



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO
DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

La financiación de los sindicatos en España

Presentado por MARIA DOLORES FERRER FERRER

Tutelado por: JOSÉ ÁNGEL DE MIGUEL PÉREZ

Soria, 13 de Junio de 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

1. Los inicios del movimiento obrero

- 1.1. El movimiento ludista
- 1.2. Sociedades de socorro mutuo
- 1.3. Sindicatos obreros
 - 1.3.1. Los primeros sindicatos ingleses: las Trade Unions y el cartismo.
- 1.4. Las bases ideológicas alternativas al capitalismo
 - 1.4.1. Socialismo Utópico
 - 1.4.2. El sindicalismo revolucionario: los sindicatos marxistas y anarquistas
- 1.5. Las Internacionales Obreras
 - 1.5.1. La Primera Internacional Obrera (1864-1876)
 - 1.5.2. La Segunda Internacional Obrera (1889-1916).
 - 1.5.3. La Internacional Comunista o Tercera Internacional (1919)

2. Definición de sindicato. Objetivos. Clases

3. Las fuentes de legitimidad de los sindicatos más representativos

- 3.1. La afiliación.
- 3.2. La representación.
- 3.3. La legitimidad institucional

4. La financiación de los sindicatos en España

- 4.1. El marco legal
- 4.2. Los Ingresos de los sindicatos
 - 4.2.1. *La financiación pública*
 - 4.2.1.1. Las subvenciones Estatales, Autonómicas y Locales
 - 4.2.1.2. La cesión de Inmuebles Públicos del Patrimonio Sindical Acumulado
 - 4.2.1.3. La Restauración del Patrimonio Sindical Histórico
 - 4.2.1.4. Las Exenciones y Bonificaciones Fiscales
 - 4.2.1.5. Subvenciones para la realización de proyectos sociales
 - 4.2.2. *La financiación privada*
 - 4.2.2.1. Las Cuotas de los Afiliados
 - 4.2.2.2. El canon de negociación colectiva
 - 4.2.2.3. Otras Contribuciones de los Trabajadores a Órganos de Representación o Gestión
 - 4.2.2.4. El crédito Horario
 - 4.2.2.5. Ingresos por Servicios y Rentas de Bienes
 - 4.2.2.6. Ingresos Extraordinarios
 - 4.2.2.7. Otras Fuentes de Financiación
 - 4.2.2.7.1. Fondos procedentes de acuerdos con empresas
 - 4.2.2.7.2. La gestión de los Planes de Pensiones

5. Conclusiones

6. Bibliografía, Páginas Webs, Revistas y Normativa

ABREVIATURAS

Art	Artículo
CE	Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978
CCOO	Comisiones Obreras
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
ET	Estatuto de los Trabajadores
LOLS	Ley 11/1985 de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical
OIT	Organización Internacional de Trabajadores
RDL	Real Decreto Ley
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
TC	Tribunal Constitucional
UGT	Unión General de Trabajadores
OCDE	Organización para Cooperación y el Desarrollo Económicos
INE	Instituto Nacional de Estadística
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
BOE	Boletín oficial del Estado
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
CSIF	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
CGT	Confederación General del Trabajo
CIG	Confederación Intersindical Gallega
LGTB	Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans
FUNDAE	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
ELA	Euskal Sindikatua
LIS	Ley del Impuesto de Sociedades
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público

RESUMEN

El trabajo presente versa sobre la financiación de los sindicatos en España, haciendo hincapié en los más representativos a nivel nacional.

Profundizaremos en las dos vertientes existentes de financiación, la pública y la privada, así como los diferentes tipos existentes en cada una de ellas.

Analizaremos el papel político que la Constitución les reserva, la función institucional que les otorga, el sistema de representatividad y la escasa importancia de la afiliación.

Para su realización se han consultado tanto diversas fuentes oficiales como la Constitución, el Boletín Oficial del Estado, el Instituto Nacional Estadística, el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas entre otras como libros, artículos, revistas, trabajos de investigación y opinión.

Palabras clave: financiación, sindicatos, función institucional, representatividad, afiliación.

ABSTRACT

The present work deals with the financing of unions in Spain, emphasizing the most representative ones at the national level.

We will delve into the two existing sources of financing, public and private, as well as the different types that exist in each of them.

We will analyze the political role that the Constitution reserves for them, the institutional function that it grants them, the system of representation and the low importance of membership.

To carry it out, various official sources have been consulted such as the Constitution, the Official State Gazette, the National Statistical Institute, the National Subsidies and Public Aid Advertising System, among others such as books, articles, magazines, research works and opinion.

Keywords: financing, unions, institutional function, representativeness, affiliation.

INTRODUCCIÓN

La historia del movimiento sindical está ligada al desarrollo del capitalismo. Surge en la primera mitad del siglo XIX, en Inglaterra, en las primeras fábricas, y se consolidó con la expansión de las grandes empresas a finales de ese siglo y principios del XX.

El movimiento obrero es un fenómeno social y político que tiene sus orígenes en Inglaterra en el siglo XVIII. Surgió a partir de la Revolución Industrial. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores era su principal objetivo, ya que, en una primera etapa de la Industrialización, no existía ningún tipo de legislación laboral que fijara los horarios o salarios de los trabajadores.

El objetivo de este trabajo es conocer su sistema de financiación, las fuentes y recursos que utiliza para ello, el papel institucional otorgado por las leyes para darles legitimidad y firmar pactos en nombre de los trabajadores, así como la importancia de la afiliación y representación en la toma de decisiones. Analizar a su vez, la relación existente entre una mayor participación institucional cuanto más ha disminuido la fuerza y capacidad del movimiento obrero.

La metodología utilizada para realizar el estudio ha sido la siguiente: en primer lugar, examinar las fuentes de legitimidad de los sindicatos más representativos, a través de la afiliación, la representación y la legitimidad institucional. Seguidamente, analizar los fondos públicos que perciben por diferentes vías que, en muchos casos, se usan para fines distintos a los concedidos por las administraciones, y los percibidos de forma privada negociando con empresas. Por otro lado, su conversión en empresas les genera rendimientos económicos importantes, sumados a los que consiguen mediante la gestión de los fondos de pensiones privados, en los que también participan de forma importante.

El trabajo se estructura así: analizaremos los inicios del movimiento obrero, en sus diferentes etapas, la aparición de los primeros sindicatos, su organización, tendencias y logros conseguidos, y el surgimiento de ideologías alternativas al capitalismo. Luego definiremos el término, sus objetivos principales y clases existentes, para abordar seguidamente, las diversas vías de financiación que disponen para su funcionamiento. Finalmente, realizaremos un breve análisis sobre su financiación en otros países de Europa y culminar con las conclusiones extraídas del estudio realizado.

Las primeras leyes laborales se basan en los principios del liberalismo económico, doctrina económica burguesa, donde no eran partidarios de la intervención del Estado en la economía ni en las asociaciones obreras porque perjudicaban la economía y la paz social. En este contexto en el que no existía legislación laboral, eran los patronos quienes decidían los salarios y las condiciones de trabajo de los obreros.

Las condiciones laborales eran terribles para la mayoría de los trabajadores: jornadas de más de 14 horas, explotación infantil, salarios de miseria que les impedían cubrir las necesidades básicas, despidos sin indemnización, viviendas en suburbios, hacinados, en unas condiciones pésimas de higiene, cuyas consecuencias eran constantes epidemias, desencadenando que en los barrios obreros de Manchester, Liverpool o Glasgow la esperanza de vida se situase en torno a los 26 años en 1840¹.

1. Los inicios del movimiento obrero

Estas condiciones penosas en la que vivían los obreros, mayores en unos lugares que en otros, desencadenó en la toma de conciencia de su situación, lo que se denominó “conciencia de clase” y a raíz de ello, comenzaron a agruparse para reclamar mejoras en sus condiciones laborales, topándose con la burguesía que desde el poder declaró ilegales estas organizaciones o legisló que los alborotadores fueran encarcelados o fusilados.

1.1. El movimiento ludista.

Se desarrolló desde finales del siglo XVIII, fundamentalmente en Inglaterra (1800 y 1830), durante las primeras etapas del proceso de industrialización. Fue un movimiento social que se caracterizó por la oposición a la introducción de maquinaria moderna en el proceso productivo, arrastrando a la ruina a los telares tradicionales, que no podían competir con las fábricas de reciente creación. Su origen se remonta a la acción del líder Ned Ludd, tejedor que en 1779 destruyó el telar mecánico que manejaba en la industria textil en Leicestershire.

Otros países padecieron similares desórdenes: fue el caso de Francia, (entre 1817 -1823, Bélgica (1821 y 1830), Alemania (1830-1842) o España (Alcoy en 1821 donde los obreros destruyeron las máquinas de hilar y, en Barcelona en 1835, se quemaba la fábrica “El Vapor” de Bonaplata y Cía.

1.2. Sociedades de socorro mutuo.

A finales del siglo XVIII, surgieron en Inglaterra las primeras asociaciones de obreros, denominadas de “socorro mutuo”, con el fin de conseguir mejoras laborales y salariales, y protegiéndose en caso de enfermedad, desempleo o huelga mediante seguros. Ante el crecimiento de las protestas de los trabajadores, en el año 1800 el Parlamento de Inglaterra promulgó las “Combinations Laws”, mediante las cuales se ilegalizaba el asociacionismo de los trabajadores, se facilitaban las denuncias de los empresarios y se permitía la intervención del Ejército. Como respuesta, los obreros adoptaron una nueva forma de protesta, la huelga.

¹ Volviendo a un viejo debate: el nivel de vida de la clase obrera británica durante la Revolución Industrial. ANTONIO ESCUDERO
Universidad de Alicante <https://www.um.es/hisminas/wp-content/uploads/2012/06/Volviendo-a-un-viejo-debate.pdf>

Inglaterra seguía el ejemplo de la legislación francesa que, en 1791 implantó la ley “Le Chapelier”, que instauraba la libertad de empresa y prohibía los gremios laborales de cualquier clase y la libertad de asociación.

Las asociaciones obreras británicas continuaron en la clandestinidad hasta que en 1824 fueron derogadas por el Parlamento.

1.3. Sindicatos obreros.

Defendía los derechos de los obreros y proponía la reducción de la jornada laboral y las mejoras salariales. Las primeras organizaciones sindicales tuvieron que vivir en la clandestinidad ante la prohibición de las asociaciones obreras y las persecuciones sufridas. Tras la derogación de las Combination Laws, se establecía la libertad de asociación y cuatro años después se creaba el primer sindicato entre los hilanderos de algodón.

En los demás países, la aparición de sindicatos se retrasó en más de dos décadas, debido al menor grado de industrialización.

En el estudio de los sindicatos en Europa destacamos dos etapas, la primera son los sindicatos ingleses que aparecen antes de 1848, y la segunda los sindicatos de corte marxista o anarquista.

1.3.1. Los primeros sindicatos ingleses: las Trade Unions y el cartismo.

1.3.1.1. Los primeros sindicatos: las Trade Unions (1824-1835)

Eran sindicatos de oficios que se caracterizaban por su moderación, la defensa de la profesión y los intereses laborales. A partir de la mitad de siglo se consolida su fuerza y adquiere un carácter moderado y negociador. Estaba formado por obreros cualificados y bien retribuidos. A partir de 1890 ingresan nuevos sindicatos en las Trade Unions que agrupan a obreros no cualificados con lo que se fortalece su acción y se radicaliza.

1.3.1.2. El cartismo.

El cartismo pretendía conseguir mejoras económicas y sociales para los trabajadores mediante la actuación política. Este hecho marcó una importante diferencia con las Trade Unions y también fue la causa de que fuera perseguido.

El término procede de la “Carta del Pueblo”, documento enviado al Parlamento Británico en 1838, en el que se reivindicaba el sufragio universal masculino y la participación de los obreros en dicha institución.

Los defensores del cartismo pensaban que cuando los trabajadores alcanzaran el poder político, podrían adecuar las leyes a sus intereses de clase. Hasta ese momento, habían centrado su objetivo en la conquista de mejoras laborales. La duración de este movimiento comprendió una década, entre 1838 y 1848.

El movimiento fracasó, entre otros motivos, por las diferencias internas entre sus diversas tendencias, la moderada y la radical. La tendencia moderada la representaban Lovett y Owen, centrados en demandas de tipo económico y laboral; la radical, liderada por O`Connor y O`Brien, partidarios de emplear acciones más contundentes como la huelga general.

