

La producción de estadísticas sobre conflictos laborales: un estudio comparado

Lucía Montenegro Loewy
Mariela Verónica Rocca

Resumen:

La elaboración de datos sobre conflictos laborales forma parte de la agenda de los sistemas estadísticos nacionales y de los organismos internacionales, así como de la producción académica vinculada a temas laborales. Dentro de este campo, se reconocen múltiples tradiciones teóricas y abordajes metodológicos vinculados a: 1) el ámbito particular en el que se inscribe la conflictividad (el sistema de relaciones laborales, la estructura productiva, las características del mercado de trabajo, etc.); 2) los objetivos que orientan la construcción de los datos estadísticos y 3) las decisiones metodológicas referidas a las fuentes de información, la definición de la unidad de análisis y los indicadores.

En este marco, este artículo aborda de manera comparada las formas en que los datos sobre conflictos laborales son elaborados por los organismos oficiales de estadística. Se contribuye así a generar información actualizada sobre aspectos metodológicos fundamentales que, en la mayoría de los casos, no se encuentran disponibles o explicitados. Asimismo, a partir del análisis comparativo y la descripción en profundidad de una variedad de casos, se aporta a la discusión teórica metodológica más general que atraviesa el estudio de este tipo de estadísticas, contribuyendo a la elaboración de categorías analíticas que amplíen los alcances de los estudios en el campo. Por otra parte, el desarrollo de estos aspectos metodológicos plantea nuevos interrogantes de investigación que, sin ser objetivos de este artículo, resultan fundamentales para iniciar un estudio de aquellos factores (sistemas de relaciones laborales, estructura productiva, entre otros) que den cuenta de los criterios metodológicos divergentes adoptados en cada país.

El análisis se basa en la comparación de la producción estadística de Alemania, Argentina, Australia, Chile, España, Estados Unidos, Francia, México y el Reino Unido. Con respecto a las dimensiones estudiadas, se consideran: las fuentes de información, la unidad de análisis, los indicadores de la conflictividad laboral con paro y los conflictos que no involucran una huelga como modalidad de acción colectiva.

Palabras clave: conflictos laborales, estadísticas oficiales, metodología comparada

Data Production on Labor Disputes: A Comparative Study

Lucía Montenegro Loewy
Mariela Verónica Rocca

Abstract

As part of the international statistical agenda, data production on labor disputes or collective labor conflicts entails multiple research traditions and approaches in connection with: 1) the context in which disputes are recorded (labor relations system, productive structure, labor market characteristics, etc.); 2) the aims of the statistics and; 3) the methodological aspects (information sources, definition of the unit of analysis and indicators).



This paper compares the different ways in which statistics on labor disputes are elaborated by government statistical agencies. The research contributes to generate updated information on fundamental methodological aspects that, in most cases, is not easily available. Likewise, the comparative approach enriches theoretical and methodological discussions related to the study of this type of statistics by raising new research questions concerning collective action.

The analysis is based on the comparison of official statistics produced by Argentina, Australia, Chile, France, Germany, Mexico, Spain, the United Kingdom and the United States. Regarding the dimensions proposed for this study, authors consider: information sources, the unit of analysis, labor conflicts indicators involving strike and non-strike disputes.

Key words: labor disputes, official statistics, comparative methods

La producción de estadísticas sobre conflictos laborales: un estudio comparado¹

Lucía Montenegro Loewy²
Mariela Verónica Rocca³

Introducción

La producción de datos sobre conflictos laborales o conflictos colectivos de trabajo forma parte de la agenda estadística a nivel internacional. Asumida por los organismos oficiales de estadística de cada país, constituye un elemento fundamental para el análisis y caracterización de la dinámica de las relaciones del trabajo. Dentro de este campo, se reconocen múltiples tradiciones teóricas y abordajes metodológicos vinculados a: 1) el ámbito en el que se inscribe la conflictividad (sistema de relaciones laborales, estructura productiva, características del mercado de trabajo, etc.); 2) los objetivos que orientan la construcción de datos estadísticos y 3) las decisiones metodológicas (fuentes de información, definición de la unidad de análisis e indicadores).

¿Es posible establecer una comparación de las estadísticas sobre conflictos laborales a nivel internacional? ¿Cuáles son los problemas que se presentan a la hora de establecer dicha comparación? Tal como se expondrá en el análisis, constituye un error suponer que los hechos que se incluyen bajo determinada categoría tienen significados similares (Edwards, 1987). Las propias definiciones de huelga varían, entre otros factores, en función de los sistemas de relaciones laborales, los repertorios de protesta y los sentidos asociados a la interrupción del trabajo en cada uno de los países y a lo largo del tiempo. Esto no significa que las huelgas no sean en ningún punto comparables entre sí, sino que es necesario encontrar aquellos rasgos que hacen a su comparabilidad sin por ello caer en la homogeneización del fenómeno.

Por otra parte, la huelga tampoco debería considerarse como un índice fiable de las proporciones de la protesta, ya que esta última puede expresarse bajo otras modalidades (Edwards, 1987). Las mismas varían en cada contexto histórico-social y

¹ Las autoras agradecen a los/as integrantes de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (MTEySS) los comentarios y sugerencias que realizaron a una versión preliminar de este trabajo y los eximen de cualquier responsabilidad en cuanto a los errores u omisiones que pudieran existir.

² Lic. en Sociología, Universidad de Buenos Aires (UBA). Correo-e: luloewy@gmail.com

³ Dra. en Ciencias Sociales (UBA) e investigadora del Centro de Estudios en Ciudadanía, Estado y Asuntos Políticos (CEAP-UBA). Correo-e: maverocc@yahoo.com.ar

adquieren distintos significados y relevancia en el conjunto de los repertorios de la acción colectiva. Es decir, si bien se pueden establecer a nivel internacional parámetros de comparación midiendo la actividad huelguística, estos parámetros son relativos a las formas predominantes de la protesta en cada país. Así, la cuestión de la comparabilidad comporta una serie de aspectos que no deben ser subestimados al momento de proponer un análisis a nivel internacional. En este sentido, la estandarización no salda el problema. Si bien una mayor rigurosidad u homogeneidad respecto de los criterios utilizados en cada país para la elaboración de la estadística contribuiría a mejorar las condiciones de comparabilidad, las limitaciones presentadas en términos de las características que puede asumir la conflictividad como proceso dinámico e histórico subsisten. Cualquier estudio debería partir de estas consideraciones y evitar forzar categorías de análisis bajo una comparación lineal.

Por otra parte, en torno a las técnicas de recolección y los criterios de elaboración de los datos, Edwards (1987) señala que pueden existir dificultades para acceder a su conocimiento, sobre todo cuando quedan limitados a procedimientos de tipo burocráticos que, aunque se muestren como técnicas objetivas, se encuentran relacionados con contextos sociales específicos⁴. A su vez, Chernyshev (2003, p. 11, traducción propia) señala que las comparaciones internacionales “resultan complicadas por las diferencias en los métodos de compilación de la información y los criterios para incluir o dar cobertura a los paros de actividad en cada una de las estadísticas”.

