SOBRE LA *CARTA ABIERTA A UGT Y CCOO*

M. Palacios

El pasado 31 de octubre, distintos sindicatos combativos de la Mesa Sindical de Madrid hacían pública una carta abierta dirigida a las direcciones de Comisiones Obreras y UGT, criticando el intento de convertir la huelga en un acto de precampaña electoral. Según los firmantes, al menos hasta la publicación de la carta abierta, las centrales sindicales estaban poniendo obstáculos a la conformación de comités de huelga en empresas, llegando incluso a boicotear la constitución de comités unitarios.

Las críticas vienen acompañadas de sucesivas declaraciones por parte de los secretarios generales de ambos sindicatos, en las que enfatizaban la importancia de las movilizaciones del 11N y no de la construcción de una huelga que tenga como objetivo la interrupción de la actividad laboral. El éxito de la huelga, por tanto, se situaría en la magnitud de las manifestaciones, su capacidad para influir en el debate electoral y en "cambiar el sentido común".

Esta polémica entre el sindicalismo combativo y CCOO y UGT no es nueva. Es la tónica general de las luchas sindicales, las huelgas generales y del 1º de mayo. La novedad, en cambio, es la voluntad de establecer una unidad entre los sectores combativos y de concertación del movimiento sindical. Una novedad que es más sorprendente si cabe tras años de gobierno "progresista" en los que los sindicatos han hecho abiertamente de correa de trasmisión del Ministerio de Trabajo; en los que hemos visto un apoyo vergonzoso al aumento de los presupuesto militares y policiales por parte de estas centrales sindicales. Nuestro propósito aquí, más que repasar su bochornoso papel estos últimos años, es analizar su función estructural en el capitalismo español.

CCOO y UGT son los dos sindicatos más representativos del Estado: cuentan con más de 220.000 de delegados sindicales, lo que representa más de dos tercios del total. Además, concentran entre ambos más del 80,0% de la afiliación total, sumando, en conjunto, más de 90.000 secciones sindicales.

Las denuncias de que CCOO y UGT están haciendo poco por utilizar toda esta amplia implantación para la construcción de la huelga se han venido sucediendo durante las últimas semanas. Hace unos días, Pepe Álvarez, secretario general de UGT, declaraba públicamente la constitución de comités de huelga en más de 2.500 empresas. Las últimas notificaciones elevan la cifra a más de 3.600 adhesiones a la huelga entre comités de empresa, secciones sindicales y asambleas de centro de trabajo. Es decir, hasta la fecha, se han constituido comités de huelga en una fracción muy reducida de empresas con presencia de alguna sección sindical. Han sido numerosos los casos en los que la propia afiliación de ambos sindicatos denunciaba la falta de respaldo e indicaciones para quien tuviese la voluntad de constituir un comité de huelga.

Las críticas realizadas por el sindicalismo combativo y las organizaciones de clase no van dirigidas sólo a su inacción, sino también, en ciertos casos, a su obstaculización activa de la construcción de la huelga. Por un lado, los sindicatos de base han criticado reiteradamente que las secciones sindicales de CCOO o UGT han llegado a registrar impugnaciones ante las autoridades laborales o juzgados de lo Social contra la constitución de comités de huelga promovidos por otros sindicatos, alegando "defectos de representación", "vicios de forma" o "falta de legitimidad electoral" de las candidaturas promotoras. Por otro lado, su actitud frente a los servicios mínimos establecidos parece ser un reflejo de la nula combatividad con la que plantean la huelga. Para el 11N, la Administración ha establecido servicios mínimos en sectores como el del transporte, que llegan hasta el 75% en hora punta, muy por encima del 30% de las anteriores huelgas; o en sectores como el de la educación, donde se acostumbraba a reducir los servicios mínimos a un director y un profesor, mientras que esta vez se han aumentado al 25% de la plantilla. Las direcciones de CCOO y UGT, en vez de solicitar medidas cautelares urgentes en los juzgados contecioso-administrativos para tratar de paralizar unos servicios mínimos abusivos, se han limitado, en el mejor de los casos, a manifestar su disconformidad verbal o a recurrir por la vía ordinaria. Es importante remarcar no sólo el perjuicio que supone para el propio desarrollo de esta huelga, sino el precedente que genera para futuras huelgas generales.