El fracaso de la revolución de 1848 terminó con las aspiraciones cartistas. En adelante la lucha de carácter político sería abandonada por los obreros ingleses para centrarse en la lucha de carácter sindical.

Su mérito fue conseguir la jornada de 10 horas y reclamar, por primera vez, medidas políticas.

1.4. Las bases ideológicas alternativas al capitalismo.

El fracaso del ludismo, el cartismo y del sindicalismo para conseguir una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros hizo que surgieran las primeras ideologías del movimiento obrero que pasaron de una postura reformista a otra revolucionaria, planteando alternativas a la sociedad de clases y a la economía capitalista.

1.4.1. Socialismo Utópico

Este término fue acuñado, en un sentido despectivo, por los marxistas, ya que consideraban que sus principios eran irrealizables y poco realistas.

Las bases ideológicas del Socialismo Utópico eran la defensa de una sociedad ideal en la que los empresarios y trabajadores colaborarán a través de la solidaridad y el pacifismo. Sus pensadores más destacados fueron Fourier y Owen.

Pese a su fracaso, el socialismo utópico supuso el primer movimiento ideológico obrero que presentó una alternativa a la realidad socioeconómica de su época.

1.4.2. El sindicalismo revolucionario: los sindicatos marxistas y anarquistas

El gran auge del sindicalismo se produce en el último tercio del siglo XIX surgiendo dos grandes líneas: sindicalismo profesional como las Trade Unions y el sindicalismo radical o revolucionario de corte marxista o anarcosindicalista.

1.4.2.1. Los sindicatos marxistas

El marxismo o Socialismo Científico como doctrina surgió en el siglo XIX, a raíz de las ideas de Marx y Engels que plasmaron en su texto fundacional “El Manifiesto Comunista” publicado en 1848. Se inspiraban en las corrientes socialistas anteriores conocidas como Socialismo Utópico.

Parte de un análisis de la realidad de la época basado en dos principios: el materialismo histórico, que entiende que son las características socioeconómicas las que determinan a las políticas e ideológicas; y la lucha de clases, el enfrentamiento entre opresores y oprimidos que ha sido la base de la historia.

Como alternativa al capitalismo, defiende una sociedad perfecta, donde la ausencia de propiedad privada determinaría la ausencia de clases sociales y conflictos, por lo que el Estado no sería necesario, como entidad destinada al control social y a la defensa de los intereses de clase.

Para llegar a esa sociedad ideal, defiende la organización de los obreros más conscientes y preparados en partidos socialistas, cuyo objetivo sería tomar el poder político a través de la revolución. Tras ello se establecería la Dictadura

del Proletariado, régimen temporal donde se asentará el nuevo orden social y se eliminaría a la oposición. Así se pasaría a la sociedad ideal sin clases sociales y sin Estado.

Esta corriente se convirtió en la mayoritaria del movimiento obrero dividiéndose posteriormente entre reformistas o socialistas y revolucionarios o comunistas.

Los sindicatos marxistas aparecieron en Alemania en 1868 y se adhirieron a la I Internacional. Surgieron varias organizaciones de ideología socialista en cada país y al fusionarse a nivel nacional aparecieron sindicatos fuertes como la Confédération Générale du Travail (C.G.T.) en 1895 en Francia, la Unión General de Trabajadores (U.G.T) en 1888 en España o la Confederazione Nazionale del Lavoro (C.N.L.) en Italia en 1906. Todas estas organizaciones tendrían un peso importante en los últimos años del siglo XIX y especialmente, en el primer tercio del siglo XX.

1.4.2.2. El anarquismo

Destaca entre sus pensadores, Bakunin y Kropotkin. Aunque comparte con el marxismo las bases de su análisis (materialismo y lucha de clases) y sus objetivos (sociedad sin clases y sin Estado), se diferencia con el anterior, en su defensa por la libertad individual. Defendían, por tanto, que la revolución la debía hacer la mayoría social, estableciendo una sociedad sin clases y sin Estado.

Alcanzó su máxima influencia en países menos industrializados y con regímenes más autoritarios de la Europa Mediterránea y del Este, como España, Italia y Rusia, mientras que, en países más avanzados, tuvo mayor peso el marxismo.

En España el anarcosindicalismo se materializó en la creación de organizaciones como la CNT (Confederación Nacional del Trabajo) que jugaron un papel importante en el primer tercio del siglo XX.

1.5. Las Internacionales Obreras.

El movimiento obrero revolucionario, ya fuera marxista o anarquista, terminó estableciendo organismos internacionales de lucha, debido a la expansión mundial de la nueva sociedad burguesa y de la economía capitalista.

1.5.1. La Primera Internacional Obrera (1864-1876)

En 1864 en Londres, fue fundada la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) o Primera Internacional, integrada por partidos, sindicalistas, socialistas, anarquistas y asociaciones obreras de variado signo. Carlos Marx fue el encargado de redactar sus estatutos. Estableció como principios de la entidad, la conquista del poder político por el proletariado. Esto desencadenó en el enfrentamiento entre marxistas y anarquistas, agravado aún más por la decisión de los partidos marxistas de presentarse a las elecciones y por el fracaso de la Comuna de París de 1871².

² La Comuna de París (del francés: La Commune de Paris) fue un movimiento insurreccional que del 18 de marzo al 28 de mayo de 1871 gobernó brevemente la ciudad de París, cuyo espíritu era el socialismo autogestionario https://es.wikipedia.org/wiki/Comuna_de_Par%C3%ADs

Un año después, Bakunin fue expulsado de la Internacional, creando una nueva internacional antiautoritaria, y los conflictos internos acabaron por la disolución de la Primera Internacional en 1876.

1.4.2. La Segunda Internacional Obrera (1889-1916)

En 1889 las corrientes marxistas crearon la Internacional Socialista o Segunda Internacional con la exclusión de los anarquistas. Entre sus objetivos fundamentales, destacó la búsqueda de una legislación que mejorará la vida de los trabajadores, como subsidios de desempleo, protección social, entre otros y de forma especial, la instauración de la jornada de ocho horas.

Cabe destacar que durante la II Internacional se instituyó la jornada del Primero de Mayo como fiesta reivindicativa (Día Internacional del Trabajo), la del 4 de marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora) y el himno de la Internacional.

Entre sus principales problemas, destacó la diferencia interna ideológica de dos grupos: el radical, compuesto por marxistas ortodoxos, partidarios de una revolución como medio para destruir el capitalismo y cambiar la sociedad. Una de sus principales figuras fue Rosa Luxemburgo. Y el otro, más moderado, de carácter reformista, que propugnaba llegar al socialismo de forma pacífica, con la participación de los trabajadores en el Parlamento. Entre sus representantes, destacó Bernstein.

Esta división interna, agravada por temas como el colonialismo y la I Guerra Mundial, desembocó en su disolución en 1916.

1.4.3. La Internacional Comunista o Tercera Internacional (1919)

El triunfo de la Revolución Rusa en 1917 acentuó aún más la división, apostando por las tesis marxistas más radicales.

En 1919 se fundó una Tercera Internacional, la llamada “Komintern” de carácter comunista, alejada de las ideas reformistas y muy condicionada por los intereses de la URSS.

La organización existió hasta la caída de la Unión Soviética en 1989 y su influencia marcó los diferentes movimientos comunistas nacionales.

2. Definición de sindicato. Objetivos. Clases.

El sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defender y promocionar los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados. Son asociaciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, es decir, no se hacen para aumentar los beneficios de quien las crea.

El *principal objetivo* que busca un sindicato es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Otros fines que persigue son:

- ❖ Representar a los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo.
- ❖ Representar a los afiliados en la negociación colectiva
- ❖ Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social

- ❖ Ofrecer ayuda a los asociados y cooperación mutua
- ❖ Mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales
- ❖ Promueven la educación del gremio, técnica y general de los asociados
- ❖ Formar parte de juicios y reclamaciones
- ❖ Mejorar el nivel de empleo y colocación de los trabajadores

La libertad sindical está reconocida por todas las organizaciones y normas internacionales y supranacionales. No es solo el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos, sino también el derecho a fundarlos y constituirlos.

Como comentaremos en el apartado siguiente, la Constitución Española reconoce la libertad sindical en varios de sus artículos, aunque existen varias excepciones.

De esta forma, pueden afiliarse, los trabajadores por cuenta ajena, los autónomos, si no tienen empleados, los funcionarios, los desempleados, los jubilados y los trabajadores declarados incapacitados. Excepto los trabajadores por cuenta ajena, el resto no podrá constituir sindicatos para defender sus intereses particulares, sino asociaciones que no serán sindicatos.

Por otro lado, todo trabajador por cuenta ajena tiene el derecho a asociarse a un sindicato, así como darse de baja cuando lo desee. Sindicarse no es una obligación, sino un derecho del trabajador, por lo que la decisión de pertenecer a uno de ellos es solo suya.

En cambio, no pueden afiliarse, según el artículo 127.1 de la Constitución Española, los jueces, magistrados y fiscales en activo.

Tampoco pueden sindicarse los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. También existen algunos tipos de funcionarios públicos con ciertas particularidades en el derecho a pertenecer a un sindicato. Es el caso de los miembros de cuerpos y fuerzas de seguridad sin carácter militar. Por ejemplo, el Cuerpo Nacional de Policía, solo pueden crear, afiliarse y federarse a sindicatos de policía de ámbito nacional y no pueden ejercer el derecho a la huelga.

Tipos de sindicatos

Aunque los sindicatos tienen en común los objetivos comentados, se distinguen en su estructura, organización o tipo de trabajadores que se encuentran afiliados a ellos. Actualmente existen los siguientes tipos de sindicatos:

- ❖ Sindicato de gremio u oficio: en él todos los afiliados tienen la misma profesión. Como ejemplo tenemos el SATSE, el sindicato de enfermería.
- ❖ Sindicato general: se incluyen los más conocidos, como la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras o la Unión Sindical Obrera.
- ❖ Sindicatos que actúan a nivel territorial: habitualmente solo se encuentran en una región determinada, como la Confederación Intersindical Galega. También los hay en Cataluña y el País Vasco.

3. Las fuentes de legitimidad de los sindicatos más representativos

3.1. La afiliación

España es uno de los estados de la Unión Europea con más baja afiliación de trabajadores a las organizaciones sindicales. Según datos ofrecidos por la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)³, que empezó a recopilarlos en 1960, la mayor tasa de sindicalización se registra en Islandia, con el 92,2%. Además, es el único país que se desmarca de la tendencia decreciente de afiliación sindical.

En las últimas décadas, la afiliación a sindicatos se ha desplomado en la mayor parte de los países occidentales. El porcentaje máximo de trabajadores inscritos en estas organizaciones en los países de la OCDE alcanzó el 38,9% en 1978. Desde entonces se ha reducido al 15,8%.

Los países con más trabajadores sindicados siguen siendo los del norte de Europa, aunque nada comparable con los datos registrados en décadas anteriores. Las razones de este descenso son diversas, como la desaparición del sector manufacturero, los cambios tecnológicos o la pérdida de confianza en estas organizaciones, motivada también por los escándalos que han protagonizado.

En España, el récord de afiliados se alcanzó en 1978, cuando el 44,5% de los trabajadores llegó a estar inscrito en un sindicato. Actualmente la cifra se sitúa en torno al 12,5%⁴, la más baja desde 1986.

En EEUU, el dato aún es menor, donde solo uno de cada diez empleados está sindicado, frente a los tres de cada diez en la década de 1960. Sin embargo, en este país ha empezado a crecer la tasa de sindicalización, siendo la primera vez que empieza a hacerlo desde 1960. Así, en 2020 subió cuatro décimas respecto a 2019 (9,9%).

Según estos datos, tan sólo el 12,5 % de las personas ocupadas, es decir, las que desempeñan algún tipo de actividad laboral, estaría afiliada a una organización sindical en España.

³ La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) es un organismo de cooperación internacional compuesto por 38 estados, entre ellos España, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Se fundó en 1961.

⁴ Tabla 1. Trabajadores afiliados a sindicatos (%)

<https://www.elboletin.com/los-paises-con-mas-trabajadores-afiliados-a-sindicatos-del-922-de-islandia-al-125-de-espana/#:~:text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,la%20m%C3%A1s%20baja%20desde%201986>

Teniendo en cuenta que, según la Encuesta de Población Activa⁵ para el tercer trimestre del año 2023, la población ocupada se sitúa en 21.265.900 personas, podría deducirse que el número total de afiliados a algún sindicato estaría en algo más de 2.600.000 personas.

