

IND-176.- LA EVOLUCION DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL DESDE LOS INICIOS DE LA RECUPERACION (2014-2017).

JOSE DANIEL LACALLE. FUNDACION DE INVESTIGACIONES MARXISTAS.

0.- NOTA PREVIA.

A la cuestión de la conflictividad laboral hemos dedicado desde la FIM una investigación centrada en su magnitud y evolución durante la crisis (1), cubriendo el periodo 2008-2014 y uno de los indicadores de esta serie (2), cubriendo la crisis y los inicios de la recuperación, completando el anterior con datos hasta mediados de 2016; en el presente se han recogido los datos por años completos en la recuperación, hasta 2017. Como en los anteriores, se han utilizado dos tipos de fuentes para recoger la conflictividad laboral: las estadísticas sobre Huelgas y Cierres Patronales, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (referidas como Registro ME) y los informes mensuales sobre conflictos de Javier Chamorro que se publican en esta misma serie de indicadores.

Una idea general de la evolución de la conflictividad laboral desde el inicio de la crisis, 2008, hasta diciembre de 2017, centrándose exclusivamente en el número de huelgas en todo el estado en los datos del Ministerio de Empleo se puede ver en la Tabla I.

TABLA I. HUELGAS EN ESPAÑA 2008-2017.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
810	1.001	984	777	878	994	777	615	641	730

Fuente: Registro ME

Durante el periodo elegido, de crisis (2008-2013) y recuperación (2014-2017), durante la crisis, el número anual de huelgas ha estado entre unas 780 y 1.000, teniendo el máximo en el año peor de la crisis (1.001 en 2009) y estando en una media anual 907 huelgas al año, 2'5 diarias, a partir de los inicios de la recuperación número de huelgas anuales comienza a descender hasta 2015 y se recupera en 2016 y 2017, la media de estos cuatro últimos años es de 691 huelgas/año. Entre esa primera fase y la segunda la media anual de los conflictos cae casi un 25, 1'9 huelgas diarias menos.

1.- LA CONFLICTIVIDAD EN LA CRISIS Y EN LOS INICIOS DE LA RECUPERACION (2008-2016).

Las conclusiones a las que se llegaba en el análisis hasta 2016 (4) eran:

Las características fundamentales de la conflictividad durante la crisis, en su mayoría, siguen siendo válidas en los inicios de la recuperación: carácter anticíclico de la conflictividad, terciarización de la conflictividad, paralela a la terciarización de la actividad productiva; la conflictividad con relación al número de ocupados y/o asalariados del colectivo es mayor en las CCAA y en los sectores, ramas y empresas con mayor presencia del movimiento obrero organizado tradicional; la conflictividad en las administraciones (administraciones públicas, enseñanza, sanidad) es muy elevada dentro de los servicio; dentro de las administraciones, las subcontratas igualan o superan el 30%; la conflictividad se ha desplazado del centro de trabajo a fuera del mismo. Solamente el carácter anticíclico de la conflictividad no se mantiene, puesto que el número de conflictos en 2015 y 2016 comienza a crecer. Tanto en la conflictividad de huelgas y paros en datos del Ministerio de Empleo, como en la conflictividad sociolaboral en los datos de Javier Chamorro, la participación de los sindicatos de clase es mayoritaria y decisiva.

2.- EN LA RECUPERACION MACROECONOMICA (2014-2017).

Como ya se ha señalado en anteriores trabajos, la información sobre conflictividad laboral no es algo que entre en las prioridades de los medios de comunicación públicos y privados, aunque es necesario recordar que los informes del Ministerio de Empleo y Seguridad son el mejor indicador de conflictos existente. Sin embargo es necesario señalar que la CEOE realiza un informe anual sobre el tema y existen más referencias desde la prensa escrita y en la red que las existentes en los trabajos anteriores, todas las referencias lo son de análisis y comentarios de los datos citados del Ministerio de Empleo

Para este trabajo, como en los anteriores realizados desde la FIM, se analizarán por separado los datos del Ministerio de Empleo (Registro ME) y los de los informes de Javier Chamorro (Registro FIM), siguiendo el esquema del realizado en 2016 (2). Incluimos los datos completos de 2014, que ya en el libro “Conflictividad y Crisis” habían sido recogidos en su Capítulo XIV, mientras que para el Ministerio de Empleo solamente estaban hasta octubre, aunque que los de Javier Chamorro estaban completos; en el resto analizados (2015, 2016 y 2017) hemos recogido los datos de ambos registros hasta diciembre del año 2017.

