



EL REY DE AMARILLO

Introducción

El avance en las fuerzas productivas, con su consiguiente refinamiento de todos los procesos de producción y reproducción de la vida social, ha perfeccionado las capacidades de control de la mano de obra y de todas las actividades subalternas a la producción de valor. Es decir, no solo se han desarrollado los medios para explotar técnicamente al proletariado, sino que también lo han hecho los métodos que aseguran la reproducción del capital a través del aparato de recursos y mandos intermedios encargados de dirigir la mano de obra fuera y dentro del centro de trabajo. Tal y como afirmamos en nuestro artículo «Sobre la aristocracia obrera»¹, este estrato social está más arraigado en aquellas regiones con un capitalismo más avanzado, en las que el aumento de la productividad y división social del trabajo han permitido crear y perfeccionar toda esa serie de actividades actualmente indispensables para el capital. Además, en nuestro documento «Proletarización»² señalábamos que el trabajo de los comunistas en los centros productivos es una tarea ineludible en la consecución de nuestros objetivos. Y en ambos textos hacemos alusión a una de las principales dificultades que se presentan en esta dirección: la aristocracia obrera sindical organizada en los sindicatos de concertación.

Denominamos «sindicalismo de concertación» al aparato burocrático-sindical cuyo papel se circunscribe principalmente dentro de los centros productivos y que, en vez de representar a los trabajadores, existe como una barrera contra la organización obrera, tratando permanentemente de redirigir los conflictos de clase a los cauces estatales burgueses y pactando sistemáticamente con la patronal. Diluyen huelgas, inculcan activamente la consciencia tradeunionista, evitan la organización fuera de sus estructuras en los centros productivos, aceptan pactos a espaldas del resto de trabajadores, etc.

En la línea de esclarecer los retos y dificultades con los que nos estamos encontrando en la puesta en práctica de nuestras premisas estratégicas, hemos considerado relevante publicar un artículo de estas características, con el que no nos proponemos otra cosa que caracterizar de forma general a uno de los mayores impedimentos para el avance de posiciones respecto a la organización comunista a la par que damos unas cuantas pinceladas sobre el modo con el que el gran capital restringe la actividad en los centros productivos. Y todo ello pasa por explicar cómo las redes de concertación de CCOO y UGT se aprovechan de los trabajadores e incluso de algunos de

¹ Disponible en: <https://kursant.website/sobre-la-aristocracia-obrera/>

² Disponible en: <https://kursant.website/proletarizacion/>



sus integrantes que honestamente luchan por los intereses de sus compañeros. Y es que, para combatir al enemigo, primero hay que conocerlo.



El falso pastor

Para entender el papel de la aristocracia obrera sindical es preciso entender que la legislación laboral española reconoce el derecho a la organización sindical en el puesto de trabajo dentro de unos márgenes concretos. En este sentido, la figura elemental desde la que se despliega el poder del sindicalismo amarillo es el comité de empresa.

En teoría, el comité de empresa es un organismo compuesto por los representantes de los trabajadores, que son escogidos de forma democrática por la plantilla, y que tiene como objetivo la representación de los intereses de los obreros en contra de la patronal. Su formación es un derecho reconocido en todas aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. El número de componentes del comité de empresa varía en función del número de trabajadores:

De 50 a 100 trabajadores: cinco.

De 101 a 250 trabajadores: nueve.

De 251 a 500 trabajadores: trece.

De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.

De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.

De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco³.

Para aquellas empresas que cuentan con menos de cincuenta trabajadores existen dos figuras que vienen a cumplir las mismas funciones que las del comité, tal y como queda recogido en el Artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores⁴. En el caso de las empresas con entre 6 y 10 trabajadores, los asalariados podrán escoger a un delegado de personal que los represente ante el empresario. Para las empresas con entre 11 y 25 trabajadores, la figura del delegado de personal es obligatoria; mientras que para las empresas de entre 26 y 49 trabajadores podrá haber entre 1 y 3 delegados de personal.

Una vez constituido, el comité pasa a ser el único organismo con potestad legal para mediar con la empresa. Si esto abre la puerta a que el órgano tome decisiones a

³ Esto no significa que una empresa de 2.000 trabajadores tenga únicamente 2 miembros, significa que además de los 21 del tramo anterior, a partir de mil se añaden 2 más por cada mil trabajadores más o 2 más por «fracción». Es decir, si una empresa tiene 2.200 trabajadores, tendrá 27 miembros: 21 del tramo anterior, más 2 por los primeros 1.000 trabajadores, 2 más por los 2.000 y 2 más por los 200 —el redondeo se hace hacia arriba—.

⁴ España, *Estatuto de los Trabajadores*, versión consolidada (Boletín Oficial del Estado, 2025), https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139



espaldas del resto de la plantilla, las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012 incrementaron este riesgo, éstas otorgaron a los comités la capacidad de ratificar una serie de acuerdos sin el beneplácito de la plantilla a la que dicen representar. Este modelo es una réplica exacta de la lógica de la democracia representativa burguesa: obtenidos los votos, el organismo es soberano para tomar las decisiones que considere convenientes sin necesidad de consultarlas o rendir cuentas ante su electorado que, en cualquier caso, se encargará de castigarlo en las siguientes elecciones sindicales. Entre la lista de acuerdos que el comité puede aceptar unilateralmente se cuentan el descuelgue del convenio sectorial, las firmas de EREs y ERTes, la modificación de las condiciones de trabajo que estén por encima de convenio –por ejemplo: si una empresa tiene mejores condiciones que las marcadas en un convenio, el comité podrá ratificar su eliminación–, el cambio colectivo de funciones, etc. Así que, en esencia, los comités de empresa tienen la capacidad de aprobar bajadas de salarios, aumentos de horas extras, movimientos de vacaciones y turnos, EREs y ERTes, etc., sin intervención alguna de la plantilla a la que representan.

