes más han defendido la presencia del Estado en el mercado de trabajo y en la propia sociedad -como medio para contrarrestar el poder preponderante de la clase empresarial capitalistas- por lo que, han confiado en su respaldo para regular e intentar neutralizar las injustas, y a menudo, degradantes condiciones con las que los empresarios han contratado el trabajo de los primeros.

De otro lado, y ya en el contexto democrático actual, las huelgas suelen realizarse con carácter legal, es decir, bajo ciertas normas básicas y la aprobación de los principales sindicatos. Cuando eso no sucede, se suele hablar de "huelga salvaje" o "ilegal". Ahora bien, que una huelga pueda ser calificada de "salvaje" -porque se salta las normas previstas o porque pueda producir perjuicios de difícil reparación (colapsos circulatorios urbanos, servicios mínimos no respetados en la sanidad, enseñanza, transportes públicos, etc.)- suele esconder, habitualmente, otros objetivos, cuyo propósito no acostumbra a ser el de poner de manifiesto el desacuerdo con tales perjuicios, sino el de descalificar cualquier tipo de conflicto que no esté controlado o regulado por la legislación correspondiente, la cual, por otro lado, tiende a ser elaborada por los mismos que luego son parte directa o indirecta para decir qué es legal y qué no, o qué es tolerable o no.

Algunos datos absolutos sobre las huelgas

La huelga, ¿un recurso a la baja?

Como ya se ha indicado, la huelga es la manifestación explícita más evidente de la existencia de conflictividad laboral en una parte o en la totalidad de los trabajadores de una determinada empresa, sector o territorio. Sobre las huelgas existe un amplio registro estadístico desde que se instauró la democracia en España. Este registro hace referencia a una serie de variables, de entre las cuales, se exponen a continuación para el período 1998-2015, las siguientes:

Evolución de las huelgas desarrolladas en España, 1998-2015

Cuadro 1

Año	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Centros de trabajo convocados	Centros de trabajo implicados		
Número	Plantilla	Número	Plantilla				
1998	618	671 878	1 263 536	118 642	1 906 995	56 695	1 493 668
2000	727	2 061 349	3 577 301	722 129	6 096 555	578 672	5 380 646
2002	684	4 528 210	4 938 535	2 063 113	17 390 775	1 603 767	15 361 933
2004	707	555 832	4 472 191	74 615	1 607 051	67 435	1 346 916
2006	779	499 240	927 402	130 298	1 504 155	108 232	1 201 288
2008	810	542 508	1 508 719	581 350	5 860 468	74 128	1 229 000
2009	1001	653 483	1 290 852	105 830	1 502 572	73 026	1 150 149

La huelga, ¿un recurso a la baja?

2010	984	340 776	671 493	46 393	1 332 668	32 840	1 140 118
2011	777	221 974	485 054	304 341	3 344 081	49 062	980 477
2012	878	323 871	1 290 114	36 636	1 363 080	33 875	1 326 110
2013	994	448 024	1 098 480	45 832	1 633 924	42 327	1 512 676
2014	777	217 047	620 568	7 666	618 478	7 575	614 792
2015	615	170 528	497 486	4 939	588 359	4 153	539 818

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y de Inmigración (MTIN).

La observación del Cuadro 1 anterior permite apreciar que, a lo largo del período 1998-2015, se registró un cierto vaivén en el crecimiento y decrecimiento del número de huelgas que hubo en España a lo largo de ese período. De ese modo y, en términos absolutos, el número de huelgas que, por ejemplo, se registró en 1998 (618), resultó ser muy parecido al que acabó registrándose en 2015 (615), a pesar de que fuera, probablemente, por motivos muy diferentes: mientras en 1998 pudo deberse a una baja conflictividad por la existencia de una economía en expansión, en 2015 en cambio, esas parecidas cifras de conflictividad podrían atribuirse a la existencia de un contexto de débil crecimiento a expensas de la salida, aún hipotética, de una crisis económico-financiera altamente devastadora del empleo.

Durante la primera etapa hasta los inicios de la crisis (1998-2008), la movilización de los trabajadores fue, relativamente, intensa. En ese sentido, el progresivo incremento de la conflictividad laboral iniciado ya en 1995, acabó culminando en 2002 con la convocatoria de una huelga general por parte de los principales sindicatos por motivos, claramente políticos, en contra de las políticas neoliberales regresivas para los trabajadores practicadas por el Gobierno de mayoría absoluta del Partido Popular (2000-2004), más nefastas aún, si cabe, que las que ya se habían implementado durante el primer mandato sin disponer de ese tipo de mayoría.

Tras el retorno del PSOE al Gobierno central en 2004, no por ello las cifras de conflictividad laboral se desaceleraron ya que el número de huelgas y de participantes en éstas siguió creciendo hasta 2009. A partir de 2010, la tendencia -en cuanto a estas dos variables- fue declinando lentamente, aunque con oscilaciones, con cifras en ambas variables,

tendencialmente, a la baja, especialmente, en los dos últimos años, 2014 y 2015.

