



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

Autor/a: FANO PÉREZ, JANA

ESTUDIO DE LA HUELGA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ECONOMÍA.

Bajo la dirección del profesor

Arbués Gracia, Fernando

Curso 2014 - 2015

TRABAJO FIN DE GRADO Relaciones Laborales y Recursos Humanos

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 2. CONCEPTO Y PARTES IMPLICADAS DE LA HUELGA.....	4
2.1. Concepto de huelga	
2.2. Las partes implicadas en la huelga	
CAPÍTULO 3. ORÍGEN Y TERMINACIÓN DE LA HUELGA.....	6
CAPÍTULO 4. TEORÍAS ECONÓMICAS DEL ANÁLISIS DE LA EXISTENCIA DE HUELGAS.....	8
4.1 Las teorías basadas en los determinantes del conflicto	
4.2. Teorías del conflicto industrial y el ciclo económico	
4.3. Desarrollos teóricos recientes	
4.4. Resultados para España	
CAPÍTULO 5. METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS DE LAS HUELGAS.....	16
5.1. El método de estudio de las huelgas a través de series históricas	
CAPÍTULO 6. ANÁLISIS EMPÍRICO Y EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA.....	18
CAPÍTULO 7. EFECTOS ECONÓMICOS DE LAS HUELGAS.....	23
CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES.....	27
Bibliografía.....	32
Webgrafía.....	32

1.- INTRODUCCIÓN

Este trabajo fin de grado bien podría relacionarse con las asignaturas de Derecho Colectivo del Trabajo, de Sociología del Trabajo, de Economía del Trabajo y de Estructura Económica de España del Grado de Relaciones laborales y Recursos Humanos, por la temática que introduce sobre huelgas y efectos de estas. Sin embargo, únicamente se aborda desde una perspectiva estrictamente económica fruto del interés especial que me despierta la disciplina de la economía del trabajo.

Como acabamos de apuntar el objetivo general del trabajo es estudiar las huelgas desde una perspectiva estrictamente económica. Este objetivo más general se ha concretado en un conjunto de objetivos mucho más concretos que han ido cubriéndose gradualmente conforme avanzaba la realización del trabajo. El primer objetivo parcial era conocer desde una perspectiva teórica cómo los economistas afrontan el estudio de las huelgas. Una vez estudiadas las principales teorías económicas de la huelga, el siguiente objetivo era elegir algún método acorde con la formación del grado que nos permitiese caracterizar las huelgas en el periodo más reciente y compararlo con los resultados de periodos anteriores disponibles en la literatura. Una vez seleccionado el método y aplicado a los datos disponibles para España durante el periodo 2009-2014, el siguiente objetivo fue conocer los efectos económicos de las huelgas y tratar de dar una aproximación sencilla a cuáles fueron esos costes en la economía española en 2014.

Para el logro de estos objetivos se han revisado diferentes trabajos y documentos de trabajos publicados además de manejar datos procedentes de diversas fuentes como el INE, la CEOE o el Ministerio de empleo y seguridad social.

Para ello empezaremos por conocer qué es la huelga y los individuos con intereses divergentes que forman parte en el conflicto (capítulo 2). Seguidamente pasaremos a conocer los motivos por los que surgen y terminan las huelgas (capítulo 3). Para justificar y comprender su existencia mostraremos los estudios comparativos que tratan de explicar las causas que dan lugar a este fenómeno, los distintos objetivos que cada una de las partes persigue en la negociación, las variables en las que se concretan y las restricciones a las que se enfrentan; desde el punto de vista económico, (capítulo 4). También se muestran las diferentes metodologías existentes para medir la actividad huelguística (capítulo 4), de entre ellas se escoge el método de estudio de las huelgas a través de series históricas de datos agregados para plasmar la evolución y el análisis empírico de las huelgas en España (capítulo 5). Finalmente se proyectan los efectos que se derivan de las huelgas en la economía española (capítulo 6).

Al final del trabajo aparece además un breve apartado con las conclusiones obtenidas de cada uno de los capítulos anteriormente mencionados, y en el que el grado de consecución de los objetivos tanto general como específicos que nos proponíamos alcanzar (capítulo 7).

Jana Fano Pérez

2.- CONCEPTO Y PARTES IMPLICADAS DE LA HUELGA

2.1.- Concepto de huelga

Desde la perspectiva de las Relaciones Laborales, Paterson (1937:91)¹ define la huelga como: *“una interrupción temporal del trabajo concertada por un grupo de trabajadores para expresar una queja o hacer valer una reivindicación”*.

A partir de esta definición centrada en el ámbito del mercado de trabajo, es posible, tal como señala Scheuer (2006)², delimitar los principales rasgos que diferencian una huelga de otras acciones o actividades que persiguen unos objetivos similares (por ejemplo, la convocatoria de movilizaciones por organizaciones estudiantiles). En concreto, los rasgos que señala Scheuer (2006) son los que se enumeran a continuación:

1. La huelga es una acción temporal, independiente del resultado positivo o negativo que resulte para los trabajadores en el ejercicio de este derecho.
2. La huelga es una modalidad particular de acción colectiva; por tanto, un paro individual como manifestación de protesta no debe ser considerada como tal.
3. La huelga implica la interrupción total del trabajo; lo que la diferencia de otras acciones colectivas, como la ralentización del trabajo o la negativa a realizar horas extraordinarias.
4. La huelga es realizada por trabajadores. El uso del término “huelga” por parte de otros grupos sociales, como consumidores o estudiantes, se acuña sólo por analogía.
5. La huelga no es una acción impulsiva, sino que representa una acción racional para conseguir un fin consistente en la obtención de mejoras, o como forma de expresar una protesta.

2.2.- Las partes implicadas en la huelga

Tradicionalmente los protagonistas de un conflicto laboral que puede acabar materializándose en una huelga se suelen clasificar en dos bloques: parte activa y parte pasiva. La parte activa la forman los trabajadores y sus organizaciones ya que son los promotores de las huelgas, mientras que la parte pasiva está compuesta por los empresarios y sus organizaciones que son los sujetos que las padecen.

¹ Paterson (1937:91); referencia extraída de Luque (2010)

² Scheuer (2006); referencia extraída de Luque (2010)

A partir de los años noventa se observa cierta tendencia a la politización de los conflictos laborales. Esto es, se traspasa el ámbito exclusivamente económico y se involucran a terceros en la huelga, en la medida en que estos terceros ven alterados sus derechos a causa de la misma; estos suelen ser los usuarios de los servicios (consumidores, otros productores, etc.). Es por ello que Dithurbide (2011) señala que en la actualidad la huelga debe ser considerada como un conflicto triangular, donde los vértices serían las dos partes (activa y pasiva) reconocidas ya en la perspectiva tradicional, así como estos nuevos partícipes que son denominados “usuarios”.

3.- ORIGEN Y TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Las huelgas no vienen a constituir una finalidad en sí mismas, sino un medio para alcanzar unos objetivos a través de la presión colectiva. Esta meta consiste en obtener una o unas reivindicaciones profesionales.

Por ello, el origen de las huelgas se puede situar en la pretensión por parte de los trabajadores de mejorar sus condiciones laborales y de vida, aumentar su salario, disminuir su jornada laboral y para que se reconozca a los sindicatos un mayor grado de poder dentro de las organizaciones empresariales.