La metodología electoral de los comités de empresa es exactamente la misma que la de las elecciones burguesas regulares: está basada en un sistema de listas. Es decir, los trabajadores no votan a un delegado concreto –salvo en el que caso que éste se presente individualmente, cosa que veremos en unas líneas–, sino una lista sindical. Eso significa que, aunque los trabajadores puedan revocar un delegado sindical en concreto, este delegado será sustituido por el siguiente de la lista de la candidatura que haya presentado el sindicato, ocupando su lugar. La mala praxis y posterior destitución de un delegado sindical no implica la celebración de nuevas elecciones sindicales, tal y como ocurre en la política parlamentaria al uso. Este supuesto solo sería efectivo si todos los candidatos de una lista fueran despuestos.⁵

Como hemos dicho, los empleados no pertenecientes a un sindicato pueden presentarse a elecciones al comité. Pero además de que, por norma general, los trabajadores individuales gozan de menos tiempo, conocimiento y contactos para lograr ganar una candidatura, existe una trampa más: las candidaturas independientes requieren de la firma de un número de trabajadores igual al triple de posiciones a cubrir en el comité. Por el contrario, los sindicatos constituidos legalmente pueden presentarse sin ese aval. Esta primera barrera de entrada existe, supuestamente, para evitar que el personal directivo se inmiscuya en las elecciones presentando a alguien a quien haya podido

⁵ También se podrían convocar en el caso de que hubiera aumentado el número de trabajadores, o en caso de que una candidatura elegida fuera demostrada ilegal –por ejemplo, si se demostrara la presencia de personal directivo de la empresa–.



comprar. La realidad, como veremos más adelante, es que la empresa se involucra a través de los sindicatos amarillos.

Las elecciones sindicales se han de celebrar con un margen mínimo de cuatro años entre ellas. Pero las elecciones sindicales no se convocan «automáticamente» cada cuatro años, sino que deben ser solicitadas. Si nadie reclama nuevas elecciones por los cauces indicados, el comité electo en las anteriores se puede mantener a perpetuidad. Si la patronal o los sindicatos en el poder presionan donde deben o, como suele ocurrir actualmente, la pasividad política reina entre la plantilla, el comité seguirá estando compuesto por la misma camarilla de confianza, cooptando elementos que sean ya afines a ellos para reemplazando a los faltantes, ejerciendo presión caciquil contra el resto de los trabajadores y usando el favor de la patronal en contra de los elementos díscolos. Por si fuera poco, los delegados tienen prioridad de permanencia en el puesto de trabajo ante un ERE⁶ –un ERE que puede ser firmado por ellos mismos, recordemos–. Que la plantilla del Comité esté protegida ante los despidos es un mecanismo necesario para evitar represalias patronales en un conflicto, pero como ocurre con absolutamente todo lo que se encuentra bajo el marco legal burgués, lo que una vez fueron concesiones arrancadas a la burguesía son hoy utilizadas como herramientas contra la organización obrera. El aparato legal y burocrático cobija a los delegados, puesto que las críticas o quejas individuales o dispersas caen en saco roto. Y contra el entramado sindical en una empresa, los recursos de un obrero o un puñado de trabajadores dispersos poco pueden hacer.

De este modo, la empresa tolera y fomenta los movimientos nepotistas del comité de empresa, que ya hemos dicho que coopta miembros a placer mediante las listas sindicales y, a cambio, estas organizaciones «engrosan» sus filas, cosa que les reporta mayores subvenciones y liberados –esto lo veremos a continuación–. Esta relación bilateral, que ni siquiera tiene por qué ser consciente, es simbiótica. A veces votar contra un sindicato, por ejemplo, puede crear conflictos con la dirección de la empresa o presión de grupo hacia algunos trabajadores.

Además de las cuotas de los afiliados, los sindicatos reciben subvenciones públicas en función de la representación estatal que tengan. He aquí otra de las razones – y una especialmente importante– por la que los sindicatos persiguen una política electoralista a ultranza, por la que emplean todos los medios a su disposición para ampliar su cuota de afiliados. Como es obvio, cuanto más grande es la empresa, mayor es la representación; y cuanto mayor es la representación, mayores serán las subvenciones. Y

⁶ Formar parte del comité de empresa no inmuniza frente a cualquier despido, pero prioriza el puesto de trabajo en los despidos improcedentes. Véase el artículo 68.b del Estatuto de los Trabajadores: España, *Estatuto de los Trabajadores*, edición oficial: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139



estas grandes empresas, al poseer más capital e influencia dentro y fuera de sus centros productivos, pueden mantener esta red clientelar con mayor facilidad. Aquí entra en escena el famosísimo «dúo dinámico» de UGT y CCOO, dos sindicatos que copan casi toda la industria, las grandes empresas públicas y privadas, y también buena parte del sector servicios.