No obstante, observamos que de ese total de población ocupada tan solo 18.119.700 son asalariados, según INE⁶, se podría decir que el número de trabajadores afiliados a algún sindicato apenas pasa de las 2.260.000 personas. Se excluyen del análisis los no empleados, como estudiantes, desempleados, pensionistas y trabajadores por cuenta propia.

En definitiva, se puede apreciar que para el año 2023, con una población activa de poco más de 21 millones, no llega a 2,3 millones de personas el número de afiliados en todo el territorio español; por lo que se deduce que al menos nueve de cada diez trabajadores no tiene interés en formar parte de un sindicato.

En el tercer trimestre del 2023, las mujeres asalariadas representan 8.754.600 personas, siendo 1.094.325 las afiliadas, y los hombres ascienden a 9.365.100, siendo 1.170.637 los afiliados (pág.20).

En cuanto a edad, el mayor porcentaje de afiliados es el de ocupados comprendidos en la franja de 45 a 49 años, tanto en hombres como en mujeres. Este dato confirma el poco interés de los jóvenes hacia el sindicalismo y recalca el hecho de que afiliarse a un sindicato no está basado en un componente ideológico sino en una acción relacionada con la carrera profesional del afiliado. Solo el 3% de la población menor de 30 años está afiliada a un sindicato. Pero en cambio, en cuanto a confianza en su gestión, los jóvenes son los que mejor valoran a los sindicatos en comparación con los adultos. En España, esta diferencia de opinión entre ambos grupos de edad es la mayor de toda la OCDE⁷.

Así también lo reflejan los datos de la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)⁸ sobre tendencias sociales, afirmando los que señalaba la OCDE, que los grupos de edad que mejor valoran a los sindicatos son los de 18 a 24 años y de 25 a 34 años, pese a la caída de confianza que estalló con la crisis de 2008.

5 Encuesta de Población Activa (EPA) es un estudio estadístico destinado para obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

Tabla 2. OCUPADOS: Asalariados y No asalariados (miles)
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/nUmeros/147/147.pdf página 20

6 Instituto Nacional de Estadística (INE)

7

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/1/2/5/index.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en&_csp_=b4640e1ebac05eb1ce93dde646204a88&itemIGO=oecd&itemContentType=book#chapter-d1e16990

8 https://datos.cis.es/pdf/Es3383marMT_A.pdf

Según apunta Alejandro Godino⁹, la caída de la afiliación que se venía detectando en toda Europa se agravó con la gran recesión¹⁰. “Y no solo por las altas tasas de desempleo, sino también por el cuestionamiento de las instituciones que se registró, en España y el resto de los países del sur del continente”. Para Godino, la razón que explica que España tenga las tasas más bajas de afiliación sindical en referencia a la media de los países desarrollados, está en el escaso peso del sector industrial y hasta la reforma laboral, en una alta tasa de temporalidad en el mercado laboral español. Ambos factores alejan a los trabajadores de los sindicatos siendo más acusado en los jóvenes.

En conclusión, se puede observar el cambio notorio en la composición tradicional de las organizaciones sindicales de los años 70, donde a lo largo de estas décadas, ha disminuido el número de trabajadores que acudía a los sindicatos para realizar reivindicaciones o mantener luchas sociales para dar paso a un sindicalismo más “moderno”, dónde el mantenimiento de la afiliación se debe precisamente a la desaparición del conflicto y la movilización y en cambio, asistimos a su integración en la administración.

Así lo reconoce el estudio de la Fundación 1º de Mayo de CCOO¹¹ : *“La información disponible permite constatar que desde 1990 se ha duplicado la afiliación sindical en términos absolutos, hasta superar los tres millones de adscritos, habiendo crecido proporcionalmente a un ritmo superior al de la población asalariada de referencia, como resultado del giro estratégico adoptado tras la huelga general de 1989, de orientación negociadora y reforzamiento institucional”*.

En Europa, la situación no es muy distinta a la española. El Instituto Europeo de Sindicatos (ETUI-REHS)¹², en un documento elaborado en 2005, pone de manifiesto la necesidad de profundizar en los cambios, al hablar de las necesidades de adaptación de los sindicatos a los nuevos tiempos. Los sindicatos deben modificar su imagen, deben convencer a los afiliados potenciales de que el sindicato tiene una razón de ser y que son relevantes para el mundo moderno. Los sindicatos europeos admiten que ya no son agentes de lucha contra la explotación laboral ni de las desigualdades sociales, la tendencia es considerar al trabajador como un individuo afectado por una problemática individual que requiere también soluciones individuales.

Sin embargo, en este mismo documento de referencia añade que algunos investigadores han argumentado que los afiliados potenciales son más individualistas que en el pasado y, por lo tanto, son menos propensos a afiliarse

⁹ Alejandro Godino, sociólogo por la Universidad Autónoma de Barcelona y experto en relaciones laborales.

¹⁰ Por Gran Recesión o Crisis de 2008 se conoce a la crisis económica mundial que comenzó en el año 2008, que tuvo su origen en Estados Unidos. [Wikipedia](#)

¹¹ “Afiliación y Representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados. Pere J. Beneyto. Director del Observatorio Confederal de Afiliación. Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios. Octubre 2010.

¹² Trade union membership in Europe. The extent of the problem and the range of trade union responses. Jeremy Waddington. A background paper for the ETUC/ETUI-REHS top-level summer school, Florence 1-2 July 2005

<https://library.fes.de/pdf-files/qurn/00287.pdf>

a un sindicato. Las organizaciones sindicales deben demostrar que aportan un valor a los potenciales afiliados si quieren captarlos. A su vez, también se pone de manifiesto que, muchos de los afiliados potenciales sienten que pueden negociar mejor con su jefe directamente que a través del delegado sindical y por ello, también se mantienen alejados del sindicato.

Por lo tanto, si el sindicato no es reivindicativo, ni tiene concepto de clase, ni los trabajadores tampoco los ven necesarios para la negociación a nivel de empresa, entonces debe convertirse en una empresa de servicios que atraiga a los individuos para su afiliación.

Conforme el informe elaborado por el Instituto Europeo de Sindicatos se puede afirmar, la desaparición del sentido colectivo y de clase de los sindicatos poniéndose especial énfasis en la individualidad y en las razones de cualquier trabajador para afiliarse a un sindicato, con el fin de poder disfrutar de una serie de beneficios que no poseen los no afiliados.

Pertenecer a un sindicato es una opción personal y privada. Se trata de ver que puede ofrecer el sindicato al potencial afiliado y no al revés. En esta línea se sitúa también Alejandro Godino cuando afirma que “cuando un trabajador ve venir un problema, se afilia y cuando lo ha resuelto, se deja de afiliar”. Considera que este “uso instrumental” es más común entre una juventud marcada por la precariedad, los bajos sueldos y los contratos temporales. Según apunta el sociólogo, “No cuesta tanto que la gente se afilie, sino que se mantenga en el sindicato”. Aunque hay sectores con unas realidades concretas, como el sanitario, que genera prácticas distintas al resto.

En la empresa, la afiliación sirve para obtener beneficios como horas extras o puestos más cómodos, ascender, reclasificar sus puestos, evitar u obtener traslados, recibir cursos de formación, evitar expedientes sancionadores y en general, atender a su problemática particular.

Otra de las fuentes de afiliación de los sindicatos es la formación. Esta actividad que debería ser responsabilidad de la administración se ha privatizado y puesto en manos del sector privado y de los sindicatos. En muchas ocasiones, estos cursos se reservan para afiliados o ponen como condición la afiliación de sus miembros para su obtención o bien subvenciona costes del curso a los afiliados respecto de los no afiliados.

Esto provoca el ingreso de gran número de trabajadores en los sindicatos, aunque su estancia no sea prolongada. Sin embargo, es imposible conocer tanto el número real de personas que llegan como el de las que los abandonan o dejan de cotizar una vez finalizadas sus actividades formativas. El negocio de los cursos de formación, en las grandes empresas y en la administración es fomentado a través de su consideración como mérito en la promoción de los trabajadores.

1.2. La representación.

Los sindicatos más representativos son aquellas organizaciones sindicales que ostentan una posición jurídica singular que les hace acreedores de determinados derechos y prerrogativas frente a aquellos sindicatos que no gozan de tal condición. La mayor representatividad se obtiene en nuestro sistema, a diferencia de otros, a través de dos vías, la audiencia electoral y la irradiación y en dos ámbitos distintos, el estatal y el de Comunidad Autónoma.

En función del criterio de audiencia electoral, son más representativos aquellos sindicatos que, según los resultados de las elecciones sindicales, acrediten al menos un 10% de los representantes unitarios de los trabajadores (miembros de comités de empresa, delegados de personal y órganos similares de la Administración Pública), en el ámbito estatal; así como aquellos sindicatos que obtienen al menos un 15% de los representantes unitarios de los trabajadores en el ámbito de una comunidad autónoma, con un mínimo de 1500 representantes. Actualmente tienen esta consideración CCOO y UGT a nivel estatal, y ELA-STV¹³, LAB¹⁴ y CIGen¹⁵ el ámbito de CA.

En base al criterio de irradiación, son más representativos aquellos sindicatos federados o confederados de forma estable a una organización sindical que tenga la condición de más representativa a nivel estatal o de comunidad autónoma. En este caso, las prerrogativas que se disfruten asociadas a la mayor representatividad se entienden limitadas al ámbito geográfico y funcional del sindicato en cuestión.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)¹⁶ otorga una categoría intermedia, la representatividad suficiente, para aquellos sindicatos que alcanzan en un ámbito geográfico o funcional concreto (un sector o una empresa, por ejemplo) un mínimo del 10% de los representantes unitarios de los trabajadores. Estos sindicatos representativos ejercen prerrogativas en ese ámbito concreto y limitado al tratarse principalmente de derechos profesionales, como la negociación de convenios colectivos de eficacia general, pero sin capacidad de representación institucional.

Los sindicatos más representativos tienen, entre otros, los siguientes privilegios: ostentan la representación institucional ante las Administraciones Públicas y otros organismos o entidades, legitimación para la negociación colectiva de eficacia general, participación en sistemas no jurisdiccionales de

¹³ Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos es un sindicato de ideología nacionalista vasca con presencia en la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra. Se define como "sindicato nacional y de clase" e "independiente de partidos políticos". [Wikipedia](#)

¹⁴ Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) (en euskera: «Comisiones de Obreros Abertzales») es un sindicato nacionalista vasco, independentista, adscrito a la izquierda abertzale. [https://es.wikipedia.org/wiki/Langile_Abertzaleen_Batzordeak#:~:text=Langile%20Abertzaleen%20Batzordeak%20\(LAB\)%20\(adscrito%20a%20la%20izquierda%20abertzale](https://es.wikipedia.org/wiki/Langile_Abertzaleen_Batzordeak#:~:text=Langile%20Abertzaleen%20Batzordeak%20(LAB)%20(adscrito%20a%20la%20izquierda%20abertzale).

¹⁵ La Confederación Intersindical Galega es un sindicato de clase de Galicia, de orientación nacionalista gallega, fundado el 19 de marzo de 1994 mediante la fusión de la Confederación Xeral de Traballadores ... [Wikipedia](#)

¹⁶ [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#)

solución de conflictos de trabajo, promoción de elecciones para delegados de personal, comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas y obtención de cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos previstos legalmente.

Los sindicatos mayoritarios son aquellos que agrupan más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa. Por lo tanto, podría pensarse que aunque los trabajadores no estén afiliados a un sindicato, sería comprensible que se considerara más representativos a los sindicatos que recibieron de forma masiva el voto de los trabajadores. No obstante, los resultados globales de las elecciones sindicales son uno de los secretos mejor guardados y no se hacen públicos desde 1986, año en que CCOO, UGT y el gobierno del PSOE acordaron no hacerlos públicos en adelante, con el objetivo de censurar el acceso a la representatividad sindical siendo exclusiva para estas dos organizaciones, dada su necesidad de contar con un negociador único y seguro al otro lado de las mesas.

Desde esa fecha, tanto CCOO y UGT empatan contando cada una un 40% del total de delegados a comités de empresa, solo son públicos los resultados a nivel de empresa. Los cambios en las condiciones de trabajo y en los modos de producción implantados por el capitalismo desde mediados de los años 80 se realizaron con la colaboración de CCOO y UGT que, bajo el amparo de sus partidos políticos de referencia, consiguieron a cambio la supremacía de la representación a través del sistema electoral.

