

10.8. LOS SINDICATOS MAYORITARIOS ESPAÑOLES, CCOO Y UGT, ANTE LA CRISIS ECONÓMICA: ¿DECLIVE O REVITALIZACIÓN?

Angie Gago ¹

1 Introducción

El año 2012 ha sido un año contradictorio en términos de luchas laborales y sociales. Mientras que la percepción mediática nos puede llevar a pensar en un aumento de los conflictos laborales, la verdad es que el número de huelgas en empresas es menor al del año anterior. Sin embargo, a éstas se les tienen que añadir las dos huelgas generales y las huelgas sectoriales de la educación, la sanidad y la minería del carbón. Las reacciones populares ante las medidas de austeridad están siendo zigzagueantes igual que las reacciones de las organizaciones que representan los intereses de las clases populares, los sindicatos. Llegar a una conclusión rotunda sobre el papel que los sindicatos mayoritarios, CCOO (Comisiones Obreras) y Unión General de Trabajadores (UGT), han tenido en las luchas es imposible por la participación desigual e intermitente que han desarrollado en cada de ellas. Aun así, todo parece apuntar a que la presión que ejercen tanto las élites empresariales y políticas como las clases trabajadoras sobre los sindicatos va en aumento, dejando a las organizaciones sindicales en una posición difícil ya que les obliga a elegir entre dos funciones cada vez más polarizadas: la de actor institucionalizado y regulador responsable de las relaciones laborales o la de actor movilizador y defensor de los intereses de sus afiliados y de los usuarios del Estado de bienestar.

Durante el quinto año de la crisis económica en el Estado español se han vivido muchos acontecimientos de esos que van acompañados de la frase “es la primera vez en la historia que”. En 2012, ha sido la primera vez que se han vivido dos huelgas generales en un mismo año, ha sido la primera vez que se ha vivido una huelga de toda la comunidad educativa, y ha sido la primera vez

¹ **Angie Gago** es periodista y Máster en Relaciones Internacionales. En la actualidad realiza el Doctorado de Política y Democracia en la UNED. Sus investigaciones tratan sobre el sindicalismo y la crisis económica.

que todos los sindicatos de la mesa sectorial de sanidad en Madrid se han puesto de acuerdo para convocar una huelga. Además, en 2012 también hemos vivido el resurgir de la lucha combativa de la minería del carbón. Sin embargo, durante el quinto año de la crisis también hemos visto un desmantelamiento de los servicios públicos y la eliminación de los derechos laborales como nunca antes se había experimentado en la reciente historia española desde la Transición. El primer año de Gobierno del Partido Popular (PP) ha acabado con la aprobación por decreto de la Reforma Laboral, la Ley de Educación y la ley que permite la privatización de la sanidad en Madrid, entre otras medidas de austeridad que socavan el bienestar de las clases populares.

Este artículo pretende hacer un análisis de las estrategias de CCOO y UGT ante estas y otras medidas anticrisis del gobierno y la patronal para observar si la crisis está dando lugar a un declive o a una revitalización de los sindicatos mayoritarios en España.

2 Crisis económica y sindicalismo

La crisis económica ha vuelto a poner de relieve el debate sobre el papel de los sindicatos en Europa. Tras años en los que se afirmaba que se habían quedado obsoletos en la nueva fase del capitalismo financiero, los sindicatos han pasado a ser un actor más en la gestión de la crisis. No obstante, aún siguen abiertos los debates acerca de qué papel tienen y qué funciones desempeñan en este nuevo contexto.

Los sindicatos tuvieron un rol fundamental en la mayor parte de los países europeos después de la II Guerra Mundial durante la consecución de los derechos laborales y en la expansión del Estado de bienestar.² Tradicionalmente relacionados con partidos socialdemócratas o comunistas, éstos fueron impulsores de protestas y participaron en las negociaciones de

² Durante los 30 años posteriores a la IIGM se habla de un consenso entre el capital y el trabajo o "Pacto socialdemócrata". Este consenso se basaba en la aceptación de los trabajadores de la economía capitalista a cambio de una mejora de sus condiciones de vida. El desarrollo del corporativismo como marco regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo está relacionado con este consenso.

dichos derechos en la etapa denominada como los años gloriosos del capitalismo y del Estado de Bienestar (1945-1975). Durante esta etapa, los sindicatos pasaron a ser actores institucionalizados dentro de los procesos de concertación social y han visto cómo sus funciones quedaban legitimadas por las normas reguladoras según el modelo corporativo de cada país. Sin embargo, a raíz de la crisis económica de mediados de los años 70 y la aparición del neoliberalismo,³ el papel de los sindicatos se vio cuestionado.

Por una parte, existen diferentes características comunes en los sindicatos en el ámbito europeo que indican una pérdida de representatividad de los mismos en la sociedad, como la disminución en la afiliación. Existe una desafección por parte de las clases trabajadoras hacia los sindicatos al ver que éstos han estado más preocupados en mantener sus ventajas organizativas que en defender los intereses de ciertos grupos de trabajadores o de los desempleados. Por otra parte, los sindicatos son vistos por algunos sectores políticos o económicos y también por algunos académicos como un obstáculo para realizar las reformas necesarias para adaptar el mercado laboral a las nuevas condiciones económicas. Las críticas a las organizaciones sindicales vienen de organizaciones empresariales o de algunos partidos políticos que ven a los sindicatos como organizaciones obsoletas que no han sabido adaptarse a una economía globalizada. En este sentido, muchos debates sobre los sindicatos han girado en torno a su pérdida de sentido una vez superada la sociedad industrial, sin que exista una base social clara de los mismos, dada la desaparición de la clase trabajadora industrial debido a la expansión de otros sectores como la tecnología y los servicios. Los sindicatos se ven de esta manera como instrumentos que sirvieron en una época concreta pero que no tienen ninguna utilidad en la etapa de la economía financiera. Tras la ruptura del consenso de postguerra entre capital y el trabajo que se produce en los 70, y con los procesos de reestructuración industrial los sindicatos se enfrentan a varios desafíos (ver Huzzard et al., 2004). Como resume Richards (2008:5):

³ Algunos autores como Molina y Baccaro contraponen neoliberalismo y corporativismo. Mientras que el corporativismo tiene un carácter distributivo el neoliberalismo es positivamente antidistributivo.

“los cambios estructurales en las economías y en los mercados laborales de los países desarrollados han minado las bases y el poder del sindicalismo”.

Por el contrario, la crisis económica que comenzó en 2007 en Estados Unidos y que se extendió al ámbito internacional en 2008 ha supuesto un punto de inflexión en estos debates ya que los sindicatos están ocupando de nuevo un lugar relevante en los estudios sobre las respuestas a la crisis. Según Vandaele (2011), ha habido una revitalización en los estudios sobre las huelgas y sobre la movilización y la composición de los sindicatos. Desde finales de 2008 las autoridades públicas y los legisladores nacionales han adoptado una serie de medidas tendentes a aumentar la flexibilidad empresarial y están introduciendo cambios fundamentales en las estructuras y procesos de las relaciones laborales que pueden poner en peligro el diálogo social (Clauwaert, 2012:5-7). En cierto modo, podemos observar un renacimiento de las organizaciones sindicales. Aún no queda claro el papel que éstas están teniendo ya que nos encontramos en un proceso abierto y con características diversas dependiendo del país bajo estudio, el modelo de capitalismo, el tipo de corporativismo, etc. Pero lo que sí es cierto es que se observa una proliferación de estudios sobre qué papel están desempeñando los sindicatos a nivel europeo en este contexto de crisis económica.