En este artículo, se comparan las formas en que se elaboran las estadísticas sobre conflictos laborales en Alemania, Argentina, Australia, Chile, España, Estados Unidos, Francia, México y el Reino Unido. Si bien existe una multiplicidad de instituciones que realizan dichas mediciones, este estudio se centra en los organismos oficiales de estadística cuyas producciones se enmarcan bajo parámetros internacionales.⁵ Por otra parte, la capacidad técnica y los recursos que poseen respecto de otro tipo de instituciones les permite construir datos de mayor calidad y confiabilidad.

La exposición se estructura en dos apartados. En el primero, tras la presentación de los aspectos metodológicos considerados para la comparación, se exponen los

⁴ Estos mismos aspectos pueden problematizarse para la producción de datos estadísticos en otros campos.

⁵ Ver OIT (1993).

principales resultados obtenidos. El segundo apartado se dedica a las reflexiones finales, a la vez que se plantean algunas líneas de investigación para desarrollar en futuros trabajos.

Principales consideraciones metodológicas y resultados del análisis comparativo

Antes de presentar los resultados obtenidos en base al estudio comparado, se exponen las cuestiones metodológicas y las dimensiones analíticas contempladas. Los casos analizados fueron seleccionados a partir de la definición teórica de una serie de dimensiones, que surgieron del estudio de las diversas tradiciones existentes en la elaboración y análisis de las estadísticas de conflictos laborales en los distintos países. En base a estas dimensiones, y a partir de criterios de saturación teórica propios de las técnicas cualitativas de investigación, se definió una muestra representativa.⁶ Como resultado de este proceso, se estableció una muestra final de nueve países que refleja la heterogeneidad existente en el universo de análisis, delimitado por la información disponible⁷ (ver Anexo, Cuadro N° 1).

Respecto de las fuentes de información utilizadas, se relevaron las páginas web de los organismos oficiales de estadística y se analizaron los informes técnicos y metodológicos allí presentados. Se tuvo en cuenta también la información provista por el sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, se consultaron documentos académicos y demás producciones que analizan los abordajes y metodologías aplicadas.

A partir de la revisión de la bibliografía especializada, se definieron como dimensiones de análisis: 1) fuente de información, 2) unidad de análisis, 3) indicadores de la conflictividad laboral con paro y 4) otras expresiones de la conflictividad laboral. Para cada una de ellas, se construyeron categorías que permitieron agrupar los diferentes casos a fin de compararlos entre sí, mostrando las similitudes y diferencias presentes en

⁶ Se alcanzó la saturación de las categorías construidas para cada una de las dimensiones. La incorporación de nuevos casos no redundaba en una ampliación de la diversidad de aspectos ya considerados en el análisis.

⁷ La información disponible en las páginas oficiales de los organismos encargados de la estadística de conflictividad laboral no es homogénea ni exhaustiva en todos los casos. Esas disparidades fueron superadas en base a la estrategia metodológica adoptada.

la construcción de la estadística sobre conflictos laborales. Los ejemplos consignados para cada una de las dimensiones analizadas no son exhaustivos, la referencia a los países tiene un carácter ilustrativo. Al mismo tiempo, se trata de un estudio sincrónico que no pretende dar cuenta de los cambios metodológicos ocurridos a lo largo del tiempo en la elaboración de la estadística, sino comparar su configuración actual.

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos de la comparación de los casos. Algunas de las preguntas que atraviesan este desarrollo son: ¿Cuáles son los límites y potencialidades que presentan las distintas fuentes de recolección? ¿Cómo se recorta el objeto de estudio? ¿Qué definiciones sobre conflictos colectivos de trabajo se asumen? ¿Qué eventos se excluyen y cuáles se registran? ¿Qué indicadores se utilizan para la medición de los conflictos que involucran acciones con paro? ¿Cómo se miden y construyen estadísticas en torno a acciones conflictivas que no conllevan la interrupción del trabajo?

Fuentes de información

De acuerdo con el relevamiento efectuado, es posible clasificar las fuentes de información utilizadas para la confección de las estadísticas en tres grandes grupos: a) registros administrativos (en el marco de los procesos de conciliación y arbitraje), b) medios de prensa y c) encuestas a empresas⁸ (ver Anexo, Cuadro N° 2). Esta variedad de fuentes se relaciona con diferentes tradiciones de investigación relativas a los conflictos laborales y con las distintas definiciones que se asume en cada caso respecto del fenómeno que se quiere medir.

Registros administrativos en el marco de procesos de conciliación y arbitraje

En el caso chileno, el organismo oficial de estadística (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) basa su medición en los registros administrativos de las instancias de conciliación que constan en el Sistema Informático de Relaciones Laborales. La selección de esta fuente de información se relaciona directamente con la definición de la unidad de

⁸ En algunos casos se presenta una combinación de fuentes.

análisis, puesto que considera la definición de huelga establecida por la legislación. El derecho a huelga se circunscribe exclusivamente al ámbito de la negociación colectiva reglada. Otro de los países que adopta este tipo de fuente es México. El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) centraliza la información provista por las 206 juntas locales y regionales de conciliación dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión.

Medios de prensa

Entre los países que utilizan como fuente principal de relevamiento los medios de prensa se encuentran: Argentina, Australia, Estados Unidos y el Reino Unido. En general, el relevamiento incluye medios masivos (principalmente diarios) y sitios web sindicales. En algunos casos, a su vez, se consultan sitios empresariales. En Argentina, por ejemplo, se relevan de manera sistemática más de 140 medios de prensa (nacionales, regionales, locales y especializados) que cubren la información de todo el país, atendiendo a la diversidad que se presenta en cada una de las provincias y al interior de las mismas. Esta cobertura posibilita la captación de un número de acciones conflictivas superior al registrado por estadísticas de organismos no oficiales, que utilizan otras fuentes de recopilación de los datos o se basan únicamente en medios de tirada nacional en los que las acciones que se producen a nivel local tienden a subregistrarse (DERT, 2015).

En los casos de Australia, Estados Unidos y el Reino Unido se aplican, en un segundo momento, otros instrumentos (cuestionarios vía email y por correo postal, consultas telefónicas) para complementar los registros obtenidos en medios de prensa. Sin embargo, el relevamiento de medios sigue siendo central para la elaboración de la estadística en estos países.⁹ Queda planteado el interrogante respecto de las garantías de mayor exhaustividad que puedan obtenerse a partir de esta complementación de fuentes. En cualquier caso, se desprende que la obtención de los datos no puede quedar librada solamente a la voluntad de quien está llamado a responder, sino que requiere de estrategias más amplias y de mayores recursos para su concreción. En otros casos, los

⁹ A partir de algunos estudios realizados se constató que el nivel de respuesta que ofrecen los empleadores a estas consultas posteriores resulta bajo. De acuerdo con la Oficina Nacional de Estadísticas (Office for National Statistics, ONS), la tasa promedio de respuesta para los cuestionarios enviados a los empleadores en el Reino Unido fue del 30 por ciento en 2010 y 2011 (Dribbusch y Vandaele, 2016).

cuestionarios son utilizados como fuente para relevar otro tipo de indicadores de la conflictividad laboral, por ejemplo, la cantidad de huelguistas.

