

IND-195.- LA EVOLUCION DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL DESDE LOS INICIOS DE LA RECUPERACION (2014-2018).

JOSE DANIEL LACALLE. FUNDACION DE INVESTIGACIONES MARXISTAS.

0.- NOTA PREVIA.

A 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; a partir de ahí se hizo una actualización recogiendo los datos por años completos en la recuperación, hasta 2017 (3) y se dedica el presente al mismo tema, que cubre hasta los datos completos de 2018. 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 (referidos como Registro FIM).

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 y en los datos del Ministerio de Empleo, se puede ver en la Tabla I.

TABLA I. HUELGAS EN ESPAÑA 2008-2018.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
810	1.001	984	777	878	994	777	615	641	731	728

Fuente: Registro ME

En el periodo elegido, de crisis (2008-2013) y recuperación (2014-2018), los datos son los siguientes: durante el primero, 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 de 907 huelgas al año, 2'5 diarias; a partir de los inicios de la recuperación el número de huelgas anuales comienza a descender hasta 2015 y se recupera algo hasta 2018, estando estabilizado en los dos últimos años, con un ligero descenso en el último año; la media de estos cinco últimos años es de 691 huelgas/año, 1'9 diarias. Entre esa primera fase y la segunda la media anual de los conflictos cae un 24%, 0'6 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 servicios; 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, desde 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 (2014-2018).

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 y que desde ellos se da una información exhaustiva mes a mes. Sin embargo es necesario señalar que tanto los sindicatos como la CEOE realizan al menos 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, aunque de hecho 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 los de Javier Chamorro estaban completos; en el resto analizados (2015, 2016, 2017 y 2018) hemos recogido los datos de ambos registros hasta diciembre del año 2018.

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

En el periodo estudiado (2014-2018) el número de huelgas disminuyó en un 6’3%, (Tabla II), el número de trabajadores implicados prácticamente se disparó, aumentando en más de 2’7 millones, lo mismo que el número de jornadas perdidas, que aumentó en más de 1 millón, el gran cambio en trabajadores y jornadas se ha dado en 2018, que subieron, respectivamente en 2’44 millones y casi 790 mil.

Desde 2014, la media de trabajadores implicados en una huelga han subido en un 236’5% y en el último año prácticamente no han variado, la media de jornadas perdidas en una huelga ha subido en un 282% y en el último año un 193’3%, hasta casi el doble del año anterior; las jornadas perdidas por cada trabajador implicado han ido disminuyendo hasta ser, en 2018, la quinta parte que en 2014.

TABLA II. HUELGAS LABORALES EN EL PERIODO 2014-2018 (Registro ME)

	2014	2015	2016	2017	2018
Nº DE HUELGAS	777	615	641	731	728
Nº TRABAJADORES	217.047	170.528	183.120	482.914	2.921.408
JORNADAS PERDIDAS	620.568	497.483	388.912	851.444	1.639.775
TRABAJADORES/HUELGA	279,3	277,3	285,7	661,5	660,6
JORNADAS/HUELGA	798,7	808,9	606,7	1.164,8	2.252,4
JORNADAS/TRABAJADOR	2,86	2,92	2,32	1,76	0,56

Las huelgas se producen ahora, en 2018, con una mayor implicación de trabajadores y una mayor pérdida de jornadas laborales. 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 18'3%, prácticamente estabilizadas en el último año, pero sin llegar en 2018 al nivel de 2014, quedando un 6'3% por debajo de la cifra inicial. Ya hemos indicado que el número de trabajadores implicados y el número de jornadas perdidas se han disparado de una forma espectacular. El carácter anticíclico de la conflictividad laboral, que era una característica de la época de crisis, en la recuperación en la época del capitalismo globalizado ha desaparecido, recuperándose el carácter cíclico, es decir, la recuperación va acompañada de un crecimiento de la conflictividad.

