



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en
Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**El sindicalismo en España:
Marco conceptual y jurídico del sindicalismo.
Análisis económico-financiero de CCOO.**

Presentado por Raquel Sainz Calonge

Tutelado por José Luis Ruiz Zapatero y Julio Llorente Escalada

Soria, junio de 2018

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	13
MARCO CONCEPTUAL.....	19

CAPÍTULO I:

El Derecho Sindical

1.1. ¿Qué es el Derecho Sindical?.....	23
1.2. Fuentes del Derecho Sindical	25
1.2.1. Fuentes internacionales.....	25
1.2.2. Fuentes comunitarias	25
1.2.3. Fuentes nacionales.....	26
1.3. El sindicato.....	29
1.4. La libertad sindical.....	32
1.4.1. Evolución histórica.....	32
1.4.2. La libertad sindical individual y colectiva	35

CAPÍTULO II:

La representación y representatividad de los trabajadores en la empresa

2.1. El sistema dual de representación de los trabajadores.....	41
2.1.1. La representación unitaria	41
2.1.2. La representación sindical	44
2.2. Unidad-pluralidad sindical	45
2.2.1. La representatividad sindical	46
2.2.1.1. Criterios para asignar la mayor representatividad.....	47
2.2.1.2. Grados de representatividad sindical	49
2.2.1.3. Prerrogativas de los sindicatos más representativos	55
2.2.2. La postura del TC	59

CASO PRÁCTICO.....	63
--------------------	----

CAPÍTULO III:

Análisis económico-financiero de Comisiones Obreras

3.1. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.....	67
3.1.1. Origen e historia de la Confederación	67
3.1.2. Estructura de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras	70
3.1.3. La afiliación sindical.....	72
3.1.4. Transparencia y financiación	75
3.2. Análisis de los Estados Financieros	79
3.2.1. Balance de Situación	79
3.2.2. Cuenta de Pérdidas y Ganancias	85
3.2.3. Estado de Cambios en el Patrimonio Neto	89
3.2.4. Estado de Flujos de Efectivo	91
3.2.5. Memoria.....	91
3.3. Análisis Ratios Financieros	92
3.3.1. Análisis liquidez	92
3.3.2. Análisis Solvencia.....	94
3.3.3. Análisis Rentabilidad	97
3.4. Análisis comparativo económico-financiero con UGT	99
3.4.1. Balance de Situación	99
3.4.2. Cuenta de Pérdidas y Ganancias	101
3.4.3. Ratios Financieros	103
CONCLUSIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA	113
ANEXOS	119
GLOSARIO.....	137

ÍNDICE ANEXOS

Anexo I. Artículos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical	121
Anexo II. Organización territorial de CCOO.....	127
Anexo III. Estados Contables de CCOO.....	128
Anexo IV. Estados Contables de UGT	135

ÍNDICE FIGURAS

Figura 3. 1. Esquema organizativo de la CS de CCOO.....	71
--	----

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 2. 1. Porcentaje representantes sindicales en España (2003-2015)...	51
Gráfico 3. 1. Evolución de la afiliación de CCOO (1981-2015).....	73
Gráfico 3. 2. Afiliación a CCOO por CCAA (2015)	74
Gráfico 3. 3. Número de afiliados a CCOO y UGT (2008-2017).....	75
Gráfico 3. 4. Balance CCOO 2013	80
Gráfico 3. 5. Balance CCOO 2014	80
Gráfico 3. 6. Balance CCOO 2015	81
Gráfico 3. 7. Balance CCOO 2016	81
Gráfico 3. 8. Masas patrimoniales CCOO (2013-2016).....	85
Gráfico 3. 9. Ingresos CCOO (2016)	87
Gráfico 3. 10. Gastos CCOO (2016)	88
Gráfico 3. 11. Evolución de Resultados CCOO (2013-2016)	89
Gráfico 3. 12. Estado de Cambios en el Patrimonio Neto (2013-2016).....	90
Gráfico 3. 13. Balance UGT 2015	99
Gráfico 3. 14. Balance UGT 2016	100

ÍNDICE TABLAS

Tabla 2. 1. Relación de los miembros del comité de empresa.....	42
Tabla 2. 2. Número de representantes sindicales en España.....	50
Tabla 3. 1. Subvenciones recibidas por CCOO (2016).....	77
Tabla 3. 2. Resultados CCOO vs UGT (2015-2016).....	102
Tabla 3. 3. Ratios liquidez CCOO vs UGT (2015-2016)	103
Tabla 3. 4. Ratios solvencia CCOO vs UGT (2015-2016).....	104
Tabla 3. 5. Ratios rentabilidad CCOO vs UGT (2015-2016).....	105

INTRODUCCIÓN

Los sindicatos tienen un papel fundamental en el marco de las Relaciones Laborales en nuestro país ya que son los encargados de representar a los trabajadores ante el Gobierno y los empresarios para defender y luchar por sus intereses laborales y sociales.

En España, los sindicatos obreros han estado reprimidos durante casi cuarenta años hasta que, en los últimos años de la dictadura franquista resurgió el movimiento obrero abriendo el camino a la libertad sindical. Una libertad sindical que comienza con la aprobación de la Constitución Española de 1978. La Constitución Española, concretamente en su artículo 28.1, reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de todos los ciudadanos. Corolario necesario es relacionar este hecho con el artículo 7 que otorga a los sindicatos el poder de defender y promover los intereses de los trabajadores.

Esta libertad sindical culmina con la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 que pretende unificar y asentar las bases del sindicalismo en nuestro país. La Ley Orgánica de Libertad Sindical se ocupa, entre otros aspectos, de fijar los criterios necesarios para que los sindicatos obtengan la representatividad suficiente que les permita llevar a cabo las funciones necesarias para defender democrática y legalmente las libertades de los trabajadores.

Uno de los sindicatos con más representatividad en nuestro país es Comisiones Obreras, nacido a finales del franquismo por la necesidad de los trabajadores de hacer frente al sistema represivo que imperaba en España. Un sindicato que ha sido capaz de evolucionar y es el único que ofrece la claridad y transparencia suficientes en sus cuentas para llevar a cabo su análisis y conocer su situación financiera.

Es precisamente su importancia en España y la transparencia en su gestión la que me ha llevado a escoger Comisiones Obreras como punto fundamental de este estudio ya que, el contenido de la gestión económica de los sindicatos y su financiación ha sido siempre un tema controvertido y desconocido en la sociedad.

La elaboración de este trabajo fin de grado tiene como objetivo dar a conocer el estado del sindicalismo en España y el papel que tienen los sindicatos el panorama actual.

Se pretende también estudiar los grados de representatividad sindical que existen a través de la legislación vigente, estudiar los privilegios de que disponen estos sindicatos y las funciones que llevan a cabo para con los trabajadores nos permitirá saber lo que supone esta representatividad para los sindicatos.

Así como realizar un exhaustivo análisis de la estructura financiera de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que es la fuerza sindical más importante en España para conocer su afiliación, financiación y el uso de sus recursos y comparar este análisis económico-financiero con el del segundo sindicato más fuerte en nuestro país para ofrecer una visión mejorada.

La metodología que se empleará para la consecución de los objetivos expuestos será la revisión documental de la literatura existente y el método del caso. La primera parte del trabajo consistirá en la recopilación de información de manuales, legislación sobre la materia, artículos científicos, etc. Para la segunda parte, el caso práctico, se ha utilizado la información económica de los años 2014, 2015 y 2016, su Memoria de Actividad del año 2017 y otros documentos disponibles en su portal de transparencia, todo ello proporcionado por la web corporativa de Comisiones Obreras.

Para lograr los objetivos expuestos, hemos llevado a cabo una división del trabajo en tres capítulos, que preceden a esta introducción.

La primera parte del trabajo es el marco teórico, el cual se compone de dos capítulos. El capítulo I titulado “*El Derecho Sindical*”, en el que se recoge la normativa referente a este Derecho y el estudio de la libertad sindical como parte fundamental del mismo. Y el capítulo II titulado “*La representación y la representatividad de los trabajadores en la empresa*” en el que se exponen los tipos de representación que existen en España en el marco de las relaciones laborales así como el análisis de los grados de representatividad sindical.

La segunda parte del trabajo corresponde al caso práctico, que se compone del capítulo III titulado “*Análisis económico-financiero de Comisiones Obreras*” en el que se lleva a cabo el análisis económico-financiero del sindicato y se da un enfoque más analítico al trabajo, dejando atrás el carácter descriptivo y teórico de los capítulos anteriores.

Una vez desarrollados los tres primeros capítulos, dedicaremos la última parte a la formulación de conclusiones, tanto de carácter general como específico, así como las referencias bibliográficas empleadas para la elaboración del documento y los anexos y el glosario con los principales términos empleados a los que se hace referencia a lo largo del mismo.