Encuestas a empresas

En cuanto a los países que realizan sus registros a partir de encuestas a empresas, es posible hacer una distinción entre aquellos que envían los formularios para ser cumplimentados directamente por el empleador bajo obligación legal (Alemania y Francia) y los que aplican la encuesta a través de las oficinas locales de empleo (España). En ambos casos, algunos autores advierten sobre la posibilidad de que se produzcan sesgos vinculados a los criterios utilizados en la implementación de las encuestas.

En el caso de la aplicación a través de inspectores por medio de oficinas descentralizadas o de organismos locales, los sesgos pueden presentarse a partir de la existencia o no de criterios uniformes de recolección en cada jurisdicción, pudiendo plantearse una divergencia entre las definiciones adoptadas por quienes elaboran el dato y quienes lo recolectan. Lo mismo sucede en relación con la homogeneidad de las respuestas en los casos en los que son los propios empleadores los que completan la encuesta. En este caso, además se añaden problemas metodológicos vinculados con el nivel de respuesta que se obtiene. Dribbusch y Vandaele (2016) señalan los altos niveles de subregistro que, a pesar de la obligación legal de responder, se observan en Alemania y lo relacionan con las pocas sanciones que se verifican por incumplimiento de los reportes de huelgas.¹⁰

Otra forma de clasificar las fuentes de información se vincula a su carácter primario o secundario. Es posible identificar así dos grandes grupos: a) aquellos que elaboran los datos en base a fuentes propias (fuente primaria) y b) aquellos que utilizan datos producidos por otros organismos (fuentes secundarias). En el primer grupo, se ubica

¹⁰ Al comparar los datos obtenidos a través de los cuestionarios oficiales con la información elaborada a partir de medios de prensa por el Instituto de Investigación Económica y Social alemán, Dribbusch y Vandaele (2016) verificaron una importante brecha entre ambas mediciones, siendo menor la cobertura arrojada a partir de los cuestionarios. Esto se relaciona, entre otras cosas, con la homogeneidad de los registros dando lugar a una diferencia de criterio vinculada a qué acción resulta relevante registrar. Mientras que quienes elaboran la estadística consideran los anuncios de huelga como un indicador de la actividad huelguística, los empleadores no tienden a incluirlos al momento de cumplimentar la encuesta. Por esta razón, a pesar del incremento registrado en esta modalidad de acción, esta información no queda reflejada en los cuestionarios, planteando ciertos límites en el relevamiento.

la Argentina, cuya estadística es elaborada a partir del relevamiento que realiza el área especializada en la temática, que define los criterios teórico-metodológicos a aplicar. Como ejemplo del segundo tipo, se encuentra México donde, como ya se describiera, el Instituto de Estadísticas recaba la información a partir de los datos provistos por la oficina de conciliación del Ministerio de Trabajo. La utilización de estos datos secundarios suscita una serie de discusiones metodológicas, vinculadas a los problemas que pueden acarrear su uso, dada la distancia que podría presentarse entre los objetivos de la propia estadística y los que contribuyeron a generar el dato originariamente. Si bien a partir de las fuentes utilizadas no es posible determinar los niveles de recursos asignados para la elaboración de cada una de las estadísticas nacionales, este aspecto no es menor en cuanto a garantizar prácticas coherentes de recolección, dado que la calidad de la estadística depende de los recursos económicos, de personal y materiales puestos a disposición de la misma.

Para finalizar, más allá de las distintas formas en que pueden clasificarse las fuentes de información, cabe preguntarse en qué medida éstas guardan relación con la definición de la unidad de análisis asumida. Es decir, en qué grado la fuente permite captar el fenómeno que se quiere medir y cuáles son las ventajas y desventajas que puede presentar.

Unidad de análisis

Es posible dar cuenta de una vasta tradición relacionada con la producción de datos y análisis de los conflictos colectivos de trabajo. Fruto de dichas tradiciones y con diversos niveles de desarrollo según el país del que se trate, se fueron conformando distintos modos de abordaje y conceptualización por lo que no todas las estadísticas adoptan la misma definición respecto de la unidad de análisis.

En relación con la definición de la unidad de análisis, la OIT (1993) define un conflicto colectivo de trabajo o conflicto laboral como una

situación de desacuerdo referente a una cuestión o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o a las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores.

Además, distingue distintos tipos de acciones: la huelga y otras acciones conflictivas. La primera es definida como “una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. Mientras que entiende por otras acciones aquellas desarrolladas

por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores, sin que impliquen una interrupción del trabajo (OIT, 1993, p. 2).

Sin embargo, a pesar de esta recomendación internacional, no todos los países realizan sus estadísticas adoptando este criterio. La mayoría utiliza marcos conceptuales más restrictivos, según los cuales limitan el análisis de la conflictividad a aquellos conflictos que implican una interrupción del trabajo. Esto se encuentra relacionado, entre otras cosas, con los objetivos que cada medición estadística se plantea.

El Australian Bureau of Statistics señala en su apartado metodológico que adopta el término “*industrial dispute*” bajo una definición más estrecha que la recomendada internacionalmente por la OIT. El concepto refiere únicamente a huelgas y *lockouts*, excluyendo otro tipo de acciones:

Las disputas de trabajo comprenden las huelgas, que implican la retirada de la tarea por parte de un grupo de empleados; y los *lockouts* que implican la negativa del empleador o un grupo de empleadores a permitir que algunos o todos sus empleados trabajen” (2007, recuperado de la web, traducción propia).

Por el contrario, el caso argentino puede citarse como un ejemplo de una estadística que ha logrado incorporar una definición más amplia de conflicto laboral, asumiendo las recomendaciones del organismo internacional. En su definición, entiende por disputa laboral “la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales”. De esta definición, se desprende la incorporación de acciones que implican la interrupción del trabajo y de otro tipo de acciones conflictivas presentes en los conflictos laborales (manifestaciones, cortes, ocupaciones, bloqueos, entre otras).

Para un análisis más desagregado respecto de la unidad de análisis, se recupera el abordaje que realiza Shalev (1989). Este autor desarrolla tres variables que hacen a su

definición: a) las exclusiones, las definiciones que establecen aquello que queda por fuera del universo de medición (*e.g.*: tipo de relación contractual, ámbito institucional, marco legal, tipos de acción conflictiva, entre otros); b) los umbrales, relacionados con la unidad mínima de registro a partir de la cual se incluyen los casos en la estadística (*e.g.*: cantidad de trabajadores implicados, cantidad de jornadas no trabajadas, etc.); c) el alcance, vinculado a la delimitación de la unidad del conflicto, es decir, a establecer cuando una disputa laboral debe considerarse como finalizada (*e.g.*: criterios para la delimitación del inicio y cierre del conflicto: lapso temporal, actores involucrados, motivos que suscitan el conflicto, registro de establecimientos directa y/o indirectamente afectados, etc.). En el Cuadro N° 3 del Anexo, se presenta un resumen de estas variables según cada país.

Exclusiones

En los casos analizados, pueden identificarse tres formas de expresión de las exclusiones: las relativas a ciertas definiciones legales que regulan el ámbito laboral, las vinculadas al ámbito institucional y las definiciones metodológicas respecto de los tipos de acción conflictiva. En la mayoría de los países, éstas se presentan de manera combinada. Asimismo, se observa que en todos los casos se considera a los trabajadores en relación de dependencia (excluyendo a aquellos en calidad de autónomos, etc.).