El Ministerio de Trabajo, las autonomías tantos otros departamentos gubernamentales, indistintamente de la administración que los ocupe —sea cual sea el al mando en el momento dado, en materia de clases no hay distinción de siglas—, aportan cantidades ingentes de dinero a los sindicatos en concepto de subvenciones. Entre 2020 y 2024, UGT y CCOO recibieron 202 y 179 millones de euros respectivamente, un total de más de 95 millones anuales⁷. Todo esto sin contar, claro, lo que cobran por las tasas de afiliación y los beneficios por litigios legales, que veremos que también representan una magnífica fuente de ingresos. A efectos prácticos, estos dos sindicatos —pero no únicamente ellos— se comportan como empresas estatales destinadas al control de la mano de obra.

Como señala el artículo citado, estas subvenciones son públicas y consultables... aunque solo correspondientes a los últimos cuatro años. El colmo es que, “casualmente”, las dotaciones se registran de manera poco sistemática: se emplean nombres distintos para un mismo sindicato —por ejemplo, “CCOO” o “Comisiones Obreras”—; algunas subvenciones se anotan únicamente a través del CIF, a pesar de que diferentes personas y entidades jurídicas forman parte de la misma organización; lo que obliga a realizar búsquedas adicionales y comparar datos para determinar con exactitud a quién o a qué organización se destinan; etc. Y estos dos sindicatos son firmantes del 100 % de los convenios colectivos en España, lo que afecta a más de 14 millones de asalariados. ¿Por qué solo ellos pueden firmarlos? Porque la firma de convenios estatales está reservada a los sindicatos con «alta representación», es decir, aquellos que, a nivel estatal, cuenten con al menos un 10 % de todos los delegados y miembros de comités elegidos mediante elecciones sindicales.

Si alcanzar esta cifra siendo un sindicato pequeño ya resulta complicado, el Estado aplicó otra medida para dificultar la negociación de los convenios autonómicos —es decir, aquellos que se negocian para aplicarse en una comunidad autónoma y no en todo el Estado—. Para poder firmar uno de estos convenios, era necesario contar con el 15 % de todos los delegados elegidos a nivel autonómico. Este umbral buscaba dificultar a los sindicatos regionales la negociación de convenios con condiciones más favorables que

⁷ Laboro, “Cuánto cobran de subvenciones los ‘sindicatos’ CC.OO. y UGT,” 18 de junio de 2024, <https://laboro-spain.blogspot.com/2024/06/subvenciones-sindicatos-ugt-ccoo.html>



las estatales. Por ejemplo, en comunidades como el País Vasco, Galicia o Cataluña, donde predominan sindicatos nacionalistas o regionalistas, y con el fin de asegurar todavía más la capacidad de CCOO y UGT de ejercer control, se impuso en 2011 —con el beneplácito de ambas organizaciones— el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores⁸, que permitía impedir que los convenios autonómicos establecieran condiciones superiores a las estatales. Esta medida fue revocada en 2023, aunque no sin las quejas de CCOO y UGT.

Además, los sindicatos de «alta representación» necesitan apenas el 5 % de los votos para perpetuar su posición dominante. Ante la casi absoluta ausencia de alternativas, el sindicato de turno —ya sea UGT o CCOO— despliega a sus delegados de confianza; con unos pocos votos logran asegurarse un lugar en el comité y, con los apoyos que habitualmente concentran, consolidan también la mayoría absoluta, garantizando así un control casi automático sobre la representación sindical.

Estas mafias sindicales publican con orgullo sus cifras de afiliación, como si los números confirmaran que son los verdaderos defensores de los intereses de los trabajadores. Pero, ¿cuántos afiliados ejercen realmente su compromiso sindical? Según los datos oficiales de CCOO y UGT, cada uno de ellos ronda el millón de afiliados. Sin embargo, gran parte de estos obreros funcionan de facto como clientes de los sindicatos: se afilian únicamente para recibir asesoría laboral o protección legal, porque en su lugar de trabajo la afiliación es casi obligatoria, o, como ocurre con frecuencia, porque la inscripción se firma al mismo tiempo que el contrato y el convenio colectivo. Los afiliados que participan activamente como sindicalistas comprometidos son, en realidad, mucho menos numerosos. Aunque estos sindicatos publican sus cifras de afiliación, ocultan deliberadamente el número de liberados sindicales y sus salarios, pese a estar supuestamente obligados por la muy «honorable» legislación española. De este modo, cuantificar con precisión la magnitud de su red clientelar se vuelve una tarea extraordinariamente difícil.