Con todo ello vamos a tratar de conseguir una visión amplia de los sindicatos en nuestro país, su regulación legal, su representatividad y las funciones que llevan a cabo, y cuál es su situación financiera actual, teniendo en cuenta que la información económica que ofrecen en ocasiones no se corresponde con la realidad. Ha habido aspectos que se han quedado en el tintero, pero hemos intentado que hayan sido los que, a nuestro juicio, hemos considerado menos relevantes.

MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO I:

EL DERECHO SINDICAL

1.1. ¿Qué es el Derecho Sindical?

Las Relaciones Laborales son el vínculo de unión entre dos o más personas en el ámbito laboral. Como afirma Manuel Iglesias Cabrero (1996), las Relaciones Laborales se mueven en un ambiente de tensión, que tiene su origen en el contrato de trabajo¹ celebrado entre el empresario y el trabajador.

Dentro del Derecho del Trabajo podemos diferenciar dos áreas:

El derecho individual, que será el que se encarga de las normas entre un trabajador y un empresario tales como su jornada, horario, descansos, extinción contractual, etc.

El derecho colectivo o Derecho Sindical que se encargará de las relaciones de grupo y será el objetivo principal del presente trabajo.

El Derecho Sindical es defendido como “el sistema de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los sindicatos u otras organizaciones colectivas de representación de los trabajadores, de una parte, y otros sujetos, sean empresarios, asociaciones de empresarios o Administraciones Públicas, de otra” (Palomeque López, 1994: 29).

¹ Este contrato de trabajo puede ser celebrado de forma escrita, oral o tácita, como bien señala el artículo 8 el Estatuto de los Trabajadores.

Siguiendo al mismo autor, entendemos que “el Derecho Sindical está integrado por un triple contenido temático: 1. Derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, de su constitución, sus funciones y su régimen de actuación. 2. Derecho de conflictos colectivos entre los mencionados sujetos, de las medidas conflictivas y de los procedimientos para su composición y solución. 3. Derecho de la negociación colectiva entre los sujetos de representación de intereses, encaminada a la autorregulación de sus relaciones y al establecimiento de las condiciones de trabajo en la correspondiente unidad de contratación” (Palomeque López, 1994: 30).

La ordenación jurídica de las relaciones sindicales en España, como menciona Carlos Palomeque (1994), se ha ido creando en tres etapas históricas bajo la idea de tres modelos diferentes. En este sentido, diferenciamos:

Un primer modelo (hasta los años 60) donde el ordenamiento jurídico sindical regula únicamente las relaciones entre particulares e intereses privados de manera contractual y se basa en tres principios fundamentales:

- El sindicato será un mero agente contractual, cuyo objetivo es la mejora de los intereses profesionales de los trabajadores afiliados.
- La negociación colectiva se entenderá como un proceso económico de compraventa de fuerza de trabajo.
- La huelga será un instrumento de presión ligado siempre a la negociación colectiva.

Un segundo modelo (de los años 60 hasta la crisis de mediados de los años 70) en el que aparece un nuevo sistema dinámico y no contractual de las relaciones sindicales, basado en la concepción del sindicato como sujeto político que pasa a ser un interlocutor institucional del Gobierno, la reconsideración del sistema de contratación colectiva y la limitación sobre la plena legitimación de la huelga.

Y un tercer modelo (desde la crisis hasta la actualidad) donde se asiste a un doble cambio en las relaciones sindicales, se pasa de un sindicalismo de masas a un sindicalismo burocratizado por su papel como sujeto político y se asigna un nuevo papel a la negociación colectiva y a sus relaciones legislativas.

Tras esta breve explicación del Derecho Sindical es importante definir textualmente la acción que regula este derecho y la persona jurídica a que se refiere, es decir, el sindicalismo y el sindicato:

Según el Diccionario Real de la Lengua Española, el sindicalismo se define como: “1. *Sistema y movimiento sindical* y 2. *Actitud sindical*”, es decir, el sindicalismo es un sistema de organización laboral y social por medio de un sindicato con el fin de obtener mejoras en las relaciones laborales. A su vez un sindicato es la “*asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses*”. El conjunto de ambas definiciones se refiere al conjunto de doctrinas

políticas e ideológicas que pretende proteger y defender los derechos de los empleados para con su empleador.

1.2. Fuentes del Derecho Sindical

Las fuentes del Derecho Sindical en España las encontramos en tres niveles diferentes que son las fuentes internacionales, comunitarias y nacionales y que analizaremos a continuación con más detalle.

1.2.1. Fuentes internacionales

En primer lugar nos referiremos a las normas de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y que son de gran importancia para el Derecho Sindical de nuestro país.

El artículo 10.2 de la Constitución Española (en adelante CE), referido a los Derechos y Deberes fundamentales menciona lo siguiente: *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*, lo cual significa que estas normas de la OIT ratificadas por España, tienen eficacia directa jurídica aplicativa y cuentan con el privilegio en orden a la interpretación de los derechos reconocidos por nuestra Constitución.

Así pues, existen nueve convenios de la OIT referidos a la libertad sindical, incluido el principio de libertad sindical en sus estatutos. De estos nueve convenios cabe destacar dos en particular el Convenio número 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación firmado en el año 1948 y el Convenio número 98 sobre sindicación y negociación colectiva firmado en el año 1949.

Además de las normas que provienen de la OIT, existen otras normas internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 impulsada por la Organización de las Naciones Unidas. También los Convenios para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 y la Carta Social Europea de 1961, ambos procedentes del Consejo de Europa.

1.2.2. Fuentes comunitarias

En el ámbito de la Unión Europea destacan los artículos 12 y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y que se refieren respectivamente al reconocimiento de la libertad de asociación y de reunión y a la negociación y acción colectiva.

1.2.3. Fuentes nacionales

A nivel interno, el Derecho de libertad sindical está respaldado fundamentalmente por la CE que reconoce la libertad sindical y de empresa en los artículos 7, 28, 37, 38, 129 y 131.

Los derechos de libertad sindical que se recogen en el artículo 28 de la CE tienen la consideración de Derechos fundamentales debido a su colocación sistemática y han de ser desarrollados por Ley Orgánica². Dicho desarrollo se llevó a cabo por medio de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) (Ley 11/1985 de 2 de agosto) que regula los derechos de libertad sindical, la representatividad sindical, el régimen jurídico sindical, la acción sindical en la empresa, la represión de las conductas antisindicales y la tutela de la libertad sindical.

Por debajo de la CE y la LOLS, encontramos otras normas sobre aspectos sindicales específicos que son las siguientes, según apuntan José Vida y otros (2012: 47-48).

La Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), Títulos II y III, que regula la representación de personal, derecho de reunión y la negociación colectiva en la empresa, así como aspectos concretos del Título IV sobre infracciones laborales. También, la Disposición Adicional 6.º del Título I se refiere a materias típicamente sindicales.

El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (en adelante RDLRT), sobre medidas y procedimiento de conflicto colectivo y que debe ser interpretado a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante STC) de 8 de abril de 1981.

El Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante TRLPL), importante en procedimientos de tutela judicial del Derecho Sindical.

Para los miembros del Poder Judicial encontramos el artículo 401 de la Ley Orgánica 19/2003 que regula el régimen de asociación profesional de los jueces y magistrados, el artículo 54 de la Ley 24/2007, de 9 de octubre, que regula el derecho de asociación profesional de los Fiscales y el artículo 496 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que regula los derechos de sindicación y huelga de los oficiales, auxiliares y agentes de la Administración de Justicia.

Para los miembros de las Fuerzas Armadas y demás Cuerpos sometidos a disciplina militar se encuentra recogido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las fuerzas armadas, que regula su derecho de asociación y la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre referida a la Guardia Civil que regula en sus artículos 9, 11 y 12

² Además de lo anterior, los derechos de libertad sindical son caracterizados por su indisponibilidad, en la misma medida en que lo son todos los derechos fundamentales considerados en la Constitución Española. Se consideran indisponibles pues son derechos reconocidos como atributos irrenunciables e inalienables, por ser de carácter natural y se creen condiciones básicas de los seres humanos.

respectivamente el derecho de asociación, los derechos y deberes de sus miembros y la prohibición del derecho de huelga.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, modificada por la Ley 26/1994, de 29 de septiembre que regula el ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar.

El Real Decreto (en adelante RD) 2205/1980, de 13 de junio, que regula las limitaciones en cuanto a libertad sindical del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

La Ley 19/1977, de 1 de abril, regula los derechos de asociación sindical de los empresarios.