En Chile, España y Francia, la exclusión aparece dada a partir de la normativa que establece la legalidad de las acciones conflictivas. La definición del “derecho a huelga” y lo que se considera una “huelga legal” son al mismo tiempo las definiciones que adoptan los institutos de estos países para la elaboración de la estadística. Por otra parte, en los casos de Chile y México, la definición considera el marco que establecen los mecanismos de conciliación y arbitraje, contemplando solamente aquellos conflictos que se desarrollan en ese contexto normativo y que involucran, por tanto, únicamente a trabajadores registrados. En efecto, la huelga es considerada legal sólo en el ámbito de los procesos de negociación colectiva.

En relación con el ámbito institucional, de los nueve países analizados, sólo tres (Francia, Alemania y Chile) toman en consideración únicamente los conflictos que se desarrollan en el ámbito privado.¹¹ El resto de los casos, además de los conflictos en el

¹¹ En el caso francés, también consideran los conflictos desarrollados en las empresas de transporte público

ámbito privado, incorpora la medición de aquellos en el ámbito estatal (no contiene exclusiones de este tipo en su unidad de análisis).

En cuanto a la exclusión relativa a las definiciones metodológicas del tipo de acción conflictiva, se identifican los casos de Australia, Estados Unidos y el Reino Unido. La primera gran exclusión se produce en relación con la incorporación o no dentro de la estadística de acciones conflictivas sin paro. En los casos en los que la conceptualización de la unidad de análisis las excluye, la definición metodológica que se establece de “huelga” delimita al mismo tiempo el universo de análisis. Para Australia y el Reino Unido, esto se expresa a partir de la exclusión de cierto tipo de acciones, por ejemplo, el “trabajo a reglamento” o “el trabajo a desgano” por ser considerados como “acciones sin paro”.

Tal como se señalara, el caso argentino parte de una definición amplia de conflicto colectivo de trabajo en donde no se identifican las exclusiones aquí presentadas. Se consideran conflictos con paro y sin paro, de ámbito institucional privado y estatal. A su vez, las definiciones adoptadas no se limitan al campo del derecho, asumiendo una perspectiva interdisciplinaria en el abordaje de la conflictividad laboral.¹²

Umbrales o unidad mínima de registro

Del análisis de este aspecto, surgen cuatro grandes grupos según dos criterios: 1) exista o no dicho límite inferior para el registro y 2) se incorporen variables como cantidad de trabajadores y/o de jornadas no trabajadas como criterio. En el primer grupo, puede ubicarse a Chile y México que no establecen un umbral y, por lo tanto, registran todos los conflictos que se desarrollan dentro del ámbito de la negociación colectiva. En un segundo grupo, Argentina y Francia no establecen límites en cuanto a la cantidad de jornadas de paro, pero definen un mínimo de dos trabajadores para considerar el conflicto laboral como una acción colectiva. Por el contrario, España sólo presenta un límite vinculado a la duración del conflicto, registrando únicamente aquellas huelgas que se extienden más de un día.

estatal.

¹² Si bien en Argentina se relevan y registran los conflictos llevados adelante por los empleadores (*lockouts* patronales), no se presentan datos estadísticos sobre estos conflictos debido a la escasa cantidad de casos.

En un tercer grupo, se puede reunir a los países que establecen ambos tipos de umbrales. Alemania y el Reino Unido fijan el mismo criterio: más de diez trabajadores y al menos 24 horas de paro. Ambos plantean una excepción, pues incorporan al registro aquellos casos en los que la huelga dura más de 100 días e involucra a menos de diez trabajadores. En Estados Unidos, el mínimo de registro contempla a aquellos conflictos de una duración mayor a un turno completo y de una cantidad de más de mil trabajadores involucrados. Finalmente, Australia elabora un criterio en el que combina la duración con el tamaño del conflicto. Establece un umbral de diez días de trabajo perdidos que pueden estar conformados a partir de, por ejemplo, diez trabajadores que interrumpen su trabajo durante un día o por cuarenta trabajadores que lo hacen durante dos horas.

Alcance o delimitación de los conflictos

Si bien la OIT realiza recomendaciones en relación con cuándo debe considerarse finalizada una disputa laboral,¹³ no todos los países las adoptan íntegramente para la elaboración de sus estadísticas. A partir del análisis de los casos seleccionados, se pudo identificar: a) un criterio temporal, b) un criterio en cuanto a los actores involucrados, c) un criterio respecto de los establecimientos implicados y d) un criterio relativo al reclamo.

Argentina y Australia son los que incorporan en mayor medida las recomendaciones del organismo internacional. En ambos casos, se considera finalizado un conflicto de trabajo o se establece el inicio de un nuevo conflicto cuando: transcurre un plazo mayor a los dos meses entre dos acciones conflictivas; cambian los actores involucrados y/o se modifica el tipo de reclamo.¹⁴ En el caso español, al igual que el caso argentino y el australiano, debe existir una unidad de convocatoria, es decir, los mismos

¹³ La OIT (1993: punto 27) recomienda contabilizar como una unidad los casos en que se trate de:

“a) acciones motivadas por un conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de un establecimiento o por un grupo de trabajadores independientes en un solo período;

b) acciones motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de varios establecimientos o por varios grupos de trabajadores independientes al mismo tiempo;

c) acciones motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de un establecimiento o un grupo de trabajadores independientes en diferentes momentos, siempre que el período transcurrido entre los intervalos en que tiene lugar la acción no sea mayor de dos meses;

d) acciones motivadas por un mismo conflicto de trabajo y llevadas a cabo por los trabajadores de varios establecimientos o por varios grupos de trabajadores independientes en diferentes momentos, siempre que el período entre los intervalos en que tiene lugar la acción no sea mayor de dos meses”.

¹⁴ En el caso argentino, se considera que se trata del/los mismo/s actor/es siempre y cuando se mantengan dos tercios de los actores involucrados a lo largo del conflicto. Respecto de los reclamos, se considera la continuidad en relación con el reclamo principal.

actores deben mantener el mismo tipo de reclamos para considerar la unidad de un conflicto. Sin embargo, se distingue en cuanto a que incluye como parte de un mismo conflicto a los establecimientos directa e indirectamente afectados por la huelga. Es decir, a los que llevan adelante la huelga y a quienes se ven afectados por ella.

En los casos de Chile y México, por la centralidad que tiene la negociación colectiva para definir la unidad de análisis, el alcance del conflicto laboral se vincula directamente a la duración de esos procesos de negociación. Lo mismo sucede en relación con los trabajadores involucrados. En Alemania y Francia, al centrar su interés en aquellos establecimientos que presentan al menos un conflicto en un período determinado (anual), el alcance de los conflictos laborales (y su registro) queda vinculado a los establecimientos relevados. Por el tipo de fuente que utilizan, la unidad del conflicto está dada exclusivamente por el establecimiento y no atiende a los demás criterios explicitados.

