

CONFLICTIVIDAD Y CRISIS. ESPAÑA 2008-2013. JOSE DANIEL LACALLE. El Viejo Topo, ISBN 978-84-16288-46-5. Madrid

Albert Ferrer Sánchez¹

Introducción

Este libro tiene como objeto estudiar las características y la evolución de la conflictividad laboral en España, desde el inicio de la crisis económica hasta el año 2013. Para ello, utiliza dos tipos de indicadores: los proporcionados por el Ministerio de Empleo sobre la actividad huelguística y los proporcionados por la Fundación de Investigaciones Marxistas sobre la conflictividad sociolaboral.

Estos últimos incluyen, además de huelgas, todas aquellas movilizaciones sociales asociadas a los conflictos laborales (manifestaciones, concentraciones frente a instituciones y sedes empresariales, cortes de calles, etc.). De esta forma, Lacalle pretende medir la incidencia de un nuevo tipo de conflictividad que, pese a tener un marcado vínculo con el mundo del trabajo, no es estrictamente laboral. El ejemplo más destacado de este nuevo tipo de conflictividad son las llamadas “mareas”. Estas han sido plataformas sociales de base amplia que han agrupado a profesionales de los servicios públicos (sanidad, enseñanza, justicia, servicios sociales, etc.) y sus usuarios. En términos generales, podemos considerar que todas ellas han perseguido un doble fin. Por un lado, se han opuesto a los recortes presupuestarios y al deterioro de los servicios públicos. Por otro lado, han reivindicado demandas de tipo estrictamente laboral para proteger los derechos económicos de los profesionales empleados del sector público. En algunos casos, también han tratado de revertir procesos de privatización y externalización de servicios públicos. En cuanto a métodos de lucha, las “mareas” han combinado la actividad huelguística con movilizaciones en la vía pública y acciones judiciales. Así pues, su actividad se desarrolla dentro de los límites del sistema. En términos

¹ Estudiante del programa de doctorado en Ciudadanía y DD.HH de la Universidad de Barcelona

organizativos, las decisiones se toman de forma colectiva por parte de los grupos organizados en los diferentes niveles sin que exista el monopolio de la decisión en ninguno de ellos.

El libro se divide en ocho capítulos y un apartado de conclusiones. El primero de ellos analiza las características generales de la conflictividad en el capitalismo de inicios del siglo XXI, así como las principales características del mercado de trabajo y las relaciones laborales en la globalización neoliberal. El segundo capítulo analiza la conflictividad en España en términos cuantitativos generales. Para ello, muestra un cuadro en que aparece el número de huelgas registradas en cada año y una serie de variables que muestran su intensidad y apoyo por parte de los trabajadores.

En el tercer apartado, Lacalle muestra el número y la intensidad de las huelgas registradas en todas y en cada una de las Comunidades Autónomas. De esta forma, pretende averiguar si la actividad huelguística se focaliza en los enclaves tradicionales del movimiento obrero, es decir, en aquellas zonas que experimentaron un fuerte crecimiento industrial durante el último tercio del siglo XIX y el siglo XX. En el cuarto capítulo, Lacalle estudia la distribución de la conflictividad laboral en las distintas ramas de la producción. Para ello, divide los conflictos en tres grandes bloques: los vinculados al sector agrario, los vinculados al sector industrial ampliado (industrias manufactureras, minería, construcción y transportes y logística) y los vinculados al sector servicios.

En el quinto capítulo, el autor muestra la distribución de los conflictos en el sector público y en el sector privado. Además, muestra el peso de la actividad huelguística registrada en las administraciones públicas sobre el total de huelgas registradas y sobre el conjunto de las registradas en el sector servicios. A continuación, muestra la distribución de los conflictos según el lugar donde se producen. Para ello, Lacalle crea dos categorías: la conflictividad dentro de la empresa y la conflictividad fuera de la empresa. La primera incluye la actividad huelguística y la segunda incluye aquellas movilizaciones que tienen lugar fuera de los centros de trabajo impliquen o no un paro de la actividad laboral.