2.1.-LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL MINISTERIO DE EMPLEO.

En el periodo estudiado el número de huelgas disminuyó algo más de un 20% en 2015, lo mismo hicieron 2014-2017 (Tabla II) el número de trabajadores implicados, casi un 21’5%, y el número de jornadas perdidas, casi un 20%, disminuyeron ligeramente los trabajadores implicados por huelga, y aumentaron, también ligeramente, las jornadas perdidas por huelga y las jornadas perdidas por trabajador, a partir de 2015 y hasta 2017 aumentó el número el número de huelgas, pero sin llegar al nivel de 2014, aumentó sustancialmente el número de trabajadores implicados, que alcanza en 2017 un valor superior al doble del de 2014, y el número de jornadas perdidas. En 2017, la media de trabajadores implicados en cada huelga es de 661’5 con una media de jornadas perdidas de 1.166’8, cifras muy superiores a las de 2014; en media, las jornadas perdidas por cada trabajador implicado en 2017 han bajado comparadas con 2014.

TABLA II. HUELGAS LABORALES EN EL PERIODO 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Nº DE HUELGAS	777	615	641	730
Nº TRABAJADORES	217.047	170.528	183.120	482.878
JORNADAS PERDIDAS	620.568	497.483	388.912	851.444
TRABAJADORES/HUELGA	279,3	277,3	285,7	661,5
JORNADAS/HUELGA	798,7	808,9	606,7	1.166,8
JORNADAS/TRABAJADOR	2,86	2,92	2,32	1,76

Si en el periodo de crisis se podía decir que las huelgas crecían, pero el número de trabajadores implicados descendía, ahora en el periodo de recuperación, a partir de 2015, después de un descenso del 21% las huelgas comienzan a subir, un 18’7%, pero sin llegar en 2017 al nivel de 214, quedando un 6% por debajo de la cifra oficial; una evolución similar ha

ocurrido con el número de trabajadores implicados, que cayeron en 2015 y a partir de ahí se han disparado al alza, más que doblando en 2017 la cifra de 2014, evolución similar han seguido las jornadas perdidas, aquí estuvieron en descenso hasta 2016 y solo en un año, en 2017, más que doblaron las del año anterior. El carácter anticíclico en la recuperación en la época del capitalismo globalizado no parece mantenerse.

Centrándonos en el análisis de los trabajadores involucrados en cada huelga, descienden en 2015, y suben a partir de entonces, llegan en 2017 a ser casi dos veces y media la cifra de 2014; las jornadas perdidas por huelga han llegado en 2017 a una cifra record, más de 1.166, pero las jornadas perdidas por cada trabajador han llegado al nivel más bajo del periodo, sólo 1,76

Si se pasa a la distribución de la conflictividad en sectores de actividad (Tabla III), para hacerse una idea hay que partir de la distribución de ocupados en los diferentes sectores que, de acuerdo con la EPA a finales de 2017 era: agricultura 4'3%, industria, 14'7%, construcción, 6% y servicios, 75%.

TABLA III. DISTRIBUCION SECTORIAL DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL cantidad y (%)

	2014	2015	2016	2017
AGRICULTURA	8 (1'0)	5 (0'8)	6 (2'3)	5(0'7)
INDUSTRIA	279 (35'9)	253 (41'1)	249 (38'8)	269 (36'9)
CONSTRUCCION	28 (3'6)	19 (3'1)	35 (5'5)	23 (3'2)
SERVICIOS	462 (59'9)	338 (55'0)	352 (54'9)	432 (59'3)

Fuente. Registro ME.