Esta tendencia de ambas variables, tendría también su reflejo en las jornadas no trabajadas y en el impacto que tuvieron las convocatorias de huelgas en los centros de trabajo y en la respuesta de las plantillas de estos centros a esas convocatorias. Es fácil comprobar que, salvo en la convocatoria de huelgas efectuada en 2011 o en las respuestas ofrecidas por los trabajadores a las convocatorias de 2012 y 2013, las cifras absolutas alcanzadas por esas variables no superaron nunca las que se produjeron durante la etapa anterior.

Ahora bien, aunque las tendencias enumeradas son bastante evidentes, es necesario matizar las afirmaciones realizadas hasta estos momentos antes de seguir con el análisis realizado. Y es que, desde que se aprobara por parte de las organizaciones sindicales y patronales más representativas (CC OO, UGT, CEOE Y CEPYME), el denominado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y de la misma puesta en marcha -descentralizada en algunas Comunidades Autónomas- del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) desde 1996- el número de conflictos colectivos y, por tanto, de trabajadores y empresas que, desde 1998, vienen sometándose a un intento voluntario (adhiriéndose al ASEC), para resolver extrajudicialmente sus diferencias, ha influido, significativamente a la baja, en las cifras de la conflictividad laboral y, por tanto, en la correspondientes convocatoria de huelgas.

Así, por ejemplo, entre 2001 y 2010 el número de conflictos que se tramitaron para su mediación y arbitraje ante los órganos autonómicos de solución extrajudicial fue de 39 804, con una media de 3 980 conflictos por año, aunque en constante crecimiento, año a año -tanto por el aumento de la conflictividad en España, en particular, como ya se ha comentado, a partir de 2008, con la aparición de la crisis económico-financiera ya citada- como por el relativo éxito que ha tenido esta iniciativa, tanto entre los empresarios, como entre los trabajadores (a veces, utilizado por éstos a nivel individual) y sus propios representantes. Es posible pensar, por tanto, que de no haber existido ambos órganos (el SIMA y el ASEC), la probabilidad de haber aparecido más conflictos y huelgas que los que, efectivamente, se registraron, habría sido mucho más elevado.

Algunos datos relativos sobre las mismas huelgas

Más allá de la aparente tendencia al declive de la conflictividad laboral expresada en las variables comentadas en el epígrafe anterior, parecería desprenderse de ellas la existencia de dos etapas en el grado de conflictividad (una primera en ascenso, hasta 2007, otra posterior, en descenso, a partir 2008). Pues bien, sería interesante comprobar si los datos obtenidos en la segunda etapa con tendencia al descenso de la conflictividad se obtendrían también si se trataran esas variables en términos relativos.

Para ello, se expone a continuación el Cuadro 2 en el que se muestran las nuevas variables en términos relativos, procedentes del cruce entre las anteriores y para el período 2008-2015. La elección de este período responde a la voluntad de poder ver -aunque sólo sea en términos descriptivos- en qué medida, los resultados obtenidos con esas nuevas variables coinciden o no con la tendencia a la baja conflictividad detectada con el análisis efectuado de las primeras variables.

Evolución relativa de las huelgas desarrolladas en España, 2008-2015

Cuadro 2

La huelga, ¿un recurso a la baja?

Año	Media participantes por huelga	Media jornadas no trabajadas por huelga	% centros implicados sobre centros convocado	% plantilla implicada sobre plantilla convocada
2008	669,7	1 862,6	12,7 %	20,9 %
2009	652,8	1 289,5	69,- %	76,5 %
2010	288,7	682,4	70,7 %	85,5 %
2011	285,6	624,2	16,1 %	29,3 %
2012	368,8	1469,3	92,4 %	97,3 %
2013	450,7	1105,-	92,3 %	92,6 %
2014	279,3	798,6	98,8 %	99,4 %
2015	277,3	808,9	84,- %	91,7 %

Fuente: Elaboración propia

Si bien tampoco es posible obtener algún comportamiento regular de los resultados obtenidos con las nuevas variables examinadas en el Cuadro 2 anterior, sí se pueden deducir algunas consecuencias que aportan matizaciones a los resultados descritos en el Cuadro 1 anterior.

Para empezar, se puede corroborar, también con estas nuevas variables, la tendencia a la baja -salvo en 2012 y

2013- del promedio de trabajadores que participaron en las huelgas desde 2008 hasta 2015, con un "preocupante" descenso en 2014 y 2015, con cifras por debajo de 2010 y 2011. En este sentido, será interesante conocer los datos de 2016 para saber si los resultados de 2014 y 2015 vuelven a ser un repunte a la baja transitorio o, por el contrario, se confirma el descenso de la participación de los trabajadores en las huelgas. En segundo lugar, se constata también una cierta tendencia al descenso de la media de jornadas perdidas por huelga, aunque hay que señalar que, aunque ese número de jornadas perdidas volvió a incrementarse en 2012, desde 2013 inició un nuevo recorrido a la baja hasta 2015.