Centrándonos en el análisis de los trabajadores involucrados en cada huelga, estos descienden en 2015, y suben a partir de entonces, llegan en 2018 a superar en 2'7 millones la cifra de 2014, que ya hemos señalado; las jornadas perdidas por huelga han llegado en 2018 a una cifra record, casi 1'2 millones más que en 2014; pero las jornadas perdidas por cada trabajador han llegado al nivel más bajo del periodo analizado, sólo 0'56, es decir, cada trabajador implicado pierde poco más de medio día de trabajo.

2.1.1.- LA DISTRIBUCION SECTORIAL Y POR RAMAS

Si pasamos a la distribución de la conflictividad por 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 2018 era: agricultura 4'2%, industria, 13'9%, construcción, 6'2% y servicios, 75'7%.

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

	2014	2015	2016	2017	2018
AGRICULTURA	8 (1'0)	5 (0'8)	6 (2'3)	5(0'7)	6(0'8)
INDUSTRIA	279 (35'9)	253 (41'1)	249 (38'8)	268 (36'7)	253(34'8)
CONSTRUCCION	28 (3'6)	19 (3'1)	35 (5'5)	25 (3'2)	12(1'6)
SERVICIOS	462 (59'9)	338 (55'0)	352 (54'9)	432 (59'3)	455(62'5)
GENERALES				1	2

Fuente. Registro ME.

Si consideramos la conflictividad por número de ocupados en cada sector, para el año 2018, la relación % huelgas y % de ocupados es la siguiente, agricultura, 0'186, industria, 2'5, construcción, 0,25 y servicios 0'83; es decir, la conflictividad es fundamentalmente industrial.

Los conflictos en agricultura y construcción (dos sectores altamente precarizados) apenas llegan al 5% entre ambos, salvo en 2016 que alcanzaron el 7'8%, en 2018 su suma es el 2'4% del total. 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. Lo que está claro es que la precariedad laboral no supone mayor conflictividad.

Se puede deducir, por lo tanto, que contabilizando el número de huelgas, el conflicto laboral es, principalmente, un conflicto industrial, a pesar de que cuantitativamente haya más conflictos en el sector servicios.

Para el número de trabajadores implicados y el de jornadas perdidas en función del sector de actividad (Tabla IIIA) se han recogidos los datos de los dos últimos años:

TABLA IIIA. CONFLICTIVIDAD POR SECTORES DE ACTIVIDAD (en miles y %)

	TRABAJADORES IMPLICADOS		JORNADAS PERDIDAS	
	2017	2018	2017	2018
AGRICULTURA	4'333	1'480	17'383	47'743
INDUSTRIA	71'331	57'950	249'265	186'252
CONSTRUCCION	0'997	0,446	6'939	0'552
SERVICIOS	149'062	278'795	320'666	673'084
HUELGAS GENERALES	257'191	2.582'737	257'191	732'144

Fuente: Registro ME

En el último año, el número de trabajadores implicados ha disminuido en la agricultura, un 99'96%, la industria, un 92% y la construcción, un 55'3%, solamente han subido los trabajadores implicados en huelgas en el sector servicios, un 87%, y en las huelgas generales, que en número subieron en un 100%, pasando de 1 a 2 en el último año. Es decir, se ha producido una clara terciarización y generalización en los trabajadores implicados. En cuanto a las jornadas perdidas han aumentado en la agricultura, un 174'6%, los servicios, un 110% y en las huelgas generales, un 184'7%, en este caso a la terciarización y generalización hay que añadir los incrementos en la agricultura.

TABLA IIIB. TRABAJADORES IMPLICADOS POR HUELGA (T/H), JORNADAS PERDIDAS POR HUELGA (J/H) Y JORNADAS PERDIDAS POR TRABAJADOR IMPLICADO (J/I). SECTORES DE ACTIVIDAD. 2017 y 2018.