Partiendo de lo anterior, la huelga terminará cuando:

- a) Se produzca el acuerdo entre las partes del conflicto.
- b) Los trabajadores decidan ponerle fin.
- c) Finalice el plazo fijado en la convocatoria de la huelga.
- d) El Poder Ejecutivo se vea en la obligación de tener que intervenir en la paralización de la huelga mediante una resolución del Tribunal Supremo porque la huelga se está prolongando en exceso, originando graves perjuicios a las empresas o a los sectores productivos del país y/o porque están ocurriendo actos de violencia asociados a dicha huelga.
- e) Sea declarada ilegal.
- f) Se produzca el cierre patronal

En relación con la finalización de las huelgas, la Tabla 1 muestra la causa que motivó el final de las huelgas convocadas en España durante 2014. En ella se aprecia que la mayoría de las huelgas terminaron porque se sobrepasó el tiempo fijado en la convocatoria de huelga (66,3%). Este hecho explicaría que la mayoría de las huelgas finalizasen sin haberse conseguido acuerdo entre las partes (71,8%). Otro dato a tener en cuenta es que en muy pocos casos las huelgas finalizaron como consecuencia de un cierre patronal (1,4%)

Tabla 1. Formas de terminación de las huelgas-España: año 2014.

Iniciación, terminación y resultado	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	% huelgas
TOTAL	731	185.300	515.680	100
FORMAS DE TERMINACIÓN				
Finalización del tiempo fijado en la convocatoria	485	155.916	284.521	66,3
Decisión de los trabajadores una vez iniciada la huelga	191	25.361	179.508	26,1
Por acuerdo entre las partes en conflicto por mediación de terceros	24	2.843	39.747	3,3
Por cierre patronal	10	162	3.262	1,4
Otros	21	1.018	8.642	2,9
RESULTADO				
Con acuerdo	196	16.010	109.961	26,8
Sin acuerdo	525	169.160	404.433	71,8
Cierre patronal	10	130	1.286	1,4

Fuente: elaboración propia

4.- TEORÍAS ECONÓMICAS DEL ANÁLISIS DE LA EXISTENCIA DE HUELGAS

Las teorías económicas del conflicto constituyen el sustento teórico que permite entender la existencia huelgas como parte del comportamiento racional de los individuos. Estas teorías se centran en una serie limitada de factores, fácilmente identificables desde el punto de vista empírico y cuya influencia sobre la dimensión del conflicto queda esclarecida en los diferentes modelos que proponen. Sin embargo, Munford (1993)³ considera que ninguna consigue por si sola explicar los conflictos en su globalidad, por lo que todas ellas han de ser contempladas como complementarias.

Las diferencias entre unas teorías y otras radican en el enfoque que dan tanto a los objetivos que cada parte del conflicto pretende alcanzar en la negociación, como a las limitaciones cada una se encuentra al ir a hacerlo. Por ello, estas teorías pueden agruparse en tres grandes bloques:

1. Teorías basadas en los determinantes del conflicto. Estas teorías se centran en analizar las concesiones salariales que realizan las partes del conflicto.
2. Teorías del conflicto industrial y ciclo económico. Estas teorías tratan de establecer los posibles puntos de conexión entre las huelgas y la evolución del ciclo económico.
3. Los desarrollos teóricos recientes, que tratan de justificar las huelgas tomando como punto de referencia la información incompleta de las partes implicadas en la huelga.

A continuación procederemos a explicar brevemente las principales teorías de cada uno de estos bloques.

4.1.- Las teorías basadas en los determinantes del conflicto

Los dos modelos más relevantes dentro de este bloque son el modelo de Hicks (1932)⁴ y el modelo de sindicato político desarrollado por Ashenfelter y Jonhson (1969)⁵.

- El modelo de Hicks:

El modelo de Hicks constituye la primera reflexión teórica acerca de las huelgas que se puede encontrar en la Teoría Económica. Hicks plantea un proceso de negociación acerca de los niveles salariales entre empresa y sindicato. Como en toda negociación, las partes se verán obligadas a realizar concesiones a lo largo del proceso en relación con las propuestas salariales iniciales. En este contexto de negociación, Hicks considera a la huelga como el elemento del que dispone el sindicato para poder ejercer presión sobre la empresa y poder así conseguir mayores

³ Munford (1993) toda la referencia de Munford, extraída de Jiménez-Martin y Marco (1998)

⁴ Hicks (1963) toda la referencia de Hicks, extraída de Jiménez-Martin,y Marco (1998)

⁵ Ashenfelter y Johnson (1969) todas la referencias de Ashenfelter y Johnson extraídas Jiménez-Martin y Marco. (1998)

concesiones por parte de la empresa, es decir, salarios más altos para los trabajadores a los que representa. Si bien, la huelga también puede llevar al sindicato a rebajar sus pretensiones iniciales (es decir, deberá realizar concesiones), en tanto que supone un coste para los trabajadores que dejan de percibir su salario.

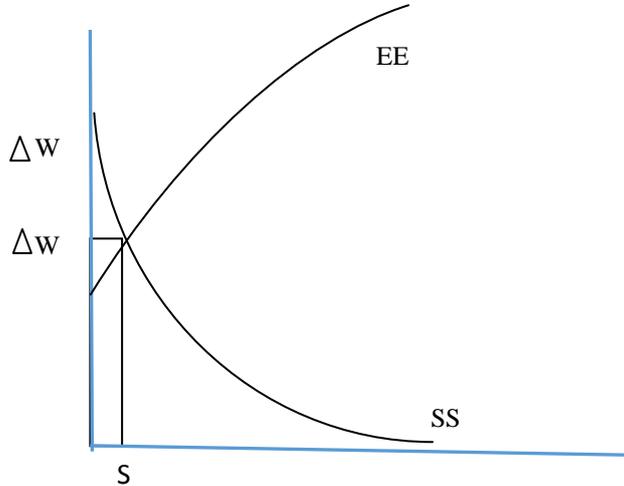
Bajo estas condiciones, Hicks señala que la duración del conflicto depende de dos funciones: la función de resistencia del sindicato, que delimita la capacidad de resistencia de los trabajadores, y la función de concesión, que refleja la capacidad de concesión de la empresa durante el proceso de negociación.

En concreto, la función de resistencia relaciona la duración del conflicto y el nivel salarial que los trabajadores aceptarían para cada duración de la huelga. Los trabajadores inician la negociación con una demanda, que refleja el salario por debajo del cual no están dispuestos a llegar a un acuerdo. A medida que la duración de la huelga aumenta, los trabajadores y sus representantes sindicales van moderando sus exigencias por el conjunto de dificultades económicas que soportan al estar en dicha situación. Esto significa que la curva de resistencia será descendente (pendiente negativa) a una tasa creciente (esto es será cada vez más negativa).

La función de concesión relaciona el salario que la empresa está dispuesta a pagar para cada duración de la huelga. La empresa, al igual que el sindicato en representación de los trabajadores, también comienza la negociación con un salario fijado por ella, y a medida que la duración de la huelga avanza le resulta más costoso mantener esta propuesta. La explicación reside en que cuanto mayor es la duración de la huelga, mayores costes se ocasionan por la pérdida de producción y de clientes. Es por ello que la curva de concesión será ascendente (pendiente positiva) a una tasa creciente (esto es, será cada vez más positiva).

El acuerdo entre las partes en conflicto se produce cuando ambas curvas se cortan coincidiendo en un mismo punto, el cual determina tanto el salario como la duración de la huelga óptimos para las partes.

Gráfico 1. Curva de Hicks.



NOTA: ΔW : Incremento salarial, S: Duración esperada de la huelga, EE: Curva de concesión de la empresa, SS: Curva de resistencia del trabajador.

Fuente: elaboración propia

Por último indicar que para Hicks, la huelga es producto de los errores de cálculo y de la falta de información de las partes implicadas en el proceso de negociación. En el caso de que ambas partes conociesen con anterioridad la forma exacta de ambas curvas, lo cual implicaría conocer antes de producirse el conflicto el nivel salarial que hace posible el acuerdo, se llegaría a él evitando incurrir en los costes que conlleva una huelga. Al no disponer de esta información la huelga es inevitable.