A lo largo de todos estos años, se ha ido trasladando el funcionamiento del sistema político al sistema sindical hasta que finalmente, uno es copia del otro. Sistemas cerrados con dos únicas opciones (con terceras vías de carácter local o corporativo), absoluto control interno por parte de las cúpulas, separación de intereses entre la estructura y las bases de la organización, sistema de gestión remunerada.

En definitiva, un sistema en el que la militancia se le convoca para aplaudir a los líderes o para hacer campaña electoral. Precisamente, la dinámica electoral domina los intereses de la organización, dejando en último término, su carácter reivindicativo. De esta forma, si se tiene en cuenta los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística¹⁷ Para el 1 de enero de 2023, considerando únicamente las empresas con asalariados, sólo un 4,8 % del total de las empresas españolas tiene 20 o más trabajadores. Por lo tanto, se aprecia que las elecciones sindicales no son un método para establecer la representatividad de los mismos.

1.3. La legitimidad institucional

Cabe preguntarse por qué las organizaciones sindicales mayoritarias son las más representativas, si no lo son por su afiliación ni por la representación real otorgada por los trabajadores, como se vio en los apartados anteriores.

¹⁷ Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2023 (1/7)
https://www.ine.es/prensa/dirce_2023.pdf

Como reconoce el director del Observatorio Confederal de Afiliación de CCOO en el Informe¹⁸, *"la mejor defensa del sindicalismo radica en su legitimidad de origen y ejercicio"*, es decir, que la legitimidad de los sindicatos se basa más en el reconocimiento que se hace de los mismos en la Constitución y en las leyes antes que de la afiliación, la participación y la toma de decisiones por los trabajadores que forman parte de ellos.

En el sistema sindical español, la eficacia de los convenios colectivos es automática, es decir, abarca a todos los trabajadores del ámbito del convenio de forma universal y sin que medie ningún mecanismo adicional.

De esta forma, los sindicatos firmantes de los convenios se aseguran de que no tendrán competencia en el sector o la empresa de la que se trate, aunque la consecuencia de ello sea la pérdida de afiliación.

Por tanto, se deduce que para unas organizaciones es más rentable garantizarse una presencia institucional estable que fomentar la afiliación y participación de los trabajadores, que de ser activa, podría ocasionarles inestabilidad dentro de sus filas y convertirse en una amenaza a la seguridad y continuidad que estas organizaciones garantizan tanto al gobierno como a los empresarios.

La reconversión industrial, la transformación de la agricultura o el fin de los astilleros, fueron el inicio donde el sindicalismo tradicional de fuerza y solidaridad se destruyó para crear la figura del pacto, la delegación y el sindicalismo remunerado por las empresas.

De esta manera, los sindicatos que firman más del 80% de los convenios colectivos no cuentan ni con la afiliación ni con la representación de los trabajadores más que de forma simbólica, algo que reconocen ellos mismos¹⁹

" Se trata, en definitiva, de un modelo ambivalente, que si por una parte legítima la intervención social de los sindicatos como protagonistas de la negociación colectiva, por otra desincentiva la afiliación y potencia los mecanismos de delegación, lo que permite a algunos analistas cuantificar, a efectos descriptivos, el alcance del efecto free rider en la diferencia entre las tasas de cobertura negocial y afiliación sindical ".

Esta estructura "ambivalente" que no necesita ni la afiliación ni el voto de los trabajadores para negociar y decidir en su nombre y que se legitima legalmente, es una de las principales causas de la escasa y poca credibilidad que el sindicalismo cuenta entre los trabajadores que han ido viendo como los

¹⁸ AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EUROPA. Últimos datos y estudios comparados. Pere J. Beneyto. Director Observatorio Confederal de la Afiliación- Fundación 1º de Mayo CCOO

<https://fsc.ccoo.es/358a90b01550a4b69ccc3bc1e6b3efef000001.pdf>

¹⁹ AFILIACION Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EUROPA. Últimos datos y estudios comparados. Pere J. Beneyto. Director Observatorio Confederal de la Afiliación- Fundación 1º de Mayo CCOO

<https://fsc.ccoo.es/358a90b01550a4b69ccc3bc1e6b3efef000001.pdf>

sindicatos se denigraba desde la implantación de la democracia hasta convertirse en oficinas administrativas, dependientes de intereses económicos y políticos y alejados totalmente de los intereses de los trabajadores a los que representan.

La huelga general del 29 de septiembre de 2010²⁰ es un claro ejemplo de la evolución de este proceso, hasta llegar a la situación en la que UGT y CCOO, contando aún con casi tres millones de afiliados, según indican, no pudieron llevar a buen término la convocatoria de un solo día de huelga, ya que carecían de capacidad de convocatoria entre sus afiliados. Tal era su desconfianza ante un resultado óptimo, que llegaron a solicitar colaboración de todas las organizaciones sindicales minoritarias del estado.

En conclusión, si comparamos la situación laboral de finales de los años 70 del siglo pasado con la actualidad, se puede afirmar que la institucionalidad de los sindicatos no ha contribuido en la defensa de los derechos individuales del trabajador, sino en su retroceso. Son muestra de ello, la flexibilidad en las condiciones de trabajo y la moderación salarial aceptada por los sindicatos, la implantación del trabajo temporal y precario o los contratos basura.

Las reformas laborales que, coinciden siempre con la pérdida de derechos sociales y laborales, están implantadas de forma permanente en la agenda de todos los gobiernos y han contado con el beneplácito de UGT y CCOO, que como mucho han convocado en su contra movilizaciones de carácter más simbólico que real, sin profundizar ni continuar éstas en el tiempo.

4. La financiación de los sindicatos en España

4.1. El marco legal

La importancia que la Constitución Española le otorga a los sindicatos y a las organizaciones empresariales en el marco del Estado social y democrático de Derecho resulta evidente al referirse a ellos en varios de los artículos de nuestra norma fundamental. En el Título Preliminar, el artículo 7 de la CE define su papel como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales. Evidencia así, el papel que la democracia española quería darle al sindicato e integrarlo en las estructuras de poder social y político.

Los intereses propios pasaron a ser el “interés general” de los trabajadores y con ello el sindicato se sitúa como “sujeto político” de tutela colectiva de todos

²⁰ La Huelga general en España de 2010 fue una huelga general convocada para el miércoles 29 de septiembre de 2010 por las dos principales centrales sindicales españolas, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), contra la reforma laboral de 2010, promovida por el gobierno socialista de José Luis Rodríguez.
https://es.wikipedia.org/wiki/Huelga_general_en_Espa%C3%B1a_de_2010#:~:text=La%20Huelga%20general%20en%20Espa%C3%B1a.socialista%20de%20Jos%C3%A9%20Luis%20Rodr%C3%ADguez

los trabajadores, en sus distintas vertientes, laboral, económica, social, política o cultural, más que como un sujeto que tutela las relaciones profesionales de sus representados²¹.

Seguidamente, el artículo 28.1 de la Constitución formula el derecho de libertad sindical o el derecho de huelga como un derecho fundamental. Concreta el genérico derecho de sindicación en el derecho a fundar sindicatos y en el de afiliarse al de su elección, así como debe entenderse también comprendido el derecho de no afiliarse, sin que la no afiliación reduzca el derecho del trabajador a la actividad sindical (STC 134/1994, de 9 de mayo)²².

Otras referencias que le dedica la Constitución sobre la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en la vida económica y social son el artículo 37.1 sobre el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de trabajadores y empresarios; la participación en la Seguridad Social y en los organismos públicos cuya función afecte a la calidad de vida o bienestar general (artículo 129.1 CE); la participación en la empresa (artículo 129.2 CE); el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2 CE).

El artículo 1.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, dispone que todos los trabajadores pueden sindicarse libremente para promover y defender sus intereses económicos y sociales, tanto aquellos sujetos a una relación laboral como aquellos que lo estén por una relación administrativa o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, es decir, los trabajadores por cuenta ajena.

La Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical (LOLS) vincula la representación institucional con la mayor representatividad basada en la audiencia electoral. Los sindicatos representativos obtienen el 10 % de representantes en un sector/territorio y los más representativos obtienen el 10 % de representantes en el ámbito estatal o el 15 %, en el autonómico si tienen un mínimo de 1500 representantes; lo que significa que no se contabiliza el número de votos ni la afiliación. El artículo 6.1 LOLS prevé que la mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical. Los sindicatos más representativos son, tras la LOLS, los encargados de defender los intereses de todos los trabajadores en su ámbito de actuación y no exclusivamente los de sus afiliados²³. Y esta defensa de los intereses generales será la base de su legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general, conforme establece el Título III del ET²⁴.

Esta diferencia entre los sindicatos más representativos y representativos y los otros sindicatos se consideró compatible con la libertad sindical del artículo 28.1 CE, por entenderse que los límites de audiencia electoral que otorgan la

21 Lahera Forteza, J., y Landa Zapirain, J.P., págs. 14 y 15e

22 Sala Segunda. Sentencia 134/1994, de 9 de mayo de 1994. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1994-13369

23 Lahera Forteza, J., y Landa Zapirain, J.P., pág. 16.

24 Estatuto de los Trabajadores (ET) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

mayor representatividad constituyen criterios objetivos para defender el interés general²⁵.

En el Derecho Internacional la libertad sindical adquiere relevancia con el artículo 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948²⁶, donde se reconoce el derecho de fundar sindicatos y a sindicarse. Parecida proclamación lo encontramos en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966²⁷, y mucho más extensa en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, de 19 de diciembre de 1966²⁸. En Europa, el artículo 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, de 4 de noviembre de 1950²⁹ también alude al derecho a fundar sindicatos y a afiliarse, así como el artículo 5 de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961³⁰.

En definitiva, un sindicalismo libre y autónomo debe perseguir la autosuficiencia financiera, con la finalidad de ser independiente funcionalmente, compatible con su papel de sujeto político del Estado democrático de Derecho, donde los sindicatos representan las reivindicaciones y valores de la clase trabajadora en la toma de decisiones que afecten a la negociación colectiva. Por lo tanto, la Constitución les reconoce un determinado interés público y relevancia constitucional que les hace merecedores de percibir una determinada financiación pública, al igual que los partidos políticos. Sin embargo, esa financiación pública puede limitar la autonomía de los Sindicatos.

4.2. Los Ingresos de los sindicatos

Proceden de dos vías: la financiación pública y la financiación privada.

Según la Agencia EFE³¹, la financiación de los sindicatos en España proviene principalmente de las cuotas de sus afiliados. En cuanto a subvenciones públicas reciben un 15% de sus ingresos, porcentaje que consideran

²⁵ Ver STC 53/82 22 julio, STC 65/82 10 noviembre, STC 4/83 28 enero, STC 12/83 22 febrero, STC 37/83 11 mayo, STC 73/84 27 junio, STC 20/85 14 febrero, STC 164/93 18 mayo

²⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea General en su Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948

<https://documents.un.org/doc/resolution/gen/nr0/046/82/pdf/nr004682.pdf?token=qT25h4eJRKV7te3NMf&fe=true>

²⁷

https://www.mpr.gob.es/mpr/subse/libertad-religiosa/Documents/Normativa_Internacional/PactoInternacional_1966_1_Universal.pdf

²⁸ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

²⁹ https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_spa

³⁰ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf>

³¹ Agencia EFE es la primera agencia de noticias internacional en español con sede en Madrid, con más de 2.000 profesionales de 60 nacionalidades

<https://efe.com/>

<https://efe.com/economia/2024-04-30/recursos-proprios-sustentan-grueso-financiacion-sindicatos-espana/>

insuficiente dada la función que realizan como agentes sociales y en comparación con otros países europeos.

De tal forma que la mayoría de sus ingresos provienen de los trabajadores que se afilian voluntariamente, aunque todos se benefician de su papel institucional, en defensa de sus intereses generales y de la negociación colectiva.

Una situación que difiere de la que viven otros países europeos, en donde la aportación pública es más elevada o tienen un mayor número de afiliados al haber ciertas ventajas o incentivos para los trabajadores que se sindicaban.

La financiación de los sindicatos es uno de los grandes secretos de nuestra democracia. Solo sus dirigentes conocen cuánto dinero ingresan sus organizaciones y como se lo gastan.