	T/H		J/H		J/I	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
AGRICULTURA	866'6	246'7	3.476'6	7.957'2	4'0	32'3
INDUSTRIA	266'2	216'2	930'1	736'2	3'5	3'4
CONSTRUCCION	39'9	37'1	277'6	46'0	7'0	1'2
SERVICIOS	345'1	612'7	742'3	1.479'3	2'2	2'4
HUELGAS GENERALES	2'33mill	1'3mill	336'1mil	257'2mil		

Registro ME

En los dos últimos años, en la agricultura los trabajadores por huelga han caído en un 71'5%, sin embargo se han disparado las jornadas perdidas por huelga, llegando casi a las 8.000, bastante más del doble de las del año anterior y las jornadas perdidas por trabajador han

aumentado en 8 veces; en la industria, los trabajadores involucrados por huelga han disminuido en un 19%, las jornadas perdidas por huelga también han perdido, casi un 21%, y las jornadas perdidas por trabajador son prácticamente las mismas; en la construcción, el número de trabajadores por huelga apenas ha variado, pero las jornadas perdidas por huelga han caído drásticamente, de forma similar a las jornadas perdidas por trabajador involucrado, finalmente, en los servicios se da una subida sustancial en los trabajadores por huelga, del 77'5%, del mismo modo que en las jornadas perdidas por huelga, con subida cercana al 100%, mientras que las jornadas perdidas por trabajador involucrado apenas varían.

TABLA IIIB. CONFLICTIVIDAD POR RAMAS DE OCUPACION (2018)

INDUSTRIA MANUFACTURERA	235
TRANSPORTE. ALMACENAJE	94
ACTIVIDADES SANITARIAS. SERVICIOS SOCIALES	92
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. SERVICIOS AUXILIARES	83
COMERCIO. REPARACION VEHICULOS	34
EDUCACION	32
OTROS SERVICIOS	28
INFORMACION. COMUNICACIÓN	23
ACTIVIDADES CIENTIFICAS Y TECNICAS	20
HOSTELERIA	18
ADMINISTRACIONES PUBLICAS, DEFENSA, SEGURIDAD SOCIAL	18
SUMINISTRO DE AGUA. SANEAMIENTO. GESTION RESIDUOS	12
CONSTRUCCION	12
RESTO	<10

Fuente: Registro ME

Si se pasa al análisis de los conflictos por rama de ocupación (Tabla III.B), vemos que con gran diferencia la rama en la que se producen más conflictos es la Industria Manufacturera (235), a continuación hay un bloque de ramas en la que se produjeron entre 80 y 95 conflictos (Transporte y Almacenaje, 94, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, 92, Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares,) es decir, ramas del movimiento obrero tradicional; a continuación existe un bloque de 9 ramas, en las que se han dado entre 12 y 35 huelgas en 2018, en el resto el número de huelgas ha sido menos de 10.

En la evolución del último año, las mayores subidas del número de conflictos se han dado en las ramas de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, 33 más y Transporte y Almacenaje, 10 más; en el otro lado, las ramas que han tenido una mayor caída son Información y Comunicación, 25 menos, Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, 17 menos, Industria Manufacturera, 14 menos, y Construcción, 13 menos.

2.1.3.- LA DISTRIBUCION TERRITORIAL DE LA CONFLICTIVIDAD. (2017-2018).

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 61'4% (2014), 62'3% (2015), 67'3% (2016), 58'8% (2017) y 63'0% (2018) en crecimiento hasta 2016, con una fuerte caída en 2017, casi 10 puntos porcentuales y una vuelta a las cifras de 2014 y 2015. A destacar que Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco, junto con Valencia, son los bastiones del movimiento obrero organizado.

TABLA IV. CONFLICTIVIDAD LABORAL POR CCAA (cantidad y %)