- El modelo de sindicato político:

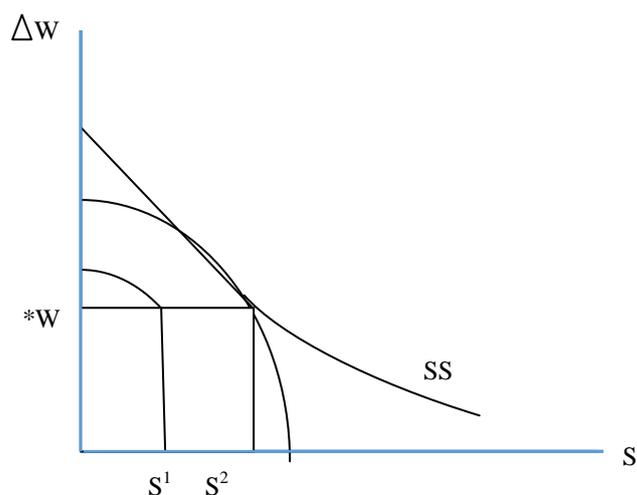
Ashenfelter y Johnson (1969) en respuesta a la concepción que tenía Hicks de las huelgas como errores de cálculo, tratan de explicar la incidencia y duración de las huelgas basándose en la existencia de información incompleta; es decir, que la empresa no conoce cuál es el mínimo salarial por el que los trabajadores llegarían a un acuerdo con ella, y que podría evitar la huelga; del mismo modo que sindicato y trabajadores no conocen la cuantía salarial por la que la empresa no convendría acuerdo. Además, estos autores, introducen una nueva parte en la negociación del conflicto, al distinguir dos tipos de sindicato: sindicato base (los propios trabajadores de las empresas afiliados al sindicato) y sindicato líder (los líderes sindicales que representan en las

negociaciones a los trabajadores afiliados al sindicato). Estos últimos llevan a cabo unas reivindicaciones salariales poco realistas a partir de las demandas realizadas por la base, que no dispone de información completa al respecto. La empresa tomará en cuenta la propuesta de los líderes y buscará maximizar el valor presente de su beneficio, sujeto a esta restricción, que se reflejará en la curva de resistencia del sindicato.

Esta curva de resistencia que proponen estos autores es la misma que planteaba Hicks en su modelo, y muestra cual es el menor salario por el que el sindicato llegará a un acuerdo con la empresa después de un periodo de negociación. Por tanto, como se señalaba anteriormente esta curva de resistencia será descendente (pendiente negativa) a una tasa creciente

Ashenfelter y Jonhson (1969) explican que el incremento salarial demandado está inversamente relacionado con la duración de la huelga y con otro conjunto de variables exógenas (por ejemplo, el grado de afiliación) que influyen en la actuación llevada a cabo por el sindicato líder. También señalan que la capacidad de resistencia dependerá de la brecha entre lo máximo y lo mínimo que le gustaría obtener, corregido por el paso del tiempo y el avance de la huelga. Por su parte, la empresa también tratará de maximizar su beneficio, y por tanto deberá evaluar si aceptar de la petición salarial inicial planteada por el sindicato le ahorra unos costes mayores de los que le supondría la situación de huelga. De ello se deduce que cuanto más alta sea la petición del sindicato líder, menos probabilidad existe de que se evite la huelga; dado que si ésta se produjese y su duración se alargase en el tiempo, podría llegar influir positivamente en el beneficio de la empresa a largo plazo ya que las pérdidas iniciales provocadas por el descenso de la producción se irían compensando, al irse moderando progresivamente la demanda salarial. Esto es, a la empresa le interesa hasta cierto punto la huelga, ya que sus pérdidas serían mayores aceptando la petición inicial de los trabajadores (esto es, pagando unos salarios mucho más altos, sin obtener, en principio, mejoras de productividad) que las derivadas de la caída en las ventas derivada del conflicto.

Grafico 2. Curva de Ashenfelter y Jonhson



NOTAS: ΔW : Incremento salarial, S: Duración esperada, π : Curvas de isobeneficio de la empresa, SS: Curva de resistencia del sindicato.

Fuente: elaboración propia

4.2.- Teorías del conflicto industrial y el ciclo económico

Los modelos incluidos en este bloque buscan establecer una vinculación entre la existencia de conflictos laborales y huelgas con los ciclos económicos. Estos modelos ahondan en una cuestión típica del análisis económico del conflicto, como es la relación entre éste y el ciclo económico. Dentro de este bloque destacan los llamados modelos de costes totales o conjuntos que describimos a continuación.

- Modelo de costes totales o conjuntos:

Reder y Neumann (1980) y Kennan (1980)⁶ desarrollan dos modelos semejantes, ya que ambos sitúan la causa principal de la existencia y duración de las huelgas en el coste conjunto que provoca esta situación a los partícipes en la negociación del conflicto, y además establecen una relación inversa entre dicho coste y la incidencia y duración de la huelga.

El proceso negociador planteado en estos modelos consiste en una cadena de acuerdos que se alcanzan gracias a la existencia de un protocolo previo en el que se recogerían aquellos términos de la negociación que las partes consideran que tienen una alta probabilidad de darse a lo largo del proceso. A diferencia de los modelos basados en los determinantes del conflicto, este modelo considera que son las dos partes implicadas (y no solamente los sindicatos) las que van aprendiendo a lo largo del proceso negociador (este planteamiento también se aplica en el modelo de información asimétrica que comentaremos en el bloque de desarrollos teóricos recientes). Si en el

⁶ Reder, y Neumann & Kennan (1980) todas las referencias de Reder y Neumann & Kennan, extraídas de Jiménez-Matín y Marco (1998)

protocolo se recogiesen con exactitud todos los aspectos de la negociación, la probabilidad de que la huelga tenga lugar es prácticamente de cero. Sin embargo, conseguir diseñar un protocolo de estas características es muy costoso para las partes, por lo que es muy complicado que se consiga. De ahí que las huelgas vendrían explicadas por errores o discrepancias en la interpretación del protocolo o por discrepancias a la hora de clarificar las omisiones que este pudiese tener.

Asumiendo la inexactitud del protocolo, estos autores plantean un modelo en el que las dos partes implicadas tratarán de minimizar los costes que soportan en caso de huelga. Para el estudio de este modelo el procedimiento que siguen es medir los costes de la huelga en términos de coste de oportunidad y cuantificarlos con datos de un conjunto de variables exógenas a la empresa relacionadas con la evolución del entorno económico en el que opera. Entre estas variables están las que miden la evolución del ciclo económico, así como la situación del mercado de trabajo y del mercado del producto, y, en general, los datos agregados que hacen posible intuir cuando será mayor para las partes el coste de realización de la huelga.

Así, por ejemplo, Reder y Neumann (1980) en un estudio centrado en Estados Unidos, ponen de manifiesto que la incidencia de las huelgas, aproximada mediante el número de huelgas, su duración media y los días perdidos del trabajador, disminuye cuando los costes conjuntos aumentan.

4.3.- Desarrollos teóricos recientes

Los modelos que conforman este tercer bloque entienden el conflicto como un mecanismo necesario para que se produzca el intercambio de información inherente a todo proceso de negociación y no como un mero error producto de fallos de cálculo. Dentro de este bloque los más relevantes son los modelos de información asimétrica y los modelos basados los equilibrios múltiples.

- Modelos de información asimétrica:

Morton (1983) y Hayes (1984)⁷ plantean que las relaciones laborales se desarrollan en un entorno de información asimétrica ya que consideran que ni los trabajadores ni los sindicatos conocen con certeza los determinantes de los beneficios de las empresas, por lo que no pueden percibir los costes reales que la huelga supone para ellas. Por tanto, para estos autores, la incertidumbre que se deriva de esta asimetría en la información será el factor clave para comprender la actividad huelguística.