Y por último, para los funcionarios públicos serán dos leyes principales las que regulen sus peculiaridades en el ejercicio de la actividad sindical, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Sin embargo, estas leyes no son las únicas en materia de Libertad Sindical y pueden completarse con otras, tales como el Código Penal, Sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, Reglamentos administrativos, Reales Decretos y normas estatutarias o reglamentos organizativos internos.

Como ejemplo de lo anterior podemos citar el Título XV del Código Penal referido a los delitos contra los derechos de los trabajadores, en concreto los artículos 314 y 315 en los que se tipifica como delito la discriminación en el empleo por razón de su ideología, raza, nación, sexo, situación familiar o por representar legal o sindicalmente a los trabajadores, y se consideran también delito aquellas conductas que impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

En lo que se refiere a las Sentencias del Tribunal Constitucional, éste ha dictado un número elevado de ellas para ajustar aquellos supuestos poco respetuosos de libertad sindical o derecho de huelga.

Tal y como apunta Avilés (1995), la Administración ha dictado Reales Decretos estatales y autonómicos por delegación en tema de huelgas de servicios esenciales y se ha encargado de la creación de órganos de consulta, registro y mediación de convenios colectivos. Así, podemos destacar el RD 1844/1994 y RD 1846/1994, ambos de 9 de septiembre que desarrollan los procesos de elecciones del personal de la Administración Pública y a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, el RD 1040/1981, RD de 22 de mayo, referido al registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, el RD 718/2005, de 20 de junio, sobre la extensión de convenios colectivos y el RD 2976/1983, de 9 de noviembre, en el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En último lugar, los representantes de los trabajadores y los empresarios pueden acordar medidas para la mejora de las condiciones laborales de sus empleados.

Es importante matizar el papel de las Comunidades Autónomas (en adelante CCAA); en este sentido Avilés (1995) apunta lo siguiente: “La Constitución ha reservado las facultades legislativas en materia laboral al Estado, dejando la ejecución de las normas a las Comunidades Autónomas, en función de lo dispuesto por su correspondiente estatuto de autonomía (art. 149.1.7.ªConst.). (...) Desde la perspectiva del Derecho Sindical, el reparto de competencias tiene el interés de que los poderes públicos especializados en las relaciones industriales (arbitraje, registro de convenios, procedimiento de conflictos colectivos, registro de sindicatos, etc.) son organismos autonómicos en la mayor parte de los casos, si bien cuando el ámbito de la actuación solicitada exceda del territorio de una Comunidad intervendrán los organismos estatales. De modo que como principio general ha de interpretarse la expresión <<autoridad laboral>> utilizada en la legislación, en el sentido de <<organismo autonómico laboral>> al cual se transfirieron las facultades administrativas en la materia, salvo los casos excepcionales de competencia estatal antecitados” (1995: 65-66). Las CCAA se encargarán principalmente del depósito y registro de los convenios colectivos, la solución extrajudicial de conflictos colectivos, así como los organismos de participación institucional (Consejos de Relaciones Laborales y Consejos Económicos y Sociales).

Para finalizar este apartado, es conveniente hacer un breve apunte sobre la consideración de las normas acerca de derechos sindicales como “normas mínimas”. “Las normas sobre derechos sindicales se configuran fundamentalmente como <<normas mínimas>>. Es difícil dar un criterio contundente para distinguir estos tipos de normas; y hay que estar a su propia dicción y a lo que entiende la jurisprudencia. De entre los varios criterios propuestos para esta distinción quizás sea el más convincente el que identifica como derecho imperativo (Derecho necesario absoluto, se dice en lo laboral), aquellos preceptos que contienen prohibiciones. El resto, aunque contengan aparentemente una descripción coactiva de conductas, pueden ser de carácter <<Necesario relativo>>, es decir, mejorables por las partes. Se debe identificar el sentido en que son mejorables; y ése no puede ser otro que el del <<favor>> del trabajador [...]. Además ha de tenerse siempre en cuenta que la modificación de una norma de derecho <<Necesario relativo>> se puede realizar por dos vías: la del convenio colectivo, y la del contrato individual de trabajo (siempre que ésta no comporte discriminación).

Todo Derecho del Trabajo es por esencia intervencionista. Pero, en concreto por lo que se refiere a las normas sobre derechos sindicales, hay que tener en cuenta que el reconocimiento de los derechos de libertad sindical supone, por un lado, la necesaria intervención normativa del Estado para regularlos (...) y ejercer una función de tutela sobre los mismos; por otro lado, implica una actividad de promoción del hecho sindical y de la autonomía colectiva reconocida a los grupos profesionales. De ahí que las normas que regulan los derechos sindicales garanticen esos mínimos indisponibles necesarios para reconocer el derecho fundamental y deje a las propias partes,

a través de su autonomía colectiva, la mejora de estos derechos” (Vida Soria y otros, 2012: 51-52).

1.3. El sindicato

“El sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses, económicos y sociales, frente a los del empresario y sus organizaciones y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público” (Palomeque López, 1994). Siguiendo a este mismo autor, de esta definición de sindicato se desprenden tres elementos clave que detallamos a continuación.

Desde el punto de vista subjetivo o personal, el sindicato es una organización constituida e integrada de manera exclusiva por trabajadores, ya sean asalariados o por cuenta propia que influyen en el proceso de producción de bienes y servicios y cuyos intereses son estructuralmente unitarios. Se excluyen, por tanto, aquellas organizaciones de empresarios, de empresarios y trabajadores, de estudiantes, de amas de casa, etc.

Desde el punto de vista objetivo o funcional, “el sindicato se constituye para la *autotutela colectiva* de los intereses generales del trabajo asalariado, frente a los contrapuestos de los empresarios, es decir, constitucionalmente, para <<la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios>>” (Palomeque López, 1994: 38).

Desde el punto de vista organizativo, han existido a lo largo de la historia varias formas organizativas hasta llegar al elemento organizativo actual, que no han sido consideradas ni se consideran sujeto sindical y cuya acción y creación han sido espontáneas.

La coalición es la agrupación intermitente de trabajadores creada para llevar a cabo una acción concreta y que, una vez atendida esta acción desaparece. Representa una práctica de carácter coyuntural y cuya acción es transitoria, adolece por tanto de entidad organizativa; en ocasiones, estas coaliciones son creadas como una forma alternativa al sindicato, y que buscan dar respuesta a limitaciones o restricciones del “sindicalismo de clase”.

Las sociedades de trabajadores³, a diferencia del sujeto anterior, son agrupaciones de carácter estable que se vinculan a momentos históricos de tolerancia o permisividad de la acción sindical. Se trata de una agrupación de personas cuya finalidad es la defensa del interés colectivo; pero existe en ella la finalidad real contractual de reparto de beneficios, por lo que constituye una suma de intereses individuales, contrario al interés común del sindicato.

Los comités, consejos de trabajadores, organizaciones o movimientos asamblearios, etc. Se consideran estructuras organizativas que buscan ofrecer

³ La “Sociedad de tejedores de algodón” en España es un claro ejemplo de sociedad de trabajadores en el siglo XIX.

a los trabajadores alternativas a las deficiencias del sistema y de la estructura asociativa sindical.

En la actualidad, la actividad sindical propiamente dicha no es exclusiva del sindicato, es decir, conviven y se complementan con éste otros sujetos sindicales que Vida Soria y otros (2012) definen de la siguiente manera:

Las corporaciones son una modalidad de asociación caracterizada por “mantener una estructura asociativa del grupo que la integra pero que se basa en un supuesto carácter connatural del grupo social sobre el que se construye. [...] Una forma de organización y defensa de los intereses de grupo de este tipo es la <<corporación profesionales>>, modalidad asumida por colectivos profesionales distintos a los trabajadores asalariados – ej. Profesionales <<libres>> (colegios profesionales); empresarios (cámaras de comercio e industria, cofradía de pescadores) –” (Vida Soria y otros, 2012: 16).

Las Delegaciones y Comités se caracterizan por su inclusión en el propio centro de trabajo o empresa. “Este sujeto, configurado como un órgano interno, puede ser unipersonal (delegados de personal) o colegiado (comité, consejo de fábrica), y en unas experiencias se organiza bajo el principio reivindicativo o conflictual mientras que en otras aparece básicamente orientado a una acción de cooperación con el empresario, apareciendo incluso como órgano o comisión mixta, paritaria o no, de trabajadores y empresarios” (Vida Soria y otros, 2012:17).

Asambleas de trabajadores donde “el movimiento asambleario de los trabajadores responde a la forma más primaria de democracia, la democracia <<directa>>, esto es, ejercida a través de la organización de reuniones en las que se delibera y se decide sobre asuntos relativos a los intereses colectivos de los trabajadores.” (Vida Soria y otros, 2012:17).

