

La conflictividad socio laboral en España durante la crisis

José Daniel Lacalle



El impacto mediático de los problemas y cuestiones que afectan a la clase obrera en nuestro país es prácticamente nulo. Baste comparar el seguimiento que se hace de cuestiones tales como la evolución de las bolsas, la evolución y volumen de la deuda pública o la prima de riesgo, con el que se hace de las elecciones sindicales, la siniestralidad laboral o la conflictividad laboral. Desde luego, la aparición espectacular de partidos emergentes en el año 2015 con un discurso viejo vs nuevo y abajo vs arriba no contribuye a resolver este hecho, sino más bien a difuminarlo, ya que para ese discurso la clase obrera en cuanto tal no existe.

La constatación de este hecho, unida a una vuelta a mis primeros trabajos en el campo del análisis de la sociedad española, el conflicto y particularmente el conflicto laboral, está en el origen de mi último libro, «Conflictividad y crisis. España 2008-2013» (El Viejo Topo-FIM, Barcelona, 2015). Los aspectos y conclusiones más destacables de este son los siguientes:

Centrándonos en los datos del Ministerio de Empleo sobre las cifras de huelgas y cierres pa-

tronales, en primer lugar señalar que la conflictividad ha dejado de ser procíclica, durante el siglo XXI, entre 2000 y 2007 hubo en nuestro país un promedio de 715 huelgas, 1.96 diarias, mientras que durante la crisis, de 2008 a 2013 el promedio fue de 907 huelgas, 2.48 al día, la crisis supuso una subida de casi 200 huelgas anuales, casi un 27%.

Durante la crisis la mayor conflictividad se dio en el País Vasco, entre el 18 y el 24.4% del total de huelgas ocurridas en España; si sumamos las cuatro comunidades con mayor conflictividad: País Vasco, Andalucía, Cataluña y Madrid, en ellas se dan, según los años, entre el 50 y el 60% del total. Si consideramos el número de conflictos por cada 100 mil asalariados, la media en los 6 años, y con índice de mayor a menor, Navarra, 36.4, el País Vasco, 34.7, Cantabria, 16.1, La Rioja, 15.9, Asturias, 13.9, Galicia, 12.1, el resto de comunidades tienen índices inferiores a 10. Como se ve las comunidades más conflictivas en función del número de asalariados están situadas en la cornisa cantábrica y en el área de influencia del

*Fundación de Investigaciones Marxistas. Para la revista *Laberinto*, enero 2016.

País Vasco. Por otro lado existe una correlación negativa entre el nivel de conflictividad y la tasa de paro en una comunidad autónoma: a mayor tasa de paro, menor conflictividad y viceversa. Parece existir una correlación positiva entre tasa de sindicación y nivel de conflictividad, al menos a partir del peso de las federaciones autonómicas de los dos grandes sindicatos. La correlación entre la situación política de una comunidad, el partido de gobierno, y el nivel de conflictividad en la misma es prácticamente nula.

Si nos centramos en los informes sobre conflictividad que prepara mensualmente Javier Chamorro para *Mundo Obrero* y la Fundación de Investigaciones Marxistas, serie menos exhaustiva pero con mucha más información que la del ministerio de Empleo, y consideramos que los datos manejados de Navarra y el País Vasco indican una infrarrepresentación que en parte los invalida, podemos ampliar el abanico a la distribución sectorial, a la división en función de que la propiedad sea pública o privada, si la conflictividad se produce dentro o fuera de los centros de trabajo y en función de las razones por las que se originan los conflictos, que se han agrupado en ocho bloques: cierres (que incluyen cierres totales y parciales, extrenalizaciones y subcontrataciones), convenios (que incluyen convenios y otros tipos de negociación colectiva), condiciones laborales, salarios (incluyendo todo tipo de remuneraciones, directas, indirectas o diferidas), despidos, empleo, ERE y recortes.

La terciarización de la conflictividad, en términos absolutos, es un hecho cierto y comprobado. La conflictividad se produce mayoritariamente en el sector terciario a medida que la sociedad en su conjunto se terciariza; sin embargo, si se relaciona no solo al número total de conflictos sino al número de trabajadores ocupados en las diferentes ramas y sectores económicos, esa conflictividad relativa se da mayoritariamente en los sectores y ramas tradicionales del movimiento obrero (industria de todo tipo, minería, transporte, almacenamiento y servicios públicos municipales). La conflictividad en sectores en decadencia y/o regresión (agricultura, construcción) ha sido muy baja.

Dentro del sector terciario (descontando transporte y almacenaje), la conflictividad en las administraciones públicas (incluyendo enseñanza y sanidad), es muy elevada. El 60% de los conflictos terciarios tienen lugar en las administraciones, en donde se dan el 30% del total de conflictos. Las privatizaciones, externalizaciones y subcontrataciones, que no tienen nada que ver con la crisis y todo con la ideología de quienes gestionan la globalización económica, son un caldo de cultivo para la corrupción y para la conflictividad.

El conflicto se ha ido trasladando de dentro a fuera de los centros de trabajo, este movimiento (de lugar de trabajo a la calle) es mayoritario en el sector terciario, en donde fuera se desarrollan más del 70% de los conflictos, y se da en menor medida en la industria, solamente el 56.5% de los conflictos se producen fuera de los centros.

Es de destacar que a lo largo de la crisis, una abrumadora mayoría de los conflictos lo han sido de carácter defensivo, es decir, planteados por los trabajadores para mantener o no perder condiciones de vida y de trabajo. Por otro lado se ha producido durante la crisis un cambio en la importancia de las razones de la conflictividad. Aumentan las más genéricas, como empleo y recortes, y se estabilizan las que sí lo están, es decir, los conflictos más relacionados a causas concretas en el trabajo, como cierres, convenios ERE y despidos.

En cuanto a la percepción social del conflicto laboral se puede afirmar que:

No es cierto que exista una aceptación pasiva de trabajadores y ciudadanos frente a los recortes de derechos laborales y sociales impuestos por los gobiernos de la nación durante la crisis.

Se ha producido un cambio de la localización de la conflictividad, desde dentro del centro de trabajo a las calles, sin que ello signifique la desaparición de los primeros.

No es cierto que el conflicto laboral sido haya sustituido. Es cierto que las cúpulas sindicales, sobre todo en los grandes sindicatos, han perdido capacidad de convocatoria y liderazgo en los conflictos laborales, pero no lo es que los sindicatos hayan sido sustituidos por otras plataformas unitarias, en las cuales están incluidas los primeros.