Si consideramos la conflictividad por ocupados, fijándonos en 2017, la relación % huelgas y % de ocupados es la siguiente, agricultura, 0'16, industria, 2'5, construcción, 0,53 y servicios 0'8;

Los conflictos en agricultura y construcción (dos sectores altamente precarizados) apenas llegan al 5% entre ambos, salvo en 2016 que alcanzaron el 7'8%. Solamente el porcentaje de ocupados en la industria es sensiblemente menor que el porcentaje de conflictos que se producen en ella, en el resto de sectores ocurre lo contrario.

Se puede deducir, por lo tanto, que el conflicto laboral es, principalmente, un conflicto industrial, a pesar de que cuantitativamente haya más conflictos en el sector servicios y que la terciarización del conflicto laboral, que abogan algunos analistas, tiene sus limitaciones.

En la distribución de los conflictos por CCAA (Tabla IV), la mayor conflictividad se da en Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid y País Vasco, que en conjunto superan más de la mitad de los conflictos, sumando el 61'3% (2014), 62'3% (2015), 67'3% (2016) y 54'3% (2017), en crecimiento hasta 2016 y con una fuerte caída en 2017. A destacar que Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco, junto con Valencia, son los bastiones del movimiento obrero organizado y de los dos principales sindicatos de clase.

La Comunidad con mayor conflictividad laboral ha sido el País Vasco, que porcentualmente ha estado creciendo en el periodo. En cifras absolutas ha estado disminuyendo hasta 2016 y ha tenido un fuerte crecimiento en 2017, sin alcanzar las cifras de 2014, en porcentaje, en el País

Vasco se han producido durante los cuatro años casi 1 de cada 5 huelgas del total del estado español. En 2017, las tres CCAA con mayor conflictividad, junto al País Vasco, suman el 41'6% del total de conflictos.

TABLA IV. LA DISTRIBUCION TERRITORIAL DE LOS CONFLICTOS. Cantidad y (%)

	2014	2015	2016	2017
ANDALUCIA	104 (9'7)	75 (9'2)	98 (12'7)	78 (8'6)
ARAGON	52 (4'8)	40 (4'9)	28 (3'6)	43 (4'8)
ASTURIAS	32 (3'0)	45 (5'5)	27 (3'5)	59 (6'5)
BALEARES	12 (1'1)	11 (1'3)	10 (1'3)	21 (2'3)
CANARIAS	43 (4'0)	20 (2'5)	25 (3'2)	22 (2'4)
CANTABRIA	25 (2'3)	28 (3'4)	15 (1'9)	25 (2'8)
CASTILLA LA MANCHA	32 (3'0)	15 (1'8)	19 (2'5)	15 (1'7)
CASTILLA Y LEON	47 (4'4)	34 (4'2)	24 (3'1)	19 (2'1)
CATALUÑA	158 (14'7)	125 (15'3)	129 (16'7)	113 (12'5)
CEUTA/MELILLA	7 (0'7)	6 (0'7)	-----	3 (0'3)
EXTREMADURA	19 (1'8)	16 (2'0)	10 (1'3)	13 (1'4)
GALICIA	106 (9'5)	83 (10'2)	57 (7'4)	76 (8'4)
LA RIOJA	14 (1'3)	14 (2'7)	2 (0'25)	11 (9'2)
MADRID	102 (9'5)	71 (8'7)	86 (11'1)	134 (14'8)
MURCIA	21 (2'0)	22 (2'7)	10 (1'3)	28 (3'1)
NAVARRA	52 (4'8)	38 (4'7)	47 (6'1)	43 (4'8)
PAIS VASCO	192 (17'9)	154 (18'9)	150 (19'4)	180 (19'9)
VALENCIA	56 (5'2)	57 (7'0)	36 (4'7)	63 (7'0)

Fuente: Registro ME

2.2.- LA CONFLICTIVIDAD SOCIOLABORAL.