⁷ Morton (1983) & Haye (1984) todas las referencias de Morton & Haye, extraídas de Jiménez-Matin y Marco (1998)

En este contexto de incertidumbre, durante la negociación cada parte tratará de aprender y de captar información acerca del contrario. Así, señalan que la huelga o la mera amenaza de que esta pueda producirse, constituye en sí misma un proceso de extracción de información por parte de los trabajadores y de revelación de información por parte de la empresa.

Partiendo de estos supuestos, estos autores concluyen que la frecuencia de las huelgas es mayor cuando los beneficios de las empresas son menores, mientras que la duración de la huelga será mayor cuanto más elevados sean los beneficios previstos por la empresa. En estos modelos, el papel de las variables agregadas del mercado de trabajo y del ciclo económico observables para sindicato y empresa quedan en un segundo plano, puesto que son los datos concretos de la empresa los que hacen posible evaluar la de probabilidad de que se produzca o no la huelga.

- Modelos basados en los equilibrios múltiples:

Fernández y Glazer (1991)⁸ describen un modelo en el que se plantea la existencia de equilibrios múltiples, dado que en las negociaciones las partes implicadas en la huelga pueden adoptar diversas estrategias que generan costes para ambas. En su modelo, los autores plantean que empresa y sindicato negocian ofertas, que la otra parte puede aceptar o rechazar. Después del rechazo de una oferta por parte de la empresa, el sindicato puede optar bien por ir a la huelga mientras la contraparte plantea otra oferta, bien por continuar trabajando y percibiendo el salario hasta que llegue la nueva oferta. En consecuencia, decidir optar por la huelga implica costes para ambas partes al no recibir los trabajadores su salario habitual y al no obtener ingresos la empresa.

Dentro de este contexto en el que existen múltiples equilibrios, aceptar uno de ellos puede ser plenamente ineficiente. La captación de uno de estos equilibrios a lo largo del proceso de negociación estará, por una parte, condicionada por la habilidad de cada parte para evitar los costes que recaen sobre ella y hacer que los soporte el contrario; y, por otra, de la información que tenga la empresa acerca de la cuantía salarial mínima por la que puede evitarse la huelga, o la que tenga el sindicato acerca de la máxima que la empresa está dispuesta a otorgar. Según estos modelos, la actividad huelguística y el nivel de la petición salarial solicitado están directamente relacionados.

⁸ Fernández y Glazer (1991) todas las referencias de Fernández y Glazer, extraídas de Jiménez-Matin y Marco (1998)

4.4.- Resultados para España

Dos autores a través de dos de los modelos descritos anteriormente trataron de hallar resultados acerca de la existencia de huelgas y de su duración en España.

Uno de estos autores es Marco (1996), quien utilizó el modelo de costes conjuntos para el período 1986-1994. En su estudio, en discrepancia con las previsiones teóricas del modelo, no pudo encontrar relación significativa entre la duración de las huelgas y el ciclo económico en el que estas tenían lugar.

El otro autor es Jiménez-Martín (1996), en su trabajo utilizó el modelo de información asimétrica para llevar a cabo el estudio sobre las huelgas en España en el período 1985-1990. El resultado fue que la actividad huelguística española es contracíclica y de acuerdo con este modelo las empresas con mejores perspectivas económicas eran las que registraban menos cantidad de huelgas.

5.- METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS DE LAS HUELGAS

A continuación presentamos tres métodos que se utilizan a nivel internacional para delimitar el grado de conflictividad en el trabajo a través de un análisis de las huelgas. La elección de las huelgas como indicador de conflictividad por parte de estos tres métodos se basa en su carácter cuantificable y fácilmente identificable. Dos de los métodos que comentamos a continuación son cuantitativos, y el tercero es cualitativo.

El primero de los métodos cuantitativos consiste en un estudio de las huelgas a través de series históricas de datos agregados sobre el número de huelgas realizadas, de trabajadores participes y de las jornadas trabajadas y no trabajadas. Esta metodología logra obtener una visión genérica acerca de cuál ha sido la evolución de la conflictividad laboral a lo largo del tiempo en un lugar o sector determinados. Este es el método que vamos a utilizar para el desarrollo de este trabajo.

El segundo de estos métodos cuantitativos, consiste en realizar un estudio acerca de los factores determinantes de la actividad huelguística. Analiza qué variables y en qué medida influyen en la aparición de estas situaciones en el mercado de trabajo.

Por último, el método cualitativo consiste en el estudio de casos, al objeto de captar cómo surgen y cómo se resuelven los conflictos laborales, los intereses que están en juego, las estrategias de negociación, etcétera

5.1.- El método de estudio de las huelgas a través de series históricas

Como se ha apuntado previamente, este es el método que vamos a utilizar para el desarrollo del trabajo, de ahí que procedamos a explicarlo con mayor detalle.

Nuestro punto de partida es el análisis realizado por Luque (2010). Este autor, toma como referencia Shorter y Tilly (1971,1985)⁹ para realizar una representación gráfica de las huelgas mediante figuras geométricas (rectángulos y poliedros), posibilitando de esta manera su mejor y más rápida comprensión.

En concreto, estos autores establecen inicialmente dos variables para determinar la forma geométrica de las huelgas:

- Duración de la huelga (número de días en el que la huelga se desarrolla)

⁹ Shorter y Tilly ,1971,1985), referencias extraídas de Luque (2010)

- Magnitud de la huelga (repercusión que la huelga tiene en cuanto a número de trabajadores y ámbito territorial en los centros de trabajo objeto de convocatoria)

De acuerdo con este planteamiento, la representación gráfica de la huelga vendría dada por un cuadrilátero en el que la base marcaría la duración de la huelga y la altura delimitaría el tamaño de esta. Así, por ejemplo, un rectángulo ancho sería determinante de un conflicto duradero en el tiempo y una gran altitud determinaría una gran participación.



Fuente: elaboración propia

Para dotar de una mayor precisión a la representación gráfica, los autores añaden una tercera variable, convirtiéndose el rectángulo ahora en un poliedro. Esta nueva variable es la llamada frecuencia de la huelga que se define como el periodo de tiempo que transcurre entre las convocatorias de huelga

De este modo, la anchura del poliedro representaría la frecuencia de las huelgas acontecidas (mayor anchura, mayor frecuencia).



Fuente: elaboración propia

De este modo calculando el volumen del poliedro obtendremos el volumen de huelgas observadas en un determinado período temporal, región, industria o sector. Esto es:

6.- ANÁLISIS EMPIRICO Y EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

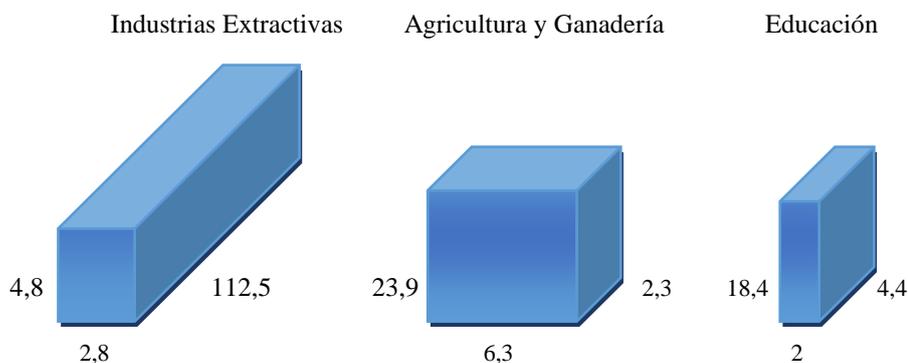
Con base en el método del análisis de las huelgas a través de series históricas visto en el epígrafe anterior y en el análisis que realiza Luque (2010) para el período 1986-2008, procedemos a analizar las huelgas ocurridas en España durante el período 2009-2014. Para simplificar el análisis hemos seleccionado tres sectores de actividad: las industrias extractivas, la agricultura y ganadería y la educación.