Ante esta realidad, resulta comprensible la prácticamente total ausencia de iniciativa combativa en los centros de trabajo y las enormes dificultades que enfrenta el movimiento comunista para intervenir en ellos. Esto no significa que todos los miembros de CCOO o UGT se beneficien a costa de los trabajadores: existen numerosos sindicalistas honestos que se esfuerzan por defender los conflictos frente a la patronal. Sin embargo, en innumerables ocasiones, la mafia amarilla prevalece sobre la buena voluntad. La reacción habitual de los obreros oscila entre la resignación, el

⁸ Laboro, “Por qué CC.OO. y UGT son los sindicatos más representativos,” marzo de 2024, <https://laboro-spain.blogspot.com/2024/03/CCOO-UGT-sindicatos-mas-representativos.html>



desconocimiento absoluto de la situación, la impugnación individual que nunca llega a buen término, o la aceptación tácita de que el sindicato es simplemente una pieza más del sistema, a la que se recurre en caso de problemas laborales que, si se resuelven, lo harán de manera estrictamente legalista. Cuando surge un conflicto en un centro de trabajo, lo habitual es que los sindicatos de concertación aseguren alguna compensación para el trabajador —retirándose una parte para sí mismos— sin intentar escalar el conflicto ni organizar a otros trabajadores en situaciones similares, evitando a toda costa un enfrentamiento directo con la patronal. En ocasiones, incluso recurren a la coacción para impedir huelgas o protestas, utilizando chantaje o amenazas. Toda acción espontánea o iniciativa impulsada por sindicatos minoritarios no corporativizados debe enfrentarse directamente con los amarillistas, su poder burocrático y su capacidad de presión, lo que convierte cualquier intento de autonomía sindical en un desafío extraordinario.

Ilustrémoslo con un ejemplo concreto. En 2010, un grupo de trabajadores de ArcelorMittal convocó una huelga sin la aprobación del comité de empresa, compuesto en su mayoría por delegados de UGT y USO. Esta medida surgió porque el comité había firmado un acuerdo con la empresa que permitía modificar el sistema de turnos, ascensos y horas extra a criterio del jefe de taller, en lugar de basarse en la antigüedad y los turnos establecidos. De este modo, la plantilla quedaba a merced de la patronal, sujeta a decisiones arbitrarias según la simpatía o complicidad de cada trabajador con la empresa. Ante esta situación, los trabajadores solicitaron la realización de un referéndum interno para aprobar o rechazar los cambios, pero el comité se negó⁹. En respuesta, la plantilla convocó una huelga por su cuenta, que fue seguida masivamente entre el 20 de abril y el 27 de mayo, en períodos intermitentes. El comité de empresa intentó desconvocarla mediante un comunicado, evidenciando su incapacidad para representar los intereses de los trabajadores. Ante esta situación, la empresa decretó un cierre patronal entre los días 22 y 27 de abril. El conflicto llegó hasta el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que declaró el lockout ilegal por vulnerar el derecho a huelga y obligó a ArcelorMittal¹⁰ a pagar 30.000 euros en concepto de perjuicios. Curiosamente, CCOO se apresuró a respaldar la huelga, compitiendo con UGT en la defensa del derecho a huelga y denunciando la actuación de la empresa. Por su parte, UGT sostuvo que los trabajadores no se habían organizado por sí mismos, sino que la situación estaba siendo coordinada desde las sombras por CCOO y CSI, otro sindicato. Esta afirmación es rotundamente

⁹ La Nueva España, “El comité de Arcelor Mittal rechaza la huelga,” 10 de febrero de 2010, <https://www.lne.es/gijon/2010/02/10/comite-arcelor-mittal-rechaza-huelga-21395453.html>

¹⁰ RTPA, “Arcelor deberá pagar 30.000 euros a CC.OO. por cerrar el tren del alambón,” 25 de octubre de 2011, https://www.rtpa.es/noticias-nacional:Arcelor-debera-pagar-30.000-euros-a-CC.OO.-por-cerrar-el-tren-del-alambon_111319561620.html



falsa: Comisiones Obreras no intervino hasta que surgieron los conflictos entre sindicatos y trabajadores.

Esta situación pone de manifiesto varias cuestiones. Primero, que la lucha obrera en el centro de trabajo puede surgir al margen de los sindicatos de concertación, aunque su seguimiento mediático y organizativo fuera de ese espacio productivo sea prácticamente inexistente. Segundo, que cualquier espontaneísmo que emerge dentro de las filas del proletariado es rápidamente reconducido al redil. En este caso, cuando UGT perdió el control, escenificó la acusación de que otro sindicato dirigía la huelga mientras, simultáneamente, intentaba apaciguarla; al mismo tiempo, CCOO se sumó al conflicto solo después de que este estallara, orientándolo hacia vías estrictamente legalistas.

Esto no significa rechazar en punto cualquier cauce legal cuando éste tenga sentido y cuente con el respaldo de los trabajadores: si la presión a través de métodos habituales puede servir para mejorar las condiciones organizativas de la plantilla, la opción debe contemplarse. Pero el hecho de que la única opción que plantea el sindicalismo de concertación sea recurrir a medidas legales e impida cualquier otra con todos los medios a su disposición se debe a que la lucha que desarrollan se da únicamente en los marcos que benefician al Estado burgués. No se trata de rechazar el trabajo honesto sindical ni desaprovechar las opciones que brinda el marco legal burgués, sino de señalar que los sindicatos amarillos presentan una vía legal concreta como única opción plausible.

Ahora que tenemos una idea más definida del papel general de los sindicatos amarillos, aterricemos a qué nos referimos. El sindicato, en su relación con el trabajador, aparece como un elemento puramente electoral. Cuando lo organiza para una huelga, lo hace, por norma general, con la intención de alcanzar un pacto con la patronal, empleando a los obreros como arma arrojadiza. En sus pugnas contra la patronal, que no son luchas por principio sino batallas para el mejoramiento de su posición concreta, descartan cualquier cauce no legal y desechan a la plantilla cuando ya no les es útil. Y, también por lo general, su papel es netamente «defensivo», reactivo; luchan por hacer cumplir la ley cuando les conviene, pero en el regateo contra la empresa el resultado suele quedar por debajo del umbral de lo legalmente aceptable –algo que trataremos en el siguiente apartado–.