Según un artículo elaborado por CCOO con fecha 22 junio 2010,³² su financiación tiene que ver, en primer lugar, con su afiliación. Ya a finales de 2009, el entonces Secretario General de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, apareció en televisión afirmando que el 90% de la financiación de los sindicatos procedía de las cuotas de sus afiliados. En cuanto a su financiación pública, según el citado artículo, se justificaban amparándose en el papel que les otorga la Constitución; pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de Derecho, reconocimiento de su función social, representantes institucionales de determinadas categorías o grupos de personas, así como asesoramiento y colaboración en la planificación económica del gobierno. Recalcan que reciben financiación, como el resto de las formaciones políticas y sociales, para facilitar la responsabilidad atribuida, especialmente, en la negociación colectiva, que regulan las condiciones de trabajo, y que se aplican no solo a los trabajadores afiliados sino a todos ellos, estén o no afiliados.

Aluden a que las organizaciones empresariales, mayoritariamente la CEOE³³, también reciben financiación pública, el doble de lo que perciben cada una de las dos organizaciones más representativas, donde gran parte de los ingresos que reciben no proviene de las cuotas o de las aportaciones de sus socios empresariales, sino de subvenciones públicas. Para conocer el dinero público que recibe esta patronal es necesario recurrir a la información pública del BOE y del Ministerio de Trabajo. El Real Decreto 1104/2020, del 15 diciembre, que regulaba la concesión de subvenciones para la digitalización, asignó a la CEOE 15,3 millones de euros³⁴. Y en el ejercicio de 2021, se aprobó un Real Decreto parecido, por el que se asignaron otros 15,3 millones de los fondos europeos Next Generation.

32 Razones 5. Financiación y recursos humanos de los sindicatos. Confederación Sindical de CCOO. 2 de junio de 2010

<https://fe.ccoo.es/70c82d590243c27e7e7644cd422d5386000063.pdf>

33 Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) es una organización empresarial española fundada en junio de 1977 que representa a los empresarios españoles e integra a empresas públicas y privadas de todos los sectores de actividad.

Centra su labor en la ayuda a los empresarios en contraposición con la labor de los sindicatos <https://www.ceoe.es/es/conocenos>

34 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-16253 Artículo 9

Desde su fundación en 1977, la CEOE ha recibido miles de millones de euros en forma de subvenciones. Desde el Diario Público, se desveló que, en los presupuestos de 2010, en torno al 70%, casi 3/4 de los ingresos de la CEOE provenía de subvenciones públicas, en concreto, unos 400 millones de euros.

Esta dependencia presupuestaria del Estado, aunque se ha ido moderando, se ha mantenido en el tiempo. De hecho, en 2012 la CEOE realizó una encuesta a sus asociados para conocer si querían mantener las subvenciones como forma de financiación y la respuesta fue abrumadora. La mayoría de los empresarios preferían las subvenciones a las cuotas de los asociados.

Según el informe presentado por la CEOE, aunque existía unanimidad para mantener la independencia de la organización, la mayoría de los empresarios perciben como un derecho el poder recibir subvenciones públicas.

Las subvenciones que los gobiernos conceden a patronales y sindicatos varían a lo largo de los años y dependen, en muchas ocasiones, de los partidos que gestionen en ese momento en la administración y su relación con cada organización.

Según datos disponibles en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas, dependiente del Ministerio de Hacienda, el Gobierno ha concedido un total de 82,08 millones de euros en 2021 y 2022 a las patronales y sindicatos más representativos, un 168% más que en 2018 y 2019.

Durante 2013 y 2020, las ayudas del Estado a los sindicatos estuvieron congeladas en 8,88 millones de euros anuales. Las cuantías no se incrementaron significativamente hasta 2021, cuando el Gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos aprobó su primer presupuesto y asignó a los sindicatos unas ayudas por valor de 13,88 millones de euros.

En el año 2022, esta cantidad aumentó hasta los 17 millones de euros, incrementándose un 22,4% más respecto del año 2021; cifra que como veremos más adelante, se mantuvo en 2023, de acuerdo con la convocatoria de ayudas de 10 de abril de 2023³⁵

En 2021 el Ministerio de Trabajo y Economía Social repartió las subvenciones entre 162 sindicatos, sin embargo, solo 10 de ellos se llevaron el 94% del total de las ayudas estatales: CCOO con 5,28 millones y UGT, 4,7 millones, los principales beneficiarios.

Entre los años 2018 y el 30 de junio de 2022, las ayudas públicas concedidas a las Organizaciones Sindicales y Empresariales ascendieron cerca de 1.200 millones de euros, es decir, unos 260 millones de euros anuales, cantidad que

35 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2023-10616

se incrementa a 350 millones en el año 2021 según el Informe de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE)³⁶.

Además, hay que tener en cuenta también, el coste de los liberados sindicales³⁷ que, hasta la fecha, sigue siendo una incógnita conocer con exactitud su número y coste de los mismos. Nunca ha habido datos oficiales sobre los liberados sindicales que hay en la administración y que se pagan con los impuestos, ni de los que existen en la empresa privada y reducen considerablemente su aportación a la misma. Las funciones sindicales suelen incluir la representación de los intereses de los trabajadores en la empresa o en el sector en general, la negociación de acuerdos colectivos, la participación en reuniones y comités laborales, y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

La CEOE³⁸, la primera institución en España que cifró el número de liberados sindicales y el coste de su acción en las compañías aseguró hace varios años, sin ser datos oficiales que, las cifras del sindicalismo en España eran unos 5.000 liberados sindicales en el sector privado suponiendo más de 250.000 euros al año, sin contar el coste de reposición o la productividad asociada y unos 10.000 en el público entre administración central y autonómica. El documento tenía en cuenta un coste laboral medio de 50.000 euros anuales, incluyendo el salario y la Seguridad Social. El dato empeoró cuando se conoció que casi 300.000 representantes sindicales invierten unos 60 millones de horas anuales dedicadas a esta representación de trabajadores. Como asegura el informe de CEOE, en España no existe un censo, ni siquiera un registro, en el que se pueda consultar oficialmente el número de liberados sindicales.

En 2023, los sindicatos recibieron nuevamente 17 millones de euros del Ministerio de Trabajo, según consta en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas³⁹. La convocatoria del Ministerio⁴⁰ contemplaba una cuantía máxima de 17 millones de euros, la cifra más alta de la serie, empatada con la del año 2022.

La cuantía máxima, acordada por el Consejo de Ministros⁴¹, se reparte entre las organizaciones sindicales en función de su representatividad, es decir, su

36

<https://i0.wp.com/www.eladelantado.com/wp-content/uploads/2023/05/CUADR-O-1.jpg?ssl=1>

37 Representante de los empleados que acumula un crédito horario equivalente al total de su jornada de trabajo, lo que le permite dedicarse por entero a la actividad sindical.

38 Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Representa y defiende a las empresas y a los empresarios españoles.

39 Sistema nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas

<https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/GF/es/convocatorias/686889>

40 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2023-10616

41 Consejo de Ministros

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2023/refc20230314.aspx>

número de afiliados, conforme con las bases reguladoras del Ministerio de Trabajo⁴².

En 2023, se concedieron subvenciones a 55 organizaciones sindicales. La que más fondos recibió fue Comisiones Obreras (CCOO), con 6,4 millones de euros, seguida de la Unión General de Trabajadores (UGT), que percibió 5,8 millones, según la Base de Datos Nacional de Subvenciones⁴³.

En tercer lugar quedaba la Unión Sindical Obrera que recibió 734.815 euros; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) un total de 683.933; Solidaridad de los Trabajadores Vascos 552.993; Confederación Sindical Independiente Feticio un total de 372.239; seguido de Confederación General del Trabajo (CGT) con 367.031 euros; la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza del Estado Español 349.777; la Confederación Intersindical Gallega (CIG) 311.820, y ocupando el décimo puesto, la Federación de Asociaciones Obreras Sindicales con 290.237 euros.

Por número de afiliados, CCOO es el mayor sindicato de España, con 1,09 millones de personas sindicadas, según su página web⁴⁴. En segundo lugar, está UGT con 983.000 afiliados según indican sus cifras⁴⁵. Entre ambos sindicatos recibieron cerca del 72 % de la cantidad total de la convocatoria de subvenciones en 2023.

En 2022 CCOO tenía entre sus filas casi 1,09 millones de afiliados que aportan al sindicato 137,4 millones de euros, representando el 84 % de sus ingresos propios, mientras que UGT alcanzaba los 985.730 afiliados que le reportaban más de 120 millones de euros mediante sus cuotas, abarcando el 85 % de sus ingresos propios.

A 31 de marzo de 2024, CCOO lideraba el número de delegados sindicales, con 104.893 miembros, aproximadamente el 35% del total, mientras que UGT contaba con 98.084 delegados, el 32,5% del total. Ambos suman una representatividad del casi el 70%. En cambio, USO tiene 12.094, el 4% y CSIF con 11.420, el 3,79%.

Además, los dos mayoritarios, CCOO y UGT, por su participación institucional como agentes sociales, perciben unos 2,5 millones.

Así, con las cuotas de sus afiliados y, en menor medida, con los ingresos por subvenciones, los sindicatos realizan sus funciones de representación institucional, diálogo y concertación social, negociación colectiva, convocatoria y gestión de huelgas, asesoramiento a los trabajadores y planteamiento de conflictos colectivos e individuales. Pero también ejercen otras nuevas

42 Bases reguladoras del Ministerio de Trabajo

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-9817>

43 <https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/GF/es/convocatorias/686889/concesiones>

44 <https://transparencia.ccoo.es/>

45

<https://www.ugt.es/que-es-ugt#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1ntos%20afiliados%20tenemos%3F.con%20983.521%20afiliados%20y%20afiliadas>

funciones que, según las últimas normativas, les encomiendan a los sindicatos en todas las empresas, incluso, en aquellas que no cuenten con representación de los trabajadores, como son, la negociación de planes de igualdad o los protocolos de acoso a personas LGTB.

Según la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo, los sindicatos y empresas o patronales han firmado 2584 acuerdos colectivos hasta abril, con más de 8,6 millones de trabajadores de más de 973.000 empresas. La tasa de cobertura de la negociación colectiva alcanzó en 2023 a nueve de cada diez trabajadores con derecho a tener un convenio.

Por ello, llama la atención la poca contraprestación pública que perciben los sindicatos para afrontar este papel negociador, del que se benefician todos los trabajadores independientemente de que estén afiliados o no.

Así, el 11 de mayo de 2023 los sindicatos llegaron a un acuerdo con la patronal sobre el aumento de los salarios en un 4% en 2023 y un 3% en 2024 y 2025, dejando patente su capacidad para promocionar y defender los intereses generales de los trabajadores, y no solo para los afiliados.

4.2.1. La financiación pública

Abarca varias subvenciones que abordaremos a continuación.

4.2.1.1. Las subvenciones Estatales, Autonómicas y Locales.

La financiación pública directa de los sindicatos se realiza mediante subvenciones anuales de carácter general, de ámbito estatal, autonómico o local. Se subvenciona la realización de actividades genéricas de carácter sindical⁴⁶ o específicas relacionadas con acciones de promoción de intereses de los trabajadores⁴⁷ o a los sindicatos de determinados sectores.⁴⁹

Inicialmente, en las leyes de presupuestos generales del Estado de los años 80, contemplaba subvenciones generales únicamente a los sindicatos que tenían la mayor representatividad, de conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en proporción a su representatividad, según los resultados globales a que hace referencia el art.75.5 de dicha Ley; pero esto fue declarado inconstitucional. Las SSTC 20/1985, de 14 de febrero; 26/1985, 22 de febrero y 72/1985, de 13 de junio, resolvieron recursos de inconstitucionalidad promovidos por el Defensor del Pueblo frente a dichas leyes. El artículo 7 CE atribuye a todos los sindicatos, sin distinción, la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, y ya que la finalidad de la subvención así como

46 Resolución de 10 de abril de 2023 de la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social de convocatoria para el ejercicio 2023 de concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad, por la realización de actividades de carácter sindical, BOE 13 abril 2023.

47 Como puede ser el caso de la Resolución del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente a 2023 para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las Administraciones Públicas, BOE 6 abril 2023

las actividades a realizar podían ser muy diversas , resultaba desproporcionado atribuir únicamente a los sindicatos más representativos , dado que les colocaría en una posición superior para ofrecer mejores servicios y con ello influiría para la afiliación, lo que contradeciría a la libertad sindical.

La inconstitucionalidad de las mencionadas leyes de presupuestos generales del Estado se limita a la referencia de “las centrales sindicales más representativas” por lo que no se considera inconstitucional que las subvenciones se reconocen “en proporción a su representatividad”. Una cantidad que va en función del número de delegados obtenidos en las elecciones sindicales, es decir del porcentaje de “representación” que alcancen. Se trata de una subvención que puede ser empleada por los sindicatos para financiar su actividad habitual, desde el arrendamiento de sus sedes a los gastos de manutención o transporte originados en su actividad sindical.

