

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y SOCIAL EN LA REGION DE MURCIA

JOSE DANIEL LACALLE. FUNDACION DE INVESTIGACIONES MARXISTAS.

Entre 2008 y 2014, en la Región de Murcia se registraron en el INEM un total de 162 conflictos laborales de los 7.856 que se produjeron en el total del estado, un 2'1% de ese total. En comparación al resto de CCAA, Murcia, junto con Baleares, Castilla la Mancha y Extremadura forma parte del grupo con menor conflictividad laboral del estado tanto en cifras absolutas como en porcentaje; sin embargo, si consideramos la conflictividad en función del número de asalariados, en 2013, Murcia era más conflictiva, 7'6 conflictos por cada 100.000 asalariados y había 7 Comunidades con un índice más bajo. Si consideramos la conflictividad social y laboral a partir de los informes de Javier Chamorro para Mundo Obrero y los Indicadores Económicos y Laborales de la FIM la conflictividad, en Murcia se mueve anualmente entre el 2'4% y el 4'3% del total, siendo la Comunidad menos conflictiva del estado en este registro.

A grandes rasgos, las características de la conflictividad en la Región de Murcia, en su desglose sectorial y en función del tipo de conflictividad, por un lado huelgas, paros y movilizaciones en el centro de trabajo, catalogadas como dentro del centro, y por otro concentraciones, manifestaciones y cualquier tipo de movilización fuera de los centros de trabajo, catalogadas como fuera, se muestran en el siguiente cuadro comparándolas con los resultados en el conjunto del estado; hay que señalar que los datos de Murcia corresponden a la conflictividad específica en la Comunidad, sin tomar en consideración la participación en la movilizaciones generales.

	MURCIA	TOTAL
SERVICIOS	47'8%	53'9%
INDUSTRIA	39'1%	38'2%
AGRICULTURA	13'1%	7'9%
PRIVADO	55'5%	57'5%
PUBLICO	44'5%	42'5%
DENTRO	21'6%	32'3%
FUERA	78'4%	67'2%

La relación entre la conflictividad en la industria y en los servicios es una de las más estrechas del estado, el peso de esa conflictividad en la industria es ligeramente superior a la media estatal, en los servicios es seis puntos más baja y en la agricultura cinco puntos más alta. En el sector privado es inferior, dos puntos porcentuales y en el sector público dos puntos superior. La conflictividad dentro del centro de trabajo es sensiblemente inferior en Murcia, más de once puntos y fuera de los centros once puntos por encima.

De los informes de Javier Chamorro es posible obtener las causas de la conflictividad, en la investigación origen del libro se fijaron 8 causas principales: cierres, condiciones de trabajo, convenios, despidos, empleo, ERE, recortes y salarios. Desde luego un conflicto determinado

puede tener una o más causas, y en ese caso se eligió la causa principal, por ejemplo, un conflicto se puede dar debido a un ERE y contra los despidos o por un convenio y por la mejora salarial, en estos casos se ha registrado como causa principal el ERE y el convenio, respectivamente. Por otro lado: por cierres hemos incluido tanto los cierres de empresas como las deslocalizaciones, las externalizaciones, los cierres de actividades y similares; las condiciones de trabajo no tienen más explicación, lo único es que en caso de estar con otra actividad menos general esta última se considera la principal; dentro de convenios entran todo tipo de negociación colectiva entre empresarios o instituciones y los trabajadores; los despidos no tienen ninguna explicación, el empleo está dedicado a las reivindicaciones de forma más extensiva en la primera parte de la crisis, aunque se da a lo largo de todo el periodo; los ERE tampoco tienen más explicación y como los convenios siempre se han considerado como razón principal de conflictividad; los recortes se dan de forma fundamental en la segunda fase de la crisis, a partir de 2012; y finalmente los salarios cubren todo tipo de prestaciones monetarias, pensiones incluidas.

En Murcia las causas de la conflictividad se exponen en el cuadro siguiente, comparándolas con las del total del estado y ordenadas de mayor a menor.

	MURCIA	TOTAL
RECORTES	33'3%	16'4%
DESPIDOS	15'4%	9'8%
CIERRES	12'8%	11'3%
EMPLEO	10'1%	9'5%
CONDICIONES TRABAJO	7'8%	16'8%
CONVENIOS	7'8%	18'8%
SALARIOS	7'8%	9'8%
ERE	5'0%	7'6%

Las razones de la conflictividad en Murcia son completamente diferentes que las que se dan en el total del estado, además una sola causa, los recortes, son la causa de uno de cada tres conflictos y las cuatro causas más importantes superan el 70% de los conflictos, además estas cuatro causas están directamente relacionadas con los efectos de la crisis en los trabajadores.

LA CONFLICTIVIDAD EN ESPAÑA. A MODO DE CONCLUSIONES.