Respecto al caso español, es interesante observar si las estrategias que están llevando a cabo los sindicatos mayoritarios en España, Comisiones Obreras y la Unión General de los Trabajadores, ante las medidas anticrisis de los gobiernos y los empresarios, están dando lugar a una revitalización de los mismos, o por el contrario, si vienen a confirmar el declive que las organizaciones sindicales han experimentado en los últimos años. Los sindicatos se encuentran en una situación compleja. Están atrapados entre su voluntad de adoptar una postura responsable como actores institucionalizados del sistema democrático y su papel como defensores de los derechos laborales y las políticas sociales. Algunos estudios muestran cómo, en los años anteriores a la crisis, las organizaciones sindicales han mostrado mayoritariamente una clara voluntad de diálogo para negociar cuestiones relativas a la regulación del mercado laboral, las políticas sociales y sus

derechos en cuanto organización. Como indica Fashoyin:⁴ “con anterioridad a la crisis el diálogo social tanto en el ámbito nacional como a nivel de empresa había funcionado como parte del Modelo Social Europeo. Con el desarrollo de la crisis las negociaciones y los intercambios entre los agentes sociales en el ámbito nacional son difíciles, como muestran los ejemplos de Irlanda, España y Portugal”.

El 20 de noviembre de 2011 el Partido Popular ganó las elecciones generales y continuó con las mismas políticas económicas de salida a la crisis del gobierno antecesor, basadas en la reducción del déficit presupuestario y la flexibilización de las condiciones laborales. Entre algunas de estas medidas podemos destacar los recortes en materias sociales (educación y sanidad), los recortes en los sueldos de los funcionarios y la aprobación de una reforma laboral que ataca algunos principios de la negociación colectiva.

Durante el primer año de Gobierno del Partido Popular se ha podido observar cómo en muchas ocasiones no ha respetado los canales institucionalizados de diálogo social, dejando a los sindicatos fuera de los procesos de toma de decisiones y aprobando las medidas anticrisis de manera unilateral. Y lo mismo podemos decir de las organizaciones de los empresarios que han roto las negociaciones en materia de negociación colectiva en repetidas ocasiones. Esto ha puesto a los sindicatos españoles en una situación complicada. Esta situación puede ser consecuencia de la debilidad del modelo corporativo español que no ha acabado de consolidarse y que por lo tanto provoca relaciones contingentes en el ámbito de las relaciones laborales. Por otra parte, los dilemas estratégicos a los que se enfrentan los sindicatos son un producto de las acciones que han realizado en las últimas décadas en las que han priorizado sus ventajas organizativas en vez de aplicar una estrategia basada en el aumento de su base social a través de la afiliación y la movilización. Por último, los sindicatos pueden ser vistos como meras víctimas de la sociedad postindustrial que no han sabido adaptarse a los cambios en la economía habiendo priorizado una base de afiliados de *insiders*

⁴ En el prefacio de Hyman (2010).

del capitalismo con condiciones laborales caracterizadas por el empleo estable y unos sueldos relativamente elevados frente a los *outsiders* del sistema cuyas condiciones se caracterizan por la inestabilidad de los contratos a tiempo parcial y la precariedad de los sueldos.

Sea como sea, lo que sí parece cierto es que los sindicatos en España se enfrentan por un lado a una crisis económica grave y a unas políticas gubernamentales y empresariales difíciles de aceptar y, por otro lado, a un detrimento de las condiciones de vida de las clases populares. El caso español es además especialmente interesante ya que, a pesar de las debilidades organizativas y la escasa afiliación, los sindicatos han podido mantener en las últimas décadas unos niveles altos de movilización.

3 Los sindicatos mayoritarios españoles: características y paradojas

Las estrategias sindicales en el actual contexto de crisis no podrían entenderse sin hacer un breve repaso por el modelo de corporativismo español, las características concretas de los sindicatos mayoritarios y las causas de la crisis sostenida que las organizaciones sindicales llevan experimentando desde hace años.

Modelo de corporativismo español

El modelo corporativo de un estado es el que determina las relaciones de participación de los agentes sociales en los procesos de toma de decisiones. Existe un debate en la literatura científica acerca del modelo de corporativismo español. Oliet (2004:15-16) argumenta que en España “no se habría llegado a institucionalizar un corporativismo societal” que se caracteriza por: una participación institucionalizada de los sindicatos, una defensa de los intereses oligopolista y cerrada, organizaciones muy centralizadas, relaciones de privilegio con el Estado, un status público para los grupos de interés organizados y el Estado como agente crucial que interviene. Son varios autores (Oliet, 2004; Richards, 2008; Molina, 2011) los que indican que el Estado ha jugado un papel importante en la institucionalización de los sindicatos españoles. Como indica Richards (2008:10), éste les ha proporcionado recursos garantizando su representatividad a través de las elecciones

sindicales y ayudando a la financiación a través del patrimonio sindical. Además, este autor argumenta que las elecciones sindicales han proporcionado a los sindicatos una capacidad movilizadora más potente de lo que implicarían sus niveles de militancia y afiliación sindical. En la misma línea, Molina (2011:78) comenta que los sindicatos españoles tienen un papel institucional y una capacidad de movilización que excede su número de afiliados.

Muchos autores destacan el papel central que tiene el Estado en la concertación social a través del reforzamiento de los sindicatos como organización. Según Oliet (2004:17) se pueden diferenciar los siguientes medios aportados por el Estado: financiación, intervencionismo legal, prescripciones legales, participación privilegiada en la elaboración de algunas políticas públicas. En el caso español, la estructura corporativa de intermediación de intereses no se ha establecido de manera centralizada como en los países escandinavos sino que es un producto de la “inducción estatal” (Oliet, 2004:34) lo que ha dado lugar a una débil institucionalización del diálogo social que hace depender a la concertación del contexto político y de las acciones del gobierno estableciendo relaciones corporativas altamente contingentes. Por último, uno de los debates más recientes en torno a estas cuestiones habla de una progresiva desaparición de las estructuras neocorporativas y una emergencia del neoliberalismo en las relaciones industriales, lo cual ha dado lugar a una descentralización de la negociación colectiva y a una liberalización de las relaciones de concertación social (Molina, 2011:89). Aun así, otros autores como Baccaro (2003)⁵ señalan que aunque las estructuras neocorporativas se han erosionado, los procesos y las prácticas se mantienen. Como argumenta Baccaro (2010:2), durante mucho tiempo una de las características que se resaltaba del corporativismo era su “capacidad de combinar buenos resultados económicos con salarios relativamente igualitarios y una distribución de ingresos igualitaria, políticas de protección social generosas y un sector público amplio”. En el caso de España se ha dado una

⁵ Citado en (Molina, 2011:90).

contradicción ya que “ha habido un intento de aplicar políticas neoliberales en una sociedad que estaba intentando desarrollar un Estado de bienestar previamente no existente” (Banyuls y Recio, 2012: 200).

Muchos autores veían el corporativismo como alternativa institucional al neoliberalismo de EEUU y otros países anglosajones. Baccaro define el corporativismo como “el proceso político elegido por los gobiernos para no tomar decisiones unilaterales por debilidad parlamentaria o intereses electorales” (Baccaro, 2010:2-3). El corporativismo ya no es visto como neutral en lo distributivo sino que se ve como positivamente anti-igualitario y, como precio por su colaboración en este cambio, los sindicatos han pedido y a menudo obtenido protección para ellos como instituciones. En este sentido, el corporativismo sirve actualmente para aplicar reformas esencialmente neoliberales aunque en su forma se ha convertido en más participativo y democrático (Baccaro, 2010:3).

Las características de los sindicatos mayoritarios

Uno de los fenómenos más recientes relacionados con el sindicalismo, y que hemos mencionado anteriormente, es la crisis de representatividad de las organizaciones sindicales y la disminución de su afiliación. Richards (2008) identifica otras características del mercado laboral español que suponen un obstáculo para los sindicatos: el paro, la expansión del sector servicios, el trabajo a tiempo parcial y temporal, asociados a niveles de afiliación menores, etc. Podemos identificar una serie de tendencias en el sindicalismo mayoritario español actual: la pérdida del poder de las organizaciones y la disminución de sus bases y número de afiliados, los nuevos sectores de la economía en crecimiento con escasa o nula tradición sindical, la falta de alianzas con otros actores políticos y sociales progresistas, y el debilitamiento de los sindicatos en el lugar del trabajo (Richards, 2008: 5-6). Uno de los reproches que se realiza a los sindicatos mayoritarios es su excesiva burocratización, la cual puede ser vista como un impedimento para la conexión de los intereses de los sindicatos con los de las personas a las que busca representar. Como indica Oliet (2004:51), muchos estudios han mostrado “la propensión burocrática y la

tendencia autoritaria de los responsables sindicales”. La legitimidad de los sindicatos se ha visto mermada por diversos factores: la baja afiliación, la falta de cobertura en muchos campos y la limitación de sus intereses a sólo una serie de cuestiones.