La elección de estos sectores se debe a que de acuerdo con los resultados obtenidos por Luque (2010) en el período 1986-2008 eran los sectores que en España mostraban unos perfiles de huelgas distintos atendiendo a cada una de las variables de análisis (frecuencia, duración y magnitud). En concreto, estos perfiles eran los siguientes:

- Con una elevada frecuencia: las industrias extractivas,
- Con un amplio tamaño: la agricultura y ganadería,
- Con una duración prolongada: la educación.

En el Cuadro 1, se puede observar la representación gráfica mediante poliedros de los perfiles huelguísticos de estos sectores en el periodo 1986-2008.

Cuadro 1. Perfiles huelguísticos en España, período 1986-2008.



NOTAS: Frecuencia: huelgas cada 100.000 asalariados. Tamaño: participantes/huelgas (en centenas). Duración: jornadas no trabajadas/participantes.

Fuente: elaboración propia.

A partir de aquí, nuestro objetivo es tratar de averiguar si en el período 2009-2014 los perfiles de las huelgas en estos tres sectores que hemos señalado han presentado algún tipo de variación respecto al periodo 1986-2008 analizado en Luque (2010), para ello podemos observar los datos reflejados en la Tabla 2, junto con sus correspondientes poliedros recogidos en el Cuadro 2.

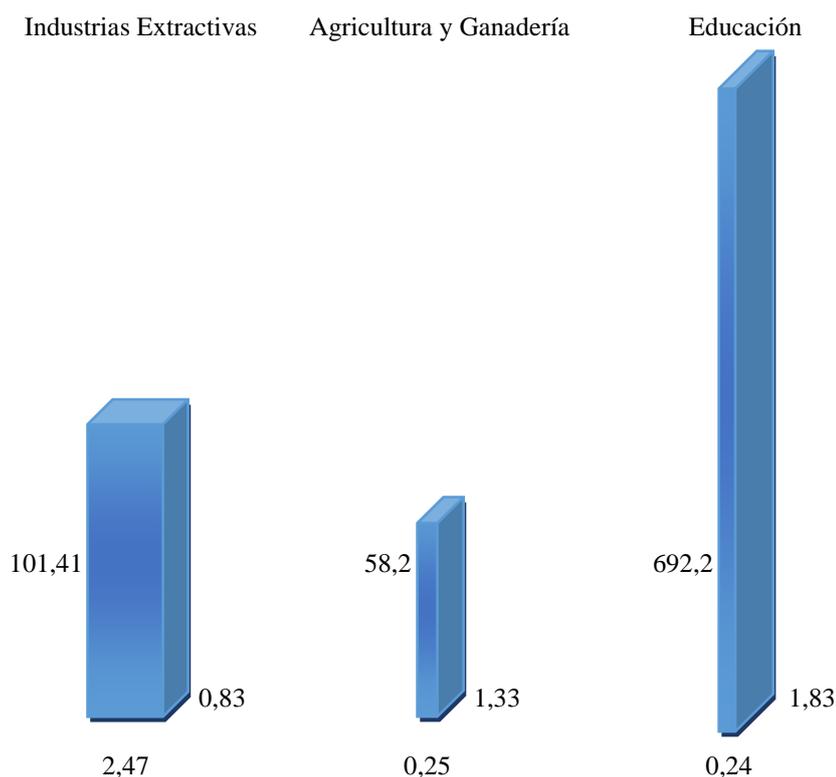
Tabla 2. Perfiles de las huelgas, período 2009-2014.

	Industria Extractiva	Agricultura y Ganadería	Educación
Tamaño	608,05	524,90	4153,6
Duración	14,84	1,55	1,48
Frecuencia	5	8	11

NOTA: Ha de tenerse en cuenta que los datos obtenidos en la tabla corresponden a una muestra representativa de apróx. 600.000 trabajadores, por lo que para la representación de los cubos habrá que reducir los resultados en 1/6 para que estos sean comparables.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 2. Perfiles huelguísticos en España, período 2009-2014



NOTAS: Frecuencia: huelgas cada 100.000 asalariados. Tamaño: participantes/huelgas (en centenas). Duración: jornadas no trabajadas/participantes.

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 2 y el Cuadro 2 observamos que los sectores considerados sí han presentado variación en el período 2009-2014 con respecto del período anterior. Como se aprecia sus perfiles

guardan una mayor similitud entre sí que en el periodo anterior. Tomando como referencia los tres perfiles considerados anteriormente, la relación de estos sectores con respecto a la frecuencia, tamaño y duración, quedan para este nuevo período de la siguiente manera:

- Con una elevada frecuencia: la educación.
- Con un amplio tamaño: la educación.
- Con una duración prolongada: las industrias extractivas.

Además de los tres elementos considerados previamente, Edwards (1981)¹⁰ añade que una variable muy estrechamente relacionada con la frecuencia y el tamaño de las huelgas y que no puede pasarse por alto es el tamaño de los centros de trabajo convocados. Para un mismo grado de seguimiento de convocatoria, cuanto mayor es el número de trabajadores del centro de trabajo afectados por la huelga, mayor es el tamaño de la misma. Así mismo, cuanto mayor es el número de centros de trabajo involucrados en la huelga también crece el tamaño de la huelga.

En la tabla 3 en la que se refleja la relación entre frecuencia-tamaño-centro de trabajo de las huelgas en España durante el período 2005-2014, puede observarse que las consideraciones de Edwards (1981) se ajustan bastante bien a la realidad española.

Tabla 3. Relación entre frecuencia-tamaño-centro de trabajo de las huelgas en España.

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES				HUE			
HUE-E1. HUELGAS DESARROLLADAS, TRABAJADORES PARTICIPANTES, JORNADAS NO TRABAJADAS Y CENTROS DE TRABAJO CONVOCADOS E IMPLICADOS							
AÑOS	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	CENTROS DE TRABAJO CONVOCADOS		CENTROS DE TRABAJO IMPLICADOS	
				Número	Plantilla	Número	Plantilla
2005.....	669	331.334	758.854	42.055	1.454.336	21.975	967.740
2006.....	779	499.240	927.402	130.298	1.504.155	108.232	1.201.288
2007.....	751	492.150	1.182.782	45.235	1.429.204	41.625	1.279.684
2008.....	810	542.508	1.508.719	581.350	5.860.468	74.128	1.229.000
2009.....	1.001	653.483	1.290.852	105.830	1.502.572	73.026	1.150.049
2010.....	984	340.776	671.498	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	36.634	1.363.080	33.875	1.326.110
2013.....	994	448.024	1.098.480	45.831	1.633.898	42.326	1.512.650
2014.....	777	217.047	620.568	7.666	618.478	7.575	614.792

Fuente: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>, consulta realizada en fecha 14/08/2015.

¹⁰ Edwards (1981) referencia extraída de Luque (2010)

Un cuarto factor a tener en cuenta es la tasa de afiliación o de trabajadores pertenecientes a un sindicato. Las empresas o sectores de actividad con un bajo porcentaje de trabajadores afiliados, tienen por lo general un bajo grado de actividad huelguística, lo mismo que ocurre con las de mayor porcentaje; por lo tanto, son las de porcentaje intermedio las que suelen presentar un mayor grado de actividad huelguística. Esto puede ser debido, explican Tsebelis y Lange (1995)¹¹, a que un bajo porcentaje de afiliación supone que los trabajadores no disponen de medios suficientes para actuar de un modo organizado; mientras que en las de alto porcentaje de afiliación, los trabajadores, al estar bien organizados en torno al sindicato, disponen de una mayor fuerza frente a la empresa, por lo que no encontrarán necesaria la convocatoria de huelgas para alcanzar mejoras. La explicación a que sean las de porcentaje intermedio las de mayor actividad huelguística puede deberse a que pese a tener un cierto grado de organización, este no les proporciona la fuerza suficiente como para lograr las mejoras que solicitan sin recurrir a la huelga.