Su escasa contribución a la construcción de la huelga es una muestra más del papel conciliador que vienen ocupando las dos centrales sindicales en las últimas décadas. En virtud de su representatividad y dado un ordenamiento jurídico que lo permite, ambos sindicatos ocupan un papel central en los procesos de negociación con la patronal y el Gobierno, siendo tanto en comités de empresa como en mesas de negociación colectiva quienes ostentan la potestad de regular

las condiciones salariales, laborales y de lucha de la clase trabajadora. La dinámica es simple: ambos sindicatos actúan como pacificadores y reguladores de los conflictos de clase que surgen, ya sea en la negociación de un convenio de empresa, la convocatoria de huelga en un determinado sector o la aprobación de un cambio en la legislación laboral. A cambio, reciben distintos beneficios por su labor en forma de subvenciones, liberaciones o cesiones de patrimonio. Empecemos por distintos ejemplos de esto último.

Las distintas Administraciones públicas otorgan subvenciones a los sindicatos mayoritarios, ya sea porque la ley obliga a aportar fondos a los sindicatos en función de su representatividad o por la gestión de diferentes proyectos. Según investigaciones de Laboro, sólo en 2025, teniendo en cuenta el conjunto de subvenciones que recibieron, CCOO y UGT cobraron más de 52 y 53 millones de euros respectivamente. Entre 2020 y 2024 recibieron más de 179 y 202 millones de euros. Las transferencias provienen de distintas Administraciones, gobernadas cada una de ellas por partidos de distinto tipo. Es decir, no es sólo el bloque reformista el que hace fluir ingentes cantidades de fondos públicos a las centrales sindicales, también lo hacen las Administraciones gobernadas por el PP.

A las transferencias de fondos se les añaden dos principales beneficios. Por un lado, la existencia de miles de liberados en las empresas privadas y Administraciones públicas, que, en la práctica, permite a los sindicatos disponer de cuadros organizativos, abogados o trabajadores de distinto tipo trabajando a jornada completa para la estructura sindical. Y, por otro lado, la cesión gratuita de patrimonio público, contabilizando hasta más de 200 inmuebles públicos bajo esta modalidad. La sede de UGT en la Avenida de América de Madrid o la sede de CCOO en la Vía Laietana de Barcelona son dos ejemplos de esto. Además, son edificios cuyo mantenimiento extraordinario y rehabilitación integral corresponde a las Administraciones, que han llegado a destinar millones de euros para ello.

Las diferentes vías de financiación son una muestra del vínculo entre las centrales sindicales, el Estado y la patronal. Sin embargo, su vinculación no puede reducirse a los beneficios que reciben. De hecho, en gran parte, constituyen logros de la propia clase trabajadora en su lucha por unas mejores condiciones para la organización —en este caso, sindical—. Su vinculación a la patronal y al Estado se revela fundamentalmente en la función política que cumplen. Como decíamos, la labor política principal de estos sindicatos, por la cual se les denomina comúnmente como sindicatos amarillos, es supeditar los intereses de la clase trabajadora que dicen representar a los intereses de la patronal o de la dirección de la empresa correspondiente, o limitar las demandas de la clase trabajadora a lo permisible para el capital. Su papel ha sido obstaculizar el avance de la

organización independiente de la clase trabajadora y desmovilizar allí donde han podido, redirigiendo los conflictos hacia la conciliación y el pacto sistemático con la patronal. Pongamos algunos ejemplos.

Lo primero a remarcar es el objetivo último de ambos sindicatos con la huelga general, al que han aludido explícitamente en repetidas ocasiones. En la propia comunicación formal de la convocatoria de huelga, ambos sindicatos vincularon el proceso de lucha a la necesidad de reanudar las negociaciones del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VI AENC). El AENC es un pacto de ámbito estatal firmado por los sindicatos CCOO y UGT junto a las patronales CEOE y CEPYME para orientar la negociación de los convenios colectivos en España. Son acuerdos plurianuales no vinculantes que fijan las subidas de convenio recomendadas para los años en los que esté vigente. Los AENC han servido como guía de negociación desde que se empezaron a firmar (2010). Los datos del Ministerio de Trabajo demuestran que en la mayoría de años las variaciones salariales pactadas finalmente en convenio han estado por encima de lo que recomendaba los AENC. Además, desde su primer acuerdo, los únicos años en los que no ha habido acuerdo han sido precisamente durante la crisis inflacionaria de 2021-2022, lo que demuestra, como ocurre actualmente, que en periodos con gran inestabilidad la patronal no accede a firmar acuerdos con subidas salariales altas.