Por otra parte, gracias a la progresiva institucionalización de las organizaciones sindicales dentro de los procesos de concertación social, éstas no han sido dependientes de los afiliados para su supervivencia organizativa. De hecho, si atendemos a las conclusiones del extenso estudio realizado por Oliet (2004:18-19), los sindicatos han utilizado los recursos organizativos como moneda de intercambio en las negociaciones con el Estado, adquiriendo una serie de ventajas organizativas como financiación, afiliación obligada, intervencionismo legal, participación privilegiada en la elaboración de las políticas y prescripciones legales para obtener bienes organizativos en exclusiva. De esta manera, los sindicatos se han preocupado poco de aumentar los niveles de afiliación, dando lugar a una pérdida de representatividad en la sociedad por lo que “si quieren mantener su relevancia política y social...tienen que aumentar sus niveles de afiliación” (Richards, 2008:8). En la misma línea, Molina argumenta que desde los años de la Transición hasta 1987 los sindicatos estuvieron más preocupados por su consolidación institucional y organizativa (Molina, 2011:78).

La paradoja de los sindicatos españoles

Es curioso señalar que a pesar del bajo número de afiliados y de su falta aparente de representatividad social, los sindicatos han conseguido convocar ocho huelgas generales en la democracia (1985, 1988, 1992, 1994, 2002, 2010, 2012), poniendo en evidencia la discrepancia entre los bajos niveles de afiliación y la alta tasa de participación en las huelgas, no quedando claro hasta qué punto la capacidad movilizadora refleja un alto grado de solidaridad (Richards, 2008). Lo que sí es verdad es que numerosos estudios apuntan a la elevada incidencia del conflicto laboral, al gran número de trabajadores implicados en los conflictos sectoriales y el gran número de jornadas de trabajo perdidas por las huelgas (Richards, 2008: 27). Además, como apunta Molina

(2011:78), en España los sindicatos tienen un papel institucional y una capacidad de movilización que excede su número de afiliados y esto ha influido en la forma y dirección de las reformas ejecutivas.

Los sindicatos se las han arreglado para mantener un papel político y social significativo gracias a la institucionalización de la negociación colectiva que hace que los sindicatos sigan siendo actores políticos relevantes (Molina 2011: 90). La estructura específica de las elecciones sindicales ha sido clave para entender los altos niveles de movilización de los y las trabajadoras en las huelgas generales a pesar de las bajas tasas de afiliación y militancia. En el Estado existe una media de participación de un 70% en las elecciones sindicales. De esta manera, los trabajadores experimentan un grado de representatividad elevado que da lugar a que se puedan mantener unos niveles de movilización y de seguimiento de las huelgas también altos.

Al finalizar 2012, varios medios de comunicación sacaban los usuales balances y recuentos de todo tipo. Cada día se había realizado una huelga o manifestación en el Estado español y los últimos quince días seguirían igual de convulsos en términos de conflictos sociales y laborales, ya que se esperaban protestas de varios sectores como: marea blanca sanitaria, teatros municipales, autobuses y metro, funcionarios, Telemadrid, pensionistas, jueces o fiscales. El año acabó también con 120 protestas de media diaria, el doble del año anterior y con una totalidad de 36.000 manifestaciones y concentraciones (eldiario.es, 2013).

Los datos sobre huelgas registrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de enero a agosto de 2012 indican que en esos meses el número de huelgas fue de 496, con 157.373 trabajadores participantes y un total de 622.265 jornadas no trabajadas. El 97,6% de las huelgas fueron huelgas de empresa no sectoriales. Respecto al mismo periodo del año anterior, el número de huelgas se redujo en 15 y el número de participantes en 4.088. Sin embargo, el número de jornadas no trabajadas aumentó en 306.361. Esto último nos puede indicar una mayor radicalización de las luchas, ya que si el número de huelgas y de participantes es menor pero el número de jornadas mayor entendemos que las huelgas han sido más largas, lo cual suele ser

señal de una mayor combatividad de los conflictos. A pesar de la idea generalizada sobre la falta de movilización sindical en el sector servicios, las huelgas en éste correspondieron en 2012 al 50,1% del total, dejando a la industria el 44,9% y reflejando una clara equiparación en los dos sectores. A estos números, debemos sumar también las dos huelgas generales celebradas el 29 de marzo y el 14 de noviembre y la huelga de la enseñanza del 22 de mayo.

En el ámbito europeo existe toda una literatura científica anterior a esta crisis que concluía que en momentos de adversidad económica suelen proliferar los pactos sociales. Como apunta Hyman (2010:5): “el diálogo social siempre se ha visto como una respuesta a la crisis y la recesión...sin embargo, la crisis que comenzó en 2008 está dando lugar a estrategias diferentes, más radicalizadas, probablemente por la rapidez y profundidad de la misma”. Así, aunque aún parece precipitado sacar conclusiones ya que la crisis sigue desarrollándose y no es un proceso acabado, varias fuentes (ILO, 2009c; Rychly, 2009:12)⁶ coinciden en afirmar que la crisis actual ha dado lugar a un proceso de radicalización de las respuestas de los sindicatos. Como argumenta Hyman (2010:6), mientras que en verano y en otoño de 2008 los agentes sociales estuvieron involucrados en el diseño de las políticas de respuesta a la crisis, esto cambió tras el empeoramiento de la situación económica.

En la crisis económica actual, sin embargo, no está sucediendo lo que se podía predecir por la literatura científica anterior, es decir, un aumento de la concertación social, sino que por el contrario lo que se observa es un aumento de las estrategias de confrontación. En el estudio de Hyman (2010) se observa cómo ha habido una radicalización de las estrategias de los sindicatos. Mientras que en la primera fase de la crisis (2008-2009) se observó un repunte en la firma de pactos sociales, a partir de 2009 el diálogo social entre los agentes sociales, el gobierno y los empresarios se rompe.

4 El año de la desaparición de la concertación

⁶ Citados en Hyman (2010)

Las medidas de reducción del déficit del gobierno del PP en 2012 han provocado un aluvión de críticas y movilizaciones desde las clases populares y desde los usuarios del Estado de bienestar. A casi cada aplicación de un nuevo decreto de recortes le ha sucedido una marea de protesta ciudadana con un nuevo color. Hay una serie de medidas que han dado lugar a un profundo malestar ciudadano y a conflictos laborales como son, entre otras: la reforma laboral, los Presupuestos Generales del Estado, la subida del IRPF, el decreto ley de racionalización de gasto público en educación, la Ley de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), la privatización de seis hospitales y decenas de centros de salud de la sanidad madrileña, la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y la no revalorización de las pensiones con el IPC.

Todas estas medidas de austeridad tienen un factor en común que ha influido en las estrategias que las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, han elegido para defender los intereses tanto de sus afiliados como de los beneficiarios del Estado de bienestar y, de forma más general, las clases populares. Ese factor común ha sido la falta de diálogo por parte del Gobierno popular que ha excluido a los sindicatos del proceso de toma de decisiones, tratando de convertir a las organizaciones sindicales en irrelevantes. En las siguientes páginas analizaremos cómo se ha desarrollado el proceso de toma de decisiones en las medidas de austeridad y qué papel han tenido los sindicatos mayoritarios.

La reforma laboral y la Huelga general 29 del marzo

El 20 de noviembre de 2011, nada más llegar al Gobierno, Mariano Rajoy presentó a los agentes sociales (empresarios y organizaciones sindicales) una hoja de ruta para la reforma laboral y los instó a proporcionar un texto consensuado el 6 de enero de 2012. Los asuntos que recogía la reforma trataban las siguientes áreas: el papel de la negociación colectiva, las modalidades de contratación, el absentismo, la formación y la resolución de conflictos fuera de los tribunales. El 25 de enero, los agentes sociales se las arreglaron para firmar una serie de acuerdos en materias de flexibilidad interna y moderación salarial, demostrando una vez más sus habilidades como actores

institucionalizados. Contra todo pronóstico y ante el miedo de quedarse fuera del escenario del intercambio político, los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, firmaron el 25 de enero de 2012 el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014.