En cuanto a la función del sindicato, no podemos reservarla sólo a una mera representación y defensa de los trabajadores sino que va más allá; en la actualidad, los sindicatos se configuran como un elemento/sujeto político que prestan un servicio determinante para la integración de los trabajadores en la nueva economía de mercado. La acción política de los sindicatos está avalada por la CE; en concreto, el artículo 7 de la CE plantea la doble funcionalidad defensiva del sindicato mencionando la idea de la protección de los intereses “que le son propios” en los que se incluyen no sólo aquellos problemas económicos de los trabajadores sino también los problemas sociales. El objetivo del sindicato actualmente es el sistema político en su conjunto, pretende no ser únicamente un reivindicador de condiciones salariales, y consigue así acceder a ámbitos de actuación en relación con la sociedad en general lo que le permite ser un interlocutor institucional real y abordar de manera efectiva la defensa de los intereses económico-profesionales de sus afiliados.

La clasificación de los sindicatos depende del criterio de ordenación que se haya tenido en cuenta; en concreto tomaremos como referencia la clasificación que hace Palomeque López (1994) considerando la organización e ideología de los mismos.

Desde finales del siglo XIX van apareciendo diferentes aspectos ideológicos que permiten diferenciar las organizaciones sindicales en relación con su objetivo unitario de defensa y representación de los intereses de los trabajadores y que son:

El *tradeunionismo* o sindicalismo *reformista* que toma su nombre de los sindicatos británicos a partir de 1868 y servirá con el tiempo para denominar e identificar los sindicatos, cualesquiera que fuese su doctrina o actividad.

El *anarcosindicalismo* o interpretación anarquista del sindicalismo revolucionario que se trata de una “Ideología sindical que [...] descansa sobre los siguientes rasgos fundamentales: negación de la necesidad de la lucha política de la clase obrera o apoliticismo; negación del papel dirigente del partido político, respecto del que se proclama la total independencia de los sindicatos; afirmación de la huelga general como instrumento básico de la acción revolucionaria; consideración del sindicato como la única forma de organización y resistencia del proletariado frente a la burguesía; y, en fin, la proyección de la ideología y de la estrategia del anarquismo dentro de la organización sindical” (Palomeque López, 1994: 47).

Y por último el sindicalismo *marxista* configurado a través de las ideas de Marx y Engels; los sindicatos son considerados como la lucha de clases del proletariado en el régimen capitalista.

En el sindicalismo contemporáneo, por razón de su ideología, encontramos una doble clasificación. Por un lado los sindicatos *reformistas* o de *integración* donde el sindicato nace como un instrumento de lucha económica y profesional de los trabajadores, dejando a un lado la actividad política y los sindicatos de *clase, transformación o cambio* los cuales se conforman como acción de resistencia frente al sistema capitalista y en este caso, el sindicato asume, de manera consciente, el carácter de sujeto político.

Otra forma que sirve de clasificación de los sindicatos es su criterio organizativo y podrán ser *de oficio* en el caso de agrupación de trabajadores de una misma profesión de diferentes sectores de actividad u oficio; y podrán ser *de industria* que agrupan trabajadores de distinta profesión dentro de un mismo sector o rama de la actividad productiva.

1.4. La libertad sindical

1.4.1. Evolución histórica

“El sindicalismo, la unión de los trabajadores en organizaciones estables para defender mejoras económicas y laborales, fue el principal y más accidentado logro de la clase trabajadora en el siglo XIX. Generó una cultura solidaria, a través de la unión y la lucha, en medio de un sistema basado en el reconocimiento del esfuerzo individual, y devolvió a los asalariados la autoestima que las circunstancias económicas en las que se desenvolvían les negaba. El sindicalismo sentó las bases para la actuación política independiente de la clase obrera, bien a través de organizaciones políticas o por medio de las secciones sindicales” (Piqueras, 1992: 24)

El sindicalismo, como la mayoría de los cambios sociales en el mundo, fue adquiriendo importancia en la sociedad paulatinamente, sufriendo una serie de cambios y pasando por tres etapas que lo caracterizan: prohibición, tolerancia y reconocimiento jurídico.

La mayoría de los historiadores coinciden en afirmar que en el siglo XIX, la situación de los obreros españoles era tan complicada como la de los obreros de los diferentes países europeos.

Para este pequeño apartado nos guiaremos por el libro de Miguel Ángel González (1975) sobre la historia del trabajo en el siglo XX.

El conde de Toreno, en el año 1813, presentó un proyecto de ley en el que se exponía que todos los ciudadanos del país podían ejercer el trabajo que quisiesen sin necesidad de examen previo o título, es decir, propuso la abolición de los gremios; siendo las Cortes de Cádiz quienes decretaron su abolición el 8 de junio de ese mismo año. Pero con la reinstauración del absolutismo, debido a la vuelta de Fernando VII, se puso fin a esta derogación y las organizaciones gremiales fueron puestas de nuevo en vigor en el año 1827.

Tras la muerte de Fernando VII en 1833, comenzó un proceso de ruptura con el Antiguo Régimen, como apunta Margarita Vilar (2009), en 1834 se normalizó la libre contratación entre trabajadores y patronos, seguido en 1836 de la abolición de los gremios como únicas instituciones que regulaban el ejercicio profesional. Se aprobó la Real Orden de 1839, en la que se permitió la libre asociación, siempre con carácter benéfico, y que pretendía aliviar la precariedad del trabajador y conciliar sus intereses.

Un año después, fueron apareciendo paulatinamente en España organizaciones clandestinas como “*La Cooperativa*” en Barcelona, o la *Asociación Mutua de la Industria Algodonera*.

Surgieron motines en Madrid, Sevilla y otras ciudades debido a la crisis económica de 1847. En 1848, el Código Penal prohibió las asociaciones y sociedades secretas y cualquier asociación o coalición destinada a encarecer o influir en el precio de las cosas, es decir, se prohibieron y penalizaron las huelgas.

Durante el bienio progresista, 1854-1856, las posibilidades de actuación en cuanto al asociacionismo progresan; en 1855 se constituyó en Barcelona la denominada *Unión de Clases*, y fue la primera confederación de sociedades obreras. En ese mismo año, promovida por esta *Unión de Clases* se produce en Cataluña la primera huelga general en la que se exigía una jornada laboral adecuada y la libre asociación de trabajadores.

En los años posteriores, continúa la tendencia a limitar las asociaciones, permitiendo únicamente las asociaciones cooperativas o culturales.

A finales de los años 60 las luchas políticas y de clases se hacían hueco en la historia de España, apareció la I Internacional que quedó rápidamente fuera de la legalidad, pero siguió funcionando clandestinamente.

En 1887 se aprobó la *Ley de Asociaciones*, la cual, no resolvía todos los aspectos concretos que planteaba el asociacionismo obrero, pues era una ley genérica de asociaciones y no una ley concreta de asociacionismo sindical. Un año después surgió la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT) y en 1910 la Confederación Nacional del Trabajo (en adelante CNT).

A principios del siglo XX, el asociacionismo obrero siguió la misma línea que en los años anteriores; el debate se planteaba en este sentido alrededor de las dos corrientes ideológicas existentes: el anarquismo y el socialismo. Siguiendo las líneas de Bahamonde y otros (2000), en los años que siguen a la Primera Guerra Mundial, el asociacionismo obrero pretendía un sindicalismo revolucionario que permitiese la articulación de la clase social obrera y la promesa de un futuro cambio social. Pero, inevitablemente, este sindicalismo había asumido un rol de violencia social. Por su parte, la patronal comenzó a configurar un asociacionismo en defensa de los ataques sindicales.

En 1918 se constituyeron los Sindicatos Únicos, que agrupaban las diferentes secciones de una misma rama industrial y en 1920 el Sindicato Libre, que buscaba la oposición a aquellos sindicatos de orientación anarquista.

“La Constitución de la Segunda República decía en su artículo 39: <<Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana (...). Para la aplicación del artículo 39 de la Constitución se promulgó la *Ley sindical* de 8-abril-1932” (Bahamonde y otros, 2000: 481).

Siguiendo las líneas de López (1994), durante los primeros años de la Segunda República, aparece lo que se denominó *nacional-sindicalismo*, que fue la unión de fuerzas e ideologías políticas en sintonía con el fascismo europeo. El nacional-sindicalismo se consolidó al término de la Guerra Civil con el establecimiento del Estado Franquista que supuso un sistema autoritario de relaciones laborales, una organización sindical unitaria.