Pongamos ahora otro caso todavía más conocido, si cabe, pero que ilustra a la perfección toda esta debacle en dos actos: la Huelga del Metal de Cádiz. En noviembre de 2021, CCOO y UGT convocaron una huelga indefinida para poder pactar una negociación de convenio. La situación no tardó en escapar a su control. Las protestas espontáneas que estallaron, en un principio por incumplimientos del convenio ya existente, superaron las expectativas pactistas de estos sindicatos. Tan pronto como la



plantilla excedió los márgenes de la dirección aristobrerera, ésta procedió a liquidar la lucha e incluso, cortesía de sus aliados de clase dentro el Gobierno «más progresista de la historia», a enviar tanquetas y antidisturbios contra los huelguistas. Todo ello, por cierto, a cambio de un mísero acuerdo de una subida salarial del 2% anual. Acuerdo que fue pactado de forma previa por UGT y Comisiones Obreras con la patronal, amañando votaciones, haciéndolas a puerta cerrada, y chantajeando a los obreros en huelga con proclamas sobre el pacifismo y el consenso. Huelga decir que esta subida salarial queda ampliamente desfasada ante el incremento del IPC. Además de los procesos legales pendientes con los trabajadores que participaron en esta huelga de forma más activa, se ensanchó la brecha existente entre los trabajadores fijos y los fijos-discontinuos, así como la acumulación de agravios previos y posteriores a la huelga. Como resultado, el 18 de junio de 2025 se reinició la huelga¹¹, solo que con un matiz importante: esta vez los trabajadores estaban prevenidos sobre los sindicatos mayoritarios, y viceversa. De ahí la adhesión crítica de la Coordinadora de Trabajadores del Metal de la Bahía de Cádiz.¹² El resultado de esta acción huelguística, por más que aguerrida, fue una nueva derrota¹³.

Queda patente que, cuando las protestas se desarrollan fuera de los cauces de los sindicatos amarillos, terminan rápidamente reprimidas por el Estado burgués. Este es el caso de los sindicalistas de la CNT, condenados a penas de entre 3,5 y 6 años por protestas contra el acoso sexual y laboral que sufría una empleada por parte del propietario de la pastelería «La Suiza», en Gijón. Sus acciones fueron calificadas por el Tribunal Supremo como «actos de hostigamiento, amenazas y daños materiales». Con el fin de no agravar la situación legal de los afectados, nos reservamos la opinión sobre las consecuencias que debería afrontar el propietario; sin embargo, este ejemplo ilustra de manera clara cómo la burguesía responde a las acciones en los centros productivos que se salen de los procedimientos habituales. Lo mismo puede decirse de los detenidos por participar en piquetes durante la huelga general de 2012, así como de las múltiples detenciones de miembros del SAT a lo largo de la última década, sindicato que acumula alrededor de 500 personas procesadas. Los ejemplos son innumerables.

¹¹ Amaya Lanceta, “Habrà huelga del metal en la provincia de Cádiz tras romperse las negociaciones entre sindicatos y patronal,” Diario de Cádiz, 17 de junio de 2025, https://www.diariodecadiz.es/noticias-provincia-cadiz/confirmada-huelga-metal-provincia-cadiz-romperse-negociaciones-sindicatos-patronal_0_2004163192.html

¹² valladolorenlainfoobrerera, “Huelga del metal en Cádiz,” 18 de junio de 2025, <https://valladolorenlainfoobrerera.blogspot.com/2025/06/huelga-del-metal-en-cadiz.html>

¹³ Aurora Báez Boza, “La huelga del metal de Cádiz termina tras tres semanas y 23 detenciones: ‘Están reprimiendo más que en 2021’,” El Salto, 9 de julio de 2025, <https://www.elsaltodiario.com/cadiz/huelga-del-metal-cadiz-termina-tres-semanas-23-detenciones-estan-reprimiendo-2021.html>



La magnitud de la tragedia

Más allá de los casi 100 millones de euros anuales en subvenciones, los sindicatos mayoritarios cuentan con múltiples fuentes de ingresos lucrativos que evidencian la magnitud de su poder dentro del mundo laboral. Según cifras oficiales de 2024, CCOO contaba con más de 100.000 delegados sindicales, lo que representaba el 34,98 % del total¹⁴. Combinando CCOO y UGT, estos dos sindicatos concentran el 67,01 % de todos los delegados elegidos en elecciones sindicales, lo que permite estimar que UGT posee aproximadamente el 30 % del total. En términos absolutos, UGT y CCOO suman alrededor de 96.000 y 105.000 delegados, respectivamente.

Para poner estas cifras en perspectiva, otros sindicatos relevantes tienen números muy inferiores: según datos de 2023, USO contaba con 11.904 delegados, CSI-CSIF con 11.167 y ELA-STV con 9.132. La suma de «otros sindicatos» apenas alcanzaba los 15.000 delegados. No existen estadísticas públicas sobre la cantidad de miembros de comités de empresa que no pertenecen a ningún sindicato, pero, por las razones ya expuestas, podemos asumir que su presencia es prácticamente residual frente a la omnipresencia de CCOO y UGT. Además, los sindicatos mayoritarios disponen de liberados sindicales que cobran directamente de las empresas. Oficialmente, se contabilizan unos 4.000, pero este número no incluye a los muchos liberados extraoficiales que dependen económicamente del sindicato. Sumando estos liberados a los casi 200.000 delegados de ambos sindicatos, se evidencia una red clientelar de enorme escala, diseñada para consolidar su influencia frente a sindicatos minoritarios y trabajadores sin alternativa organizativa.