Las primeras declaraciones de los sindicatos tras la firma sugerían que habían tratado de evitar que el gobierno propusiese finalmente la reforma laboral. En pocas palabras, los sindicatos cedieron en materias de contención de salarios y de convenios para impedir una reforma laboral que atacase los principios de la negociación colectiva; sin embargo, se decidieron por esta estrategia sin ningún tipo de garantía o compromiso de que esto sería así. En las declaraciones ante la prensa, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, líderes de UGT y CCOO respectivamente, afirmaron que el pacto hacía “reflotar el diálogo social en momentos en el que el gobierno alemán de Angela Merkel presiona al Ejecutivo de Mariano Rajoy para acometer reformas de más calado” (Nueva Tribuna, 2012).

La firma de este acuerdo era un claro mensaje para que el gobierno no hiciese una reforma laboral más profunda y para ganar influencia política como actor institucionalizado dentro de los procesos de concertación social. Al margen de las críticas que se plantearon desde la izquierda, que vio el pacto “como una cesión a la patronal sin contrapartidas” (Nueva Tribuna, 2012), los sindicatos se limitaron a declarar que habían demostrado que el diálogo social funciona. Pero las organizaciones sindicales conocieron pocos días más tarde que el gobierno continuaba con sus planes sobre la reforma laboral. El 31 de enero de 2012, los sindicatos instaron al gobierno a explicar el contenido de dicha reforma tras un encuentro europeo, celebrado el día anterior, en el que se decidieron nuevas medidas de ajuste y austeridad. Mariano Rajoy participó en dicha cumbre y especuló sobre la posibilidad de que los sindicatos convocasen una huelga general al conocer la reforma laboral que estaba planteando.

Aun así, los sindicatos no estaban preparados aún para el enfrentamiento y pidieron al gobierno la convocatoria de la mesa de diálogo social tripartita, como un derecho constitucional de los agentes sociales a ser informados, y

pidieron que respetase lo ya contenido en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014.⁷ Sin embargo, el 10 de febrero de 2012 el Gobierno del PP se salió rotundamente de la negociación y presentó su reforma profunda del mercado laboral que introducía principalmente los siguientes cambios (Clauwaert, 2012: 48):

- Disminución de compensación por despido de 45 a 33 días
- Despidos de 20 días justificados por pérdidas económicas
- Posibilidad de despidos masivos en las organizaciones públicas
- Los trabajadores a tiempo parcial pueden trabajar horas extras

Según los sindicatos, la reforma laboral suponía la liberalización total de las relaciones laborales permitiendo a los empresarios negociar las condiciones de los trabajadores sin contar con representación sindical. Esto suponía que la empresa podría cambiar la jornada de trabajo, los horarios y turnos, el centro de trabajo y materias similares en caso de que la empresa tuviera pérdidas o previsión de pérdidas. Durante estas semanas, la actitud de los sindicatos fue cuanto menos curiosa, ya que en sus demandas sobresalía su indignación ante su exclusión del proceso de concertación social convirtiendo su papel de interlocutor oficial en un recurso más del proceso de intercambio político. Dicho de una manera más clara, ante la interpretación por parte de los sindicatos de que era imposible exigir la retirada de la reforma laboral, CCOO y UGT comenzaron a pedir al menos ser parte del proceso en que se estaba elaborando la misma.

Los sindicatos acusaron al gobierno de incumplir de manera unilateral los acuerdos alcanzados entre las organizaciones sindicales y la patronal en materia de negociación colectiva. En una nota de prensa UGT declaraba que: “de forma unilateral, sin informar siquiera a los interlocutores sociales con el mínimo tiempo y detalle que exige el respeto institucional...el Gobierno ha aprobado una reforma laboral que facilita hasta extremos desconocidos el despido” (UGT, febrero 2012). Los interlocutores sociales hemos dado

⁷ Comisión Ejecutiva Confederal UGT, 31 de enero de 2012.

muestras de responsabilidad y compromiso para salir de la crisis, pactando bilateralmente el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que incluye medidas muy importantes en materia de flexibilidad interna”.⁸

CCOO y UGT convocaron una gran jornada de movilización el 19 de febrero de 2012, contra la reforma laboral y bajo el lema “No a la reforma laboral por ser injusta con los trabajadores, ineficaz para la economía e inútil para el empleo”. Los sindicatos consiguieron sacar a la calle a unos dos millones de personas en 57 ciudades. Sin embargo, una vez más, el objetivo de los sindicatos fue el de instar al gobierno a una reanudación del diálogo social. Prueba de esto fueron las declaraciones de Toxo que explicó que “los sindicatos no pretender buscar la confrontación, sino corregir la reforma laboral” (CCOO, febrero 2012).

El 21 de febrero los Secretarios Generales de UGT y CCOO, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, remitieron una carta al Presidente de Gobierno Mariano Rajoy en el que insistían que escuchase la opinión de la población tras las movilizaciones del 19 de febrero. En la carta denunciaban que la reforma laboral había sido aprobada sin un proceso de negociación previo con los agentes sociales, que incluía medidas lesivas para los trabajadores y que entraba en contradicción con los acuerdos de negociación colectiva. Según los sindicatos, lo contenido en la reforma entraba en contradicción con dichos acuerdos cuestionando el marco de Diálogo Social y la estructura global de los marcos de concertación colectiva existentes en España, especialmente la Negociación Colectiva.

Una vez más los sindicatos no exigían la retirada de la reforma laboral sino que pedían una apertura de la negociación para modificar algunas partes de la misma y mostraban su voluntad de buscar elementos de consenso desde la concertación y no desde la confrontación.⁹ Ante la falta de respuesta del Gobierno del PP, finalmente los sindicatos decidieron convocar una Huelga General para el 29 de marzo de 2012. La huelga general iba en contra no sólo de la reforma laboral sino del duro ajuste presupuestario. En la nota de prensa

⁸ Comisión Ejecutiva Confederal UGT, 16 de febrero de 2012.

⁹ Comisión Ejecutiva Confederal UGT, 21 de febrero de 2012.

de CCOO, el sindicato anunciaba “la voluntad de mantener la presión social después de esta fecha para modificar sustancialmente su reforma si el gobierno no rectifica y se aviene a negociar”¹⁰. Los sindicatos intentaron agotar todas las vías de la concertación social dejando el enfrentamiento como última alternativa, sólo cuando están excluidos totalmente del proceso de toma de decisiones. CCOO afirmaba que en España se había producido un cambio de ciclo político desde las elecciones municipales y autonómicas de 2011 y tras la victoria por mayoría absoluta del PP en las elecciones generales que se caracterizaba por la insistencia en las políticas presupuestarias de ajuste, la reforma laboral y “signos de autoritarismo político”.

De nuevo los sindicatos mostraban su indignación ante el desprecio del gobierno al diálogo social, imponiendo la reforma laboral de forma unilateral sin atender a las propuestas de los sindicatos e ignorando su disposición de negociar. El sábado 11 de febrero salía publicado el contenido del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. El 29 de febrero se realizó una Jornada de Acción Europea en defensa del Empleo que sirvió de antesala para la huelga general del 29 de marzo de 2012, y el domingo 11 de marzo más de un millón y medio de personas salieron a la calle en 60 manifestaciones convocadas en todo el país. Al final de la manifestación central de Madrid, Toxo afirmó de nuevo que las movilizaciones seguirían hasta que el gobierno rectificase.

La huelga tuvo un seguimiento masivo según el Informe del Indicador de Consumo eléctrico de Economistas frente a la crisis (UGT marzo 2012), un seguimiento hasta superior que las huelgas de 2002 y 2010. Sin embargo, lo que no consiguió la huelga general fue la modificación de la reforma laboral. Los sindicatos convocaron nuevas jornadas de movilizaciones para el 23 y 24 de mayo y para julio de 2012, pero el PP no retiró la reforma, todo lo contrario, aprobó su versión definitiva el 6 de julio de 2012.

Presupuestos Generales del Estado de 2012 y la Marea Verde

¹⁰ Comisiones Obreras, Especial *No a la Reforma Laboral*.