	2014	2015	2016	2017	2018
ANDALUCIA	104 (9'7)	75 (9'2)	98 (12'7)	78 (7'9)	76(7'8)
ARAGON	52 (4'8)	40 (4'9)	28 (3'6)	43 (4'3)	51(5'2)
ASTURIAS	32 (3'0)	45 (5'5)	27 (3'5)	59 (6'0)	38(3'9)
BALEARES	12 (1'1)	11 (1'3)	10 (1'3)	21 (2'1)	12(1'2)
CANARIAS	43 (4'0)	20 (2'5)	25 (3'2)	22 (2'2)	14(1'4)
CANTABRIA	25 (2'3)	28 (3'4)	15 (1'9)	25 (2'5)	26(2'7)
CASTILLA LA MANCHA	32 (3'0)	15 (1'8)	19 (2'5)	17 (1'7)	18(1'8)
CASTILLA Y LEON	47 (4'4)	34 (4'2)	24 (3'1)	60 (6'1)	42(4'3)
CATALUÑA	158 (14'7)	125 (15'3)	129 (16'7)	113(11'4)	108(11'1)
CEUTA/MELILLA	7 (0'7)	6 (0'7)	-----	3 (0'3)	7(0'7)
EXTREMADURA	19 (1'8)	16 (2'0)	10 (1'3)	13 (1'3)	16(1'6)
GALICIA	106 (9'5)	83 (10'2)	57 (7'4)	76 (7'7)	66(6'8)
LA RIOJA	14 (1'3)	14 (2'7)	2 (0'25)	11 (1'1)	16(1'6)
MADRID	102 (9'5)	71 (8'7)	86 (11'1)	135(13'6)	140(14'3)
MURCIA	21 (2'0)	22 (2'7)	10 (1'3)	28 (2'8)	18(1'8)
NAVARRA	52 (4'8)	38 (4'7)	47 (6'1)	43 (4'3)	47(4'8)
PAIS VASCO	192 (17'9)	154 (18'9)	150 (19'4)	180 (18'2)	224(23'0)
VALENCIA	56 (5'2)	57 (7'0)	36 (4'7)	63 (6'4)	52(5'3)

Fuente: Registro ME

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 y en 2018, superando con creces las cifras de 2014, en un 16'7%, en el País Vasco, durante estos 5 años de recuperación, se han producido entre casi

1 de cada 5 huelgas a casi 1 de cada 3 del total del estado español. En 2018, las tres CCAA con mayor conflictividad, País Vasco, Madrid y Cataluña suman el 48'9% del total de conflictos, y si añadimos la cuarta, Andalucía, la suma sería el 56'7%

TABLA IVB. CONFLICTIVIDAD EN ANDALUCIA, CATALUÑA, MADRID Y PAIS VASCO

	HUELGAS		PARTICIPANTES		JORNADAS PERDIDAS	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
ANDALUCIA	78(7'9)	76(7'8)	11.005(2'3)	14.119(0'5)	36.337(4'3)	25.545(1'6)
CATALUÑA	113(11'4)	108(11'1)	286.098(59'0)	308.545(10'6)	335.516(39'4)	313.468(19'1)
MADRID	135(13'6)	140(14'3)	50.142(10'4)	2.431.085(83'2)	98.678(10'4)	990.693(60'4)
PAIS VASCO	180(18'2)	224(23'0)	59.389(12'3)	46.630(1'6)	100.636(11'3)	129.079(7'9)

Fuente Registro ME, entre paréntesis los % del total

Pasando al análisis más detallado de las cuatro CCAA con mayor conflictividad laboral, Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco en 2017 y 2018 (Tabla IVA) en 2018 entre las 4 sumaban el 56'2% de las huelgas (el 51'1% en 2017), el 95'9% de los participantes (el 84% en 2017) y el 89% de las jornadas perdidas (el 65'4% en 2017).

En el caso de Andalucía, con cerca del 8% de las huelgas en los dos años, han descendido sustancialmente el porcentaje de participantes y de jornadas perdidas, en cantidad los primeros han subido (un 28'3%) y las jornadas perdidas han bajado (un 29'7%), el peso (%) de Andalucía en la conflictividad total del país ha caído cerca de 1'8 puntos porcentuales en participantes y jornadas perdidas.

En Cataluña, en donde el porcentaje de huelgas se mantiene ligeramente a la baja, cerca del 11%, el número de participantes ha subido (a pesar del desplome de su peso en el total, en 40 puntos porcentuales) y el número de jornadas perdidas ha caído, en algo más de 20 mil en cantidad y algo más de 20 puntos porcentuales; las caídas en los porcentajes de participantes y jornadas se deben a los incrementos en la Comunidad de Madrid.