En otras palabras, mientras la tendencia a la baja -desde 2008 y con la excepción de 2012 y 2013- de la media en la participación de los trabajadores, especialmente, en 2014 y 2015, confirmaba un descenso de la conflictividad en términos de participantes por huelga; en cambio, la media de las jornadas no trabajadas por huelga disminuía también desde 2008, aunque resistiendo a esa caída mediante un repunte al alza en 2012 y en 2015, si bien ínfimo. Una vez más, será interesante conocer los datos de 2016 para poder deducir si el mínimo repunte al alza experimentado en 2015 en la media de jornadas no trabajadas por huelgas en España, se ha quebrado o sigue aumentando.

Finalmente, el análisis comparativo entre el porcentaje de centros implicados en las huelgas y los centros convocados y del mismo cálculo para las plantillas, ha deparado unos resultados un tanto sorprendentes, en cuanto a la eficacia que han tenido tales convocatorias, sobre todo, durante los últimos cuatro años estudiados. Así, el porcentaje con el que los sindicatos fueron capaces de implicar a los trabajadores en las diversas convocatorias de huelgas a lo largo del período 2008-2015, ha sido claramente creciente, salvo en 2011. Tanto en lo que se refiere a los centros donde trabajaban los trabajadores convocados, como en lo que se refiere a los trabajadores implicados en esos centros en esas convocatorias, la eficacia del seguimiento conseguido por los sindicatos convocantes, no sólo ha sido, generalmente, creciente, sino que llegó a alcanzar porcentajes de más del 90 % entre 2012-2014 -justo cuando el número de centros convocados adquiría las cifras más bajas de todo el período analizado- a pesar de que en 2015, esa trayectoria iniciaba un cierto retroceso que, de nuevo, habrá que contrastar con los datos de 2016 para conocer su trayectoria futura..

En consecuencia, vistos los anteriores resultados, se podría abrir la hipótesis de que la eficacia de los sindicatos en cuanto a conseguir un seguimiento elevado de los trabajadores en las huelgas por ellos convocadas ¿es mayor cuando el número de centros convocados es menor?, o esa mayor eficacia se debe también a otras variables, como, por ejemplo, a que es más fácil o accesible para los sindicatos controlar la efectividad del seguimiento sectorial o territorial de las huelgas cuando son, relativamente, pocos los centros convocados.

Por otro lado, sería fácil también abrir otra hipótesis en el sentido de que, si hubo un seguimiento tan elevado -salvo en 2011- tanto de los centros como de las plantillas convocadas desde 2009, ¿por qué los sindicatos no aprovecharon esa coyuntura para convocar nuevas huelgas, habiendo motivos de sobras para hacerlo, si se tiene en cuenta el panorama de recortes sociales y de precariedad laborales que existía (existe?), o ¿es que dedujeron, erróneamente, que no habría suficiente respuesta de los potencialmente convocados?, o ¿fue porque, por el contrario, se sumaron a una decisión política para no perturbar los planes de "estabilidad" social y laboral que los otros dos agentes sociales tenían, a pesar de que existía un clima conflictivo propicio, como se ha visto, a responder mayoritariamente a tales convocatorias?

En resumen, la trayectoria que ha seguido, tanto en términos absolutos como relativos, el número de huelgas, de participantes o de jornadas no trabajadas, no permite asegurar que la existencia de huelgas haya ido, con toda seguridad, a la baja pero tampoco a la alza. Sólo se puede aseverar que durante los dos últimos años (2014 y 2015), al igual que ya sucedió con anterioridad con otros años, parecería que se ha producido un descenso relevante de la participación en las huelgas, de modo que si, como ya se ha insistido, los datos de 2016 confirmaran un descenso de los valores de la participación o de las jornadas no trabajadas, se podría marcar una tendencia más robusta sobre la hipótesis de si hoy la huelga es o no un recurso a la baja en España. Por el contrario, ha quedado bastante claro que

la eficacia de los sindicatos, en cuanto al grado de implicación de los centros de trabajo y de los propios trabajadores ante las diversas convocatorias de huelgas realizadas por aquellos, ha ido, en general, en ascenso, alcanzando dicha eficacia niveles máximos desde 2012 con un leve descenso en 2015.

28/10/2016

Joaquín Joan Albalate, sociólogo del trabajo y de relaciones laborales.

Notas:

Bibliografía

Durán, Marisa Elizabethl (2007), Las huelgas generales en España de 1982 a 2002: entre la reforma laboral, el conflicto social y la política competitiva, Barcelona, Tesis doctoral, Universidad de Barcelona.

Hyman, Ricard (1984), Relaciones industriales. Una introducción marxista. Madrid: Blume.

Juan Albalate, Joaquín (2015), Mercado, mercado de trabajo y relaciones laborales, Tecnos: 2015