Los AENC representan la forma institucionalizada del papel desmovilizador y pacificador de CCOO y UGT, siendo un instrumento central para garantizar la paz social y la estructuración de salarios de acuerdo a los intereses de la patronal. En periodos de alta inflación, como los últimos, han servido para la institucionalización de la moderación salarial. A cambio, se renuncia a toda conflictividad y unidad por abajo, priorizando las negociaciones entre las direcciones de los sindicatos, la patronal y el Gobierno correspondiente. Es en esta clave en la que debe entenderse la reciente declaración de Pepe Álvarez en un acto conjunto con CCOO en la que piden una “actuación eficaz de la Policía” para que haga desaparecer de las redes sociales al colectivo Blocus -que, según ellos, puede aprovecharse del día de la huelga- y garantizan que la huelga será pacífica, desmarcándose de antemano de cualquier conflicto que pueda surgir el 11N. Toda aquella lucha que no pase o sirva directamente a mejorar su posición negociadora con la CEOE o la CEPYME es deslegitimada y descartada.

La orientación que le están tratando de imprimir a la huelga es sólo un ejemplo más de la multitud de ocasiones en las que han obstaculizado cualquier proceso de lucha que se diera de forma independiente a ellos, han priorizado los intereses patronales sobre los intereses salariales o laborales incluso de su propia afiliación o han negociado acuerdos a espaldas de los trabajadores. Algunos ejemplos recientes, muchos de ellos recopilados por Laboro:

- En 2021, durante la huelga del metal en Cádiz, tras más de una semana de paros con una gran represión policial, UGT y CCOO firmaron un acuerdo con la patronal FEMCA que fijaba un esquema de incremento salarial desligado del IPC real acumulado. Las asambleas de trabajadores rechazaron el acuerdo, criticando duramente a los delegados sindicales que lo habían negociado a sus espaldas. El Gobierno, por entonces conformado por PSOE y Unidas Podemos, terminó reprimiendo duramente a los huelguistas, mandando las ya tristemente famosas tanquetas blindadas de la Policía Nacional. El conflicto y la traición se repitió en 2024.

- En 2021 y 2023, emulando la grave reforma de Zapatero en 2011, con el apoyo también de los sindicatos mayoritarios, se aprobaron dos paquetes legislativos que, bajo el mantra de la sostenibilidad de las pensiones, modificaban los coeficientes reductores por prejubilación, consiguiendo alargar la edad de jubilación efectiva en más de dos años.

- En 2021, celebraron una reforma laboral que dejó intactos los elementos más lesivos de las anteriores reformas laborales, como puede ser la indemnización por despido, la supresión del control público en los despidos colectivos (EREs), el poder unilateral de la empresa para imponer ciertas condiciones de trabajo, el mantenimiento de la subcontratación de la actividad principal de la empresa o el mantenimiento de la prioridad del convenio de empresa frente al sectorial en ciertos aspectos clave.

- En 2023, tras convocar jornadas de paro en tiendas de H&M y otros comercios de la industria textil al inicio de las rebajas de verano, CCOO y UGT desconvocaron la huelga a última hora tras pactar con la dirección de H&M, maniobra rechazada por sindicatos autonómicos como ELA, LAB o la CIG, además de por las secciones sindicales de CGT.

- En 2023, tras el traspaso de competencias de los Rodalies a la Generalitat de Catalunya y la convocatoria de 5 jornadas de huelga, CCOO y UGT desconvocaron los paros tras firmar un documento de “compromisos” con el Ministerio de Transportes.

- En 2025, trabajadores del Mercadona denunciaron a CCOO y UGT por su inacción sindical en casos de acoso a trabajadores y por su colaboración con la empresa en procesos judiciales contra trabajadores de la misma.

- En 2025, UGT y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO firmaron el convenio del personal laboral de la Comunidad de Madrid, que permite rebajas salariales a los trabajadores en caso de movilizaciones como huelgas, concentraciones o manifestaciones, además de introducir cláusulas que impiden que los trabajadores puedan llegar a ser indefinidos por acumulación de contratos o que imponen que el permiso parental no sea retribuido.

- En 2026, CCOO y FETICO firman un convenio estatal para las grandes empresas del sector textil (Primark, Zara, Stradivarius, Mango, H&M…) que establecen salarios similares al SMI para la gran mayoría de los trabajadores de las multinacionales, elimina o congela complementos de antigüedad o precariza el régimen de descanso, además de imponer el acuerdo estatal sobre convenios provinciales con mejores condiciones.