El reparto de las subvenciones generales puede ampararse en criterios de audiencia electoral. De hecho, es la regla de reparto más utilizada, pues convierten a los sindicatos representativos en esos sujetos políticos que justifican la financiación pública. De esta manera, otros sistemas igualmente objetivos, como pudiera ser el número de votos o el número de afiliados no se han utilizado.

También se encontraron subvenciones dirigidas a sindicatos con menor representatividad, como la de la comunidad cántabra, mediante la Orden EPS/07/2023, de 28 de marzo, por la que se aprobó la convocatoria de subvenciones destinadas a organizaciones sindicales con menor representatividad para fomentar el diálogo social, amparándose en el principio de no discriminación.

En cambio, las subvenciones específicas no se conceden por proporcionalidad y pueden atribuirse tanto a los sindicatos que realizan la actividad subvencionada como a los que realizan su actividad sindical en un determinado sector al que se dirigen las subvenciones.

Entre la financiación específica se incluyen las ayudas públicas para la formación gestionada por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas mediante acuerdos colectivos en una fundación tripartita⁴⁸.

Las subvenciones dirigidas a la formación de los trabajadores son subvenciones finalistas, concedidas para una determinada tarea establecida en la convocatoria de las mismas, por lo que el dinero debe gastarse exclusivamente en aquello que se concede.

La mayor partida es la dedicada a formación tanto de desempleados como de trabajadores con empleo. Una gran parte del total destinado a la formación de los trabajadores se financia con la cantidad destinada a este concepto que se le descuenta a cada uno mensualmente en su nómina.

48 Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o FUNDAE es una organización sin ánimo de lucro que pertenece al sector público estatal. Está representada por la administración general del estado, las organizaciones patronales y las sindicales.

Esto les permite a los sindicatos argumentar que ese dinero no proviene del estado, sino que lo pagan los trabajadores con sus propios recursos, por lo que no sería una subvención como tal.

La formación ha sido externalizada por el estado en las organizaciones sindicales y empresariales, que a su vez la subcontratan en numerosas academias y centros de formación. Parece que lo más razonable sería que la administración, quien les cobra por ello, fuera la encargada de realizar esta labor, eliminando o reduciendo las posibilidades de fraude y homologando la formación profesional. Pero, la función institucional que cumplen los sindicatos les ha convertido en partícipes directos y beneficiarios de la abundancia de la formación.

Como se ha comentado anteriormente, es complicado conocer la cantidad total percibida por los sindicatos para la formación, ya que las líneas de subvención son múltiples, así como las entidades subvencionadoras, que aparte del estado, son las 17 autonomías y los 8.000 ayuntamientos.

Según el presupuesto de la Fundación Tripartita para el 2023⁴⁹, se dispuso el año pasado, de más de 52 millones de euros para gastos de funcionamiento e inversión.

En definitiva, el grueso de las subvenciones lo obtienen los sindicatos más representativos, sea por el criterio de proporcionalidad o bien por la subvención de los gastos o actividades relacionadas con la participación institucional. Los otros sindicatos serán financiados públicamente a través de subvenciones, en la mayoría de los casos, en la medida en que hayan obtenido representación en los comités de empresa, delegados y juntas de personal y en base a que, siendo representativos en un determinado sector o ámbito, ejerzan otras acciones sindicales específicas como las de representación institucional.

4.2.1.2. La cesión de Inmuebles Públicos del Patrimonio Sindical Acumulado.

Otra forma de financiación pública, de forma indirecta, es la cesión de inmuebles públicos, siendo de nuevo el criterio de la representatividad el que determina el reparto.

El artículo 6.3f) LOLS⁵⁰ indica que los sindicatos más representativos disfrutarán a todos los niveles territoriales y funcionales de capacidad representativa para obtener cesiones temporales de uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente. Por su parte, el artículo 7.1 LOLS extiende a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma las funciones y facultades previstas en el artículo 6.3 LOLS, pero el artículo 7.2 LOLS no incluye la cesión de inmuebles públicos entre los sindicatos representativos.

49 <https://www.fundae.es/formacion/financiacion/presupuesto-de-ingresos-del-sistema-de-formacion-para-el-empleo>

50 Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

La STC 98/1985, 29 julio, del Tribunal Constitucional concluyó que también comprendía la cesión de inmuebles públicos a los sindicatos que no eran los más representativos.⁵¹

En esta línea, la Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado⁵², aunque establece la preferencia de los sindicatos más representativos (artículo 3), siempre que se mantengan en esta condición (artículo 5.2), indica que el reparto debe ser proporcional a la audiencia electoral (artículo 5.4). Las sentencias STC 75/1992, 14 de mayo del Tribunal Constitucional ni la anterior 183/1992, de 16 noviembre del Tribunal Supremo, confirmando que era razonable y proporcional el criterio diferenciador de la mayor representatividad en la cesión de los bienes no se consideró discriminatoria esta preferencia por los sindicatos más representativos.

Pero dicha preferencia por los sindicatos más representativos sí sería discriminatorio cuando la misma no se relaciona con la defensa de los intereses generales o la participación institucional, como ocurrió en la comisión nacional de cesión del patrimonio sindical, con la presencia exclusiva de los sindicatos más representativos, declarada inconstitucional por la STC 183/1992, ya que de esta forma no se garantiza la imparcialidad de un órgano que vela por el reparto de bienes de todos los sindicatos con presencia electoral.

Según la ley 4/1986, la propiedad de los bienes del patrimonio sindical acumulado es del Estado (artículos 1.2 y 5.1), pero su uso se cede a favor de los sindicatos gratuitamente (artículo 5.3), siempre que se destine directamente al funcionamiento y organización de los sindicatos y, en especial, las de quienes, por ser más representativos, deban cumplir las funciones que les atribuye la LOLS y el resto del Ordenamiento Jurídico (artículo 4.2).

Que la propiedad sea estatal impide al sindicato cesionario transmitir o ceder a terceros, por ningún título, todo o parte de los bienes cedidos, tampoco puede alterar los requisitos y términos de la cesión (artículo 5.1). Serán a cargo de los respectivos sindicatos, los gastos derivados del uso y mantenimiento de los bienes cedidos, aunque la propia ley contempla que las cargas o gravámenes de naturaleza tributaria, se estará a lo previsto en las normas tributarias aplicables (artículo 5.3).

Pese a las limitaciones comentadas, es evidente el ahorro económico que supone para los sindicatos, en alquilar o adquirir inmuebles para sus sedes u otras instalaciones donde realizar sus actividades.

4.2.1.3. La Restauración del Patrimonio Sindical Histórico.

La restauración del patrimonio sindical histórico prevista en la DA 4ª de la Ley 4/1986, con la reforma del RD-Ley 13/2005⁵³, es otra vía de financiación que ha beneficiado, junto a algunos de los sindicatos más representativos estatales o

51 Lahera Forteza y Landa Zapirain, op. cit., pág. 19

52 Lahera Forteza y Landa Zapirain, op. cit., pág. 19

53 Real Decreto-ley 13/2005, de 28 de octubre, por el que se modifica la Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado.

autonómicos, como UGT o ELA⁵⁴, a alguno de los otros sindicatos, como la CNT, dejando fuera a aquellos que, aun siendo más representativos, no pueden calificarse de históricos, como le ocurre a CC.OO. Esta restauración tuvo lugar, entre los años 1986 y 2006, a través de cinco acuerdos de los diversos Consejos de ministros de restitución o compensación, por los bienes incautados y expropiados a los sindicatos históricos tras la guerra civil.

4.2.1.4. Las Exenciones y Bonificaciones Fiscales

Una última vía de financiación pública son los beneficios fiscales. Según el artículo 5.4 LOLS, los sindicatos podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan. El artículo 9.3 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), contempla a los sindicatos entre las entidades parcialmente exentas del impuesto, aunque ello no les exime de la obligación de declarar la totalidad de sus rentas, exentas y no exentas (artículo 124.3 LIS). Por tanto, todos los sindicatos cuentan con estos beneficios fiscales.

La exención se aplica a determinadas rentas y rendimientos que se contemplan en el artículo 110 LIS. Las rentas exentas son exclusivamente los rendimientos de actividades económicas, las rentas derivadas del patrimonio y las rentas obtenidas en las transmisiones siguientes:

- ❖ Las que procedan de actividades que constituyan su objeto o finalidad específica, si no se consideran actividades económicas, como las cuotas satisfechas por los asociados, colaboradores o benefactores, si no se corresponde con el derecho a percibir una prestación derivada de una actividad económica.
- ❖ Las derivadas de adquisiciones y de transmisiones a título lucrativo, si unas y otras se obtienen cumpliendo su objeto o finalidad específica.
- ❖ Las rentas obtenidas en la transmisión onerosa de bienes afectos a la realización del objeto o finalizadas específica cuando el producto total obtenido se destine a nuevas inversiones, en elementos del inmovilizado relacionadas con dicho objeto o finalidad específica, en los plazos y condiciones que determina el artículo.

Para las rentas no exentas existen particularidades para la determinación de la base imponible previstas en el artículo 111 LIS en cuanto a los gastos fiscalmente deducibles.⁵⁵

54 ELA Euskal Sindikatua es un sindicato de ideología nacionalista vasca con presencia en el País Vasco y Navarra.

55 Para las rentas no exentas, en la determinación de la base imponible, el artículo 111 LIS prevé que a las reglas generales se le aplican las siguientes especialidades: no tendrán la consideración de gastos fiscalmente deducibles, por una parte, los imputables a las rentas exentas. Los gastos parcialmente imputables a las rentas no exentas serán deducibles en el porcentaje que representen los ingresos obtenidos en el ejercicio de actividades económicas respecto de los ingresos totales de la entidad. Por otra, tampoco tendrán la consideración de gastos fiscalmente deducibles las cantidades que constituyan aplicación de resultados y, en particular, de los que se destinen al sostenimiento de las actividades que constituyan su objeto o finalidad específica, a las que se ha hecho referencia anteriormente.

Los sindicatos, como entidades previstas en el artículo 9.3 LIS y conforme el artículo 124.3 LIS, no tendrán obligación de presentar declaración cuando sus ingresos totales no superen 75.000 euros anuales; no superen 2.000 euros anuales los ingresos correspondientes a rentas no exentas y cuando todas las rentas no exentas que obtengan estén sujetas a retención.

4.2.1.5. Subvenciones para la realización de proyectos sociales.

Al igual que ocurre con la formación de los trabajadores, los servicios sociales han sido externalizados por las administraciones públicas a los agentes sociales, empresarios, UGT y CCOO, por ser las organizaciones más representativas. Éstas terminan subcontratando esas tareas y, por tanto, privatizando su realización.

De nuevo, tampoco conocemos el importe real que es adjudicado a los sindicatos y el resultado de su fiscalización.

Las materias por las que los sindicatos ingresan estos fondos son muy diversas; programas destinados a la integración de inmigrantes, igualdad de oportunidades, atención a los jóvenes o a las mujeres, erradicación de la drogodependencia, violencia de género o salud laboral entre otros.

Además, existen otras fundaciones conformadas por los sindicatos más representativos y la patronal, como la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje)⁵⁶ que se financia exclusivamente con subvenciones del Ministerio de Trabajo o la Fundación Laboral de la Construcción, que recibe cuantiosas subvenciones destinadas a la formación.⁵⁷

Los sindicatos también perciben subvenciones directas o a través de sus fundaciones en materia de cooperación internacional. Estas subvenciones proceden de la administración central o desde las autonomías, por medio de convenios con las agencias de cooperación de la administración o son concedidas de carácter extraordinario.

4.2.2. La financiación privada

Respecto a la financiación privada, encontramos las siguientes:

4.2.2.1. Las Cuotas de los Afiliados

La principal vía de financiación privada de los sindicatos proviene de las cuotas de los afiliados. La cuota sindical puede ser una cantidad fija o proporcional, normalmente periódica, que debe abonar todo afiliado a su organización sindical para colaborar en los gastos económicos que origina ejercer la acción

⁵⁶ La Fundación SIMA pretende solucionar los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante mediación y arbitraje.

<https://www.fsima.es/>

⁵⁷ <https://www.fundacionlaboral.org/fundacion/transparencia/subvenciones>

<https://www.fundacionlaboral.org/uploads/documento/applications/ARCH66264090bdf51.pdf>

sindical y todas sus actividades⁵⁸ El sindicato, en ejercicio de su libertad de autoorganización (artículo 2.2 LOLS), determina la cuota, cuyo pago es resultado de la obligación de contribución económica adquirida por el afiliado voluntariamente, en ejercicio de su libertad sindical, y en los correspondientes estatutos sindicales.