Previo a este sistema autoritario, destacamos tres hitos reseñables en esta etapa que son la promulgación del Decreto de Unificación de las fuerzas políticas (Falange Española Tradicionalista y las JONS), la promulgación del Fuero del Trabajo que sentó las bases del *sindicato vertical*; la idea de crear el sindicato vertical rompió con la definición que se había usado de sindicato previamente; permitió a la dictadura un control milimétrico de la sociedad política, la economía y el trabajo y reforzaba la dependencia del trabajador para con su empresario; en este caso la afiliación era obligatoria para los trabajadores en un sistema de integración mixta entre éstos y los empresarios integrada en la Administración Pública y por último, la creación del Ministerio de Organización y Acción Sindical que buscaba el establecimiento de la estructura sindical centralizada.

El Estado se convirtió en la única fuente de creación y regulación de las condiciones laborales, siendo el sindicato vertical el instrumento básico de organización sindical; la huelga y las demás medidas de conflicto colectivo fueron duramente reprimidas.

“En los años siguientes a 1939, el movimiento obrero en el interior del territorio nacional es prácticamente inexistente. La dureza de la acción emprendida por el nuevo régimen político surgido de la guerra civil contra las organizaciones obreras históricas, sus militantes y dirigentes, había de reconducir forzosamente a que sus maltrechos efectivos pasaran a radicar fuera de España (...)” (Palomeque López, 1994: 67).

El movimiento obrero volvió a resurgir tímidamente en los años 60; en los años previos, la lucha sindical se caracteriza por su clandestinidad, fue asumida por los referentes históricos del sindicalismo español y las acciones más significativas fueron huelgas en Cataluña, Bilbao o Asturias y la aprobación en 1958 de la Ley de Negociación Colectiva⁴. A partir de los años 60 aparecieron nuevas formas de organización sindical que rompían con el modelo de sindicato vertical y buscaban la libertad democrática y la conquista de sus derechos sindicales; en este sentido cabe destacar el nacimiento de la Unión Sindical Obrera (en adelante USO) en 1960 y el nacimiento de Comisiones Obreras (en adelante CCOO) también en los años 60. La CNT comenzó a reconstruirse en la clandestinidad y UGT rompió con el exilio a partir de 1972 y se afirmó de nuevo en España.

Siguiendo las palabras de Carlos Palomeque López (1994), el comienzo de la Transición Política tras la muerte de Francisco Franco, dio lugar al fin de la clandestinidad y el exilio en favor de la consecución de las libertades sindicales y políticas. “Se afirmará, en fin, la necesidad de encabezar la lucha de la clase trabajadora para acelerar el proceso de recuperación de las libertades democráticas; la ruptura con el aparato sindical oficial, para lo que resulta fundamental la coordinación de los esfuerzos y de la acción entre todas las organizaciones sindicales de clase; la unidad de acción, que se estima punto de partida para, una vez reconquistada la libertad sindical, permitir a los trabajadores avanzar hacia la unidad sindical” (Palomeque López, 1994: 72).

⁴ La Ley de Negociación Colectiva de 1958 permitió el acuerdo en lo que a condiciones de trabajo se refiere entre empresario y trabajadores.

Esa unidad sindical se constituyó en 1976 mediante la integración de CCOO, UGT y USO en un organismo denominado Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), cuyo funcionamiento fue escaso y desapareció en el año siguiente.

Otro hito importante durante la Transición Política fue la liquidación y desarticulación del sindicalismo vertical, que fue sustituido por un sindicalismo plural y democrático, creado sobre el reconocimiento de la libertad sindical.

La organización actual del sindicalismo⁵ responde a un sistema de pluralismo sindical o pluralidad, es decir, coexisten diversas organizaciones sindicales que ejecutan la tutela de los derechos de los trabajadores según sus puntos de vista estratégico, ideológico y de acción sindical. En este sentido, existe lo que los expertos denominan *bisindicalización*, es decir, el predominio de los dos sindicatos más representativos a nivel estatal, CCOO y UGT, que conviven con sindicatos nacionalistas, de CCAA y regionales.

En lo que se refiere a la ideología de los sindicatos, en la actualidad priman aquellos denominados “no reformistas” o “de clase” que buscan una transformación de las estructuras sociales y económicas; pero existen también aquellos denominados “reformistas” que denuncian las conexiones con los partidos políticos, pues el hermanamiento de los sindicatos más representativos con partidos políticos de izquierda ha sido un rasgo histórico destacable.

El enfrentamiento entre los sindicatos más representativos ha sido siempre notable. Ambos han trabajado juntos a lo largo del tiempo para solventar los problemas en torno al “giro social” de la política del Gobierno a través de iniciativas conjuntas, pero no siempre con los resultados esperados; ejemplo de las medidas que se han llevado a cabo sin éxito son la suscripción de la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP) o la Iniciativa Sindical de Progreso (ISP).

1.4.2. La libertad sindical individual y colectiva

Citando a Ignacio Albiol “la libertad sindical se entiende como el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones para la defensa de sus intereses; y como el derecho de estas organizaciones ya constituidas a actuar para defender los intereses que les están encomendados” (1991: 22).

Para analizar de un modo más exhaustivo qué comporta la libertad sindical lo haremos desde dos perspectivas diferentes; de una parte analizaremos a continuación la libertad sindical individual, y de otra parte, la libertad sindical colectiva o autonomía sindical.

La libertad sindical individual considera a los trabajadores individualmente. Dentro de la libertad sindical individual encontramos la libertad sindical positiva que significa que los trabajadores pueden constituir sindicatos y afiliarse a los ya existentes.

⁵ Consideramos actual el intervalo que va desde los años 80 hasta el presente.

Por una parte, la libertad de los trabajadores para constituir sindicatos está regulada en los artículos 1 y 3 de la LOLS. La CE en su artículo 28.1, utiliza la expresión “todos” para referirse a la afiliación a un sindicato y al derecho de fundar el mismo, es decir, reconoce la titularidad del derecho de libertad sindical de modo universal para todos los trabajadores; si bien es cierto que hay excepciones pero no las analizaremos ya que no es el objeto del presente trabajo.

Por otra parte, los trabajadores podrán afiliarse a cualquier sindicato con la sola condición de observar sus estatutos, y no podrá estar condicionado por ningún agente externo a él⁶.

También, dentro de la libertad sindical individual se encuentra la libertad sindical negativa que es la libertad que tiene el trabajador para no afiliarse a ningún sindicato y el derecho su derecho a abandonarlo en cualquier momento. El artículo 28.1 de la CE hace referencia a esta libertad y proclama que *“nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”*.

Dentro de la actividad sindical individual, el artículo 2.1. d) de la LOLS señala el derecho a la actividad sindical y queda reconocido tanto a los trabajadores afiliados como a los no afiliados. Supone que el trabajador pueda participar de forma activa en la organización del sindicato sin temor a sufrir desigualdad de trato por parte del empresario.

En el artículo 8 de la LOLS quedan reconocidos para los trabajadores afiliados una serie de derechos específicos a desarrollar en la empresa o centro de trabajo, y serán llevados a cabo a través de secciones sindicales. Serán los propios trabajadores quienes decidan si revelan al empresario su condición de afiliados.

Tomando como referencia las palabras de Albiol Montesinos, “la libertad sindical colectiva implica al sindicato ya constituido; y trata de observarlo en su propio funcionamiento. En este sentido, y al igual que el trabajador debería ser libre para constituir sindicatos y para afiliarse a los mismos, también esa libertad hay que predicarla del sindicato ya constituido, en cuanto que debe verse despojado de posibles interferencias que traten de mediatizarlo en su actuación. Es por ello por lo que el estudio de la libertad sindical colectiva se hace a partir de las garantías a establecer frente al Estado y a los empresarios, que son los potenciales agentes que pueden lesionar la independencia y la autonomía del sindicato” (Albiol Montesinos, 1991: 32).

Así, la libertad sindical de organización y funcionamiento respecto del Estado, se concreta por una serie de facultades específicas recogidas en el artículo 2 de la LOLS, y que son el derecho de autorregulación y libertad de gestión interna del sindicato, la promoción y respeto de sus afiliados a elegir a sus representantes, la libertad de suspensión y disolución y la libertad de federación y confederación.

⁶ En este sentido, consideramos agente lesivo al Estado, al sindicato o al empresario. El trabajador cuenta con una serie de garantías frente a ellos.

CAPÍTULO II:

LA REPRESENTACIÓN Y LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

En la Unión Europea, existen dos modelos de representación laboral en la empresa. El primero de ellos es de canal único de representación, es decir, la representación de los trabajadores se lleva a cabo mediante un organismo (delegados de personal y comité de empresa) surgido de un proceso electoral interno en la empresa o centro de trabajo y en el que todos los trabajadores, afiliados o no a un sindicato, pueden participar. El segundo modelo es el que los expertos denominan sistema de doble canal en el cual, la anterior representación de los trabajadores en la empresa se completa con órganos de carácter sindical (delegados y secciones sindicales).