- En 2026, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO firma un "Acuerdo de reconocimiento sindical entre Ryannair y CCOO" por el que la empresa podía imponer horas complementarias obligatorias a los trabajadores a tiempo parcial. Fue anulado por la Audiencia Nacional al violar el Estatuto de los Trabajadores. Además, el acuerdo, que también contenía un leve aumento salarial, establecía una condición para que este se aplicara: estar afiliado al sindicato.

- En 2026, con el objetivo de romper la huelga indefinida convocada por el sector docente en Catalunya, CCOO y UGT firman un acuerdo con la Generalitat a espaldas del resto de sindicatos convocantes. El acuerdo fue rechazado por el 94,9% del profesorado; las jornadas de huelga y movilización continuaron.

- En 2026, tras varias semanas de huelga en Airbus, CCOO y UGT llegan a un preacuerdo con el Ministerio de Industria y Airbus en el que se pactan aumentos salariales que no garantiza que no se vaya a perder poder adquisitivo. La maniobra, que tenía como objetivo "abrir una tregua de negociación", se hizo a espaldas de los trabajadores y fue rechazada por un 81% de la plantilla. Tras el suceso, ambos sindicatos han perdido una parte importante de su afiliación en la empresa.

Lo que aquí se han descrito son sólo unos pocos ejemplos del habitual proceder de ambos sindicatos. El intento de canalizar la lucha hacia la negociación institucional, el efecto desmovilizador y el sometimiento de los avances de las condiciones de vida de los trabajadores a los requerimientos de la patronal forman parte de sus métodos de trabajo. Su actuación en torno a la huelga es la consecuencia lógica de una estrategia de concertación en la que llevan insertos durante décadas.

Por último, cabe señalar que la convocatoria de huelga por parte de ambos sindicatos no puede desligarse de la campaña electoral, tanto de las elecciones sindicales que se celebran a finales de este año como de las elecciones generales. El respaldo implícito de ambos sindicatos al Gobierno viene dado por las consecuencias que pueda tener para sus propias estructuras la entrada de un gobierno de PP con VOX. Es necesario remarcar un matiz importante: su miedo es a cómo puede afectar un gobierno reaccionario a sus estructuras sindicales, no a las condiciones de vida de la clase trabajadora o a sus derechos sindicales. Si no fuera así, habrían mostrado otra actitud frente a un gobierno en el que se ha empobrecido a la mayoría social y que ha permitido que se inflijan graves ataques a la acción sindical, como fue el caso de las 6 de La Suiza, que apoyaron de forma simbólica.

Son tres las vías por las que el gobierno reaccionario puede perjudicar a ambos sindicatos. Primero, una reducción de la financiación estatal. La principal subvención a ambos sindicatos viene de una partida del Ministerio de Trabajo, que, en 2018, bajo el mandato de Mariano Rajoy, era de 8,88 millones de euros anuales y en 2026 ha sido de 32 millones de euros. Segundo, Feijóo bajo el lema de “250 son los nuevos 50”, planteó una propuesta por la que las obligaciones administrativas y laborales que actualmente se aplican en empresas de más de 50 empleados pasen a ser únicamente aplicables para empresas de más de 250 empleados. Es decir, eliminaría la posibilidad de constituir comités de empresa (y con ello, la escala de créditos horarios y negociación directa) en las medianas empresas, atacando el corazón de la estrategia de negociación colectiva de ambos sindicatos. Y tercero, VOX ha registrado de forma sistemática una propuesta de Ley para modificar la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tratando de eliminar las subvenciones públicas a sindicatos (tanto monetarias como en forma de patrimonio) y el monopolio institucional de CCOO y UGT en la firma de acuerdos estatales, mesas de diálogo social, consejos de administración públicos e instituciones de arbitraje.

En definitiva, las cúpulas de CCOO y UGT practican una estrategia sindical que conduce a la subordinación de la clase trabajadora a los intereses de la patronal y el Estado, obstaculizando todo intento de organización independiente de las mesas de negociación colectiva. Su estrategia desmovilizadora no es un elemento novedoso de la huelga convocada para el 11N: es su práctica sindical cotidiana. La ruptura que se ha presenciado de multitud de sectores, sindicatos combativos y organizaciones de clase en diversas ciudades del Estado de cara a las movilizaciones del 11N es un resultado lógico y necesario para quienes tratan de superar un modelo sindical de concertación y apaciguamiento. En los próximos meses, tras las elecciones generales y la conformación de un nuevo gobierno, el reto consistirá en ir progresivamente rompiendo con las correas por las que sus direcciones mantienen supeditado al movimiento obrero, además de ser capaces de apelar al previsible hartazgo y críticas de gran parte de su afiliación por su actitud ante la huelga general.