Según artículo 5.3 LOLS, la cuota sindical es inembargable y las vías de recaudación son, de forma directa por los afiliados, en los lugares de trabajo fuera de la jornada laboral (artículo 8.1.b LOLS) y el descuento en la nómina por parte de la empresa (artículo 11.2 LOLS).

4.2.2.2. El canon de negociación colectiva

Otra vía de financiación privada de los sindicatos representativos y quienes, sin serlo, tengan representantes en las comisiones negociadoras, es el canon de negociación colectiva, para compensar el esfuerzo negociador en tiempo y recursos humanos.

Según el artículo 11.1 LOLS, en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores, incluidos en su ámbito de aplicación, asuman económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. No obstante, en el mismo artículo impone que, en todo caso, se respete la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito su deseo de contribuir, en la forma y plazos que se determine en la negociación colectiva. Esto ha desencadenado en la escasa presencia negocial de este tipo de pactos.⁵⁹

El canon se puede abonar⁶⁰ cómo pago único o periódico, en función de la vigencia del convenio, y puede ser una cuantía concreta o un porcentaje aplicable a una base específica.

4.2.2.3. Otras Contribuciones de los Trabajadores a Órganos de Representación o Gestión

Otras vías de financiación que guardan cierto parecido con el canon, aunque no hay legalmente previsión al respecto, son aquellas que buscan compensar otros servicios prestados por los sindicatos en sus tareas de representación y sufragar los gastos que origina la participación de los representantes en los períodos de consultas por reestructuraciones empresariales, la negociación de los descuelgues salariales o aquellos en los que incurre la comisión paritaria⁶¹ del convenio y que conciernen a los otros sindicatos en la medida en que tengan representantes en las comisiones.

⁵⁸ Alarcón Bravo de Rueda, P.O, La cuota sindical. Marco legal y práctica estatutaria, Lex Nova, Valladolid, 2004, p.54-56

⁵⁹ Goerlich Peset, J. M., *op. cit.*, pág. 133; Garrido Pérez, E., *op. cit.*, págs. 44 y ss.

⁶⁰ Garrido Pérez, E., *op.cit.* pág. 47.

⁶¹ La Comisión Paritaria es un órgano central en relación con la administración, la gestión y la aplicación del convenio colectivo; pero también puede convertirse, si el convenio así los dispone, en sujeto negociador, lo que amplía sus competencias y otorga más relevancia a su intervención.

La doctrina judicial exige el consentimiento individual y expreso del trabajador, a lo que se añade, en el caso de las comisiones paritarias, la inexistencia de base jurídica para cargar el coste al trabajador de una cláusula obligada y de la que es tercero.

En definitiva, hace falta una base jurídica, legal y jurisprudencial, que diferencie entre la contribución a los gastos de la negociación colectiva, regulada en el artículo 11.1 LOLS, y la contribución a los gastos derivados de la administración y gestión del convenio o de aquellos derivados del asesoramiento técnico y gestión en los procedimientos de consulta, que podrían estar excluidos del artículo 11.1 LOLS⁶².

4.2.2.4. El crédito Horario

La principal financiación de las empresas y de las administraciones públicas a los sindicatos es el derecho al crédito de horas retribuidas de los miembros de la representación unitaria previsto en el artículo 68 e) del Estatuto de los trabajadores (ET) y el artículo 41.1 d) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y de los permisos retribuidos de los representantes sindicales negociadores del artículo 9.2 LOLS.

Según el artículo 68 e) ET y el artículo 41.1 d) EBEP cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados o Junta de Personal tiene derecho a unas horas mensuales retribuidas para ejercer sus labores representativas que dependen del número de trabajadores del centro de trabajo o funcionarios. Los mismos preceptos admiten la posibilidad de acumular estas horas en algunos de sus miembros, quedando así liberados de la prestación de servicios, pero continúan siendo remunerados. Son los llamados liberados sindicales. Además, por convenio colectivo puede incrementarse el crédito horario.

El artículo 9.2 LOLS contempla, para los representantes sindicales que mantengan su vinculación como trabajador en activo y participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a la empresa en la que prestan servicios, un derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labora como negociadores. Este derecho lo ostentaban también los miembros de los otros sindicatos que cumplan estas condiciones y, como sucede con el crédito horario, pueden establecerse por convenio colectivo permisos adicionales a los legalmente previstos⁶³.

También están las cláusulas negociales que prevén la compensación por parte de la empresa de los gastos adicionales en que incurren los negociadores, como pueden ser los desplazamientos, reuniones, hospedaje o manutención⁶⁴.

62 Alfonso Mellado, C. L., *op. cit.*, pág. 115; Goerlich Peset, J.M., *op. cit.*, págs. 136 y ss.; Garrido Pérez, E., *op.cit.*, pág.63; Álvarez Cortes, J.C, "Compensación a los sindicatos por servicios prestados a trabajadores no afiliados o sobre los gastos de asesoramiento jurídico-económico y quién los haya de pagar" en AA.VV., Representación y libertad sindical. Aportaciones, cit, págs. 91-93.

63 Garrido Pérez, E., *op. cit.*, págs. 39-40

64 Garrido Pérez, E., *op. cit.*, págs. 39-40

Excepcionalmente, algunas empresas pueden realizar aportaciones económicas para constituir fondos o asignar cuantías para el sostenimiento de la actividad representativa y sindical, incluyendo o no la desarrollada en procesos negociadores.⁶⁵

La legalidad de estas aportaciones exige confrontarlo con lo establecido en el artículo 13.2 LOLS⁶⁶, según el cual, serán consideradas lesiones a la libertad sindical, los actos de injerencia de las empresas o asociaciones patronales consistentes en mantener económicamente o en otra forma a los sindicatos con el fin de controlarlos.

La jurisprudencia, en los convenios colectivos de administraciones públicas, aplicables también al ámbito privado, ha aplicado a estos fondos las mismas condiciones que las subvenciones y no ha admitido las compensaciones económicas a los sindicatos, aunque se tratara de los más representativos, o a los sindicatos con mayor implantación, porque se trataría de una acción que entraría en la noción de injerencia con el artículo 13.2 LOLS en relación con el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT.⁶⁷

4.2.2.5. Ingresos por Servicios y Rentas de Bienes

Por último, podrán obtener ingresos por prestaciones y servicios retribuidos y por el de su patrimonio mobiliario o inmobiliario.

Pueden obtener ingresos de los servicios de asesoramiento, representación y defensa jurídica que, aunque suelen ser gratuitos para los trabajadores afiliados con un mínimo de antigüedad, no lo son para los no afiliados.

A pesar de que el texto constitucional les otorga la representatividad de todos los trabajadores, como los sindicatos anuncian para justificar la recepción de todos estos fondos públicos, sin embargo, acudir a la asesoría jurídica de UGT o de CCOO, aunque sea solamente para realizar una simple consulta, supone un coste para el trabajador si no es afiliado al sindicato o lo es recientemente.

También pueden obtener ingresos de servicios de formación, cultura, ocio o asesoramiento y obtener beneficios de las rentas de bienes muebles o inmuebles, considerando las restricciones del uso de los bienes cedidos del patrimonio sindical acumulado o histórico.

4.2.2.6. Ingresos Extraordinarios

Finalmente, con su patrimonio privado, pueden emprender inversiones u operaciones económicas con finalidades sociales y obtención de ingresos⁶⁸.

65 Garrido Pérez, E., *op. cit.*, págs. 40 y ss. Un ejemplo de este tipo de acuerdos se analiza en la STS 26 enero 2017, R. 54/2016.

66 Artículo 13.2 LOLS: "Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control".

67 El artículo 2 del Convenio núm. 98 prevé que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.

68 Pérez Rey, J. "Sobre la actividad económica sindical", *Revista de Derecho Social*, 1998, nº 1, pág. 147 y ss.

Se incluirían los ingresos de las empresas propiedad de los sindicatos o aquellas con participaciones en acciones, y los provenientes de rendimientos del capital de que disponen.

Tampoco podemos conocer en este caso cuales son las empresas participadas o en propiedad de los sindicatos, aunque una web dedicada a la información comercial y financiera revela que CCOO y UGT tienen participación en las siguientes empresas:⁶⁹

CCOO:

Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (participación del 100%); Inicativas Patrimoniales S.A. (participación del 100%); Grupo de Proyectos Sociales de Gestión S.A. (participación del 100%); Gestión de Previsión y Pensiones E.G.F.P. S.A (participación del 15%); Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones S.A (participación del 15%); Atlantis Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. (participación del 5%).

UGT

La Confederación promueve la prestación de servicios a través de las siguientes entidades ya constituidas⁷⁰:

Fundación Francisco Largo Caballero (FLC); Instituto de Formación y Estudios Sindicales (IFES); Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD); Fundación Unión para la Asistencias e Integración de la Tercera Edad (UNIATE); Editorial Publicaciones UNIÓN; ATLANTIS ASP; Gestoras de fondos de pensiones (GPP y FONDITEL)

4.2.2.7. Otras Fuentes de Financiación

4.2.2.7.1. Fondos procedentes de acuerdos con empresas

Tanto UGT como CCOO suelen mantener un talante negociador con las empresas. Los más beneficiados de esta situación son las empresas, que ven cómo sus planes de reestructuración, traslados de trabajadores, imposiciones empresariales diversas, incumpliendo de pactos o acuerdos de empresa, externalizaciones, abusos en las condiciones de trabajo o disminución de plantilla, no tienen réplica alguna por parte de estos sindicatos más representativos. En estos casos, el papel de CCOO y UGT es simplemente no denunciar ante los tribunales, la Inspección de Trabajo o los órganos correspondientes, así como eliminar cualquier indicio de reivindicación sindical desde otros sindicatos o colectivos de trabajadores. Los beneficios que obtienen son económicos, aunque estos son aún más difíciles de demostrar que las otras fuentes de financiación descritas.

69 Datos obtenidos de e-informa www.einforma.com

70 https://www.ugt.es/sites/default/files/6_normativa-interna-42c.pdf pagina 42, artículo 9.2

4.2.2.7.2. La gestión de los Planes de Pensiones

Los sindicatos más representativos participan, como empresarios, en la gestión de los fondos privados de los trabajadores de la administración y de las grandes empresas. Mientras por un lado afirman defender los públicos, por el otro se lucran gestionando la privatización del mayor negocio de la banca, el sistema público de pensiones.

Tanto UGT como CCOO son accionistas de dos empresas, que se conozca, que se dedican a la gestión de los planes y fondos de pensiones: Gestión de Previsión y Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A.⁷¹ y Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A.⁷²; con una participación entre los dos que suma el 40% de las acciones del primero y el 30% del segundo de cada una de estas empresas.

En el caso de Gestión de Previsión y Pensiones, el resto del accionario es propiedad de BBVA y en el caso de Fonditel, el otro 70% de las acciones es propiedad Telefónica.

Los planes de pensiones se nutren de las aportaciones de los trabajadores, a los que la empresa resta un porcentaje de su salario que ingresa en el plan. Para que aumente su rentabilidad, se agrupan en fondos de pensiones que invierten su capital en bolsa, en busca del mejor rendimiento de esa inversión.

Los balances, cuenta de resultados y fondos que gestionan a fecha de 2019 están disponibles en la web de la Dirección General de Seguros y Pensiones.⁷³

6. Conclusiones

En España, los sindicatos reciben una aportación estatal y autonómica en función de su representatividad, así como compensación por su participación institucional en organismos públicos.

La representación institucional de las organizaciones sindicales, en función de su representatividad, ha desencadenado en una consecuencia social y jurídica: una gran financiación pública del sindicalismo basada en la defensa de los intereses generales. Esta representación jurídica sirve de cobertura jurídica a esa financiación pública de las organizaciones sindicales, al margen de la obtención de recursos por las cuotas de los afiliados (financiación privada).