El resumen de conclusiones de la investigación desarrollada en la FIM es el siguiente:

Desde los principios de la globalización generalizada, desde los 1970, la conflictividad en los países del capitalismo avanzado estuvo disminuyendo hasta los primeros años del siglo XXI. De

hecho, la globalización ha roto el carácter procíclico de la conflictividad laboral, según el cual la conflictividad laboral sube con el auge del ciclo económico y disminuye en los periodos baja de ese ciclo. En lo que llevamos de siglo, en el periodo precrisis, anterior a 2008, la conflictividad ha estado estancada o disminuyendo, pero desde el comienzo de la crisis ha subido de forma no desdeñable. Durante la crisis la conflictividad ha aumentado en número de huelgas y paros parciales, pero ha disminuido en número de trabajadores implicados en las mismas.

Al hacer el desglose por CCAA se constata que existe una correlación negativa entre la conflictividad y la tasa de paro, a mayor tasa de paro, menor conflictividad, aunque precisamente es Andalucía un caso de excepción, aunque como veremos debe verse con matizaciones; asimismo se detecta una correlación positiva entre los niveles de sindicación y la conflictividad laboral. En los registros del Ministerio de Empleo es de destacar el caso del País Vasco, con casi el 25% de los conflictos laborales en todo el estado. No existe, sin embargo ninguna correlación entre el tipo de gobierno y la conflictividad en una CA.

Los conflictos laborales, en España y en las CCAA, salvo en casos puntuales y no significativos, tienen una media de participantes baja, por debajo de los 300 por conflicto, corresponden como media a empresas medianas y pequeñas y son de corta duración.

En el desglose por sectores de actividad, la conflictividad se da mayoritariamente en el sector terciario, pero si se considera la intensidad de la conflictividad, medida como número de conflictos por número de ocupados en cada sector, entonces es mayoritaria en los enclaves tradicionales del movimiento obrero, industria, minería, transporte, construcción. La

conflictividad en sectores en decadencia, agricultura y construcción, es muy baja. La conflictividad en las administraciones públicas (las administraciones en sí, la sanidad y la educación públicas y las subcontratas en todas ellas) es muy elevada, el 60% de la del total de servicios y el 30% del total de la conflictividad.

Las privatizaciones, externalizaciones y subcontrataciones son un caldo de cultivo para la conflictividad y para la corrupción.

Si se considera el desglose de la conflictividad dentro y fuera del centro de trabajo, la conflictividad fuera del centro de trabajo se ha dado con más frecuencia que dentro del mismo. En el sector servicios la conflictividad se da mayoritariamente fuera del centro; en la industria (considerada como el conjunto de sectores y ramas del movimiento obrero tradicional), la situación es mucho más equilibrada.

Finalmente, en cuanto a la percepción social de la conflictividad, se puede concluir: 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 los conflictos, desde dentro de los centros de trabajo a las calles, sin que ello signifique la desaparición de los primeros; no es cierto que el conflicto social haya sustituido al conflicto laboral, sin embargo parece que el primero está tomando una gran importancia; es cierto que las cúpulas sindicales han perdido capacidad de convocatoria y liderazgo, pero no lo es que los sindicatos hayan sido sustituidos por las

plataformas unitarias, lo que ha demostrado una enorme eficacia es la colaboración de los sindicatos y las plataformas.

De la investigación se puede dar una aproximación a lo que sería el conflicto típico en estos inicios del siglo XX; los ejemplos paradigmáticos son el de Coca Cola en Fuenlabrada y el de la Sanidad, ambos en la Comunidad de Madrid. Si tomamos a la marea blanca madrileña se pueden destacar las siguientes características: 1) es un conflicto sectorial en el terreno laboral... y también de ámbito territorial en el terreno ciudadano; 2) es, por lo tanto, un conflicto socio-laboral; 3) las movilizaciones implican una coalición de intereses... siempre dentro del objetivo superior... de defensa y mejora de la sanidad pública; 4) tratan de aunar la obtención de una condiciones de trabajo dignas... para los trabajadores del sector y una condiciones de servicio universales y de calidad a los ciudadanos; 5) posee un fuerte carácter antigubernamental en tanto en cuanto pretende revertir los recortes en el sector, pero se plantea dentro de los límites del sistema establecido; 6) desarrolla acciones y movilizaciones dentro y en los alrededores de los centros de trabajo... complementadas con acciones y movilizaciones fuera de los centros de trabajo; 7) paralelamente se llevan a cabo acciones judiciales; 8) existe una utilización por parte de las organizaciones y plataformas laborales y ciudadanas... de expertos de todo tipo, juristas, economistas, sociólogos, científicos, etc.; 9) la organización se lleva a cabo en plataformas..., en donde las decisiones se toman de forma colectiva por parte de grupos organizados... implica una fuerte democracia interna en la organización y elimina el afán de protagonismo y la búsqueda de rentabilidad a corto plazo; 10) uno de los elementos clave es la continuidad de las movilizaciones y la perseverancia en los objetivos.