Los ingresos de estos sindicatos no se limitan a cuotas y subvenciones: también perciben honorarios derivados de indemnizaciones por despidos o prejubilaciones, normalmente entre el 10 % y el 15 % de la cantidad obtenida. Entre 2015 y 2021, por ejemplo, se produjeron 250.000 jubilaciones forzosas¹⁵, que tensaron aún más el sistema de pensiones y permitieron a la patronal reemplazar a los trabajadores con empleos peor remunerados o eliminarlos directamente. Gran parte de estos litigios se salda con compensaciones económicas, de las cuales una porción significativa termina en manos de los sindicatos. En la siguiente tabla se recogen los EREs realizados con acuerdo de los sindicatos participantes. La columna «Número de Trabajadores» refleja principalmente despidos —la situación más frecuente—, aunque también se incluyen reducciones

¹⁴ Comisiones Obreras (CCOO), Gaceta Sindical, septiembre de 2024, <https://www.ccoo.es/5a1c113443d473fdb757319fa0989caa000001.pdf>

¹⁵ Enrique Morales, “Los ERE dejan 250.000 retiros forzados desde 2015 y la banca avanza un aluvión,” 20 Minutos, 10 de octubre de 2021, <https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/los-ere-dejan-250-000-retiros-forzados-desde-2015-banca-avanza-un-aluvion-5291465/>



drásticas de jornada y, en algunos casos, prejubilaciones cuando no fue posible obtener cifras exactas. La mayoría de estos datos corresponden a despidos o, como los denominan los sindicatos, «salidas voluntarias». En algunos casos se menciona la recolocación de los afectados, pero no existe información verificable que confirme la continuidad de sus puestos ni condiciones concretas.

SINDICATO	EMPRESA	AFECTADOS	FECHA (2024)
UGT-CCOO-Sumados	Telefónica	3.421	Enero
CCOO	Atunlo	83	Enero
CCOO-UGT	Pablosky	48	Enero
UGT	Vivanta	249	Enero
UGT	Altadia	152	Febrero
CCOO-UGT-SIT FSI	Stellantis	40	Febrero
UGT-CCOO	Magic World	76	Febrero
USO	Coca-Cola (CCEP)	56	Marzo
CCOO	Grupo SM	130	Marzo
UGT	Webhelp	162	Marzo
CCOO-UGT	Teleperformance	299	Marzo
CCOO	Rotomadrid	62	Marzo
CCOO-UGT-CIG	Einsa	113	Marzo
UGT-CCOO	Roca Tiles	117	Marzo
CCOO	Telepizza	32	Marzo
UGT-USO	ArcelorMittal	131	Abril
CCOO-ESK-LAB-ELA	Mecaner	144	Abril
UGT	Ford	1.144	Abril
CCOO	Nord Casting	96	Abril
ELA	Casa Otano	18	Junio
CCOO-FETICO	Avatel	675	Junio
UGT	Intrum	581	Junio
CCOO	Leventon	110	Junio
UGT-CCOO-FETICO	Poly Juguetes	169	Junio
CCOO-UGT	Ayra Cardan	42	Julio
ELA	Rezola	56	Julio
CCOO	Grupo Pronovias	64	Julio
UGT-CCOO-USO	Vodafone	898	Julio
CCOO-UGT-USO- Valorian	Konecta BTO	235	Julio
UGT	Ford	642	Julio
CCOO	Pronovias	64	Julio
CCOO-UGT	Bosal	131	Agosto
CCOO	Ondara	60	Agosto
CCOO	Marypaz	276	Septiembre
CCOO	Paack Logistics	80	Septiembre
CCOO	ICCS	161	Septiembre



UGT-FETICO	Masorange	650	Octubre
CCOO-UGT	FeDex	80	Octubre
UGT-CCOO	H&M	492	Octubre
CCOO	Lékué	15	Octubre
CCOO	Verne	90	Octubre
CCOO-UGT-FICA	TI Automotive	80	Octubre
UGT	TI Fluid	60	Octubre
UGT-CCOO-FINE	Abanca	127	Octubre
CCOO – UGT – USO- CGT	Tenneco	177	Octubre
CCOO	Becton Dickinson	33	Octubre
CCOO UGT FeSMC	South	1499	Noviembre
CCOO	Santillana	75	Noviembre
CCOO	GE Vernova	118	Noviembre
CCOO	Levantina	186	Noviembre
CCOO	Dia	47	Noviembre
UGT-CCOO	Atarfil	14	Noviembre
UGT-CCOO	Solideo	89	Noviembre
CCOO – UGT	Cruz Roja	300	Diciembre
CCOO - USO	Garsa	145	Diciembre
CCOO – UGT - USO	Médicos del mundo	75	Diciembre
CCOO	Cecabank	35	Diciembre
CCOO – Asprobank - ALE	Cajasur	260	Diciembre

Estas dos organizaciones se limitan a ratificar las decisiones de la patronal. Aunque de palabra protesten y se muestren indignadas, presentando como victoria la reducción del número de despidos, en realidad todo funciona como un ritual simbólico: la empresa solicita un número elevado de despidos para luego fijar una cifra final algo menor, y todo queda legitimado por los sindicatos «magníficos». El chantaje es sencillo: si no se aceptan las condiciones de la patronal, no hay nada que hacer. Frente a cualquier crítica, su argumento es invariable: de no ser por su intervención, las condiciones serían peores.