De acuerdo con los informes de Javier Chamorro (Registro FIM) la distribución territorial de los conflictos se muestra en la Tabla V. No se han contabilizado los conflictos de este tipo en el País Vasco, que en los datos del Ministerio de Empleo es la Comunidad con mayor conflictividad laboral (ver Tabla IV) con 150-190 conflictos anuales, entre 3 y más de 3'6 huelgas semanales registradas.

La distribución territorial, que en este caso incluye movilizaciones de todo tipo con componente laboral, incluyendo huelgas generales, tanto a nivel estatal o autonómico y huelgas generales sectoriales. Las diferencias entre ambas series (Tablas IV y V) son bastante evidentes, sobre todo por el abanico entre la CA más y la menos conflictiva, que es de casi 20 puntos porcentuales en el Ministerio de Empleo (Tabla IV) y algo menos de 7 puntos porcentuales en Javier Chamorro (Tabla V).

TABLA V LA DISTRIBUCION TERRITORIAL (%)

	2014	2015	2016	2017
ANDALUCIA	18'8	12'3	17'6	10'8
ARAGON	5'8	4'5	5'2	5'9
ASTURIAS	5'0	4'8	5'2	5'2
BALEARES	3'9	4'1	4'0	3'9
CANARIAS	4'1	4'0	4'4	4'6
CANTABRIA	4'2	4'2	4'4	4'3
CASTILLA LA MANCHA	6'4	6'3	5'7	5'4
CASTILLA Y LEON	4'6	9'2	6'7	8'0
CATALUÑA	7'0	7'3	7'4	6'6
CEUTA Y MELILLA	3'5	3'8	4'0	3'9
EXTREMADURA	4'2	4'2	4'6	4'5
GALICIA	6'5	4'7	4'9	7'4
LA RIOJA	3'5	3'8	4'0	4'3
MADRID	8'6	5'6	6'9	8'8
MURCIA	3'7	3'8	4'4	4'3
NAVARRA	4'7	4'2	5'7	4'8
COM. VALENCIANA	5'5	4'7	5'3	7'3

Registro FIM

Andalucía es la CA con mayor conflictividad, siempre por encima del 10% del total, con altibajos entre el 10'8% y el 8'8%. Las cinco CCAA con mayor conflictividad socio laboral han sido, junto a Andalucía en 2014, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia y Madrid, sumando entre las cinco el 45'8% del total, en 2017 las CCAA son las mismas, exceptuando Castilla La Mancha, puesto que ocupa Castilla y León, sumando entre las cinco el 41'6% del total.

El registro FIM (Tabla V) permite obtener la distribución sectorial, si el conflicto se da en el sector público o en el privado, si el conflicto se produce dentro del centro de trabajo (huelgas, paros y encierros) o fuera, (manifestaciones, concentraciones y otras movilizaciones), la conflictividad en la administración y las subcontratas de la administración (Tabla VI) y también cuales han sido las razones de cada conflicto (Tabla VII).

TABLA VI. LA DISTRIBUCION SECTORIAL, PUBLICO Y PRIVADO, DENTRO Y FUERA (%).

	2014	2015	2016	2017
DISTRIBUCION SECTORIAL				
AGRICULTURA	4'4	2'9	4'6	4'4
INDUSTRIA	29'7	42'7	30'4	25'7
CONSTRUCCION	4.6	5'7	4'6	4'4
SERVICIOS	61'3	48'7	60'4	65'5
SECTOR PUBLICO O PRIVADO				
PRIVADO	61'5	59'0	65'6	62'0
PUBLICO	38'5	41'0	34'3	38'0
DENTRO O FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO				
DENTRO	36'3	29'7	29'4	44'4
FUERA	63'7	70,3	70'6	55'6

Registro FIM.

Si comparamos la distribución sectorial con la de las huelgas del Ministerio de Empleo (Tabla III) hay que recordar que allí no se contabilizan las huelgas y movilizaciones generales, mientras que los datos de Javier Chamorro sí lo hacen. Como primer resultado las diferencias en porcentaje entre sectores se cierran, son menores, en estos últimos.