En Madrid, en donde el número de huelgas se mantiene en los años alrededor del 14%, se ha producido un masivo incremento en el número de trabajadores (por encima de los 2'38 millones) en el año 2018 y cerca de 900 mil jornadas perdidas más.

En el País Vasco, que es la CA con mayor número de huelgas, alcanzando en 2018 el 23% del total del estado y en crecimiento desde los inicios de la recuperación, en cantidad desde 2016 (casi el 50%) y en porcentaje desde 2014 (con una subida de 5 puntos porcentuales).

2.1.4.- DATOS ADICIONALES.

En 2017 los centros de trabajo implicados en las huelgas fueron el 98'85% de los convocados y en 2018, esa cifra fue del 99'4%; por lo que respecta a las plantillas de los centros convocados con relación a los implicados, esas cifras fueron, respectivamente del 96'66% en 2017 y 98'6% en 2018. Estas cifras muestran la enorme capacidad de convocatoria de los convocantes, generalmente exclusiva de los sindicatos mayoritarios.

Los motivos de las huelgas fueron: en 2017, en un 98'9% estrictamente laborales, de ellos un 46'9% por motivos derivados de la negociación colectiva y un 53'1% de otras causas; en 2018,

esas cifras fueron, 97'5% estrictamente laborales, de ellos el 40'1 derivados de la negociación colectiva y el 59'9% no. Lo cual muestra de nuevo el decisivo papel de los sindicatos en la conflictividad laboral.

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 150-224 conflictos anuales, entre 3 y 4'3 huelgas semanales registradas.

La distribución territorial, en este caso incluye movilizaciones de todo tipo con componente laboral, incluyendo huelgas generales, tanto a nivel estatal o autonómico y huelgas generales sectoriales.

TABLA V LA DISTRIBUCION TERRITORIAL (%)

	2014	2015	2016	2017	2018
ANDALUCIA	18'8	12'3	17'6	10'8	14'1
ARAGON	5'8	4'5	5'2	5'9	4'1
ASTURIAS	5'0	4'8	5'2	5'2	4'7
BALEARES	3'9	4'1	4'0	3'9	3'6
CANARIAS	4'1	4'0	4'4	4'6	4'4
CANTABRIA	4'2	4'2	4'4	4'3	4'3
CASTILLA LA MANCHA	6'4	6'3	5'7	5'4	5'6
CASTILLA Y LEON	4'6	9'2	6'7	8'0	7'7
CATALUÑA	7'0	7'3	7'4	6'6	7'7
CEUTA Y MELILLA	3'5	3'8	4'0	3'9	----
EXTREMADURA	4'2	4'2	4'6	4'5	4'7
GALICIA	6'5	4'7	4'9	7'4	7'4
LA RIOJA	3'5	3'8	4'0	4'3	4'0
MADRID	8'6	5'6	6'9	8'8	7'7
MURCIA	3'7	3'8	4'4	4'3	4'2
NAVARRA	4'7	4'2	5'7	4'8	4'4
COM. VALENCIANA	5'5	4'7	5'3	7'3	6'7

Registro FIM

La distribución porcentual es muy similar a lo largo de todo el periodo. 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 totalizan el 45'8% del total, en 2018 las CCAA son las mismas, exceptuando Castilla La Mancha, puesto que ocupa Castilla y León, sumando entre las cinco más conflictivas el 44'6% del total.

El registro FIM (Tablas VI) 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 (Tablas VIA, VIB y VIC) y también cuales han sido las razones de cada conflicto (Tabla VII).

TABLA VIA. LA DISTRIBUCION SECTORIAL (%).