71 http://bbva.fesugt.es/comunicados_estatal/estat139.pdf

72

https://www.elconfidencial.com/mercados/inversion/2014-08-11/cc-oo-y-ugt-se-embolsan-4-millones-con-las-pensiones-privadas-de-bva-y-telefonica_174189/

https://www.ugt.es/sites/default/files/6_normativa-interna-42c.pdf pagina 43, artículo 20

73 Anexos 1 al 8

<https://dgsfp.mineco.gob.es/es/Publicaciones/DocumentosPublicaciones/Informe%20Estad%C3%ADstico%20de%20Instrumentos%20de%20Previsi%C3%B3n%20Social%20Complementaria%202018.pdf#search=fonditel%20sector%20fondos>

La financiación pública puede ser directa o indirecta. La financiación pública directa sindical se basa en subvenciones otorgadas por las Administraciones Públicas: el Estado aporta el 30%, las Comunidades Autónomas el 60% y las Entidades Locales el 10% restante. La cuantía dependerá de si la subvención es para financiar una actividad genérica sindical, el importe es proporcional a la representación; pero si es para subvencionar una actividad específica, la ayuda será para el sindicato que realiza la actividad que genera el gasto. Mientras que la financiación pública indirecta es la cesión de inmuebles u otras ayudas en especie.

El modelo de representación institucional del sindicalismo y la financiación pública, directa o indirecta, general o finalista, de la acción sindical, ha protagonizado la vida social y política en España desde el año 1978.

La institucionalización de la actividad sindical ha sido una constante durante décadas en la regulación laboral. Sin embargo, los tiempos políticos y sociales han cambiado, lo que ha originado que la sociedad haya reflexionado sobre cuál es el papel del sindicalismo en el mundo laboral, en particular, sobre la financiación pública.

Una problemática provocada por la crisis actual de la representatividad sindical, lo que origina déficits de representación real de los intereses de los trabajadores, afectando a los fundamentos jurídicos y sociales que justifican la función institucional de los sindicatos, y con ello los mecanismos de financiación pública.

En definitiva, existe una desconfianza de la ciudadanía en la gestión del dinero público por parte de las organizaciones sindicales y empresariales debido a la crisis de representatividad sindical y del exceso de institucionalización.

El trabajador se ve como un simple elector, no tiene una motivación para la afiliación. El resultado de la actual situación, según indicó Oxfam Intermón⁷⁴, coincidiendo con el Día Internacional del Trabajo, es que los “salarios reales” cayeron en el mundo un 3,2% en 2022 y un 5,5% en España, donde los trabajadores han perdido en términos de poder adquisitivo, el equivalente a 11 días de trabajo.

Por tanto, es necesario un cambio de modelo, centrándose en la defensa sindical de los intereses propios de los trabajadores con mecanismos de representación directa y la reconstrucción del convenio colectivo, basado en un modelo abierto y contractualista.

El convenio colectivo tiene fuerza vinculante sobre los contratos individuales de trabajo, de eficacia general, por lo que una reforma limitaría al convenio a los

74 Oxfam Intermón es una organización no gubernamental de cooperación para el desarrollo (ONGD) española, afiliada a la Confederación Oxfam, que engloba a un total de 17 organizaciones que trabajan conjuntamente en 90 países <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/primer-mayo-dia-trabajadores-salarios-pierden-poder-adquisitivo>

afiliados sindicales, para permitir una autonomía contractual directa basada en la libre afiliación sindical.

Una medida que aumentaría la financiación privada de los sindicatos por el incremento de la afiliación.

Una financiación privada por contraprestación de servicios, entre las que podría encontrarse la negociación de condiciones contractuales individuales, más allá incluso del convenio. En definitiva, un nuevo modelo contractualista y menos institucionalizado que requiere un cambio en la financiación de los sindicatos.

La eficacia contractual del convenio podría estar condicionada al pago de un canon para los no afiliados, pagado directamente por el trabajador o descontado por la empresa, canon que no sería exigido a los afiliados.

El sindicato debe evolucionar hacia una entidad de servicios, cuyos clientes principales serán sus afiliados, y en segundo lugar los trabajadores activos y pasivos no afiliados, los potenciales clientes.

El objetivo es la consecución de buenos convenios colectivos que beneficien a los trabajadores y la fidelización de un afiliado post-convenio con el ofrecimiento de una cartera de servicios de su interés, como pueden ser la asesoría y defensa jurídica, asesoramiento de subsidios y pensiones de la Seguridad Social, tramitación de ayudas públicas para la familia y recursos de tipo asistencial.

Añadiendo además la prestación de formación para el empleo o una oferta de servicios de formación continua u otros servicios sociales, y servicios de orientación para el empleo e intermediación laboral. La calidad de estos servicios incidirá en una mayor afiliación.

Es decir, los sindicatos deberían aspirar a una sociedad más cooperativa fomentando la solidaridad y cooperación entre los trabajadores para lograr objetivos comunes, con lo que incrementa el prestigio de los sindicatos como gestor de los asuntos privados de los trabajadores.

Una estrategia donde el sindicato pactará las políticas reformistas que necesita el país, que, lejos de la confrontación, colaboraría con los poderes públicos y las empresas, y defendería eficazmente los intereses de los trabajadores.

En conclusión, el modelo sindical español está condicionado por la gran financiación pública, centrándose en las cuestiones de política económica general, como ha sido la negociación de la última subida salarial, olvidándose de las condiciones laborales de los trabajadores, afectados por el desempleo y los bajos niveles salariales.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Lahera Forteza, J., y Landa Zapiraín, J.P., pág. 16

Alfonso Mellado, C. L., “La promoción de derechos de los afiliados en la práctica sindical española”, en AA.VV., Representación y Libertad sindical.

Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión, UGT, 2015.págs. 104-155;

Goerlich Peset, J.M., “Libertad sindical negativa y mejora de las condiciones laborales de los afiliados: un panorama jurisprudencial”, en AA.VV., Representación y Libertad sindical. Límites..., op. cit., pág. 136; **Lahera Forteza, J., y Landa Zapiraín, J. P.**, op. cit., pág. 32

Lahera Forteza y Landa Zapiraín, op. cit., pág. 19

Alarcón Bravo de Rueda, P.O, La cuota sindical. Marco legal y práctica estatutaria, Lex Nova, Valladolid, 2004, p.54-56

Goerlich Peset, J. M., op. cit., pág. 133; **Garrido Pérez, E.**, op. cit., págs. 44 y ss.

Garrido Pérez, E., op.cit. pág. 47

Garrido Pérez, E., op. cit., págs. 39-40

Pérez Rey, J. “Sobre la actividad económica sindical”, Revista de Derecho Social, 1998, nº 1, pág. 147 y ss.

Garrido Pérez, E., op. cit., págs. 40 y ss. Un ejemplo de este tipo de acuerdos se analiza en la STS 26 enero 2017, R. 54/2016.

Alfonso Mellado, C. L., op. cit., pág. 115; **Goerlich Peset, J.M.**, op. cit., págs. 136 y ss.; **Garrido Pérez, E.**, op.cit., pág.63; **Álvarez Cortes, J.C**, “Compensación a los sindicatos por servicios prestados a trabajadores no afiliados o sobre los gastos de asesoramiento jurídico-económico y quién los haya de pagar” en AA.VV., Representación y libertad sindical. Aportaciones, cit, págs. 91-93.

ARTÍCULOS. TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

-*La financiación de los “otros” sindicatos* **Margarit Tarabini-Castellani Aznar**
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (s.e)
Universidad de las Islas Baleares

-*Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España* **Francisco Javier Ortiz Vargas**
Confederación Nacional del Trabajo

-*Volviendo a un viejo debate: el nivel de vida de la clase obrera británica durante la Revolución Industrial* **ANTONIO ESCUDERO** Universidad de Alicante
Movimientos sociales. El movimiento obrero
<http://www.claseshistoria.com>

Afiliación y Representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados. **Pere J. Beneyto.** Director del Observatorio Confederal de Afiliación. Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios. Octubre 2010
<https://fsc.ccoo.es/358a90b01550a4b69ccc3bc1e6b3efef000001.pdf>

-*Trade union membership in Europe. The extent of the problem and the range of trade union responses.* Jeremy Waddington. A background paper for the ETUC/ETUI-REHS top-level summer school, Florence 1-2 July 2005
<https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00287.pdf>

-*Razones 5. Financiación y recursos humanos de los sindicatos.* Confederación Sindical de CCOO. 2 de junio de 2010
<https://fe.ccoo.es/70c82d590243c27ebe7644cd422d5386000063.pdf>

-Normativa Interna UGT

https://www.ugt.es/sites/default/files/6_normativa-interna-42c.pdf

ENLACES WEB

<https://www.theeconomyjournal.com/texto-diario/mostrar/591633/sindicalismo-invento-europeo-siglo-xix>

<https://cursos.aiu.edu/derecho%20laboral%20colectivo/pdf/tema%203.pdf>

<https://concepto.de/movimiento-obrero/>

<https://www.sabuco.com/historia/asociacionismoobrero.htm>

<https://storymaps.arcgis.com/stories/daed02669b254409af5c80647fbab0c3>

www.einforma.com

http://bbva.fesugt.es/comunicados_estatal/estat139.pdf

https://www.elconfidencial.com/mercados/inversion/2014-08-11/cc-oo-y-ugt-se-embolsan-4-millones-con-las-pensiones-privadas-de-bbva-y-telefonica_174189/

<https://www.newtral.es/subvenciones-sindicatos-2/20240430/>

https://www.eldebate.com/economia/20230917/liberados-sindicales-secreto-meior-guardado-izquierda-espana_139168.html

<https://www.expansion.com/2010/03/07/economia-politica/1267999576.html#:~:text=As%C3%AD%20se%20recoge%20en%20el,salario%20y%20la%20Seguridad%20Social.>

<https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/primero-mayo-dia-trabajadores-salarios-pierden-poder-adquisitivo>

https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/migracio/actualitat/a-fitxers/liberados_sindicalesEX07_03_10.pdf?noredirect=1

<https://www.eladelantado.com/segovia/la-financiacion-publica-de-los-sindicatos/>

<https://nifunifol.com/2021/04/09/los-sindicatos-definicion-clases-y-participacion-en-la-empresa/>

<https://www.gestion.org/que-es-y-cuales-son-los-objetivos-del-sindicato/>

<https://www.expansion.com/diccionario-juridico/sindicatos-mas-representativos.html>

<https://www.elboletin.com/los-paises-con-mas-trabajadores-afiliados-a-sindicatos-del-922-de-islandia-al-125-de-espana/#:~:text=En%20el%20caso%20de%20Espa%C3%B1a,la%20m%C3%A1s%20baja%20desde%201986.>

<https://es.wikipedia.org/>

<https://www.oecd.org/acerca/>

<https://www.ine.es/>

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/nUmeros/147/147.pdf página 20

<https://www.cis.es>

<https://efe.com/economia/2024-04-30/recursos-proprios-sustentan-grueso-financiacion-sindicatos-espana/>

<https://www.publico.es/politica/ceoe-subvenciones.html>

<https://www.elmundo.es/espana/2013/11/18/528957040ab74072278b457a.html>

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf>

<https://www.fundacionlaboral.org/fundacion/transparencia/subvenciones>

<https://www.infobae.com/espana/2023/05/23/el-gobierno-aprovecha-los-fondos-europeos-para-hinchar-las-subvenciones-a-ceoe-y-ugt/>

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

<https://app.congreso.es/consti/constitucion>
<https://i0.wp.com/www.eladelantado.com/wp-content/uploads/2023/05/CUADR-O-1.jpg?ssl=1>
<https://www.fundae.es/formacion/financiacion/presupuesto-de-ingresos-del-sistema-de-formacion-para-el-empleo>
Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones
<https://dgsfp.mineco.gob.es/es/buscador/results.aspx?k=fonditel#k=fonditel%20sector%20fondos>
Ministerio de Trabajo y Economía Social
<https://www.mites.gob.es/>
Sistema nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas
<https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/GE/es/convocatorias/686889>
Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria
<https://dgsfp.mineco.gob.es/es/Publicaciones/DocumentosPublicaciones/Informe%20Estadistico%20de%20Instrumentos%20de%20Previsi%C3%B3n%20Social%20Complementaria%202018.pdf#search=fonditel%20sector%20fondos>
<https://www.hayderecho.com/2011/10/25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema/>
<https://transparencia.ccoo.es/>

NORMATIVA

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
- BOE
- Constitución Española de 1978
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de La ley del Estatuto de los Trabajadores
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- INFORME TRIMESTRAL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO*
NIPO 117-20-019-8 Nº 147 , 3T2023 Noviembre 2023
- Convenio Europeo de Derechos Humanos
- SSTC 20/1985, de 14 de febrero; 26/1985, 22 de febrero y 72/1985, de 13 de junio
- STC 98/1985, 29 julio, del Tribunal Constitucional
- Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 13/2005, de 28 de octubre, por el que se modifica la Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (LIS)