En cuanto a la relación entre los datos de Javier Chamorro y el número de ocupados, en 2017, hay que recordar que era, en los ocupados, 4'3% agricultura, 14'7% industria, 6'0% construcción y 75% servicios; la relación % de conflictos/% de ocupados es: industria 1'8, agricultura, 1, servicios 0'87 y construcción, 0'73. En comparación con el Ministerio de Empleo (Tabla III) el mayor peso de la conflictividad en la agricultura viene marcado por las huelgas y paros generales, las marchas en Andalucía y la actividad del Sindicato de Obreros del Campo en esa CA. De nuevo el conflicto es primordialmente industrial y la terciarización de la conflictividad es relativamente menos importante si se considera en relación a la ocupación.

La agricultura, que en el Registro ME se movía alrededor del 1%, salvo en 2016 el 2'3%, en el Registro FIM está alrededor del 4'5%, excepto en 2015, que cayó un poco por debajo del 3%.

La construcción está, porcentualmente, entre el 4'6 y el 5'7%, con una media anual 4'8% y el pico en 2015, que fue del 5'7%.

La industria se ha movido entre el 43% (2015) y el 26% (2017) en los años restantes (2014 y 2016) ha sido del 30%, como ya se ha insistido superior al porcentaje de ocupados en este sector, entre 10 y 17 puntos porcentuales más.

Finalmente, los servicios, donde se dan entre el 50% y el 65% de los conflictos, 10-15 puntos por debajo del peso de la ocupación en este sector en 2017.

Como ocurría en los trabajos anteriores, la conflictividad se da mayoritariamente en el sector privado, 60% casi constante en el tiempo aquí analizado, por 40% del sector público. Considerando que los asalariados del sector público no llegan al 20% del total de asalariados (cifras de la EPA para el trimestre IV de 2017) la mayor conflictividad en el sector público es manifiesta.

El conflicto se ha desplazado mayoritariamente de dentro a fuera del centro de trabajo, el porcentaje de conflictos dentro del centro trabajo cayó en 2015 del 36% al 30%, se mantuvo en 2016 y en 2017 subió al 44%; la recuperación macroeconómica ha conllevado a este alza de conflictividad dentro de los centros de trabajo.

Como se concluía en el libro de El Viejo Topo y en IND-137 de Indicadores Económicos y Laborales, el peso de las administraciones públicas y de las subcontratas en esas administraciones tiene un valor importante dentro de la conflictividad laboral del sector servicios (Tabla VI).

TABLA VI. LAS ADMINISTRACIONES Y LAS SUBCONTRATAS DENTRO DEL SECTOR SERVICIOS (%)

	2014	2015	2016	2017
ADMINISTRACIONES (% SERVICIOS)	67'0	66'5	70'0	78'0
SUBCONTRATAS (% SERVICIOS)	21'4	21'4	27'7	35'1
SUBCONTRATAS (% ADMINISTRACIONES)	32'0	33'0	39'5	45'0

Registro FIM

La conflictividad en las administraciones públicas está entre el 66'5% y el 78% de la que se da en el sector servicios, en 2014-2015 esa conflictividad, fue prácticamente del 67%, en 2016 subió al 70% y en 2017 al 78%, por hacerse una idea, en 2017 el número de asalariados de las administraciones es del 10'6% de los asalariados del sector servicios, es decir, la conflictividad por número de asalariados es superior en las administraciones que en el conjunto de los servicios .

En cuanto a las subcontratas de las administraciones, suponían el 32/33%, en 2014 y 2015, de la conflictividad en las administraciones, ese porcentaje subió, en 2016, al 40% y al 45% en 2017 y a lo largo de todo el periodo suponen entre el 21'5% y el 35% del total de conflictos en el total del sector servicios. Es evidente que el sistema de recortes y la privatización a través de subcontratación es un foco de conflictividad laboral y social, además de la generalmente extrema precariedad laboral que, como regla casi absoluta, existe en las subcontratas de las administraciones.