En el penúltimo capítulo, se analizan las causas de los conflictos laborales registrados durante la crisis. Lacalle identifica seis tipos diferentes de causas: los despidos, los ERE's, condiciones de trabajo, la negociación colectiva, cierres de empresas o centros de trabajo, despidos, salarios, recortes en el gasto público y el empleo. Según el autor, las dos últimas causas son de tipo "genérico" y no guardan una relación directa con las condiciones laborales de los trabajadores. Por último,

Lacalle estudia la capacidad movilizadora de los sindicatos y su protagonismo en la conflictividad laboral actual.²

La conflictividad en el capitalismo

Para definir el conflicto social, Lacalle recurre a la descripción de Lewis Coser para quien este fenómeno es: “la lucha por los valores y por el status, el poder y los recursos escasos, en el curso de la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales”. Así pues, podemos definir el conflicto social como el enfrentamiento de los grupos que conforman la sociedad por el control y la distribución de los recursos escasos disponibles. Este conflicto tiene una base objetiva en la estructura de la sociedad.

Siguiendo a Manuel Tuñón de Lara, Lacalle distingue entre tres tipos de conflicto: 1) El espontáneo. Se caracteriza por una falta de fines específicos. En estos casos, este tipo de conflicto suele estar marcado por la falta de organización de los participantes; 2) El conflicto por objetivos precisos e identificables. Suelen ir acompañados de un análisis de las causas y una estrategia por parte de los protagonistas; 3) El conflicto por objetivos totales o revolucionario. Este tiene por objeto transformar los pilares fundamentales de la sociedad. En este libro, el objeto de estudio son los conflictos laborales por razones concretas y claramente identificables en sus distintas formas.

El autor afirma que el conflicto puede ser de tipo ofensivo o defensivo. Sin embargo, es difícil clasificar un conflicto determinado en esta categorización, puesto que este puede tener una serie de rasgos ofensivos y otros defensivos. Por otra parte, distingue, también, entre conflictos integrados y no integrados. Los primeros son aquellos que pueden ser aceptados sin tensiones que pongan en cuestión el equilibrio sobre el que se fundamenta el conjunto social. Dicho de otro modo, el conflicto integrado transcurre según lo previsto en el orden jurídico vigente. Es necesario matizar que cada sociedad ofrece una serie de posibilidades e limitaciones institucionales al conflicto social. Según Lacalle, cuantos más

² Lo que sigue en esta reseña, a partir de aquí, pretende ser un resumen comentado de la obra de Lacalle. Para ello hemos seguido el recorrido de sus apartados principales, y hemos seleccionando sus principales argumentos, ideas y datos (mediante las tablas que se recogen de la obra en este mismo escrito). Este resumen incluye, además, algunos de los autores y teorías que han servido al autor de esta obra como guía, fuente de información, o punto de contraste. Consideramos que esta es la mejor manera de “reseñar” este libro –por su tipo de contenido y argumentación–, porque con ello suministramos a los lectores de esta revista los elementos suficientes para juzgar su interés y valor.

obstáculos ponga el sistema al conflicto, será más difícil su manifestación, pero esta será más radical.

Siguiendo las reflexiones del historiador Manuel Tuñón de Lara, José Daniel Lacalle establece tres variables: el principio de identidad, el principio de oposición y el principio de totalidad. En otras palabras, los implicados se sienten o no idénticos entre sí, se sienten opuestos o no a otros agentes y se sienten o no dentro de una comunidad más amplia. A partir de estas tres variables, Lacalle establece 4 categorías de conflicto: 1) La ausencia de conflicto tendente a la automarginación individual; 2) El conflicto individual. Suele ir acompañado por un utilitarismo defensivo y personal³; 3) El conflicto del grupo laboral o profesional. Suele ir acompañado por una solidaridad grupal; 4) Acción de clase. Se distingue por la solidaridad social que trasciende los intereses del grupo particular. En este libro, Lacalle solo estudia los conflictos laborales manifiestos en sus distintas formas (actividad huelguística, agitación fuera de los centros de trabajo, etc.) y considera que todos ellos están condicionados por los cuatro siguientes factores externos: la institucionalización de la negociación colectiva, el contexto económico, el carácter del trabajo en la empresa (duro o llevadero, nivel de diversificación, manual o intelectual, etc.) y los “factores ecológicos” (características de la región y sus mercados, nivel de desarrollo social, etc.).

Una vez analizado el carácter del conflicto laboral y las distintas formas en que se presenta, el texto expone las relaciones de clase en el capitalismo remundilizado a partir de la obra de David Gordon, Richard Edwards y Michael Reich. Según estos autores, en los años ochenta, se produjo una remodelación de los límites que separan los distintos segmentos laborales y que están teniendo cambios en sus estructuras internas. Estos autores dividen la clase trabajadora en distintos segmentos laborales. Por un lado, hablan de “sector primario” para referirse a las grandes y medianas empresas. Por otra parte, denominan “sector secundario” a las pequeñas empresas. A su vez, el sector primario se puede dividir en dos partes: el sector primario independiente (formado por los asalariados profesionales) y el sector primario subordinado.