Indicadores de la conflictividad laboral con paro

Históricamente, las huelgas han estado en el centro de los análisis sobre conflictos laborales en tanto modalidad “clásica” de expresión de la conflictividad en las sociedades capitalistas. Palomino (2007, p. 19) señala que “su descripción y medición constituyó desde fines del siglo XIX el eje de las estadísticas de conflictos laborales, tanto en la Argentina como en otros países”. Su valor estadístico se ha relacionado tradicionalmente con el interés por medir el impacto que conlleva el retiro de la fuerza de trabajo de la producción y, por otra parte, con la posibilidad de analizar de manera desagregada algunas de sus dimensiones.

En la mayor parte de los estudios especializados, se considera relevante dar cuenta no sólo de su nivel total, sino también del modo en que se configuran según su frecuencia,¹⁵ duración y tamaño. En un estudio clásico de Shorter y Tilly (1985), se presenta una serie de indicadores posibles asociados a cada una de estas dimensiones. Según este estudio, la frecuencia remite a la cantidad de eventos huelguísticos, el tamaño

¹⁵ Shalev problematiza la dimensión de la frecuencia como medida de la actividad huelguística, ya que pone en cuestión la posibilidad de establecer una relación de carácter ordinal entre la cantidad de huelgas: “Si esto significa que las huelgas son medidas en escala ordinal (no intervalar o razón), se plantean serias dudas en cuanto a la legitimidad del uso de técnicas de análisis estadístico (como la regresión múltiple) que necesariamente asumen lo contrario” (Shalev, 1989, p. 324, traducción propia).

representa el número de trabajadores involucrados y la duración, la cantidad de jornadas no trabajadas.¹⁶

Para la comparación de las formas de medición de los conflictos laborales con paro efectuada por cada organismo oficial de estadística, se identificará la presencia o ausencia de indicadores que refieran a cada una de estas dimensiones. Al mismo tiempo, se detallarán los elementos que permitan establecer cómo estos indicadores se construyen y sintetizan como medida de la conflictividad laboral: si se presenta un único índice resumen de los indicadores o la tendencia de cada uno por separado (Shorter y Tilly, 1985). También es necesario tener en cuenta las distancias que puedan presentarse entre lo que miden estos indicadores y el fenómeno del que se quiere dar cuenta a partir de la medición.

En el caso del Reino Unido, se presentan datos respecto de todos estos indicadores, sin embargo, “la cantidad de días no trabajados” (*working days lost*) es considerado por quienes producen las estadísticas en este país como el mejor para medir el impacto de las disputas laborales.¹⁷ Argumentan que, a diferencia del “número de paros” (*number of stoppages*), la “cantidad de trabajadores involucrados” (*workers involved*) y la “duración de las huelgas” pueden presentar menos distorsiones en el registro de las disputas de menor duración o aquellas que involucran pocos trabajadores. Éste es un argumento que refuerza la decisión metodológica de jerarquizar el uso de la cantidad de días no trabajados como indicador preferencial. Las principales variables son analizadas en relación con este indicador.

Distinto es el caso argentino, cuyas estadísticas toman como punto de partida los aportes del estudio de Shorter y Tilly (1985), atendiendo a la mejor manera de presentar un índice que refleje el nivel total de la conflictividad laboral con paro. Para su construcción, se combinan los siguientes indicadores: cantidad de conflictos con paro (vinculado a la frecuencia), cantidad de huelguistas (tamaño), cantidad de jornadas individuales no trabajadas¹⁸ (duración). Se establece que no es posible dar cuenta de la

¹⁶ Edwards (1987) coincide en señalar la importancia de estas tres dimensiones para la medición y el análisis de la actividad huelguística, aunque considera que existen otros indicadores de relevancia que también pueden dar cuenta de los distintos componentes de la huelga.

¹⁷ Aun cuando el nombre del indicador parece referir a la duración en términos de días de trabajo perdidos, las notas metodológicas de los informes consultados dan cuenta de que se trata de un indicador que combina la medición de los días no trabajados y la cantidad de trabajadores directamente involucrados en la huelga.

¹⁸ La cantidad de Jornadas Individuales No Trabajadas (JINT) es el índice resultante de multiplicar la

conflictividad si se consideran estos indicadores por separado, sino que necesariamente deben mostrarse las tres dimensiones de manera integrada. Las principales variables de análisis son trabajadas en función de estos tres indicadores.

Al abordar el análisis de las estadísticas, se encuentra que todas ellas retoman las tres dimensiones mencionadas: a) frecuencia; b) duración y c) tamaño. En el Cuadro N° 4 del Anexo, se presenta un resumen de los indicadores de conflictividad con paro identificados según cada país.

Frecuencia

Los países pueden ser agrupados según contabilicen cantidad de interrupciones del trabajo o cantidad de establecimientos en los que se registra al menos una interrupción del trabajo según el período de que se trate. Entre los que contabilizan las interrupciones de trabajo entendidas como acciones conflictivas, podemos identificar los casos de Chile y México que registran cantidad de huelgas (“huelgas aprobadas” y “huelgas efectuadas” en Chile; y “emplazamientos a huelga”, “huelgas estalladas” y “huelgas solucionadas”, en México) en el marco de la negociación colectiva. Por su parte, Australia, Argentina y España construyen el indicador “cantidad de interrupciones de trabajo” contabilizando la cantidad de conflictos con paro (un mismo conflicto puede incluir varias acciones conflictivas). A su vez, en relación con los que miden la frecuencia vinculada a la cantidad de interrupciones del trabajo, se distinguen aquellos que registran huelgas y *lockouts* en una misma medida (Estados Unidos) y aquellos que presentan estas mediciones por separado (España).

Sustancialmente diferente es el modo en que se construye este indicador en Alemania y Francia. En estos países, la medición de la frecuencia se realiza a partir de la contabilización del número de establecimientos en los que al menos se presentó un paro durante el período analizado, sin distinguir cantidad de eventos conflictivos. En el caso de España, también se elabora un dato que refiere a la “cantidad de centros de trabajo (establecimientos) convocados e implicados”. Sin embargo, y como detallaremos más adelante, la medición se relaciona no tanto con la frecuencia (para lo que en este país se

duración de los paros por la cantidad de huelguistas. Dicha duración se establece teniendo en cuenta el tipo de jornada de trabajo característico de cada actividad económica o sector de actividad.

registra “cantidad de huelgas”) sino con la dimensión de tamaño de los conflictos laborales.

Duración

La mayoría de los países contabiliza “días no trabajados” o “días de trabajo perdidos”, completando dicha operación con una medida que combina jornadas no trabajadas y cantidad de trabajadores involucrados en la interrupción del trabajo. En el caso de Chile, se contabilizan los “días de duración de las huelgas” a partir de la suma de todos los días transcurridos entre el momento en que se hizo efectiva y el día de su finalización. Esta medición se complementa con “los días no trabajados en las empresas producto de las huelgas”. Este último indicador de duración es denominado “costo días-persona” e involucra dos factores: los días de duración de la huelga y la cantidad de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

En México, se construyen tres tipos de indicadores respecto de la duración. Los dos primeros refieren a un promedio de la extensión de las huelgas según la cantidad de huelgas solucionadas: “duración media de la huelga”¹⁹ y “promedio de días efectivos no laborados por huelga”.²⁰ Estos dos indicadores se corresponden con uno de los objetivos de la estadística mexicana vinculado a la efectividad de los procesos de negociación colectiva para resolver los conflictos laborales. El tercer indicador refiere al “promedio de días no trabajados por cada trabajador implicado”²¹ con el objetivo de medir el impacto de la suspensión de labores en la actividad económica. En el caso español, se construye un indicador denominado “jornadas no trabajadas”, que se obtiene multiplicando el número de trabajadores participantes por el número de días laborables de duración del conflicto (refieran éstos al total o a una fracción de la jornada). De la misma manera, se confecciona el indicador para medir duración en Argentina (“jornadas individuales no trabajadas”), Estados Unidos (“días caídos en el mes”), entre otros.