Justo unos días después de la huelga general del 29 de marzo, el Gobierno del PP presentó los Presupuestos Generales del Estado de 2012, que fueron aprobados un día después de la huelga y que suponían un recorte de 27.300 millones de euros. La decisión de presentar los presupuestos inmediatamente después de la huelga enviaba un mensaje claro a los agentes sociales de que el Gobierno no estaba dispuesto a cambiar su hoja de ruta guiada por las políticas de reducción del déficit. En un momento de grave crisis económica, el Gobierno priorizaba en los presupuestos el pago de 28.876 millones en intereses de deuda mientras que recortaba partidas de ministerios considerados pilares del Estado de bienestar como los de Educación, Cultura y Deporte (-21, 2%); Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (-13,7%) y Empleo y Seguridad Social (-7,4%). Uno de los recortes que consiguió generar un rechazo popular más contundente fue el de Educación que suponía la destinación de un 11% menos de becas, una reducción a la mitad de la partida para universidades y la pérdida casi en su totalidad de la formación permanente del profesorado (Cadena Ser, 2012).

Los presupuestos suponían también un gran varapalo para los ingresos de los sindicatos, que vieron reducidos su partida en un 30%. Casualidad o no, los rumores sobre el recorte de subvenciones a los sindicatos se preveía de un 20% antes de la huelga general, pero finalmente aumentaron en un 10% tras la misma y CCOO y UGT vieron reducidas sus partidas en 4,6 millones menos que en 2011. Uno de los recortes de los que se ha hablado poco, pero que ataca directamente a la concertación social, es la reducción del 42% de la compensación económica de los sindicatos por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social. Esta parte de financiación es clave para entender la integración de los sindicatos como actores institucionalizados dentro del Estado y su reducción supone un ataque a las bases de la concertación social. Además, este recorte es toda una declaración de principios del Gobierno que pretende excluir a los sindicatos de las decisiones sobre política económica.

Sólo un mes más tarde de la presentación de los Presupuestos, el Gobierno aprobaba por decreto un nuevo recorte en educación a través de una de las medidas que más ha dado que hablar en 2012: el Real Decreto Ley 14/2012 de 20 de abril de Medidas Urgentes de Racionalización del Gasto Público en el Ámbito Educativo. Esta ley suponía un recorte de 3.736 millones de euros y fue aplicada evitando el trámite parlamentario.

Este decreto ley tiene una gran variedad de implicaciones para la educación entre las que podemos mencionar: masificar las aulas por el aumento de ratio de un 20%, no cubrir las bajas laborales durante dos semanas, suprimir los programas de atención a la diversidad y ampliar la jornada lectiva. Medidas que supondrían la eliminación de entre 75 a 100 mil puestos de trabajo (Moreno, 2012). Ante tal recorte en la educación, todos los sindicatos de la comunidad educativa, CCOO, UGT, ANPE, CSIF y STES convocaron una huelga general de la educación para el 22 de mayo, día en el que se produjo en el Estado español un hecho inédito hasta entonces: una huelga de la enseñanza pública y privada en la que estuvieron implicados todos los sectores educativos. Fue la primera vez que todas las etapas educativas se ponían de acuerdo para convocar una jornada de lucha para el 10 de mayo y la huelga general para el 22 de mayo. Además, las convocatorias obtuvieron también el respaldo de la Confederación de Padres de Alumnos (CEAPA) y de las organizaciones estudiantiles. En el comunicado de convocatoria la comunidad educativa rechazaba la Ley 14/2012 porque suponía “el despido de más de 100.000 profesores, el incremento de los alumnos en las aulas con la consiguiente pérdida de calidad educativa y la ruptura dramática de la igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad” (Cadena Ser, 2012).

Sin embargo, todos estos no fueron motivos suficientes para lograr un gran éxito de la huelga el 22 de mayo. A pesar de las cifras de los sindicatos, la comunidad educativa no logró parar la educación del país ni echar marcha atrás el decreto. La escasa participación en la huelga estuvo ampliamente influenciada por la reciente huelga general de marzo en la que la comunidad educativa se había implicado de manera mayoritaria y que tampoco había conseguido parar la reforma laboral. En cierta manera, la lucha de la Marea

Verde es un ejemplo de que ni aún siguiendo las recomendaciones clásicas de una lucha basada en la unidad de todos los sindicatos, queda garantizado conseguir los objetivos propuestos en un momento en el que el gobierno goza de una cómoda mayoría absoluta parlamentaria para llevar a cabo reformas impopulares por decreto.

La lucha de la minería del carbón

El 2012 estará marcado también por la lucha de la minería del carbón en las Cuencas Mineras de Asturias, León y Aragón. Tras el anuncio de la reducción de más del 60% de ayudas en el sector, los mineros convocaron una huelga indefinida que duró dos meses y que acabó el 2 de agosto tras la llegada de una *marcha negra* a Madrid. El 30 de abril de 2012, José Ángel Fernández Villa, secretario general del sindicato minero SOMA-FITAG-UGT, declaró que la postura del gobierno sobre el futuro de la minería del carbón suponía “llevar el thatcherismo hasta sus últimas consecuencias”, haciendo una clara referencia a las luchas de los mineros ingleses de mediados de los 80 contra el cierre de las minas. Esta frase puede darnos una idea de la radicalidad a la que los mineros estaban dispuestos a llegar para evitar que se aplicase el recorte de las ayudas al carbón que dejaría a las comarcas mineras sin posibilidades de futuro.

El 18 de junio de 2012 los sindicatos convocaron la huelga general en las cuencas mineras de Castilla y León, Asturias y Aragón aunque algunas empresas llevaban a cabo, desde la semana anterior, una huelga indefinida debido a los recortes del 60% de las ayudas. La lucha minera ha estado caracterizada por su combatividad, producto de la unidad y radicalidad que emanaban las asambleas de trabajadores, que se convirtieron en los centros de decisión. José Manuel Álvarez Maestro, secretario del área de Minería de FITAG-UGT, declaró a Efe (julio 2012) que el gobierno mostraba “una falta de voluntad negociadora la cual había provocado que los mineros llevasen más de diez semanas en huelga”. La reunión del día 5 entre los sindicatos mineros y el Ministro de Industria fue una representación perfecta de la postura del PP ante la concertación, y es también una representación perfecta de la presión que

está ejerciendo sobre los sindicatos sin dejarles el más mínimo hueco para la negociación y el diálogo.

En la reunión de la Mesa del Carbón entre los sindicatos mineros, la patronal y el secretario de Estado de Energía, Fernando Martí, éste se limitó a torpedear la reunión argumentando que si los sindicatos tenían alguna propuesta, tenían que enviarla por escrito y limitándose a decir que él no tenía autoridad para poder firmar ningún acuerdo. La reunión supuso un desaire más a los sindicatos, ya que como argumentó Felipe López, Secretario General de la Federación de Industria de CCOO, el gobierno juega a “dar la imagen de que se quiere negociar para luego no mover absolutamente nada” (Cadena Ser, agosto 2012)

Tras la llegada de la *marcha negra* a Madrid, los sindicatos desconvocaron el 2 de agosto de 2012 la huelga indefinida de 67 días por el cansancio y las dificultades económicas por las que estaban atravesando las familias de los mineros. De manera escalonada, los mineros salieron de los encierros y volvieron al trabajo en las diferentes explotaciones mineras de las tres comunidades. Esta decisión fue desoída por los mineros del Bierzo que decidieron ir a la huelga el 23 de agosto al margen de los sindicatos. La crítica a los sindicatos por dejar la huelga vino también de otros colectivos movilizadas, como el de las mujeres del carbón en Asturias que se concentraron en la Central Térmica de Soto de la Barca con el objetivo de que no se olvidara el conflicto (Europa Press, agosto 2012). El desgaste de una huelga tan larga provocó divisiones dentro de los mineros. Así, los mineros de Aragón decidieron de manera unilateral volver a trabajar el 1 de agosto por los problemas económicos y oponiéndose a la decisión de otras cuencas que seguían en huelga. El representante sindical de CCOO de la empresa minera Hullera Vasco Leonesa declaraba ante esta decisión de sus compañeros aragoneses que estaba en “desacuerdo con esta postura porque los trabajadores pueden conseguir más acuerdos en unidad” (finanzas.com, 2012).