Desde esta perspectiva, los autores antes mencionados, consideran que las ganancias de los trabajadores secundarios se han deteriorado progresivamente en relación con las de sus homólogos del segmento primario subordinado. Por otro

³ Lacalle recurre a un artículo de Vicenç Navarro para ejemplificar este tipo de conflicto. Los trabajadores de la empresa Ford abandonaron su puesto de trabajo a mitad de semana de forma repentina e individual. Ninguno de ellos reclamó el pago del trabajo efectuado.

lado, los trabajadores primarios independientes mantienen su posición relativa. En cuando a las minorías raciales, su posición en el segmento primario subordinado se ha reforzado, pero la brecha existente entre los trabajadores pertenecientes a minorías incluidas en el segmento primario y los incluidos en el secundario se ha ampliado.

El autor complementa sus observaciones con las ideas del economista James O'Connor. Este afirmó que la economía americana estaba dualizada en dos grandes grupos: las industrias organizadas por el capital privado y las industrias organizadas por el Estado. En el sector privado, la producción y la distribución se dividen en dos subgrupos: las industrias competitivas organizadas por el pequeño capital e industrias monopolistas organizadas por el gran capital. Dentro del sector competitivo, la relación física capital-trabajo y el rendimiento por trabajador (productividad) depende menos de la inversión de capital y de la introducción de progreso técnico que del empleo. Dicho de otro modo, tienen un crecimiento básicamente extensivo. La producción se caracteriza por ser a pequeña escala y los mercados son locales o regionales. Los salarios en este sector son relativamente bajos, pero el desempleo y la subocupación suelen ser elevados.

El proceso de monopolización ha provocado un rápido crecimiento de la relación capital-trabajo. En el sector monopolista, el crecimiento de la producción ha sido muy intensivo. Los salarios son relativamente altos y el empleo relativamente estable. La fuerza de trabajo empleada en este sector se puede dividir en dos: los trabajadores ocupados en la producción fabril (mantenimiento y tareas similares) y la clase media formada por administrativos y técnicos. La composición social de la mano de obra, la inelasticidad de la demanda de trabajo y la concentración geográfica de las unidades productivas facilitan el desarrollo de poderosos sindicatos en las industrias monopolistas. El tercer gran sector de la economía, la industria estatal, se subdivide en dos categorías: producción de bienes y servicios organizada por el propio Estado y la producción organizada por industrias bajo contrato del Estado. Este es un sector cuyo crecimiento es mayoritariamente intensivo. La demanda de empleo en este sector es relativamente estable. Este factor, la escasa movilidad social y las grandes dimensiones de las unidades de producción favorecen la organización y el crecimiento de sindicatos en industrias estatales. Sin embargo, la heterogeneidad social de la mano de obra dificulta la sindicación.

En definitiva, podemos decir que la mano de obra (conjunto salarial) se ha diversificado y la clase obrera ha perdido parte de su homogeneidad. Lacalle señala

como causa de este hecho el incremento absoluto y relativo del peso de colectivos como las mujeres, los inmigrantes, técnicos y profesionales y jóvenes. Estos grupos tienen un mayor nivel de precariedad. A pesar de ellos, todos los segmentos del conjunto salarial tienen intereses comunes que Lacalle llama “principios de unidad”.

Conflictividad laboral y crisis en España

Este apartado se inicia comparando la conflictividad laboral de España, un país intermedio dentro del grupo de economías capitalistas avanzadas, con la conflictividad registrada en los países de su entorno. A diferencia de lo que se suele creer, el autor del libro demuestra que España mantiene niveles de conflictividad laboral superiores a la media de los países de la OCDE. Sin embargo, igual que el resto de economías capitalistas centrales o avanzadas, la conflictividad laboral ha sufrido un fuerte descenso en relación a las últimas décadas del siglo XX⁴.

Según Lacalle, en las primeras décadas del siglo XIX, la actividad huelguística en España presenta un comportamiento contracíclico. En otras palabras, a diferencia de lo que ocurrió a lo largo del siglo XX, la conflictividad laboral descendió en el periodo de auge anterior a la crisis actual (Tabla 1) y ha aumentado en los últimos años (tabla 2).

Tabla 1. Número de huelgas antes de la crisis⁵

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Media
Nº huelgas	727	729	684	674	707	669	779	751	715

Tabla 2. Número de huelgas durante la crisis⁶

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Nº huelgas	810	1001	984	777	878	994	907

⁴ En España, la actividad huelguística ha caído desde las 3700 huelgas registradas en 1976 hasta las 878 huelgas registradas en 2012.