Por otra parte, se observa que varían las unidades temporales de medida de la duración. En algunos casos, como el de Chile se contabilizan “días de huelga”, mientras

¹⁹ Refiere a días de duración de huelga (días calendario que abarcó la huelga) sobre el total de huelgas solucionadas.

²⁰ Refiere al número de días no trabajados (días efectivos que duró la huelga) sobre el total de huelgas solucionadas.

²¹ Relativo al total de días de duración de las huelgas sobre el total de trabajadores implicados.

que en otros (Argentina, España) se consideran jornadas completas y/o fracciones de jornada de huelga. En estos últimos, es posible obtener una medida más aproximada respecto de la cantidad total de jornadas no trabajadas, sin sobredimensionar los conflictos que duran menos de una jornada (contándolos como días) ni quitar la posibilidad de registrar un conflicto menor a la duración total de una jornada de trabajo.

A su vez, puede variar la forma en que se define la jornada laboral típica para cada grupo de trabajadores en cada país. En México, se presentan dos medidas de duración: por un lado, los “días de huelga”, contabilizados sobre el total de días laborables y no laborables del calendario y, por otro lado, se presentan los “días efectivos de paro”, contabilizados exclusivamente sobre los días laborables del calendario. En los casos de Argentina y el Reino Unido, se considera para cada caso la duración de la jornada típica de la actividad de que se trate:

La medida se toma sólo sobre el tiempo de trabajo perdido en la semana básica de trabajo. Las horas extras son excluidas al igual que los fines de semana en aquellos casos en los que estos días no forman parte de la práctica regular de trabajo de la actividad (Office for National Statistics, 2011: p. 4, traducción propia).

Tamaño

Algunos países consideran a todos los trabajadores del establecimiento en el que se produce la interrupción del trabajo, estén directa o indirectamente involucrados en el conflicto (Australia “empleados involucrados en los conflictos de trabajo”, Alemania, Reino Unido y Francia “trabajadores afectados”). En algunos países, si bien distinguen entre unos y otros, presentan exclusivamente el dato de los directamente involucrados (Argentina y España). En otros casos, se considera el tamaño en función de la cantidad de trabajadores comprendidos en el marco de la negociación colectiva en la que se inscribe el conflicto (Chile y México).

En España, se lleva adelante una forma complementaria de medir el tamaño de los conflictos a partir de la contabilización de la cantidad de centros de trabajo. Esta medida incluye la cantidad de centros de trabajo convocados (centros que pertenecen al ámbito de convocatoria de la huelga, pudiendo participar o no en la misma) y la de centros implicados (centros que han secundado la convocatoria de huelga).

Otras expresiones de la conflictividad laboral

La definición de la OIT (1993) respecto de los conflictos laborales incluye el relevamiento de otras expresiones de la conflictividad distintas a la huelga. Asimismo, en los casos en los que resulte pertinente, recomienda recopilar información sobre otro tipo de acciones provocadas por conflictos laborales.²² Sin embargo, la mayoría de los países relevados centra sus estadísticas en el registro de la conflictividad con paro, aun cuando reconocen la existencia de toda una gama de acciones que exceden a la huelga propiamente dicha. Tanto en el caso de México como de Chile, si bien se relevan los emplazamientos o anuncios de huelga (acciones sin paro), éstos son considerados como un indicador de la conflictividad laboral con paro. El caso argentino es, dentro de los países analizados, el único que aborda los conflictos laborales permitiendo identificar y registrar acciones conflictivas distintas a la huelga. Esto se desprende de la definición misma de la unidad de análisis adoptada siguiendo las recomendaciones de la OIT.

Palomino (2007) señala que el repertorio de acciones y su carácter dependen del contexto en el cual tienen lugar, manteniendo una relación con la situación histórica y social en la que se enmarca. A modo de ejemplo, el autor destaca que el repertorio de acciones fue ampliándose tanto a partir de la institucionalización de las relaciones laborales como de la implementación de mecanismos débilmente o no institucionalizados para reclamar en los lugares de trabajo. De este modo, la declaración de huelga derivó en una forma de presión para obligar a la negociación o intervención; y el trabajo a reglamento, los quites de colaboración, entre otros, fueron ganando centralidad como expresiones del conflicto laboral. En Argentina, las acciones conflictivas distintas al paro que identifica el Ministerio de Trabajo pueden ser agrupadas teniendo en cuenta dos rasgos distintivos: 1) una dimensión discursiva, donde se considera el carácter performativo del lenguaje (el uso de la palabra como acción). En este grupo, se incluyen: a) declaraciones organizativas (cambios de estado colectivo), b) anuncios de acciones conflictivas con fecha y c) anuncios de paro con fecha²³ y 2) una dimensión en la que se

²² Esto se encuentra en consonancia con el incremento y la generalización de acciones distintas a la huelga en Europa descrito en varios estudios (Gentile y Tarrow, 2009; Gentile, 2015; Greskovits, 2015; Vandaele, 2016, entre otros).

²³ El umbral mínimo a partir del cual una acción se considera un indicador de la disposición a la acción conflictiva, y por tanto del inicio de un conflicto laboral, se define metodológicamente a partir de las declaraciones y los anuncios. La definición se adopta teniendo en cuenta que este tipo de acciones posee la potencialidad de activar los mecanismos de negociación colectiva existentes.

registra la presencia o el movimiento en el espacio de un actor colectivo, de masas, de las bases, de los cuerpos que, a su vez, pueden o no obstruir la circulación de personas o de bienes. Pueden identificarse dentro de este grupo las siguientes acciones: d) concentraciones, protestas, acampes, e) movilizaciones, f) quites de colaboración, g) cortes, h) bloqueos e i) tomas, ocupaciones, permanencias.

El relevamiento de esta variedad de acciones permite ampliar el estudio de la conflictividad laboral atendiendo a sus múltiples formas de manifestación, aunque su medición plantea una serie de consideraciones. Al igual que sucede con las huelgas, es posible medir las acciones sin paro considerando las dimensiones de frecuencia, tamaño y duración.²⁴ Sin embargo, la medición de dichas dimensiones para este tipo de acciones fue menos problematizada. Los mayores avances se dieron en relación con la descripción de las acciones atendiendo a la frecuencia,²⁵ aunque no con menos complejidades respecto del problema de la homogeneidad ya mencionado para el caso de los conflictos con paro.²⁶ En Argentina, y siguiendo las recomendaciones de la OIT, estos conflictos son registrados, analizados y presentados de forma diferenciada a las huelgas. Así, la incorporación de la conflictividad laboral sin paro no va en detrimento del registro asociado a las interrupciones del trabajo. Se preserva la antigua noción de huelga y su riqueza descriptiva asociada con la posibilidad de contabilizar la cantidad de trabajadores involucrados directamente en paros o huelgas, así como la cantidad de jornadas individuales no trabajadas a causa de su ocurrencia. Esto facilita las comparaciones internacionales ya que, como vimos, constituye el tipo de acción comúnmente utilizado para la realización de estadísticas de conflictos laborales en la mayoría de los países.