En España, el marco jurídico de las Relaciones Laborales dentro de las empresas ha sido bastante simple hasta la entrada en vigor de la LOLS, con una manifiesta preponderancia de la representación unitaria debido a las siguientes circunstancias, tal y como menciona Jesús Cruz Villalón: “el fuerte prestigio e implantación de las representaciones unitarias durante el régimen político anterior; la institucionalización legal de estas representaciones, frente a un reconocimiento meramente convencional de la constitución de secciones y delegados sindicales; la estrategia patronal de oposición a la penetración directa del sindicato en la empresa; el no excesivo interés sindical en la reivindicación de esta materia y el deseo, sobre todo, de no provocar un conflicto con los movimientos unitarios; la atribución de importantes competencias de participación y negociación a los órganos unitarios, hasta el punto que la generalidad de la discusión de las reestructuraciones empresariales, negociaciones de convenios de empresa y dirección de las huelgas vienen protagonizadas por comités y delegados de personal [...]”.

No cabe la menor duda de la importancia que adquiere, a partir de la LOLS, la representación sindical en la empresa, con una normativa claramente promocional: se recogen estos órganos entre las manifestaciones expresas de la libertad sindical; se eleva su regulación jurídica al rango de normativa legal orgánica, con todas las consecuencias señaladas previamente; se establecen reglas de legitimación y procedimiento para su constitución, eliminando posibles inseguridades jurídicas; se les atribuye un amplio elenco de funciones y competencias, asegurando con ello una actuación que no será meramente *pro forma*; se le conceden prerrogativas y garantías equiparables a las correspondientes a las representaciones unitarias, que le permitirá una actuación sin trabas [...]” (Cruz Villalón, 1986: 234-236)

El origen de este singular modelo de representación parte del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, donde los dos grandes sindicatos suscribieron una declaración en la que se definía el modelo ideal de representación de los trabajadores, y que fue reproducido sustancialmente en el ET y en la LOLS.

De todo lo anterior podemos deducir que ambos órganos desempeñan funciones muy similares en la práctica y, además, en la mayoría de las empresas tanto la representación unitaria como sindical está formada por el mismo grupo de personas. No obstante, la existencia de este doble canal de representación no debe ser causa de conflicto ni son excluyentes entre sí, ya que la representación unitaria busca la promoción y defensa de los intereses de los concretos trabajadores de una empresa o centro de trabajo, y la representación sindical se justifica en la defensa de los trabajadores como clase o grupo social.

Con todo, existe una diferencia notable entre ambas: la representación sindical nace de la CE, es decir, tiene garantizada constitucionalmente la libertad sindical (artículo 28.1 CE) y está amparada por la LOLS, mientras que la representación unitaria es creación de la Ley, desarrollada en el ET.

A grandes rasgos, la consecuencia principal de este sistema de representación supone un descenso notable de la afiliación sindical, dado que no se exige la condición de afiliado para concurrir en las elecciones a la

representación unitaria. Existen también otros puntos débiles en cuanto a la representatividad sindical tales como la falta de protagonismo del sindicato dentro de las empresas, la falta de adaptación del modelo electoral o el cómputo desigual de la representatividad.

En resumen, se puede afirmar que las leyes laborales institucionalizan por igual los dos modelos de representación, atribuyendo a ambas extensas competencias para su actuación sin alterar en ningún caso el papel que realizan los delegados de personal y comités de empresa; se permite la libre evolución en cada empresa, sector o territorio de las relaciones laborales, y también la libre voluntad de las partes implicadas.

2.1. El sistema dual de representación de los trabajadores

2.1.1. La representación unitaria

Entendemos por representación unitaria la representación del conjunto de los trabajadores en la empresa, cualquiera que sea su afiliación sindical o ausencia de ésta. Deberá velar por los intereses y derechos de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo de acuerdo con lo exigido en la ley. Los artículos 62 y siguientes del ET servirán de referencia para este análisis.

Los delegados de personal

Son órganos unipersonales, que ejercen su función de representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores y menos de 50, tal como señala el artículo 62.1 del ET:

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

Los delegados de personal tendrán las mismas competencias que las establecidas para el comité de empresa, las cuales, debido a su extensión están mencionadas en el Anexo I.

Comité de empresa

Se recoge en el artículo 63 del ET:

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

El número de miembros del comité de empresa se establece de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 2. 1. Relación de los miembros del comité de empresa

Número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo	Número de representantes de los trabajadores
De 50 a 100 trabajadores	5 miembros en el comité de empresa
De 101 a 250 trabajadores	9 miembros en el comité de empresa
De 251 a 500 trabajadores	13 miembros en el comité de empresa
De 501 a 750 trabajadores	17 miembros en el comité de empresa
De 751 a 1000 trabajadores	21 miembros en el comité de empresa
De 1001 trabajadores en adelante	2 miembros en el comité de empresa por cada 1000 trabajadores, hasta un máximo de 75 ⁷ miembros en el comité de empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 66 del ET

⁷ El ET establece un máximo de 75 miembros del comité de empresa pero, puede ser aumentado mediante pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tal como establece la STS de 9 de diciembre de 1992.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal cuentan con los mismos derechos y competencias, referidos al derecho de información, conocimiento de los aspectos laborales y económicos de la empresa, derecho de consulta sobre temas pertinentes, vigilancia, colaboración, etc., los cuales, están detallados en el artículo 64 del ET mencionado en el anexo I del presente trabajo.

El seno del comité de empresa, tal como establece el artículo 66.2 del ET estará compuesto por un presidente y un secretario; estos serán los encargados de elaborar su reglamento de procedimiento que no deberá, en ningún caso, ir en contra de lo dispuesto en la ley.

Los acuerdos pertinentes se adoptarán por mayoría; los miembros del comité se reunirán con una periodicidad mínima de dos meses, pudiendo establecer otra distinta si así lo decidiesen, y de cada reunión, el secretario del comité levantará acta que será aprobada en la siguiente reunión.

La duración del mandato de los representantes unitarios será de cuatro años, tal y como establece el artículo 67.3 del ET. Si al término de conclusión del mandato no se hubieran promovido nuevas elecciones, el mandato de los representantes se prorroga automáticamente hasta la celebración de unas nuevas elecciones.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa solamente podrán ser revocados de su cargo durante su mandato, y deberán ser los trabajadores que los hayan elegido los responsables de tal decisión; deberán convocar una asamblea de, al menos, un tercio de los electores y la decisión deberá obtener la mayoría absoluta mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, así como comunicarlo a la autoridad laboral competente y al empresario. Esta revocación no podrá efectuarse mientras esté en trámite la negociación de un convenio colectivo ni, en su caso, hasta que no hayan transcurrido seis meses desde el último intento de revocación.

En el supuesto de producirse una vacante, el ET señala en su artículo 67.4 lo siguiente: *En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.*

Lo que se refiere a las garantías con las que cuentan los representantes de los trabajadores, están reguladas en el artículo 68 del ET, véase en el anexo II. Estas garantías podrán ser ampliadas en cualquier caso por convenio colectivo y sirven como mecanismos de limitación y control del poder empresarial respecto de los representantes.

2.1.2. La representación sindical

La representación sindical hace referencia a aquella representación que va dirigida a velar por los intereses y derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato. Con este tipo de representación se busca, como apunta Juan Antonio Hernández Nieto “abarcarse más allá de los intereses singulares que comprende la afiliación al mismo y convertirse en representantes de todos los trabajadores en los lugares de trabajo, constituyendo secciones sindicales y delegados que representen a las mismas”. (Hernández Nieto, 2006: 204)

En este caso, analizaremos a continuación los dos organismos encargados de la representación sindical en la empresa que son las secciones sindicales y los delegados sindicales.

“La sección sindical de la empresa es aquella instancia que, formando parte de la estructura interna del propio sindicato, agrupa a la totalidad de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a un mismo sindicato” (Rodríguez-Sañudo Gutierrez, 1986: 238). Las secciones sindicales tienen una doble naturaleza; por un lado, son instancias organizativas internas que se incluyen dentro del propio sindicato y, por otro lado, tienen la función de ostentar la representación de sus afiliados ante el empresario. Por este motivo es importante aclarar que la sección sindical no podrá ser considerada como la suma individual de sus afiliados, sino que se trata del acceso del sindicato al interior de la empresa.

Las secciones sindicales están reconocidas en el artículo 8.1 de la LOLS: *Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.* Serán por tanto, los trabajadores del propio sindicato quienes elijan a sus representantes (delegados sindicales) para la defensa de sus intereses ante el empresario.

La LOLS no define ningún procedimiento para la creación de estas secciones sindicales; cabe entender que serán los propios sindicatos los que opten por la estrategia más conveniente para su integración en la empresa. Tan sólo bastará con remitir la comunicación de que se ha constituido esta sección sindical al empleador o al departamento que corresponda.