⁵ LACALLE, página 43. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

⁶ LACALLE, página 43. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

Si bien es cierto que ha crecido el número absoluto de huelgas registradas, es necesario matizar que dicho aumento no se ha producido de manera lineal. Durante los primeros años de crisis, la conflictividad se mantuvo relativamente alta y alcanzó su máximo en este ciclo económico en el año en que se produjo la mayor parte de la destrucción del empleo (2009).

En 2011, la conflictividad cayó hasta mínimos históricos y, a partir del año siguiente, aumentó de manera sostenida hasta alcanzar la cifra de 994. Desde mi punto de vista, este repunte de conflictividad laboral puede haberse producido por los reajustes de plantilla y los cambios en las condiciones sustanciales de trabajo que han tenido lugar tras la promulgación de la reforma laboral del Partido Popular. A pesar de todo, la intensidad (medida en número de jornadas perdidas por huelga y jornadas- huelga) y la participación (medida en número de trabajadores participantes y en trabajadores-huelga) han decaído desde el inicio de la crisis (tabla 3). Todas estas variables decrecieron durante los primeros años de la crisis y, a mitad de ciclo, se recuperaron parcialmente sin alcanzar los niveles registrados al inicio de la crisis. Por último, Lacalle muestra la evolución del tamaño medio de los centros de trabajo en que se produjeron los conflictos. La media de este valor fue de 25,22 trabajadores. En definitiva, el grueso de la conflictividad laboral se dio en centro de trabajo de tamaño reducido.

Tabla 3. La conflictividad laboral y la crisis 2008-2013 (miles)⁷

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Incremento (%)
Nº Huelgas	810	1001	984	777	878	994	22,72
Nº Trabajadores	542,5	653,5	341,5	222	330,5	448	-17,42
Nº Jornadas	1508,5	1291	671,5	485	1290	1098,5	-27,18
Trabajadores-huelga	670	653	346	285,5	376,5	450,7	-32,73
Jornadas-huelga	1872,5	1298,5	682	624	1469	1105,1	-40,98
Jornadas-trabajador	2,78	1,97	1,97	2,18	3,9	2,45	-11,87

⁷ LACALLE, página 53. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

La distribución territorial de los conflictos

En la división por comunidades autónomas, el País Vasco registró el mayor número de huelgas en todos los años. Su peso relativo oscila entre el 18%(2008) y el 23,5%(2013). Por su parte, las CCAA de Andalucía, Catalunya y Madrid están por encima de la media durante todos los años. Entre las 4 suman entre el 50 y el 60% de todos los conflictos en todos los años. Galicia y la Comunidad Valenciana superan la media durante 5 de los seis años. Por su parte, Navarra supera el número medio de huelgas en cuatro de los seis años. Estas siete CCAA en su conjunto concentran entre el 70 y el 82,5% de las huelgas anuales. Así pues, la actividad huelguística de las diez CCAA restantes se puede considerar despreciable. En definitiva, salvo Andalucía, las zonas más conflictivas son aquellas que tuvieron un importante desarrollo industrial en épocas pasadas. Por otra parte, en términos generales, se observa una correlación inversa entre la tasa de paro y la actividad huelguística. Este principio no se cumple para los casos de Andalucía, Baleares y la Rioja (tasa de paro inferior a la media y baja conflictividad). La primera registra una elevada tasa de conflictividad y una alta tasa de paro y las dos últimas poseen tasas de paro y conflictividad laboral inferiores a la media.

Si medimos la intensidad de las huelgas a partir del número de jornadas perdidas por conflicto, obtenemos una distribución territorial muy diferente de la conflictividad laboral. En este caso, el País Vasco se sitúa por debajo de la media de las comunidades autónomas (679,31 jornadas/conflicto) y las más conflictivas son Andalucía, Asturias, Castilla y León, Catalunya y Madrid. Sin embargo, hay que hacer un matiz que pasa por alto Lacalle. En Asturias y Castilla y León, la conflictividad su mayor intensidad en el año 2012. Si omitimos los valores registrados ese año, ambas registraron menos jornadas perdidas por cada huelga que la media de las comunidades autónomas (Asturias 662,38 y Castilla y León sólo 519,54). Mi hipótesis es que este valor máximo se debió a la huelga general de las cuencas mineras que tuvo lugar en 2012.