Marco, Esteve, & Rochina (2007) realizaron un estudio empírico en el que constataron esta relación entre afiliación y actividad huelguística durante 1986-1999 en España. Así, señalan que “la huelga mediana es aquella para la que la probabilidad de continuación es 0,5 que en el caso de España alcanza a los 3 días. A pesar de que la huelga más larga tiene una duración de 350 días, el 90 por cien de las huelgas no sobrepasan los 12 días y tan sólo el 1 por cien de estas superan los 53 días de duración”; lo cual hace destacable el predominio de huelgas de corta duración. Según este estudio “la existencia de servicios mínimos o el hecho de que la huelga sea convocada por el sindicato ELA-STV, por sindicatos distintos a UGT, CCOO, ELA-STV, INTG, USO y CNT aumentan la duración de las huelgas, mientras que la presencia de varios convenios aplicables a las unidades en huelga disminuye su duración”. A esto ha de añadirse que el número de huelgas varía en sentido positivo cuando está de por medio la negociación colectiva, y dependiendo del sindicato actuante como se ve reflejado en las tablas 4 y 5, respectivamente.

Tabla 4. El número de huelgas en relación con la negociación colectiva en España.

	2011	2012	2013	2014
Con Negociación Colectiva	167	141	65	217
Sin Negociación Colectiva	594	684	748	480

Fuente: elaboración propia.

¹¹ Tsebelis y Lange (1995) referencias extraídas de Luque (2010)

Tabla 5. El número de huelgas según el sindicato de que se trate en España.

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES		HUE	
HUE-I.3. HUELGAS DESARROLLADAS, TRABAJADORES PARTICIPANTES Y JORNADAS NO TRABAJADAS POR ORGANIZACIÓN CONVOCANTE.(1)			
Año 2014. En porcentajes			
CONVOCANTES	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS
Grupo de trabajadores	5,28	1,74	1,53
Delegados o Comité de empresa	50,97	31,99	44,30
UGT	12,74	26,13	25,61
CC.OO.	12,74	27,23	27,31
ELA-STV	5,02	2,81	4,41
CIG	3,60	1,78	2,02
USO	1,80	3,34	2,19
CGT	6,31	20,92	15,13
Otros sindicatos	14,41	36,17	21,98
Otros convocantes	0,26	0,13	0,11
No consta	0,13	0,00	0,00

Fuente: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>, consulta realizada en fecha 16/09/2015.

7.- EFECTOS ECONÓMICOS DE LAS HUELGAS

Entre los efectos de las huelgas no sólo se encuentran los de tipo económico, como ocurre también con las causas que las desencadenan. Pero, aunque en ambos casos los analicemos exclusivamente a ellos, conviene recordar que existen otros de índole social, laboral y política.

Las huelgas surten efectos económicos en las partes implicadas en el conflicto en particular, y en la economía en general. Esto es así porque las huelgas imponen costes a las partes implicadas en ellas (pérdida de remuneraciones, mermas en los beneficios, ...) que trascienden al resto de la economía (influencia negativa sobre el PIB...) de no producirse posteriormente un acuerdo que resulte más beneficioso para sus relaciones futuras y permita recomponerlos en el largo plazo. A modo de ilustración señalar que según los datos de la CEOE, en 2014 un total de 328.356 trabajadores participaron en huelgas en España; cifra muy similar a las que se registraron en los años previos a la crisis económica, en 2008 se registraron 359.753 huelguistas. Esto significó 9,1 millones de horas de trabajo perdidas por los trabajadores en huelga.

- En las partes implicadas de la huelga:

Como ya hemos señalado con anterioridad en el epígrafe 1.2, las partes implicadas en una huelga son tres: la parte activa, la parte pasiva y aquellos terceros que en mayor o menor medida se ven afectados por ella.

Los actores (los trabajadores huelguistas) como consecuencia de la situación de huelga, dejan de percibir su salario ordinario, junto con la parte proporcional de las pagas extras correspondientes a la duración de la huelga. Esto repercutirá en sus economías familiares, que experimentarán una pérdida del poder adquisitivo.

Por ejemplo, a partir de los datos recogidos en el INE (2014) el promedio de horas no trabajadas por trabajador fue de 2,85. Si tenemos en cuenta que en ese año el salario medio bruto de cada trabajador es de 11,93 euros por hora (INE, 2014), las horas que se dejaron de trabajar supusieron, a groso modo, una pérdida para cada trabajador de 248,14 euros durante 2014.

Además de este efecto directo de la huelga sobre las retribuciones del trabajador, también debe tenerse en cuenta dos efectos indirectos: el primero es que durante la situación de huelga, los trabajadores participantes dejan de tener derecho a determinadas contingencias de la acción protectora de la seguridad social, ya que el trabajador no cotiza durante ese periodo no para las contingencias por desempleo ni tampoco para la jubilación; el segundo, es que en el caso de sufrir o

padece una incapacidad temporal no tendrá derecho al abono de la prestación económica durante los días de duración de la huelga.

Para la parte pasiva (la empresa), los efectos de la huelga más inmediatos para ella serán las pérdidas económicas en términos de productividad y consecuentemente en producción derivados del cese de actividad, quedando además expuesta a una posible pérdida de clientes y de cuota de mercado. Eso sí, debe tenerse en cuenta que la magnitud de estos efectos variará sensiblemente dependiendo del grado de competencia de los mercados en los que opera la empresa afectada por la huelga, siendo más intensos cuanto mayor sea la competencia. Por ejemplo, la empresa española Renfe, perteneciente al sector de los servicios; en 2012 registró alrededor de 4.000.000 de euros de pérdidas consecuencia de una huelga ocurrida en ese año. (FOMENTO, 2012).

Respecto a los efectos sobre terceros, debemos considerar que la huelga efectuada en una empresa o centro de trabajo afectará al empleo, producción/productividad, ventas, etc. de terceras empresas vinculadas de un modo u otro con ella (por ejemplo, mediante una relación de cliente-proveedor) o a los usuarios de estas. Por ejemplo, la huelga convocada por los examinadores de Tráfico de 2015 en toda España afecta en promedio a unos 100 alumnos al día, que ven limitado su acceso al carné de conducir.

- En la economía del país:

Atendiendo a los componentes del PIB desde la perspectiva del gasto podemos señalar los siguientes efectos que una huelga puede acarrear sobre el nivel de actividad económica de un territorio:

Sobre el consumo privado podemos destacar que al tener conocimiento de la convocatoria de una huelga aunque finalmente, la incidencia de esta no resulte ser muy significativa, los consumidores individuales tenderán a modificar sus decisiones de compra por cautela bien adelantándolas, bien se retrasándolas e incluso en algunos casos desistiendo de ejecutarlas. A esto ha de sumarse que las familias de los trabajadores que secunden las huelgas y que son consumidores potenciales de bienes y servicios sufrirán una pérdida de su capacidad adquisitiva en el periodo de la huelga y en periodos posteriores hasta que se normalice su situación en términos de la renta disponible. Por lo que en esta situación, la cantidad de bienes y/o servicios que se adquieren experimentará una variación a la baja que afectará negativamente al consumo del país.