A pesar de las divisiones al final de la huelga, la lucha de la minería del carbón ha estado caracterizada por la unidad y la radicalidad. Sin embargo, el Gobierno no ha echado marcha atrás los recortes. Hasta el 1 de agosto de

2012, la postura del gobierno fue la de dar las espaldas al conflicto, pero la presión popular forzó al Ministro de Industria a convocar una reunión de la Mesa del Carbón para ese día. Sin embargo, ésta no ha planteado ningún compromiso al respecto, dejando el conflicto abierto en el que se preveían más movilizaciones para principios de 2013.

La jornada europea y la Huelga del 14N

El 14 de noviembre de 2012 los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, convocaron una huelga general, la segunda en el mismo año, enmarcada en una Jornada de Acción Europea y de Solidaridad convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Las demandas de dicha huelga eran bastante generales, al centrarse en pedir un referéndum por la política económica basada en la austeridad del gobierno. Según CCOO, nueve millones de trabajadores secundaron la huelga que habría tenido un 77% de seguimiento entre la población asalariada. A pesar de las masivas manifestaciones del día de la huelga, Mariano Rajoy declaraba justo al día siguiente que no cambiaría ni un punto de los Presupuestos Generales de 2013.

A esto se le suma que sólo días más tarde, el 30 de noviembre de 2012, los sindicatos instaron al gobierno a convocar el Pacto de Toledo al saberse que éste no revalorizaría las pensiones con el IPC, tal y como había estado prometiendo durante los meses anteriores. En la rueda de prensa de ese mismo día, CCOO y UGT anunciaron un calendario sostenido de movilizaciones en contra de esta medida y la posibilidad de interponer algún recurso judicial contra la misma, pero el calendario de movilizaciones no llegó a publicarse.

La Ley Wert y la blanca Navidad

Tras la huelga del 14N, el panorama se complica para la concertación social en España hasta tal punto que el mes de diciembre será recordado como uno de los meses más agitados por las movilizaciones contra la Ley Wert y la privatización de la sanidad madrileña. El 19 de diciembre se celebraba el cuarto encuentro entre las Comunidades Autónomas y el Ministro de Educación para

llegar a un acuerdo sobre la LOMCE (Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa), conocida popularmente como la Ley Wert. Desde la primera reunión, el borrador no había sufrido ninguna modificación debido a la falta de consenso. Las 11 comunidades autónomas gobernadas por el PP y Navarra respaldaron la Ley, mientras que a ella se opusieron el resto de comunidades.

Entre las varias medidas contempladas en la LOMCE, tanto el tratamiento de las lenguas cooficiales como la desaparición de la asignatura de Educación para la Ciudadanía y la recuperación de Religión, han sido catalogadas de contrarreforma ideológica por parte de todos los sindicatos de enseñanza FETE-UGT, FE-CC.OO y STES-i. Aunque a nivel mediático el contenido ideológico de la Ley ha sido el más contestado, lo cierto es que otra de las razones de peso para oponerse a dicha ley ha sido la memoria económica. Desde el Ministerio se habría asegurado que la Ley no tendría gastos añadidos, ya que se ahorrarían unos 3,8 millones por la supresión de bachilleratos. Sin embargo, muchas comunidades ven imposible la aplicación de la LOMCE por la mala situación económica que viven las autonomías y la reducción de partidas en educación. A esperas de que dicha memoria económica sea discutida en febrero de 2013, los sindicatos ya han anunciado en algunas comunidades, como Andalucía, la posibilidad de una huelga de la enseñanza si se acaba aprobando la Ley.

Diferentes fuentes, tanto de organizaciones políticas estudiantes como de partidos políticos como Izquierda Unida (IU), afirman que la memoria económica de la LOMCE prevé recortes de 11.000 millones de euros para el 2015. De hecho, el secretario general del sindicato de estudiantes, Tohil Delgado, afirmó en el diario *El Público* que los estudiantes convocarán una huelga de 72 horas en febrero de 2013. Según el comunicado de IU respecto al coste económico de la LOMCE, la formación política afirmaba que mientras que la ley había sido presentada como una inversión en educación, ésta contenía una memoria que tiene como objetivo recortar 15.000 millones de euros hasta el 2015. El día de la primera reunión del ministro con la Mesa Sectorial el 2 de julio de 2012, Wert comentó que pretendía conseguir el compromiso de toda la comunidad educativa y abrir un periodo de información pública y diálogo con

los sindicatos que formaban la Mesa Sectorial de la Enseñanza (Europa Press, julio 2012).

Una de las características del proceso de negociación de la Ley Wert ha sido la aparente disposición al diálogo que el ministro ha remarcado en todas las declaraciones, quien ha insistido en su intención de que la Ley sea acordada con el mayor consenso posible y con el respaldo de toda la comunidad educativa. Con dos huelgas generales a sus espaldas y una huelga general de la comunidad educativa, Wert parece tener la estrategia muy clara. Sin embargo, el ministro sabe que podrá llevar adelante la LOMCE sin consenso, de ahí de que no haya movido ni una palabra del borrador. La insistencia de diálogo representa una estrategia para evitar las acusaciones de las comunidades y sindicatos sobre la manera en que el PP gestiona la crisis, a golpe de decreto gracias a la mayoría que tiene en el parlamento. Pero al contrario de lo que quiere dar a entender el Ministro Wert, el sindicato docente ANPE ha resaltado que “son muchas y controvertidas” las medidas contempladas en la Ley que afectarán a las condiciones laborales de los profesores, exigiendo que éstas sean debatidas en la Mesa Sectorial de Educación (Europa Press, septiembre 2012).

Por último, 2012 se ha despedido con una navidad *blanca*, no por la nieve sino por las mareas de profesionales de la sanidad que se han manifestado en las calles con sus batas blancas. El Plan de Garantías de Sostenibilidad del Sistema Sanitario Público del gobierno del PP en la Comunidad de Madrid ha dado lugar a una de las mayores reacciones populares en contra de las medidas de recortes este pasado año. Además, este plan ha provocado una situación inédita: la unidad de todos los sindicatos tanto de clase (CCOO y UGT) como los profesionales (Satse, Amyts), para convocar un calendario de movilizaciones con el objetivo de retirar ese plan, ya que es la primera vez que los seis sindicatos de la Mesa sectorial se han puesto de acuerdo. El Plan de Garantías, que fue anunciado junto a los Presupuestos Generales para 2013, ha dado lugar también a una radicalización de las posturas de una institución tradicionalmente conservadora como el Colegio de Médicos. Según CCOO este

plan privatizador daría lugar a la desaparición de 27 categorías laborales y de 7.000 puestos de trabajo.

Tras el anuncio de la privatización de seis hospitales madrileños y de 27 centros de salud, todo el colectivo decidió convocar cuatro jornadas de huelga para los días 26 y 27 de noviembre y 4 y 5 de diciembre. A esto se le sumaron otras acciones de protesta como los encierros en 20 hospitales, o las masivas manifestaciones realizadas varios días y que consiguieron que una auténtica marea blanca saliera a protestar en las calles madrileñas. A las huelgas, los paros y manifestaciones, se les ha unido también como forma de protesta, como aseguraba la Plataforma de directivos de centros de salud de la Comunidad de Madrid, la dimisión de 120 directores de centros de salud, 118 responsables de enfermería y 98 responsables administrativos. Otras medidas por parte del personal sanitario incluyeron la renuncia de 3.000 profesionales a participar en las comisiones y las juntas técnicas, que suelen ser los órganos que asesoran a la dirección de los centros. El 26 de noviembre de 2012, durante la primera jornada de huelga, Julián Ezquerro del sindicato médico Amyts declaró que “la huelga es el único medio que nos queda tras la imposibilidad de diálogo” (*El País* 2012).