Tabla 4. Número de jornadas por huelga al año⁸

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Andalucía	1977	3598	488,6	183,3	565,1	488,8	1216,80
Aragón	223,3	333,3	141,7	485,3	956,3	860,2	500,02
Asturias	1394	536,8	444,9	571,4	4166	364,8	1246,32
Baleares	893	6	70	3,3	133,3	2939,9	674,25
Canarias	250	95,9	104,3	136,9	118,2	273,7	163,17
Cantabria	558,8	356	125	145,5	310	211,6	284,48
Castilla-La Mancha	1575	27,3	151,9	63	200	324,3	390,25
Castilla-León	1471	116,2	446,3	265,8	6306	298,4	1483,95
Cataluña	2518	558,4	754,7	1482	587,9	1885,8	1297,80
Ceuta y Melilla	3,3	2,5	35,7	0,8	25	23,6	15,15
Extremadura	865	55,6	58,3	23,1	209,1	312,5	253,93
Galicia	1150	2725	188,8	324,1	339,2	583,2	885,05
La Rioja	581,8	172,7	20,8	52,9	30	112,4	161,77
Madrid	3269	520,7	413,6	545,8	3020	2356,5	1687,60
Murcia	1167	318,2	78,3	490,3	795,8	783	605,43
Navarra	253,1	590,4	317,2	421,4	683,3	468,8	455,70
País Vasco	347,6	420,8	1074	385,2	588,1	438,6	542,38
Valencia	367,2	690,7	184,6	242	386,1	310,3	363,48

La distribución sectorial de los conflictos

Analizando la distribución de la conflictividad entre los distintos sectores productivos, podemos afirmar que la conflictividad laboral se ha terciarizado en relación al siglo anterior. Durante esta crisis, el sector servicios ha registrado una media anual del 52,67% sobre el total de conflictos (tabla 5). Sin embargo, si medimos la intensidad de los conflictos a partir de la relación entre el peso de la conflictividad y el peso en la ocupación, la industria supera con creces al sector servicios (tabla 6). En definitiva, la conflictividad alcanza una mayor intensidad en los enclaves tradicionales del movimiento obrero. Estas conclusiones son válidas para el conjunto del estado y para las distintas CCAA.

⁸ LACALLE, página 65. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

Tabla 5. Evolución de la conflictividad (%)⁹

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Agricultura	4,2	18,8	10,5	4,6	5,7	7	8,47
Industria	39,6	46,6	41,4	34,5	32,4	38,7	38,87
Servicios	56,2	34,6	48,1	60,9	61,9	54,3	52,67

Tabla 6. Relación conflictividad - ocupación¹⁰

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Agricultura	1,05	4,48	2,39	1,02	1,24	1,67	1,97
Industria	1,27	1,61	1,48	1,32	1,29	1,59	1,42
Servicios	0,87	0,52	0,71	0,88	0,88	0,76	0,77

Lacalle presta especial atención a la conflictividad laboral en los que denomina “sectores en decadencia” (agricultura y construcción). Estos son intensivos en mano de obra y la mano de obra en ellos empleada suele tener niveles de cualificación reducidos. Su productividad es relativamente baja y su nivel de precariedad es muy alto. Estos factores hacen que el nivel de conflictividad haya sido muy bajo. En el caso de la construcción, la media de su peso sobre el total de la conflictividad registrada ha sido del 11,35%. Sin embargo, esta variable solo ha superado el 10% en dos ocasiones (2009 y 2010). Si observamos el peso de la construcción sobre el total de la ocupación, podemos concluir que los niveles de mayor conflictividad tuvieron lugar cuando se destruyeron la mayor parte puestos de trabajo del sector.

Por último, Lacalle hace hincapié en la conflictividad en las administraciones públicas (enseñanza, sanidad, administración general y subcontratas) y constata que está ha sido muy elevada alcanzando el 58% del sector servicios y un 30% del total. A pesar de ello, su peso en el conjunto de la conflictividad es menor que el de la industria (casi el 39%).

La localización de los conflictos

En este apartado, Lacalle analiza la distribución de los conflictos según el sector institucional en que tienen lugar (público o privado) y su ubicación (dentro o fuera

⁹ LACALLE, página 93. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

¹⁰ Tabla de elaboración propia a partir de los datos de la tabla 5 y los datos de la Encuesta de Población Activa.

del centro de trabajo). En relación a la primera cuestión, la tabla 7 muestra que, en el periodo estudiado, la conflictividad laboral transcurre abrumadoramente en el sector privado.