²⁴ Las manifestaciones o movilizaciones pueden eventualmente ser “medidas” (pueden ser estimadas) en cuanto a la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, pero esto no tiene significado en términos de la cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

²⁵ Esta dimensión fue estudiada y medida por instituciones no oficiales a nivel local e internacional.

²⁶ Según Shalev (1989), bajo la denominación de huelga se incluyen eventos heterogéneos que plantean un problema para la contabilización de las acciones en una misma escala. Este inconveniente se plantea también hacia el interior de cada una de las categorías de acciones sin paro, dado que, aun cuando se trate de un mismo tipo de acción, su significado varía de acuerdo con los contextos histórico sociales. Para este tipo de acciones, se presenta una cuestión adicional referida a la posibilidad de construir un índice de conflictividad laboral sin paro que abarque acciones heterogéneas. Considerar estas cuestiones respecto de la homogeneidad refuerza la pertinencia de trabajar con escalas ordinales en lugar de cardinales cuando se trate de este tipo de acciones, dada la dificultad para establecer qué acción resulta más intensa que otra y en qué medida.

En resumen, en el caso argentino, el análisis de la conflictividad considera la cantidad de conflictos laborales, la variedad de acciones conflictivas de que se trate y su peso relativo, y finalmente, para los conflictos con paro, la cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas que involucraron. La centralidad que la huelga posee como medida de la conflictividad en la actualidad, además de relacionarse con ciertos aspectos que facilitan la cuantificación del fenómeno, se vincula a la relevancia que ha adquirido producto de un proceso histórico y social. En este sentido, la amplitud en el registro de las formas en que puede expresarse la protesta en un momento determinado permite no sólo profundizar el análisis de las relaciones del trabajo, sino también dar cuenta de nuevas formas emergentes y otras expresiones predominantes de la conflictividad laboral.

Reflexiones finales

A lo largo del artículo, se presentaron las estrategias metodológicas adoptadas por los organismos oficiales de estadística para confeccionar datos sobre conflictos laborales. A la luz de las dimensiones de análisis definidas, se compararon las fuentes de información, las definiciones de unidad de análisis y los distintos indicadores asumidos para medir la conflictividad laboral.

En primer lugar, se observó una falta de homogeneidad en la información disponible, al mismo tiempo que se encontró una disparidad en la precisión y profundidad de las referencias metodológicas aportadas por los organismos en sus sitios web oficiales. Asimismo, el análisis en clave comparativa mostró que efectivamente se trata de un campo en el que es posible reconocer un amplio espectro de abordajes y definiciones. Esta multiplicidad se expresa en un aspecto tan fundamental como las formas en que se construye el objeto y se define el universo de análisis. Se constató también que una misma categoría asume distintas acepciones según la metodología en la que se inscriba.

En segundo lugar, las definiciones adoptadas varían, entre otros elementos, de acuerdo con los objetivos que se proponen las estadísticas a nivel local. En este sentido, no es posible establecer de manera directa una valoración que pondere una metodología por sobre otra, pues cada una responde a propósitos particulares respecto de los cuales

considerar niveles de consistencia y coherencia interna.²⁷ Sin embargo, es factible destacar positivamente aquellas estadísticas que posibilitan un análisis y uso de los datos más amplio, como el caso de Argentina, permitiendo trascender los objetivos bajo los cuales fue concebida la metodología y el relevamiento de los conflictos laborales.²⁸

Por último, la heterogeneidad identificada a partir de este abordaje exploratorio refuerza las advertencias metodológicas ya referidas a la hora de analizar datos y tendencias de la conflictividad laboral en términos comparados. La introducción de nuevas variables permitiría avanzar en mayores niveles de explicación respecto de las diferencias metodológicas encontradas y así contribuir a ampliar los alcances de la comparación. A modo de ejemplo, podría considerarse las formas de organización de los sistemas de relaciones laborales y/o la estructura productiva de cada país. Estas cuestiones serán abordadas en futuros trabajos.

Bibliografía

- Chernyshev, I. (2003). Decent work statistical indicators: strikes and lockouts statistics in the international context. International Labour Organization (ILO), Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2003-3.pdf>
- Dribbusch, H y K. Vandeale (2016). Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (3), 413-418.
- Edwards, P. (1987). *Las huelgas en Estados Unidos, 1881-1974*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Gentile, A. (2015). Labor repertoires, neoliberal regimes and US hegemony: what ‘deviant’ Italy tells us of OECD unions’ paths to power. En *European Political Science Review*, 7 (2), 243-270.
- Gentile, A. y S. Tarrow (2009). Charles Tilly, globalization, and labor’s citizen rights. En *European Political Science Review*, 1 (3), 465-493.

²⁷ Dado que los objetivos no siempre resultan coincidentes, no es posible ni deseable determinar la validez de las estadísticas en términos universales. Otros factores que inciden en la variación de las definiciones remiten a aspectos socio-históricos y a las formas de organización de las relaciones laborales.

²⁸ Argentina puede ubicarse entre los países cuyas estadísticas habilitan un abordaje amplio: el modo de confección de los datos estadísticos permite incluso la realización de un estudio de caso. Distinto es en Francia y Alemania donde el punto de partida resulta más restrictivo: la medición de la conflictividad a partir de la cantidad de establecimientos en los que se registra al menos una huelga no permite distinguir la cantidad de eventos conflictivos.

- Greskovits, B. (2015). Ten years of enlargement and the forces of labour in Central and Eastern Europe. En *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21 (3), 269-284.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1993). Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.
- Palomino, H. (2007). *Un nuevo indicador de la conflictividad laboral Los conflictos laborales en la argentina 2006-2007*. Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Buenos Aires.
- Shalev, M. (1989). Lies, Dammed Lies, and Strike Statistics: the Measurement of Trends in Industrial Conflict. En Crocuh, C. y Pizzorno A. (eds.) *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. Vol. I. National Studies (pp. 1-19 y 321-334). Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- Shorter, E. y C. Tilly (1985). *Las huelgas en Francia, 1830-1968*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in Western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. En *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (3), 277- 294.