La creación de las secciones sindicales, a diferencia de las elecciones a representantes unitarios, no tiene fecha de caducidad, permanecerá en la empresa mientras existan trabajadores afiliados al sindicato. Por otra parte, en lo referido a la disolución de las secciones sindicales, serán los sindicatos únicamente los encargados de tomar esta decisión de acuerdo con lo establecido en los estatutos y en la normativa.

Los derechos de las secciones sindicales están establecidos en el artículo 8.1 de la LOLS y son los siguientes: *celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa y recibir la información que le remita su sindicato.*

El problema en este sentido es que la LOLS otorga más derechos a aquellos sindicatos que gozan de suficiente representatividad en la empresa o centro de trabajo, respecto a los sindicatos que no alcanzan esta representatividad suficiente, lo que desarrollaremos más adelante en el apartado referido a los sindicatos más representativos y sus prerrogativas.

Las secciones sindicales están representadas por delegados sindicales incluidas en el artículo 10.2 LOLS. *Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical*, es decir, solamente aquellas secciones sindicales que gozan de suficiente representatividad podrán tener más de un delegado sindical en sus filas. Estos miembros serán elegidos por y entre los afiliados al sindicato en la empresa; no será legal que el sindicato designe a los delegados.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa y delegados de personal, pero dispondrán también de derechos tales como, 1º) *Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.* 2º) *Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.* 3º) *Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.*

2.2. Unidad-pluralidad sindical

“La existencia de más de una organización sindical dentro de un mismo sistema nacional de relaciones industriales, diferenciadas entre sí por razones de carácter ideológico, organizativo o de concepción estrictamente tácita, o por el volumen de sus efectivos personales y recursos (*pluralidad sindical*), es, sin duda, la consecuencia más frecuente de la libertad sindical y de su ejercicio por los trabajadores [...].

El pluralismo sindical ofrece habitualmente organizaciones sindicales diversas y de desigual entidad representativa y, por tanto, desiguales en el plano de la eficacia en defensa de los intereses de los trabajadores. De ahí que haya resultado institucionalmente conveniente introducir en el sistema de relaciones sindicales *grados* en la representatividad de los distintos sindicatos actuales, confiando así el ordenamiento jurídico determinadas funciones sólo a los sindicatos mayoritarios” (Palomeque López, 1994: 140-141).

Es decir, la pluralidad sindical es la consecuencia directa de la libertad de constitución de sindicatos que se engloba en la libertad sindical positiva. Se trata de la convivencia en un mismo Estado de diversas organizaciones

sindicales que se expresan de un modo diferente por factores de carácter político, ideológico u organizativo.

El Convenio número 87 de la OIT se muestra neutral en este aspecto, es decir, no se decanta ni por la unidad ni por la pluralidad sindical, ofrece a los estados la posibilidad de admitir ambas formas siempre y cuando sean totalmente voluntarias y estén libremente definidas. Existen dos clases de unidad sindical.

La unidad orgánica que consiste en la existencia de un solo sindicato con organización y autoridad única; este modelo será válido siempre y cuando sea producto de la voluntad de sus afiliados y no deberá en ningún caso ser impuesto por el Estado.

En la unidad de acción, el Estado mantendrá a un solo sindicato o un grupo de éstos para tener protagonismo en determinadas actividades y darles mayores privilegios que a los demás. Este tipo de mecanismos pueden, en su caso, resultar ambiguos pues suponen para los sindicatos privilegiados un apoyo en su desarrollo y también supone una limitación a la libertad de acción sindical para los sindicatos minoritarios.

La unidad de acción puede reducirse en la atribución de representatividad a uno o más sindicatos considerados como los más representativos en atención a una serie de requisitos, la atribución de representatividad a una comisión única compuesta por delegados de los distintos sindicatos y por último la atribución de representatividad a un sindicato elegido por la base de una determinada circunscripción territorial y/o profesional. Esta representatividad se verá reflejada únicamente en lo que concierne a beneficios y prerrogativas en las acciones de participación y nunca en las acciones de reivindicación que son las naturales del sindicato.

España no cuenta con un sistema de unidad sindical desde el punto de vista orgánico, es decir, no tenemos un sindicato único, sino una pluralidad de ellos. Sin embargo, existe la unidad desde el punto de vista de la acción, que se produce, por un lado, en determinados momentos por los acuerdos que surgen entre sindicatos de forma voluntaria, pero, por otro lado, se producen de manera impuesta, haciendo referencia a la figura del sindicato más representativo que consagra la LOLS.

2.2.1. La representatividad sindical

Para una comprensión adecuada del tema a tratar, es importante diferenciar entre el concepto de representación y representatividad aplicadas al sindicato. En este caso tomaremos como nuestras palabras de Ojeda Avilés en las que expone que “entendemos por *representación sindical* al conjunto de facultades de obrar en nombre e interés de los afiliados que se basan en el mecanismo jurídico-privado del apoderamiento de tipo asociativo, mientras que por *representatividad sindical* entendemos al conjunto de poderes de obrar en interés general de los trabajadores reconocidos por el poder público a determinadas organizaciones sindicales en base a un procedimiento publicado de selección” (Ojeda Avilés, 1992: 239). En cuanto a los poderes de

representación podemos nombrar la capacidad para contratar, para actuar en juicio o para administrar o disponer de su propio patrimonio, poderes básicos e inalienables de cualquier sindicato. En cambio, cuando nos referimos a *representatividad* estos poderes se ajustan a las siguientes características:

Se trata de poderes con repercusión en todos los trabajadores, ya sean de una misma empresa o sector o de un país, lo que se conoce como representación universal, que no entiende de afiliación de los trabajadores.

Los poderes se otorgan directamente a la parte alta de los sindicatos beneficiados y ni los miembros del sindicato ni los trabajadores pueden regular la actuación de las funciones representativas.

Están regulados por una normativa especial, que puede ser a nivel de Estado o de diferentes Administraciones, y reconocidos por el poder público.

Las facultades se otorgan sólo a las confederaciones mayoritarias para asegurar la máxima eficacia.

Los sindicatos actúan *ultra vires*⁸ de su capacidad propia de obrar, lo que supone una serie de garantías únicas de los sindicatos más representativos.

Deducimos con lo anterior que la noción de *representatividad* busca, en primer lugar, otorgar determinadas funciones sólo las organizaciones que sean solventes y tengan influencia sobre el colectivo al que representan, y, en segundo lugar, seleccionar a las organizaciones más capacitadas e influyentes cuando existan varios sindicatos con características similares, como apunta García Murcia (1997).

No obstante, todos los sindicatos representan a sus afiliados y a todo el colectivo que defienden, sin embargo, en algunas funciones o circunstancias ciertos sindicatos se ven dotados de una serie de prerrogativas especiales.

2.2.1.1. Criterios para asignar la mayor representatividad

“Los criterios de representatividad han de utilizarse, en todo caso, de forma adecuada y proporcionada, guardando la necesaria correlación entre el ámbito de medida de dicha representatividad, el grado de selección que su uso implica, y los fines que se pretenden conseguir a través de ese procedimiento, que en todo caso han de estar jurídicamente justificados. Pero, además, la representatividad ha de ser medida por procedimientos que resulten acordes con esos principios básicos, de manera que se excluya toda posibilidad de discriminación. Ello quiere decir, ante todo, que se ha de medir con arreglo a indicadores objetivos y razonables”. (García Murcia, 1997: 209)

La representatividad, el reconocimiento institucional y el voto sitúa a los sindicatos en el terreno de la acción legítima y democrática, lo que les dota de poder considerado éste como la capacidad de acción y de obtención de resultados.

⁸ *Ultra vires*: “Por encima de las fuerzas”.

Para calibrar la representación es importante seleccionar las variables y los indicadores adecuados. Los especialistas en la materia consideran los siguientes:

El primer elemento sería la presencia, entendida como el número de trabajadores que están afiliados a las organizaciones sindicales, y es usado en países anglosajones

El segundo elemento sería la audiencia electoral, de la que hablaremos en las siguientes líneas, ya que es referente en España.

El tercer elemento sería la influencia, que permite medir el impacto real del sindicato mediante sus funciones básicas, en el que se centran los sindicatos europeos continentales.

Ni la CE, ni las Normas Internacionales, ni el derecho a la libertad sindical exigen que la representatividad se mida a través de un determinado indicador; pero, desde el punto de vista de la igualdad y la no discriminación, se exige que esta representatividad se mida a través de un indicador que proporcione la mayor objetividad posible y, en ningún caso, sea objeto de perjuicio o minusvaloración para con las demás organizaciones sindicales. En este sentido, el TC considera la *audiencia electoral* como el indicador más adecuado en nuestro modelo de relaciones sindicales.