Tabla 7. Conflictos laborales público-privado¹¹

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Conflictos público (mil)	167	100	149	89	133	114	125,33
Conflictos públicos (%)	19,9	10	14,9	12,8	14,9	11,5	14,00
Conflictos privado (mil)	657	905	850	695	893	891	815,17
Conflictos privados (%)	80,1	90	85,1	87,2	85,1	88,5	86,00

Sin embargo, si tomamos en consideración variables como el número de trabajadores participantes o el número de jornadas perdidas por huelga, observamos que la brecha entre el sector público y el sector privado no es tan grande (tabla 8). Esto se explica, esencialmente, por un fuerte incremento de la conflictividad en el sector público desde que se iniciaron las políticas de austeridad y el rigorismo presupuestario (años 2010-2011). Además, el seguimiento de los conflictos medido por el número de trabajadores por conflicto (tabla 9) es claramente superior en el sector público. Este hecho se podría deber a la mayor dimensión media de los centros de trabajo en que transcurrieron las huelgas. Sin embargo, en cuanto la intensidad medida en jornadas perdidas por trabajador participante (tabla 9), el sector privado vuelve a ser predominante.

Tabla 8. Trabajadores participantes y jornadas perdidas (%)¹²

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Trabajadores público	37,4	14,4	38,1	42,4	52,5	31,3	36,02
Trabajadores privado	62,6	85,6	61,9	57,6	47,5	78,7	65,65
Jornadas público	22,9	9,2	18,9	34,9	32,7	22,9	23,58
Jornadas privado	77,1	91,8	81,1	65,1	67,3	77,1	76,58

¹¹ LACALLE, página 111. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

¹² LACALLE, página 113. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

Tabla 9. Número de trabajadores y jornadas perdidas¹³

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Trabajadores-conflicto (público)	1470	1203	908	1230	1638	1574	1337,17
Trabajadores-conflicto (privada)	620	702	257	214	260	442	415,83
Jornadas - trabajador participante (público)	1,4	1,1	1	1,7	2,1	1,6	1,48
Jornadas - trabajador participante (privado)	2,8	1,9	2,7	2,3	4,8	2,5	2,83

Por otra parte, la mayor parte de los conflictos se han producido fuera del lugar de trabajo (manifestaciones, cortes de carretera, concentraciones en sedes sociales de empresas e instituciones públicas, etc.). Como se puede observar, este tipo de conflictos han supuesto alrededor del 67,8% del total (tabla 10).

Tabla 10. Ubicación de los conflictos (%)¹⁴

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Dentro	40,2	22,8	36,8	26,4	29,7	37,2	32,2%
Fuera	59,8	77,2	63,2	73,6	70,1	62,8	67,8%

Si analizamos la distribución de los conflictos en función del sector institucional en que se han producido, podemos concluir que los conflictos fuera de los centros de trabajo predominan tanto en el sector público como en el sector privado, aunque, en este último, hay mayor proporción de conflictos laborales dentro de los centros de trabajo (tabla 11). En cuanto a la distribución de la conflictividad en función del sector productivo, Lacalle muestra que el sector industrial, bastión tradicional del movimiento obrero, presenta una mayor propensión a los conflictos dentro de los centros de trabajo (tabla 12). En este aspecto, hay una diferencia de 15,26 puntos entre industria y servicios. De hecho, la conflictividad dentro de la empresa ha superado el 50% del total de conflictos del sector industrial ampliado en dos ocasiones (2008 y 2012).

¹³ LACALLE, página 114. Fuente: Registro Ministro de Empleo.

¹⁴ LACALLE, página 120. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

Tabla 11. Conflictividad dentro-fuera en el sector público y en el sector privado¹⁵

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Dentro (público)	43,4	24,4	33,3	23	34,3	27,1	30,92
Fuera (público)	56,6	75,6	66,7	77	65,7	72,9	69,08
Dentro (privado)	37,8	25,8	38,5	28,3	40,2	41,7	35,38
Fuera (privado)	62,2	74,2	61,5	71,7	59,8	58,3	64,62

Tabla 12. Conflictividad dentro de las empresas por sector productivo (%)¹⁶

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Media
Agricultura	53,3	21,5	100	100	0	6,3	46,85
Industria	53,9	29,6	49,7	36,6	57,8	33,3	43,48
Servicios	27,1	27,8	28,5	17,2	33,2	35,5	28,22