Sin embargo, y a pesar de la pequeña victoria del Hospital Princesa que pudo frenar su caso concreto, estas acciones no consiguieron evitar que el 28 de diciembre, tras la aprobación de la Ley que permite sacar a concurso la gestión sanitaria en la Asamblea de Madrid con los votos del PP, los médicos de Madrid desconvocaran la huelga indefinida. De nuevo, el diálogo volvía a ser moneda de intercambio político en la sanidad y, a la propuesta de la Consejería de Sanidad de diálogo tras la aprobación de la ley en la asamblea, González declaró simplemente que le parecía “insultante” (RTVE, diciembre de 2012). El Presidente de la Asociación de Facultativos Especialistas de Madrid (AFEM), Pedro González, declaró ese mismo día que continuarían las movilizaciones y huelgas en enero. El año 2012 se despidió con la promesa desde varios sectores (educación, sanidad, minería) de nuevas movilizaciones a partir de enero y dejó decenas de conflictos abiertos.

5 Conclusiones



En este artículo hemos observado los efectos de la crisis económica en el papel de los sindicatos y hemos analizado las estrategias de las organizaciones sindicales para ver si existe un declive o una revitalización de las mismas. Hemos visto que la crisis está erosionando los procesos de concertación social, poniendo a los sindicatos en una situación difícil y obligándoles a decidir entre continuar como reguladores oficiales de las relaciones laborales o movilizar a sus bases para conseguir los objetivos que se han marcado con cada estrategia. La crisis económica ha tenido un efecto en el marco de la concertación social, dando lugar a un debilitamiento de los cauces institucionalizados de la toma de decisiones y está provocando una desregulación del mercado laboral, una descentralización de la negociación colectiva y un aumento de la contingencia en los procesos de toma de decisiones. Como ha indicado Vandaele (2011) hay un abandono de los gobiernos de las tradiciones corporativistas, lo que nuestro estudio pone en evidencia en varias ocasiones. Hemos visto cómo en 2012 el gobierno del PP ha tomado medidas de manera unilateral en diferentes materias, sin contar con los interlocutores sociales y sin tener en cuenta previos acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

Esta falta de institucionalización efectiva de la concertación social se está viendo agravada por la crisis y está influyendo en las estrategias de los sindicatos, lo que refleja que el grado de corporativismo es de gran importancia. Si las relaciones industriales españolas gozaran de unos sindicatos centralizados y de unas estructuras corporativas sólidas, se podría predecir que las estrategias de los sindicatos habrían conseguido más fácilmente sus objetivos. Sin embargo, con la llegada de la crisis en 2007, ya era demasiado tarde para los sindicatos crear el marco corporativo inexistente previamente. Los sindicatos prefieren seguir jugando en el terreno de la concertación antes de abrirse a sus bases, aunque eso suponga no conseguir sus objetivos. O dicho en otras palabras, prefieren aceptar concesiones a cambio del reconocimiento político, como refleja la firma del II Acuerdo Nacional de enero de 2012 con los empresarios. Como afirma Baccaro (2010)

los sindicatos buscan compensar la disminución en la legitimidad del resultado fortaleciendo la legitimidad del procedimiento.

Es cierto que el aumento del desempleo y la crisis han disminuido la capacidad de negociación de los sindicatos. Pero también parece evidente que las organizaciones sindicales no explotan otros recursos que tienen como organización para conseguir sus objetivos. La gran capacidad de movilización de los sindicatos, a pesar de su baja afiliación, es un potencial desaprovechado. El problema es que los cambios que los sindicatos tendrían que realizar para intentar ganar la influencia política a través de la movilización, en vez de las concesiones en la concertación, parecen ser un reto aún inasumible para ellos, ya que perderían su papel de regulador responsable y oficial y se pondrían en enfrentamiento directo con el gobierno.

Por último, las estrategias de los sindicatos no parecen indicar una revitalización de los mismos. A pesar de que se observa un aumento de las estrategias de enfrentamiento, éstas no dan un claro signo de revitalización por su escasa eficiencia. Ninguna de las estrategias de enfrentamiento ha conseguido sus objetivos, poniendo en cuestión el consenso existente en la literatura científica acerca de la relación entre las huelgas y la revitalización de los sindicatos. En este sentido, la crisis está haciendo necesaria una mayor radicalización de las estrategias para poder hablar de revitalización de los sindicatos. La crisis también está haciendo necesaria una alianza más amplia entre las organizaciones sindicales y otros sectores dispuestos a movilizarse contra las políticas de austeridad como los movimientos sociales.

Podríamos decir que los sindicatos representan la imagen de un capitán que se niega a abandonar un barco, el de la concertación social, que se está hundiendo. La crisis está polarizando cada vez más las opciones de los sindicatos y, aunque en ocasiones éstos navegan entre dos aguas, como, por ejemplo, cuando han convocado las huelgas generales y sectoriales, aún no parecen querer dar un golpe de timón. El problema es que todo parece indicar que, si la crisis sigue desarrollándose, los sindicatos no podrán mantenerse mucho más tiempo en esta encrucijada y finalmente tendrán que elegir entre

ser parte de ese barco que se hunde o saltar a los botes salvavidas con el resto de los tripulantes.

Bibliografía

- Autopista.es (2012). "Sindicato minero: Gobierno lleva el 'Thatcherismo' a sus últimas consecuencias". Disponible en <http://www.autopista.es/noticias/todas-las-noticias/articulo/sindicato-thatcherismo-ultimas-80986.htm>
- Avdagic, S. (2011). "The Conditions for Pacts: A Fuzzy Set Analysis of the Resurgence of Tripartite Concertation", en Avdagic, S., Rhodes, M., y Visser, J. *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Avdagic, S., Rhodes, M., y Visser, J. (2005). *The Emergence and Evolution of Social Pacts: A Provisional Framework for Comparative Analysis*. EUROGOV.
- Avdagic, S., Rhodes, M., y Visser, J. (2011). *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Armington, K. y Baccaro, L. (2012). "The Sorrow of Young Euro: Policy Responses to the Sovereign Debt Crisis", en Bermeo, N. y Pontusson, J. *Coping with Crisis: Government Responses to the Great Recession*. New York: Russell Sage.
- Banyuls, J. y Recio, A. (2012). "Spain: the nightmare of Mediterranean neoliberalism" en Lehndor, S. *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*. European Trade Union Institute (ETUI).
- Beneyto, P. (2008). "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia" *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 28, Nº 1: 57 - 58.
- Baccaro, L. (2010). "Similar Structures, Different Outcomes: Corporatism's Surprising Resilience and Transformation". Université de Genève. http://pluto.mscc.huji.ac.il/~mshalev/ppe/Baccaro_Corporatism%20resilience%20and%20transformation_27Aug10.pdf
- Cadena Ser (2012). "Los mineros del carbón regresan al trabajo después de 67 días de huelga". http://www.cadenaser.com/espana/articulo/mineros-carbon-regresan-trabajo-despues-67-dias-huelga/csrcsrpor/20120802csrcsrnac_16/Tes
- Cadena Ser (2012). "Huelga histórica el 22 de mayo contra los recortes educativos". http://www.cadenaser.com/sociedad/articulo/huelga-historica-22-mayo-recortes-educativos/csrcsrpor/20120508csrcsrnsoc_4/Tes
- Campos, L., da Paz, M. y Martín Artiles, A. (2011). "Crisis and trade unions challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts". *European Review of Labour and Research*, Vol. 17: 387.
- CCOO (2008). "CCOO confirma su voluntad de renovar el diálogo social tras las elecciones del 9 de marzo". *Gaceta Sindical*. http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub4976_Gaceta_Sindical_Digital_n_564.pdf
- CCOO (2008-2012). Cuadernos de Información Sindical http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Informacion:Publicaciones:Cuadernos_de_Informacion_Sindical
- Clauwaert, S. y Schömann, I. (2012). "The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise Country by country analysis". Annex to Working Paper, ETUI2012.04
- Cradden, C. (2011). "Understanding the past to change the present: The Social Compromise. The corporate theory of society and the future shape of industrial relations" en *Trade Unions and the global crisis labour's visions, strategies and responses*. International Labour Organisation.