Respecto a la inversión privada por parte de las empresas podemos señalar que la existencia de huelgas en sus centros de trabajo puede afectar a su cuenta de resultados decidiendo posponer o no

realizar las inversiones que tenía previstas en un momento dado. Además, desde una perspectiva general, la convocatoria de huelgas en un territorio o sector productivo puede afectar negativamente a la imagen de este, haciendo que los inversores privados de otros territorios o sectores los consideren poco atractivos para invertir en ellos.

Otra variable que se ve afectada es el gasto público. En este caso, la inversión que realiza el Estado en infraestructuras u otros proyectos también puede verse paralizada antes una situación de huelga. Sobre todo si esta se produce en un determinado sector y se impide el suministro de los materiales necesarios para ello, o porque los trabajadores de la empresa o del sector público involucrados se encuentren secundando la huelga y no pueda contarse en ese momento con sus servicios.

Las huelgas pueden afectar inclusive a las exportaciones e importaciones de un país, cuyo efecto pueden ser el más nocivo para el conjunto de su economía dada la importancia de estos componentes en países como España. La explicación radica en que las huelgas pueden trascender al ámbito en el que se producen gracias a los medios de comunicación y por consiguiente conocerse internacionalmente, atrayendo consecuencias como el estancamiento o decrecimiento del número de turistas que suela recibir el país en huelga. Actualmente en España, a modo de ejemplo, las aportaciones provenientes del exterior juegan un papel muy importante en nuestra economía.

La medición de todos estos efectos sobre el PIB con exactitud es muy compleja debido a la multitud de variables que directa o indirectamente pueden verse implicadas. Pese a ello, se puede hacer una primera aproximación de mínimos aplicando la siguiente fórmula, comúnmente utilizada por los expertos en economía aplicada:

Si aplicamos esta fórmula modo de ejemplificación para el año 2014 en España, necesitamos conocer;

- El PIB que se registró en 2014: 1.058.469 millones de euros.
- El número de jornadas laborales en 2014: 252 jornadas.
- El número de participantes en las huelgas acontecidas en 2014: 217.047 trabajadores (1,24%).

Y obtenemos que:

$$1.058.469 \text{ mil } € \cdot 252 = 4.200.273.810 \text{ €} \rightarrow 4.200.273.810 \cdot 0,0124 = 52.083.395,24 \text{ €}$$

8.- CONCLUSIONES

El estudio y análisis económico acerca de las huelgas en España durante el periodo 2009-2014 acometido en este trabajo nos permite destacar los siguientes resultados obtenidos en el trabajo:

- 1) Que las huelgas son siempre una acción colectiva, además de organizada, llevada a cabo por trabajadores. Su ejercicio, constituye un derecho de los trabajadores españoles reconocido en la propia Constitución.
- 2) Que las partes implicadas en una huelga son normalmente tres: empresa, trabajadores y usuarios; por lo que a través de la negociación la mayoría de empresas y trabajadores tratarán de llegar a un acuerdo que aúna los intereses divergentes entre ellos al inicio de ésta para tratar de evitarlas.
- 3) Que la forma en que las huelgas finalizan suele ser por haberse transcurrido el tiempo fijado de convocatoria. Esto quiere decir, que la pretensión con la que se tomó la decisión de iniciarse la huelga no ha sido alcanzada en la mayoría de los casos; volviendo quienes la secundaron a las condiciones anteriores a declararse la huelga.
- 4) Que el estudio de Jiménez-Martín (1996) para el período 1985-1990 no explica lo sucedido en el período 2009-2014, mientras que los resultados del trabajo de Marco (1996) sí que son aplicables a este periodo. Esto es así, porque:
 - Jiménez-Martín (1996) toma el modelo de información asimétrica que considera que habrá más huelgas cuanto más altas sean las demandas salariales que pidan los trabajadores y por ello, normalmente ocurrirán en ciclos recesivos cuando los beneficios empresariales tienden a ser menos en la mayoría de empresas. Él obtiene que en España, la actividad huelguística es contracíclica, de modo que, las empresas con mayores beneficios son las que sufren menos huelgas.

Para constatar el resultado de su trabajo en el período 2009-2014, tomamos las huelgas salariales ocurridas en España, por ser esta tipología según Jiménez-Martín (1996) “las más justificadas desde el punto de vista económico” y “el resultado de la falta de coincidencia de objetivos entre las partes en el proceso de negociación de un

convenio”. Obtenemos que en promedio del período 2009-2014 estas huelgas suponen el 32,3% de las totales y que involucra a 23,05% trabajadores de los totales.

Tabla 6. Huelgas y participantes en huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva en España, en % del total de huelgas y de trabajadores.

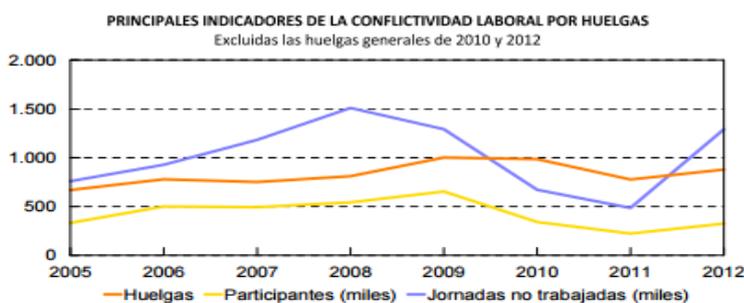
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Trabajadores	61,4%	41,4%	28,6%	14%	20,5%	27,9%
Huelgas	23,9%	19,9%	21,5%	16%	29,9%	27,1%

Fuente: elaboración propia.

En concordancia con los datos obtenidos por estos autores en el período 1986-1990, cabe decir que el número de este tipo de huelgas no ha variado tanto como lo ha hecho el número de trabajadores a los que involucra. Jiménez-Martin (1996) obtuvo 36,2% y 51,7%, respectivamente.

Los años sucesivos a 2008, como podemos ver en el gráfico 3 y tabla 7, pertenecen a una fase recesiva de la economía española en la que; en reglas generales, las empresas han obtenido unos beneficios inferiores a los de los años que los preceden. Observamos sin embargo, que los trabajadores huelguistas en estos años caían de forma notable, tocando fondo en 2012; un año en el que se aprecia un tímido repunte en la economía española. Y lo mismo ocurre con el número de huelgas. Por lo que, en nuestro período de estudio podemos afirmar que la actividad huelguística en España es procíclica,

Gráfico 3. Evolución de la participación y las huelgas en fase expansiva (hasta 2008) y en fase recesiva (a partir de 2008).



Fuente: Ministerio de empleo y seguridad social (2012).

Tabla 7. Evolución del ciclo económico en España con el indicador del PIB.

Evolución anual PIB España		
Fecha	PIB Mill. €	Var. Anual
2014	1.058.469€	1,4%
2013	1.049.181€	-1,2%
2012	1.055.158€	-2,1%
2011	1.075.147€	-0,6%
2010	1.080.913€	0,2%
2009	1.079.034€	-3,6%
2008	1.116.207€	1,1%

Fuente: Diario económico e información de mercados Expansión (2014).

- Marco (1998) aplicando el modelo de costes conjuntos de Reder y Neumann (1980) no encuentra relación significativa entre la duración de las huelgas y el ciclo económico.