Informes metodológicos consultados

- Australian Bureau of Statistics (2007). Labour Statistics: Concepts, Sources and Methods (Chapter 26: Industrial Disputes Collection), April, Australia. Recuperado de: <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/0/F5E21FE6F70FAD70CA2572C1002449D8?opendocument>
- Carlier, A. (2008). Mesurer les grèves dans les entreprises: des données administratives aux données d'enquêtes. En *Document d'études* N°139, août, France. Recuperado: http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE139_mesurer_les_greves_vf_280808.pdf
- Clegg, R. (2016). "Labour disputes in the UK: 2015. Analysis of UK labour disputes in 2015, including working days lost, stoppages and workers involved". Office for National Statistics (ONS), August, United Kingdom. Recuperado de: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions/articles/labourdisputes/2015>
- Comunicación de inicio y finalización de la huelga, España. Recuperado de: <http://dgte.cantabria.es/documents/16449/4543625/comunicacion+inicio+huelga.pdf/44e54acf-dc89-4c2c-bce9-8b503454ae22>
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) (2015). Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO) Enquête annuelle

sur le dialogue social en entreprise en 2015, France. Recuperado de: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DSE_2015_Maquette.pdf

Dirección de Estudio de Relaciones del Trabajo (DERT) (2015). Metodología para el relevamiento, sistematización y análisis de los conflictos laborales colectivos. Principales definiciones teórico metodológicas, noviembre. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (mimeo), Argentina.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2007). Síntesis Metodológica Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, México.

Mullins, J. P. (2015). Understanding strikes in CES estimates. En *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, November, United States. Recuperado de: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2015/article/understanding-strikes-in-ces-estimates.htm>

Office for National Statistics (ONS) (2011). Quality and Methodology Information. Information paper, November, United Kingdom.

Salinero Berardi, J. A. (2016). Informe de huelga (31-01-2016). Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108215_recurso_31.pdf

Scruton, J. y D. Hale (eds.) (2012). Labour Disputes Survey. En *Triennial Review*, Office for National Statistics (ONS), United Kingdom.

Subdirección General de Estadística (2017). Estadísticas de huelgas y cierres patronales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, Secretaría General Técnica. Febrero, España.

Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios (2014). Compendio de Series Estadísticas 1990-2014 (Capítulo III: Huelgas). Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Recuperado de: <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-62610.html>

Páginas webs de los organismos oficiales de estadística

Alemania: Agencia Federal de Trabajo (<https://www.arbeitsagentur.de/en>) - Estadísticas de huelgas (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Streik/Streik-Nav.html>).

Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gob.ar/>) - Estadísticas sobre conflictos laborales (<http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/conflictoslaborales/>)

Australia: Australian Bureau of Statistics (<http://www.abs.gov.au/>) - Industrial Disputes (<http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/0/3B174C96A82857E4CA256EB5007B5722?Opendocument>)

Chile: Ministerio de Trabajo y Previsión Social (<http://www.mintrab.gob.cl/>) - Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>

- España:** Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social (<http://www.empleo.gob.es/index.htm>) - Secretaría General Técnica, Subdirección General de Estadística (<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Hue/welcome.htm>)
- Estados Unidos:** Bureau of Labor Statistics (<https://www.bls.gov/>) - Estadísticas sobre huelgas (<https://www.bls.gov/wsp/>).
- Francia:** Ministère du Travail (<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/>) - Estadísticas y publicaciones (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>).
- México:** Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (<http://www.inegi.org.mx/>).
- Reino Unido:** Office for National Statistics (<https://www.ons.gov.uk/>) - Estadísticas y publicaciones. (<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions#publications>).

Anexo

Cuadro N° 1. Organismo oficial encargado de la estadística según país

País	Organismo oficial encargado de la elaboración de las estadísticas
Alemania	Bundesagentr für Arbeit (Agencia Federal de Trabajo).
Argentina	Dirección de Estudios de Relaciones Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
Australia	Australian Bureau of Statistics.
Chile	Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
España	Subdirección General de Estadística, Secretaría General Técnica, Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Estados Unidos	Work Stoppage Program, Bureau of Labor Statistics, United State Department of Labor.
Francia	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Département salaires et conventions salariales, Ministère du Travail.
México	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
Reino Unido	Office for National Statistics.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 2. Fuente de información según país

País	Fuente de Información			
	Registros Administrativos	Medios de Prensa	Encuestas a empresas	
			Elaboración	Aplicación
Alemania			Directa	Indirecta
Argentina		Directa*		
Australia	Indirecta	Directa	Directa	Directa
Chile	Indirecta			
España			Directa	Indirecta
Estados Unidos	Indirecta	Directa		
Francia			Directa	Indirecta
México	Indirecta			
Reino Unido		Directa	Directa	Directa

* Refiere a si la elaboración del instrumento de recolección es realizada por el propio organismo (directa) o por otro (indirecta). El mismo criterio se utiliza en el caso de la aplicación.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la bibliografía citada.

Cuadro N°3. Unidad de análisis según país

País	Unidad de análisis		
	Exclusiones	Umbral	Alcance
Alemania	Ámbito institucional Tipo de acción conflictiva	Cantidad de trabajadores y cantidad de jornadas no trabajadas	Establecimientos
Argentina	No establece	Cantidad de trabajadores	Temporal Actores Reclamo
Australia	Tipo de acción conflictiva	Cantidad de trabajadores y cantidad de jornadas no trabajadas	Temporal Actores Reclamo
Chile	Definición legal Ámbito institucional Tipo de acción conflictiva	No establece	Negociación colectiva
España	Tipo de acción conflictiva	Cantidad de jornadas no trabajadas	Temporal Actores Establecimientos Reclamo
Estados Unidos	Tipo de acción conflictiva	Cantidad de trabajadores y cantidad de jornadas no trabajadas	Sin dato
Francia	Definición legal Ámbito institucional Tipo de acción conflictiva	Cantidad de trabajadores	Establecimientos
México	Definición legal Ámbito institucional Tipo de acción conflictiva	No establece	Negociación colectiva
Reino Unido	Tipo de acción conflictiva	Cantidad de trabajadores y cantidad de jornadas no trabajadas	Temporal Actores Reclamo

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la bibliografía citada.

Cuadro N° 4. Indicadores de la conflictividad con paro según país

País	Indicadores			
	Frecuencia	Duración		Tamaño
		Indicador	Unidad de medida	
Alemania	Cantidad de establecimientos	Combina días y huelguistas	Días de huelga	Trabajadores indirectamente involucrados
Argentina	Cantidad de disputas laborales	Combina jornadas y huelguistas	Jornadas y fracción de jornadas	Trabajadores directamente involucrados
Australia	Cantidad de disputas laborales	Combina jornadas y huelguistas	Jornadas y fracción de jornadas	Trabajadores indirectamente involucrados
Chile	Cantidad de acciones conflictivas	Combina días y huelguistas	Días de huelga	Trabajadores involucrados en negociación colectiva
España	Cantidad de disputas laborales	Combina jornadas y huelguistas	Jornadas y fracción de jornadas	Trabajadores directamente involucrados
Estados Unidos	Cantidad de disputas laborales	Combina días y huelguistas	Días de huelga	Trabajadores directamente involucrados
Francia	Cantidad de establecimientos	Combina jornadas y huelguistas	Jornadas	Trabajadores indirectamente involucrados
México	Cantidad de acciones conflictivas	Combina días y huelguistas	Días de huelga	Trabajadores involucrados en negociación colectiva
Reino Unido	Cantidad de disputas laborales	Combina jornadas y huelguistas	Jornadas	Trabajadores indirectamente involucrados

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la bibliografía citada.