- Davidsson, J. y Emmenegger, P. (2011). "Defending the Organisation, not the Members: Unions and the Reform of Job Security Legislation in Europe". Presentado en *the Annual General Conference of the ECPR*. <http://www.ecprnet.eu/MyECPR/proposals/reykjavik/uploads/papers/1690.pdf>
- Ebbinghaus, B. (2010). "Unions and employers" en Castles, F., Leibfried, S., Lewis, J., Obinger, H. y Pierson, Ch. *The Oxford Handbook of the Welfare State*. Oxford.
- El diario.es (2013). "El primer año de Gobierno de Rajoy se saldó con más de 36.000 manifestaciones y concentraciones". http://www.eldiario.es/politica/primer-Gobierno-Rajoy-manifestaciones-concentraciones_0_89591095.html
- El diario.es (2012). "El año 2012 se despide en Madrid con casi una manifestación o huelga por día". http://economia.elpais.com/economia/2012/12/15/agencias/1355561326_711972.html
- El Mundo (2012). "Huelga general: los sindicatos dicen que el 'éxito es un acicate para más movilizaciones'". <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/11/14/espana/1352861849.html>
- El Mundo (2012). "29-M: Seguimiento desigual de la huelga y discrepancia en las cifras". <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/03/29/valencia/1333016278.html>
- El Mundo (2012). "Puntos clave de los Presupuestos. El recorte, tijeretazo a tijeretazo". <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/04/03/espana/1333480968.html>
- El Plural (2012). "CCOO anuncia una huelga en la enseñanza en Andalucía contra la ley Wert". <http://www.elplural.com/2013/01/23/contra-la-ley-wert-ccoo-anuncia-una-huelga-en-la-ensenanza-en-andalucia/>
- El País (2012). "La Ley Wert cierra el trámite autonómico sin consenso". http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/12/19/actualidad/1355950169_407660.html
- El País (2012). "Los sindicatos auguran más protestas por no revalorizarse las pensiones con el IPC". http://economia.elpais.com/economia/2012/11/30/actualidad/1354296918_586827.html
- El País (2012). "Huelga total de la sanidad madrileña". http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/11/26/madrid/1353886405_607286.html
- El País (2012). "Rajoy no cambia nada de su 'hoja de ruta'". http://politica.elpais.com/politica/2012/11/15/actualidad/1352944939_473943.html
- El País (2012). "Las manifestaciones, mucho más que las huelgas, canalizan el descontento". http://politica.elpais.com/politica/2012/11/14/actualidad/1352923763_496968.html
- El Público (2012). "Los mineros del Bierzo van a la huelga sin los sindicatos". <http://www.publico.es/espana/441309/los-mineros-del-bierzo-van-a-la-huelga-sin-los-sindicatos>
- Europa Press (2012). "Wert convoca hoy a los sindicatos para explicarles las reformas". <http://www.europapress.es/sociedad/educacion/noticia-wert-convoca-hoy-sindicatos-explicarles-reformas-20120702104808.html>
- Europa Press (2012). "Sindicatos ven en LOMCE una contrarreforma ideológica". <http://www.europapress.es/sociedad/educacion/noticia-sindicatos-ven-lomce-contrarreforma-ideologica-20120921180340.html>
- Expansion (2012) "Sindicatos llaman a la huelga 14N para evitar "suicidio económico y social". <http://www.expansion.com/agencia/efe/2012/11/13/17801390.html>
- Glassner, V. y Keune, M. (2010). "Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe". *Policy Brief Issue 1/2010*, ETUI.

- Hamman, K. (2012). "Analyzing the dynamics of union inclusion in Spain under Zapatero". Prepared for delivery at IPSA.
- Hamann, K. y Kelly, J. (2007). "Europe Party Politics and the Reemergence of Social Pacts in Western". *Comparative Political Studies*, Vol. 40: 971
- Kelly, J. y Hamann, K. (2010a). "General Strikes in Western Europe, 1980–2008". Paper for the European Regional Congress of the IIRA, 28 June to 1 July 2010, Copenhagen.
- Kelly, J. y Hamann, K. (2010b). "The puzzle of trade union strength in Western Europe since 1980". *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, Nº 4.
- Hausermann, S. (2011). "Post-industrial social policy reforms in continental Europe: what role for social partners?" Contribution prepared for presentation at the 18th Conference of Europeanists, Barcelona, Spain, June 20-22, 2011.
- Hyman, R. (2010). "Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?" *Working Paper No. 11*, Dialogue International Labour office.
- Huzzard, T., Denis, G. y Regan, S. (2004). *Strategic Unionism and Partnership: Boxing or Dancing?* Palgrave Macmillan Basingstoke.
- Huzzard, T., Denis, G. y Regan, S. (AIAS UVA 2004). Paper para el 22nd Annual Labour Process Conference. ILPC Session 2.
- Jódar, P., Vidal, S. y Alós, R. (2011). "Union Activism in an Inclusive System of Industrial Relations: Evidence from a Spanish Case Study". *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49: 158 - 180.
- Köhler, H.-D. (2008). "Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico". *Documento de trabajo 142/2008*, Laboratorio de Alternativas..
- Korpi, W. (2006). "Power Resources and Employer-Centered Approaches in explanations of Welfare State and Varieties of Capitalism. Protagonists, Consenters and Antagonists" *World Politics*, Vol. 58: 167 - 206.
- Korpi, W. (2003). "Welfare-State Regress in Western Europe: Politics, Institutions, Globalization and Europeanization", *Annual Review of Sociology*. Vol. 29: 589 - 609.
- Kowalsky, W. y Scherrer, P. (2011). "Trade unions for a change of course. The end of a cosy relationship". *European Trade Union Institute*. ETUI
- Molina Romo, O. (2005). "Political Exchange and bargaining reform in Italy and Spain", *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 11: 7 - 26.
- Molina, O. y Rhodes, M. (2007). "The political economy of adjustment in mixed market economies: a study of Spain and Italy" en Hancké, B., Rhodes, M. y Thatcher, M. *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*. New York: Oxford University Press.
- Molina Romo, O. (2011). "Policy Concertation, Trade Unions and the Transformation of the Spanish Welfare State. The Spanish Welfare State in European Context". United Kingdom: Ashgate.
- Mulas-Granados, C. (2011). "Trade Unions and Social Democracy in Spain". *Social Europe Journal*. <http://www.social-europe.eu/2011/04/trade-unions-and-social-democracy-in-spain/>
- Nueva Tribuna (2012) "El diálogo social reflota contra todo pronóstico". <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/el-dialogo-social-en-espana-sale-a-flote-contra-todo-pronostico/20120125184814069612.html>
- Oliet Palá, A. (2004). *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*. Valencia: Tirant Lo Blanc
- Pochet P., Keune, M. y Natali, D. (2010). *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*. Brussels: ETUI and OSE.

- Rtve (2012) “Patronal y sindicatos mineros piden al Gobierno una comisión para solucionar el conflicto”. <http://www.rtve.es/noticias/20120720/patronal-sindicatos-mineros-piden-gobierno-comision-para-solucionar-conflicto/548779.shtml>
- Richards, A. (2008). “El sindicalismo en España”, Laboratorio de Alternativas.
- Schmid, J. y Steffen, Ch. (2007). “German Trade Unions: Partners for Reforms or Trapped in Nested Games. Economic Efficiency-democratic Empowerment: Contested Modernization in Britain and Germany”. Editado por [Ingolfur Blühdorn](#), [Uwe Jun](#).
- Rtve (2012). “Los médicos de Madrid desconvocan la huelga indefinida contra la privatización de hospitales”. <http://www.rtve.es/noticias/20121228/medicos-madrid-desconvocan-huelga-sanidad-privatizaciones/593147.shtml>
- Serrano, M., Xhafa, E. y Fichter, M. (2011). “Trade Unions and the global crisis”, Labour’s visions, strategies and responses. International Labour Office (ILO).
- Torralba, A. (2010). “Reforma laboral mediante Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” <http://www.asociacion-eurojuris.es/publicaciones/reforma-laboral-mediante-real-decreto-ley-102010-de-16-de-junio-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-del-mercado-laboral/>
- UGT (2008-2012) Notas de prensa. <http://www.ugt.es/comunicados/indicecomunicados.html>
- Vandaele, K. (2011). “Sustaining or abandoning ‘social peace’? Strike development and trends in Europe since the 1990’s”, *Working paper 2011/05*. European Trade Union Institute.