Los conflictos que se han producido en el periodo de estudio tienen su origen en diferentes razones, que en estos informes hemos dividido en ocho principales, los cierres, que incluyen cierres puros y duros y las externalizaciones totales o parciales, los convenios colectivos y

negociaciones de tipo similar, los ERE y ERTE, los despidos, el empleo, los recortes, los salarios y emolumentos de todo tipo, y las condiciones de trabajo.

Una de las divisiones importantes entre las razones de los conflictos es división entre conflictos defensivos, como la lucha contra los cierres de empresas totales o parciales, contra los ERE y ERTE, contra los despidos y contra los recortes, y conflictos ofensivos como son las negociaciones de los convenios colectivos, el empleo; en cuanto a las condiciones de trabajo pueden ser ofensivos, mejora de esas condiciones, o defensivos, defensa de las existentes, y lo mismo ocurre con los salarios.

TABLA VII. LAS RAZONES DE LOS CONFLICTOS. (%)

	2014	2015	2016	2017
CIERRES	11'5	11'1	10'0	5,3
CONDICIONES DE TRABAJO	16'9	22'2	45'6	29'7
CONVENIOS	13'7	21'1	13'4	24'4
DESPIDOS	13'7	7'2	6'9	6'1
EMPLEO	4'1	13'5	5'9	15'6
ERE	11'5	4'0	5'0	4'9
RECORTES	15'8	4'8	1'6	4'6
SALARIOS	12'8	16'3	11'6	9'0

Registro FIM

Ateniéndonos a las medias de los cuatro años estudiados, el conflicto por las condiciones de trabajo ha sido el más común, 28'6% del total, seguido por los derivados de la negociación de convenios colectivos, el 18'1%, y los salarios, el 12'4%, que entre los tres suman casi el 60% del total. Si durante la crisis eran mayoritarios los conflictos defensivos, en la recuperación son mayoritarios los conflictos ofensivos.

A MODO DE CONCLUSION

Las conclusiones son necesariamente provisionales, dado el corto periodo de tiempo analizado; las principales son:

En este periodo de recuperación no se mantiene el carácter anticíclico de la conflictividad laboral.

El conflicto laboral es principalmente un conflicto industrial de tipo tradicional.

El País Vasco es la Comunidad Autónoma con mayor número de huelgas en el estado, 1 de cada 5 se producen allí.

El País Vasco, Cataluña y Madrid son las CCAA con mayor conflictividad, entre las tres superan el 40% de los conflictos laborales.

La conflictividad laboral y social ofrece variaciones sobre la estrictamente laboral, la primera se da principalmente en el sector público, cuando se calcula en relación al número de ocupados y asalariados.

La conflictividad dentro del centro de trabajo, con la recuperación, ha crecido hasta alcanzar cerca del 45%.

En relación al número de asalariados destaca la importancia de la conflictividad en las administraciones públicas, que alcanzan hasta casi el 80% de las producidas en el total del sector servicios.

Las subcontratas en las administraciones, vistas desde la perspectiva de la conflictividad, son una auténtica lacra, llegan a alcanzar el 45% de las que se dan en el conjunto de las administraciones.

Finalmente, es de destacar que, en la conflictividad, la participación de los sindicatos de clase, especialmente los dos mayoritarios, ha sido de particular importancia.

Los conflictos, en esta fase de la recuperación, han sido principalmente de carácter ofensivo, por la consecución de mejores condiciones laborales de todo tipo, a diferencia de la fase de crisis, en que fueron principalmente de carácter defensivo, en defensa de las actuales condiciones laborales.

NOTAS.

- 1.- J.D. Lacalle, "Conflictividad y crisis. España 2008-2013" (El Viejo Topo, Barcelona, 2015).
- 2.- J.D. Lacalle, "La evolución de la conflictividad laboral durante la crisis y los inicios de la recuperación (2008-2016)" (FIM, Madrid, 2016), IND-1379.
- 3.- J.D. Lacalle, "Conflictividad..", op. cit. nota 1.
- 4.- J.D. Lacalle, "La evolución...", op. cit. en nota 2.