A finales de 2024, el total de trabajadores afectados por EREs en España alcanzaba los 35.522, buena parte de ellos en Valencia, a consecuencia de la DANA que triplicó los EREs del mes anterior en la región. De entre todos los EREs negociados con CCOO y UGT, en la tabla hemos incluido únicamente aquellos de los que se ha podido obtener información. Probablemente existan muchos más desconocidos, pero con los datos disponibles, de los 35.522 afectados, ambas organizaciones participaron en al menos 15.500 casos, aproximadamente la mitad del total.



Para colmo, en 2011 CCOO y UGT alcanzaron un acuerdo con el gobierno y la patronal para aprobar una reforma laboral que, entre otras cosas, eliminó la obligación de que las empresas solicitaran autorización administrativa para los EREs. Esto significa que hoy únicamente se investigan las causas que justifican un ERE si alguien lo impugna y sabe cómo seguir el proceso judicial. Cuando los sindicatos aprueban un ERE, no hay investigación ni juicio sobre la legitimidad de su ejecución. La única forma de detener un ERE sería mediante impugnación, pero en muchos casos los trabajadores se ven coaccionados por el chantaje de «no perder más empleos». Si algún trabajador decide enfrentarse al ERE aprobado, su lucha será individual y, por lo tanto, aún más limitada. Los resultados de este aparato de concertación son evidentes: los sindicatos mayoritarios se convierten en garantes del statu quo patronal, mientras los trabajadores quedan con pocas opciones reales de defensa colectiva frente a despidos masivos o reducciones de derechos laborales. La siguiente tabla lo expresa con muchísima claridad:

AÑO	HUELGAS			PARTICIPANTES	CENTROS DE TRABAJO CONVOCADOS		% DE SEGUIMIENTO RESPECTO AL TOTAL DE PLANTILLA CONVOCADA
	Totales	Con preaviso	Sin preaviso		Número	Suma de trabajadores de los centros	
2000	727	618	109	2.061.300	722.129	6.096.600	34
2001	729	691	38	1.242.500	574.648	5.885.900	21
2002	684	668	16	4.528.200	2.063.113	17.390.800	26
2003	674	669	5	728.500	587.485	4.702.700	15
2004	707	3	1	555.800	74.615	1.607.100	35
2005	669	661	8	331.300	42.055	1.454.300	23
2006	779	778	1	499.240	130.298	1.504.155	33
2007	751	751	0	492.150	45.235	1.429.204	34
2008	810	810	0	542.508	581.350	5.860.468	9
2009	1001	1000	1	653.483	105.830	1.502.572	43
2010	984	980	4	340.776	46.393	1.332.668	26
2011	777	776	1	221.974	304.341	3.344.081	7
2012	878	874	4	323.871	36.634	1.353.080	24
2013	994	993	1	448.024	45.832	1.533.924	29
2014	777	777	0	217.047	7.575	614.792	35
2015	615	611	4	170.528	4.153	539.818	32
2016	641	638	3	183.120	9.679	563.451	32
2017	730	729	1	225.723	20.234	1.149.235	20
2018	726	722	4	338.671	15.485	968.776	35
2019	898	897	1	264.454	11.698	933.511	28
2020	487	487	0	151.496	11.223	630.379	24
2021	606	606	0	199.026	15.560	768.563	26
2022	679	679	0	192.751	15.649	855.212	23
2023	778	778	0	294.760	25.298	1.241.426	24



Se observa una reducción notable tanto en el número de huelgas como en la participación total de la plantilla. Aunque el porcentaje de seguimiento de los trabajadores se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los años, resulta especialmente llamativa la drástica disminución de centros productivos convocados, de la plantilla total implicada y de jornadas efectivamente no trabajadas. Esta situación se ve agravada por la facilidad con la que la patronal subcontrata empresas temporales para sustituir al personal en huelga. Todo ello evidencia cómo muchas huelgas se han transformado en actos cada vez más simbólicos y efímeros. Esta dinámica se explica, además, por la tendencia a convocar huelgas y manifestaciones cada vez más atomizadas, restringidas a un único centro productivo y completamente pactadas con la patronal, en sustitución de huelgas sectoriales que podrían afectar de manera significativa a la economía, o incluso de huelgas generales, siendo la última de este tipo la de 2012. La capacidad de ampliar el alcance de una huelga o de convocar una huelga general recae hoy exclusivamente en el dúo dinámico de la concertación: UGT y CCOO. Sin embargo, hacerlo implicaría salirse de su papel de control y pactos con la patronal. Intentar realizar una huelga fuera de los cauces establecidos por estos sindicatos significa perder las coberturas legales de las que disfrutaban las huelgas convocadas por CCOO y UGT. De ahí el notable descenso de huelgas sin preaviso o sin mediación de los sindicatos de concertación. Esta tendencia puede observarse claramente al comparar la participación de cada organización en el total de huelgas durante los años 2002, 2003 y 2004 frente a 2021, 2022 y 2023.