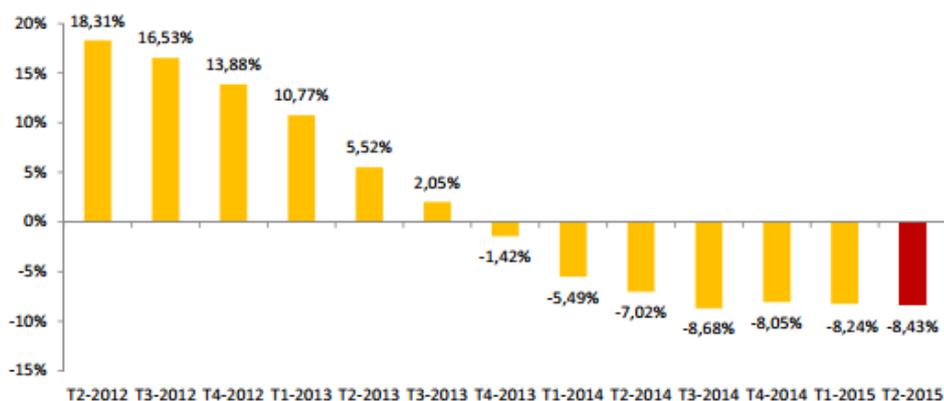
En el estudio del período 2009-2014, nosotros coincidimos con él puesto al tampoco encontrar una relación significativa entre la duración de las huelgas y el ciclo económico recesivo en el que tienen lugar, como puede apreciarse en la tabla 8. También se han tenido en consideración otras variables exógenas determinantes según el modelo, como el desempleo que aparece en la tabla 9.

Tabla 8. Duración de las huelgas en España.

Duración (días)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	321	322	216	244	264	278
2-5	236	179	147	163	249	130
6-10	122	118	93	126	137	73
11-20	87	113	82	102	125	92
21-30	73	61	62	74	70	53
31+	73	95	72	109	120	105

Fuente: elaboración propia.

Tabla 9. Evolución del desempleo en España.



Fuente: INE (2015)

- 5) Que el método de series históricas de datos agregados de las huelgas y el trabajo efectuado por Luque (2010) permite la representación de las huelgas en poliedros que deberán su forma a su duración, a su magnitud y a su frecuencia. Este es el método que hemos utilizado ya que permite una fácil comprensión de la actividad huelguística de la actividad huelguística de un país, región o sector económico a través de su simple visualización.

La puesta en práctica de este método de series históricas de datos agregados para el periodo 2009-2014 nos ha permitido continuar en cierta medida el trabajo iniciado por Luque (2010) para el periodo 1986-2008, apreciando perfiles de huelgas muy diversos en España. Centrando, nuestro análisis en tres sectores económicos concretos: industrias extractivas, agricultura y ganadería, y educación; en el período 1986-2008 Luque (2010) obtiene los siguientes resultados: las industrias extractivas por tener una elevada frecuencia de huelgas, el sector de la agricultura y la ganadería por el amplio tamaño de sus huelgas, y el sector de la educación por presentar una larga duración. Nuestro trabajo, como hemos indicado trata de dar continuidad al trabajo de Luque (2010) y se centra, en el período 2009-2014, en el que la evolución de la economía es sensiblemente diferente al periodo 1986-2008, ya que está caracterizado en su totalidad por una situación recesiva (crisis). Al realizar nuestro análisis hemos encontrado que la actividad huelguística en España se vuelve cambiante y por ende las figuras de los poliedros, afectando a los tres sectores que se homogeneizan bastante entre sí, sin llegar a ser idénticos el sector de la educación es ahora el que presenta mayor frecuencia y tamaño; y el sector con una duración más prolongada es el de las industrias extractivas. Otro

resultado a tener en cuenta es que durante el periodo 2009-2014 las huelgas no han disminuido demasiado con respecto a los años previos al estallido de la crisis, pero sí que se observa una caída importante de la duración y de la envergadura de estas. Lo que se traduce en una menor conflictividad.

- 6) Que los efectos que conllevan las huelgas para la economía son siempre negativos debido a que no solamente suponen costes para todas las partes implicadas directa (partes actora y pasiva) o indirectamente (usuarios) sino que acaban repercutiendo en el conjunto de la economía.

Los trabajadores participantes en huelgas pierden poder adquisitivo así como otros derechos de la acción protectora de la seguridad social I. Los costes que originan a las empresas se miden en los ingresos y beneficios dejados de percibir por la ralentización del trabajo y las pérdidas de producción y productividad que una huelga pueda llegar a ocasionar. Por su parte los usuarios (consumidores y otras empresas relacionadas con las que están en huelga) también soportan en mayor o menor medida los costes de la huelga. En relación con el conjunto de la economía española, las huelgas tienen un impacto negativo que variará según el PIB registrado, las jornadas laborales y el seguimiento que las huelgas ostenten. Un impacto que, como hemos señalado, es difícil de medir con precisión ya que a la pérdida de producción (y, por tanto, de PIB) durante el periodo de cese de la actividad hay que añadir la presencia de efectos diferidos en el tiempo como la ralentización de la actividad en el periodo posterior a la huelga, la pérdida de confianza exterior, etc. En el caso concreto del PIB de España de España, dicho impacto estaría estimado en un 0,0049%

Bibliografía

García, J.L. & Myro. R.. (2012). *Estructura económica de España. Una introducción*. Pamplona: Civitas.

Castillo, C.A.. (1999). *Economía, organización y trabajo*; pp. 178-180. Madrid: Pirámide.

Jiménez-Martín, S., Labeaga, J.M. &. (1996). Algunos factores explicativos de la existencia de huelgas durante la negociación colectiva en España. *Investigaciones económicas*, XX (2), pp.217-224.

Webgrafía

Luque, D.. (2010). Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes; cap. 2 & 5. Febrero 2015, de Universidad de Oviedo: Departamento de economía aplicada. Sitio web: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?fichero=21015>

Jiménez-Martín, S. & Marco, M.L. (1998). *El conflicto de las relaciones laborales. Un panorama*. Septiembre 2015, de Revista de economía aplicada, Nº 17, VI, pp. 81-107. Sitio web: http://www.revecap.com/revista/numeros/17/pdf/jimenez_marco.pdf

Marco, M.L., Esteve, S. & Rochina, M.E. (2007). *En La duración de las huelgas: Evidencia empírica para España*; pp. 221-254. Universidad de Valencia: Departamento de economía aplicada II. Agosto 2015, de Fundación Sepi. Sitio web: http://www.revistasice.com/CachePDF/CICE_73_221-254__8F5A09259841E5D414E52EDA415A243E.pdf

Luque, D., Cueto, B. & Mato, F.J.. (2008). *Un análisis de la actividad huelguística en España*. pp.107-140. Febrero 2015, de REIS. Sitio Web: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_124_041222873312323.pdf

Subdirección General de Estadística del Ministerio de empleo y seguridad social. (2009,2010,2011,2012,2013 & 2014). *Estadística de huelgas y cierres*. Mayo 2015, de Ministerio de empleo y de seguridad social. Sitio web: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>

INE. (2015). *Salarios y jornada de trabajo*. Análisis del mercado de trabajo, Nº 113, pp. 182-202. Septiembre 2015, de INE Base de datos. Sitio web: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/coyuntura/numeros/113/Tabla7.pdf

INE. (2015). *Encuesta de población activa*. Septiembre 2015, de Notas de prensa INE. Sitio web: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0215.pdf>

Expansión. (2014). Datos macro. Julio 2015, de Diario económico e información de mercados Expansión. Sitio web: <http://www.datosmacro.com/pib/espana>,

Expansión. (2014). *Datos macro*. Agosto 2015, de Diario económico e información de mercados Expansión. Sitio web: <http://www.datosmacro.com/pib?anio2014>

CEOE (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015). *Laboral: Mercado de trabajo*. Junio 2015, de CEOE. Sitio web: http://www.ceoe.es/temascat-96-mercado_de_trabajo.html

CEOE (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015). *Laboral: Relaciones laborales*. Junio 2015, de CEOE. Sitio web: http://www.ceoe.es/temascat-97-relaciones_laborales.html

El País (2012). *Fomento cifra en cuatro millones las pérdidas que ocasiona la huelga en Renfe*. Septiembre de 2015, de Periódico El País. Sitio web: http://economia.elpais.com/economia/2012/08/02/agencias/1343910874_214529.html#bloque_comentarios