Las causas de los conflictos

A partir de los datos recopilados por la FIM, Lacalle establece 6 razones principales para los conflictos laborales: cierres, condiciones de trabajo, convenio, despidos, empleo, ERE's, recortes y salarios (tabla 13). Si un conflicto combina más de una causa, se ha clasificado según la razón predominante. En el cierre, se han incluido los cierres de empresas, las externalizaciones, las subcontrataciones y las subrogaciones de las mismas, puesto que todas ellas suponen la liquidación total o parcial de un centro de trabajo. Lacalle incluye en la categoría "condiciones de trabajo" aquellos conflictos que surgen entorno a la jornada de trabajo. En cuanto a la negociación colectiva, se han incluido en esta categoría todos aquellos conflictos en que los trabajadores trataban de desbloquear una negociación o subsanar la falta de un convenio. La diferencia entre despidos y empleo es clara. La primera categoría es netamente defensiva y la segunda pretende reducir cargas de trabajo

¹⁵ LACALLE, página 121. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

¹⁶ LACALLE, página 125. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

por el medio de la contratación. Se han considerado conflictos provocados por ERE's aquellos que responden a un expediente planteado manifiestamente, encubierto o futurible. En los conflictos entorno a salarios, se han incluido todos aquellos que reivindican mejoras de cualquier tipo de remuneración (directa, indirecta o diferida). Los conflictos por recortes son aquellos que surgen en respuesta a la contención del gasto público.

Tabla 13. Razones de los conflictos¹⁷

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Convenios	32,8	19	18,3	17,4	6,5	18,5
Salarios	6,2	5,4	8,4	13,9	13,6	11,4
Despidos	4,7	7,7	11,6	9,6	11,2	14,3
ERE	7,6	11,1	3	4	6,8	10,2
Cierres	11,4	9,1	15,8	10,8	10,4	10,3
Condiciones de trabajo	29	20,6	20,5	15	7,7	7,7
Empleo	4,1	27,7	6,9	6,9	3,5	7,4
Recortes	1,2	1,3	15,3	22,4	40,8	20,2

Las razones dominantes de los conflictos han ido variando a lo largo de la crisis. En 2008, eran convenios, condiciones de trabajo y cierres (76,2%). En 2009, eran empleo, condiciones de trabajo y convenios (67,3%). En 2010, eran condiciones de trabajo, convenios y cierres (54,6%). A partir de 2011, hay un aumento sustancial de los conflictos producidos por recortes. En ese mismo año, las tres causas predominantes fueron recortes, convenios y condiciones de trabajo (54,8%). En 2012, fueron los recortes, salarios y los despidos (65,6%). Por último, en 2013, las causas más frecuentes fueron recortes, convenios y despidos (50,1%). En definitiva, los convenios y las condiciones de trabajo son las causas que más aparecen y los recortes la más importante en la parte final del periodo estudiado.

Los convenios han tenido una trayectoria descendiente, aunque han sido una de las causas más frecuentes en 5 de los seis años estudiados. Los conflictos por los salarios han seguido una evolución ascendente. La media de los tres primeros años es 6,3% y sube hasta el 13% en los tres últimos años. Hay que estudiar la incidencia que ha tenido la aprobación de la reforma laboral del PP en la

¹⁷ LACALLE, página 131. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

conflictividad vinculada al salario. El peso de los despidos sobre el total de la conflictividad ha sido ascendente. Este hecho es curioso, puesto que la mayor parte de destrucción de empleo tuvo lugar en los primeros años de la crisis. Seguramente, este hecho se explica porque, en los primeros años de la crisis, los puestos de trabajo destruidos eran mayoritariamente temporales. En los sectores donde abunda este tipo de contratación, la precariedad impide la organización de los trabajadores así como el conflicto explícito en forma de huelga. En cuanto a los ERE's, hay que destacar su tendencia creciente a partir de 2010. Este crecimiento de su peso relativo se explica, principalmente, por las facilidades que han ofrecido las reformas laborales a los empresarios a la hora de poner en práctica este tipo de ajustes.

Lacalle también estudia la distribución sectorial de los conflictos. El autor constata que las causas vinculadas directamente a las condiciones laborales de los trabajadores (cierres, convenios, despidos, ERE's y salarios) son mayoritarios en el sector privado y en el sector industrial. Por otra parte, los recortes son claramente mayoritarios tanto en el sector público (media anual del 80% del total) como en el sector servicios (el 83,5% del total). Por último, los conflictos provocados por condiciones de trabajo y empleo son prácticamente igual de frecuentes en el sector público y en el sector privado así como en los distintos sectores productivos.