	2002	2003	2004		2021	2022	2023
UGT	16,81	18,55	18,1		5,49	12,22	8,61
CCOO	24,85	24,04	23,34		9,74	16,49	13,75
ELA-STV	7,89	8,01	16,69		16,49	23,27	15,52
CIG	-	-	-		2,15	8,69	0,51
CGT	-	-	-		5,12	7,51	7,84
Otros Sindicatos	20,47	22,41	27,72		17,33	17,08	25,71
Delegados o Comités	50	51,78	49,5		40,76	31,81	32,9



Grupo de trabajadores	4,09	2,82	2,55		3,8	2,5	1,93
Otros convocantes	1,17	0,59	1,13		0,66	0,74	1,16
No consta	0,15	0,45	0,42		7,92	11,34	6,17

Resulta especialmente representativo que sindicatos autonómicos como CIG o ELA, así como otros como CGT, presenten un porcentaje de participación muy elevado en comparación con UGT y CCOO, pese a contar con cifras de afiliación mucho menores. También es destacable la disminución en la convocatoria de delegados o comités de empresa, muchos de los cuales han sido cooptados por los sindicatos mayoritarios. De manera paralela, se observa la casi total desaparición de huelgas convocadas por trabajadores sin la mediación de sindicatos, reflejando cómo la iniciativa espontánea se encuentra fuertemente restringida por el aparato de concertación.



Rojo sobre amarillo

Esta red parasitaria que hemos analizado se ha enraizado con fuerza en los sectores clave de la industria, sobre todo en las empresas más grandes –aunque sin hacer ascos a empresas medianas y pequeñas– ya que constituyen el medio más adecuado para la proliferación de la actividad sindical, debido a la concentración de un número mayor de trabajadores en espacio y tiempo. Precisamente por esta razón, es ahí donde el proletariado organizado tiene más capacidad de ejercer presión, pero la asfixiante presencia de los sindicatos de concertación ya se encarga de anular la posibilidad de causar pérdidas reales a la patronal.

Si existe una aspiración espontánea proletaria, ésta es ahogada o redirigida por los sindicatos; si aparece una tendencia solidaria entre sectores, ésta es suplantada por una conciencia gremial de lucha por condiciones inmediatas y de rápida caducidad, si la patronal requiere de una reconfiguración de las fuerzas productivas a costa del proletariado, ésta es apoyada por los sindicatos –quizás si es muy flagrante hacen una protesta simbólica y lo menos dañina posible para la burguesía–, si existe disidencia en el comité de empresa, ésta es acallada mediante cooptación de elementos y el chantaje.

El resultado de esta farsa organizada es que el proletariado de hoy se halla completamente desarmado ante cualquier movimiento del gran capital, ante la inminente recesión que puede experimentar la economía burguesa a escala global o ante el rearme imperialista que enviará a obreros de un lado y otro del globo a matarse entre ellos si no hacemos nada para impedirlo. La conciliación de clase que se promueve por activa y por pasiva desde el sindicalismo amarillo se muestra como el principal escollo para el desarrollo de una conciencia revolucionaria en el seno del proletariado. Las ideas revolucionarias sobreviven, aisladas, en pequeños grupos que no han conseguido dar con la fórmula para transmitir las ideas del socialismo científico al proletariado organizado, pues su organización se encuentra comprometida y se muestra sumisa a la voluntad de la burguesía.

El movimiento comunista español, ante las dificultades que presenta para su intervención el actual desarrollo de los sindicatos como mercaderes de fuerza de trabajo, se ha desarrollado al margen de la organización en los centros productivos, buscando nichos alternativos en los que medrar como el movimiento estudiantil o el movimiento por la lucha del derecho a la vivienda. Sin embargo, tales focos de lucha no son ni pueden ser sustitutos de la lucha en los centros de trabajo, pues es ésta, y no otra, la sede del poder del proletariado, en la que se realiza su condición de productor de mercancías. Los comunistas no podemos permanecer sumidos en la bancarrota, acomodados en nuestra incapacidad de actuar contra esta red clientelar sindical. Es momento de rearmarnos, de



actualizar nuestros análisis a la nueva realidad del viejo capitalismo que, en reconocimiento de su potencial revolucionario, ha neutralizado con sorprendente solvencia el sindicalismo de nuestro país.

Pero esto no debe hacernos caer en el adanismo de creer que no queda más remedio que empezar de cero. Por el contrario, existen numerosas organizaciones de trabajadores compuestas por los elementos más avanzados del proletariado que realmente intentan superar esta situación. Puede que algunas no lo hagan desde las coordinadas estratégicas del comunismo, pero existen múltiples organizaciones, destacamentos, sindicatos y trabajadores organizados –incluso en el seno de UGT y CCOO– que rebasan los límites del amarillismo, batallando con ahínco por establecer organizaciones verdaderamente obreras. Y es nuestro deber tender una mano amiga a todos aquellos y aquellas que siguen luchando por la independencia del proletariado y que comparten el análisis fundamental del comunismo: la lucha de clases, así como a todos aquellos sectores del movimiento obrero que representan un halo de luz en medio de la aplastante fuerza del capital.