	2014	2015	2016	2017	2018
AGRICULTURA	4'4	2'9	4'6	4'4	11'0
INDUSTRIA	29'7	42'7	30'4	25'7	32'8
CONSTRUCCION	4.6	5'7	4'6	4'4	3'4
SERVICIOS	61'3	48'7	60'4	65'5	52'8

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. La evolución de la industria ha sido creciente, un 10% mayor en 2018 que en 2014, y la evolución de los servicios decreciente, un 14% menor entre las mismas fechas

En cuanto a la relación entre los datos de Javier Chamorro y el número de ocupados, en 2018, 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: agricultura 2'6, industria 2'4, servicios 0'7 y construcción, 0'54. 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 2018, que se disparó al 11%.

La construcción está alrededor del 4'5%, y ha caído en 2018 al 3'4%.

La industria, siempre por encima del 25%, se ha movido entre el 43% (2015) y el 26% (2017), como ya se ha insistido, es superior al porcentaje de ocupados en este sector.

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 2018.

TABLA VIB. SECTOR PUBLICO O PRIVADO (%).

PRIVADO	61'5	59'0	65'6	62'0	59'5
PUBLICO	38'5	41'0	34'3	38'0	40'5

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, la mayor intensidad de la conflictividad en el sector público es manifiesta.

TABLA VIC. DENTRO O FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO (%)

DENTRO	36'3	29'7	29'4	44'4	43'4
FUERA	63'7	70,3	70'6	55'6	56'6

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%, manteniéndose casi igual en 2018, 43'4%; la recuperación macroeconómica ha conllevado a este alza de conflictividad dentro de los centros de trabajo, una subida del 19'6% en el periodo.

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	2018
ADMINISTRACIONES (% SERVICIOS)	67'0	66'5	70'0	78'0	69'0
SUBCONTRATAS (% SERVICIOS)	21'4	21'9	27'7	35'1	19'6
SUBCONTRATAS (% ADMINISTRACIONES)	32'0	33'0	39'5	45'0	28'4

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 era el 70%, en 2017 subió al 78% y en 2018 bajo al 69%, volviendo a los niveles iniciales. 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, bajando al 28'4% en 2018, el porcentaje más bajo de la serie. A lo largo de todo el periodo suponen entre el 21'5% y el 35% del total de conflictos del sector servicios, con una media del 25'1%, es decir, las subcontratas de las administraciones suponen 1 de cada 4 conflictos sociolaborales del sector servicios, a su vez las subcontratas de la administración suponen el 35'58 de media de los conflictos en las administraciones más de 1 de cada 3 como media en el periodo. 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 ese tipo de subcontratas.

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, las jornadas, 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 la 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 y 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 las jornadas y los salarios.

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

	2014	2015	2016	2017	2018
CIERRES	11'5	11'1	10'0	5,3	6'7
CONDICIONES DE TRABAJO	16'9	22'2	45'6	29'7	27'7
CONVENIOS	13'7	21'1	13'4	24'4	29'0
DESPIDOS	13'7	7'2	6'9	6'1	5'4
EMPLEO	4'1	13'5	5'9	15'6	12'2
ERE	11'5	4'0	5'0	4'9	1'7
JORNADA	----	----	----	----	0'2
RECORTES	15'8	4'8	1'6	4'6	3'0
SALARIOS	12'8	16'3	11'6	9'0	14'2

Registro FIM

Ateniéndonos a las medias de los cinco años estudiados, los conflictos por las condiciones de trabajo y por los convenios han sido la mayoría, el 56'7% del total en 2018, entre ambos han pasado del 30'6% en 2014 al 56'7% en 2018, con una subida del 85%, les siguen el empleo y los salarios, cuya suma ha pasado del 16'9 en 2014 al 26'4% en 2018; entre los cuatro motivos suman en 2018 el 83'1% del total.

Es de destacar la caída de la motivación de los recortes, en casi 13 puntos porcentuales en este periodo de recuperación.

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, de hecho, en los dos últimos años es todo lo contrario, claramente cíclico.

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 ha crecido con la recuperación 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, aunque han disminuido en el último año.

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.

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

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-137.
- 3.- J.D. Lacalle, "La evolución de la conflictividad laboral 2014-2017", IND-176.
- 4.- J.D. Lacalle, "Conflictividad..." op.cit. pp. 184-191.