En cuanto al lugar donde se desarrollaron los conflictos, un 51,4% del total transcurrieron fuera de los centros de trabajo (tabla 14). De hecho, esta es la ubicación dominante para todas las causas. Los conflictos que se dan con mayor frecuencia dentro del centro de trabajo son aquellos vinculados al salario. Los conflictos motivados por causas concretas vinculadas al puesto de trabajo (condiciones de trabajo, convenios, despidos y ERE's) registran porcentajes de conflictividad fuera del puesto de trabajo de entre el 60% y el 70%. Los conflictos vinculados a causas más genéricas como el empleo y los recortes registran medias de conflictividad fuera de los centros de trabajo superiores al 80%.

Tabla 14. Razones de los conflictos dentro y fuera (%)¹⁸

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Salario dentro	40,3	56,5	57,1	22,3	56,4	59
Salario fuera	59,7	43,5	42,9	77,7	43,6	41
Cierres dentro	66	28,3	25,8	16,4	40,5	30,7
Cierres fuera	34	71,7	74,2	83,6	59,5	69,3

¹⁸ LACALLE, página 144. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

Cond. Trabajo dentro	26,3	35,4	61,3	19	34,5	27,5
Cond. Trabajo fuera	73,7	64,6	38,7	81	65,5	72,5
Convenio dentro	43,5	30,6	55,1	52	66,7	36,7
Convenio fuera	56,5	69,4	44,9	48	33,3	63,3
Despidos dentro	11,8	21,1	35,4	18,9	47,4	51
Despidos fuera	88,2	78,9	64,6	81,1	52,6	49
ERE's dentro	57,7	21,5	33,3	30,4	48,9	40
ERE's fuera	42,3	78,5	66,7	69,6	51,1	60
Empleo dentro	28,6	7,4	21,4	26,3	12,5	2,6
Empleo fuera	71,4	92,6	78,6	73,7	87,5	97,4
Recortes dentro	0	12,5	17,2	18,1	14,9	23,3
Recortes fuera	100	87,5	82,8	81,9	85,1	76,7

Conflictividad, plataformas y sindicatos.

En este apartado, Lacalle se propone averiguar dos cosas. Por una parte, intenta corroborar o desmentir la creencia según la cual la conflictividad laboral habría sido sustituida por una conflictividad social de nuevo tipo. En segundo lugar y en consonancia con lo anterior, Lacalle analiza la capacidad movilizadora de los sindicatos en los conflictos laborales para saber si es cierto que han cedido protagonismo a otro tipo de espacios o plataformas cívicas.

Como se puede observar en la tabla 15, a partir de 2011, tiene lugar un fuerte aumento de la conflictividad registrada en el conjunto de las administraciones públicas que es el lugar donde actúan las llamadas “mareas”. Sin embargo, este tipo de movilización jamás ha superado el 50% de la conflictividad total. No obstante, Lacalle dice que, para determinar el peso de la conflictividad “sociolaboral”, debemos omitir los conflictos que tuvieron lugar en las subcontratas (tabla 16). En este caso, la conflictividad solo se sitúa por encima del porcentaje de ocupación de las administraciones en dos momentos (2011 y 2012).

Tabla 15. Conflictividad en la administración (% del total)¹⁹

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Administraciones	31,8	22,1	20,4	39,2	41	31,8

¹⁹ LACALLE, página 157. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

Tabla 16. Conflictividad y ocupación en las administraciones públicas descontando subcontratas (% del total)²⁰

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Conflictividad	17,7	7,8	15	25,2	28,3	17,3
Ocupación	19,2	20,8	21,8	22,3	22,2	21,6

Por último, en cuanto al rol de los sindicatos en el conflicto social, Lacalle concluye que su poder se ha visto erosionado, aunque aún conservan un importante protagonismo. En este sentido, el autor considera que las plataformas sociales no han sustituido, sino más bien complementado, la acción de las centrales sindicales. En cuanto a su capacidad de convocatoria (tabla 17), Lacalle constata un serio deterioro en relación a épocas pretéritas, aunque, en términos generales, conservan cierta influencia social y poder de movilización. Este hecho se demuestra observando la media del porcentaje de participantes implicados en la actividad huelguística (43,02%).

Tabla 17. Trabajadores en conflicto (%)²¹

	2008	2009	2010	2011	2012	Media
Participantes convocados	9,2	44	25,7	6,6	23,7	21,84
Participantes implicados	44,1	60	56,8	29,8	24,4	43,02

²⁰ LACALLE, página 163. Fuente: Índices de conflictividad laboral (Fundación de Investigaciones Marxistas).

²¹ LACALLE, página 160. Fuente: Registro Ministro de Empleo.