La *audiencia electoral* se expresa a través de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa) y de los funcionarios públicos, y son reguladas por los artículos 67 y 69 a 76 del ET. De este modo, la condición de sindicato más representativo es susceptible de variar en el tiempo a través de los periodos electorales de duración 4 años. Tal como apunta el artículo 75.7⁹, será la oficina pública dependiente de la autoridad laboral quien acredite la capacidad de representatividad de los sindicatos.

El modelo español de la representatividad presenta una serie de características, tal como apunta Jesús Cruz Villalón (2004), y son las siguientes:

El criterio de audiencia electoral es exclusivo en cuanto a la medición de la representatividad, pues se deja a un lado la afiliación a las organizaciones sindicales.

Se trata de un sistema electoral totalmente regularizado siguiendo el principio electoral de voto universal, ya que participan todos los trabajadores asalariados de las empresas o centros de trabajo. No existen diferencias entre

⁹ Artículo 75.7 ET: Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

empleados del sector público y privado. El voto del trabajador tiene una doble finalidad, por un lado la elección de los representantes de los trabajadores, y por otro lado el apoyo a las organizaciones sindicales.

Las elecciones en las empresas cuentan con total autonomía, ya que el contexto y el espacio temporal de celebración de elecciones depende de la situación concreta de cada empresa.

Cualquier sindicato es libre para presentar su candidatura, siempre que esté legalmente constituido, pueden renovar cada cuatro años el mandato representativo.

Puede afirmarse así que este criterio es adecuado e idóneo para el modelo sindical español y ha sido consolidado y aceptado por todos en los últimos años, pues se trata de un criterio caracterizado por su objetividad, el control público de los resultados, la transparencia, y permite reflejar el respaldo de la población asalariada a las diferentes organizaciones sindicales.

Cabe destacar en este punto las correcciones que se produjeron en la reforma del año 1994 en cuanto a la eliminación del periodo de cómputo que forzaba la realización de las elecciones en un periodo de tres meses, lo que provocaba una fuerte politización de los resultados.

Por último, creo conveniente exponer la opinión de García Murcia (1997) en la que afirma que, el criterio de audiencia electoral no excluye otros indicadores, como por ejemplo la afiliación, la capacidad de movilización, la antigüedad o la experiencia, siempre que reflejen con fiabilidad la representatividad de las organizaciones sindicales. De hecho, el TC ha considerado la afiliación como posible indicador de la representatividad, legitimando al sindicato para desarrollar algunas funciones de su actividad (adopción de medidas de conflicto colectivo o negociación colectiva).

2.2.1.2. Grados de representatividad sindical

La LOLS supone la regulación sistemática de la figura del sindicato más representativo, en concreto dedica su título III, *“De la representatividad sindical”*, a determinar los criterios de selección de esta representatividad (artículos 6 y 7).

La posición de mayor representatividad viene determinada en el artículo 6.1 de la LOLS: *“La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”*.

En este sentido, la LOLS diferencia cuatro tipos de sindicatos que son los que explicamos a continuación.

Sindicatos más representativos a nivel estatal

Tal como establece el artículo 6.2 a) de la LOLS: *Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:*

Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los

miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

“Conviene advertir a efectos de evitar equívocos, que la expresión <<sindicato más representativo a nivel estatal>> utilizada por la LOLS está refiriendo la mayor representatividad a nivel estatal a las confederaciones, no a los entes sindicales concretos que se integran en las mismas”. (Montesinos, 1991: 115), es decir, en la actualidad, las únicas confederaciones sindicales que pueden optar a este grado de representatividad son Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Podemos afirmar que la característica más significativa y lo que diferencia a estos sindicatos del resto es su posición privilegiada en el ordenamiento jurídico, ya que le permite ser parte en determinadas actuaciones que le son expresamente reservadas y que trataremos en detalle más adelante.

La siguiente tabla muestra el número total de delegados sindicales que hay en España en los años 2003, 2007, 2012 y 2015, y el número de delegados sindicales con que cuentan CCOO, UGT y el resto de sindicatos.

Tabla 2. 2. Número de representantes sindicales en España

Opción Sindical / Año	2003	2007	2012	2015
CCOO	98.229	109.237	106.292	94.303
UGT	92.626	103.956	99.674	85.899
Resto de Sindicatos	62.626	68.611	77.911	81.053
Total	<i>253.481</i>	<i>281.804</i>	<i>283.877</i>	<i>261.255</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de SIC-CCOO

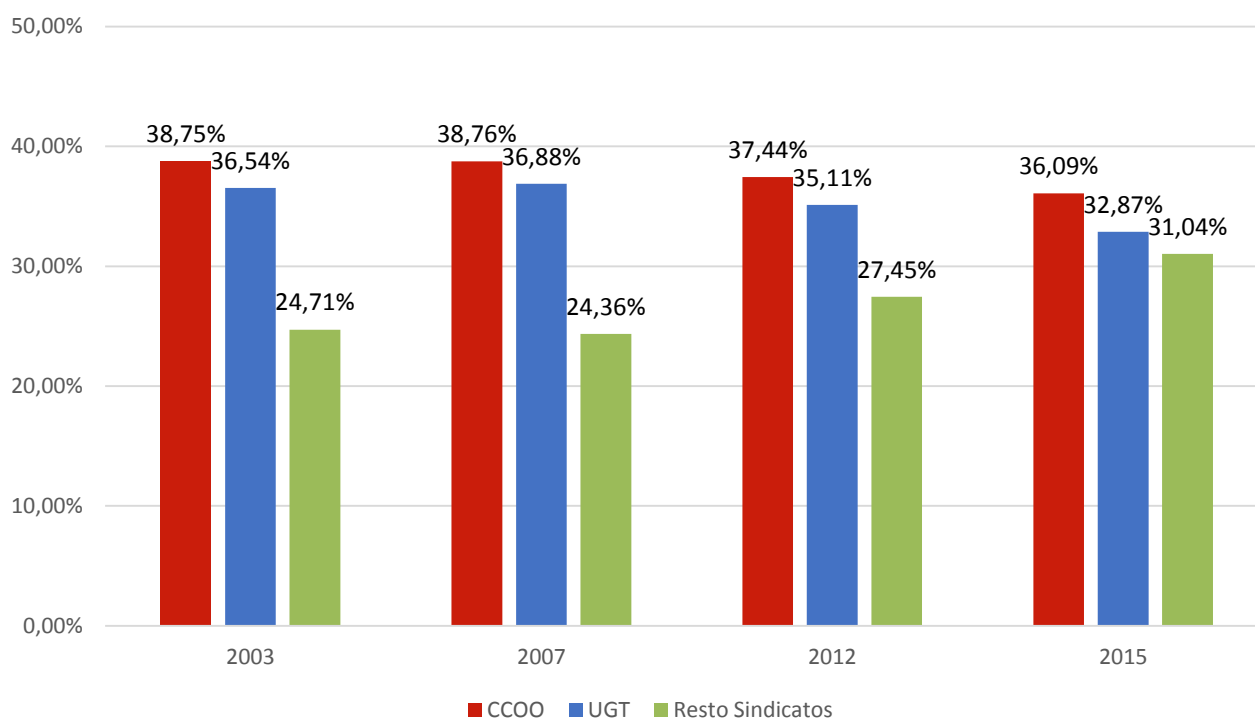
Hemos decidido dividirlo de ese modo, pues CCOO y UGT son los únicos sindicatos que cuentan con la consideración de más representativos en España. Dentro del término “resto de sindicatos” encontramos sindicatos tales como CSI-F, USO... También hay que matizar que hemos escogido esos años porque las elecciones sindicales no tienen una fecha establecida (como ocurre por ejemplo con las elecciones generales) y son los únicos años que ofrecen datos reales.

Observamos en la tabla como el sindicato CCOO es el más votado en los diferentes años, por lo que se encuadra como el sindicato más importante en nuestro país, contando con su máximo de 109.237 delegados en el año 2007.

La tabla muestra también que en los años 2007 y 2012 el número de delegados es más alto en relación con los años 2003 y 2015, lo que se debe a los años de “bonanza económica” de nuestro país. Los resultados obtenidos en el año 2015 son los peores para los sindicatos con mayor implantación, pues coincide con la crisis económica y con la reforma laboral que provocó el cierre de un número muy elevado de empresas, una reducción de plantilla significativa y también un abaratamiento de los despidos.

Como hemos mencionado antes, CCOO y UGT cuentan con la consideración de sindicatos más representativos pues han obtenido en las diferentes elecciones más del 10% del total de los delegados sindicales. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de representantes sindicales obtenido por los diferentes sindicatos en las elecciones durante los diferentes años.

Gráfico 2. 1. Porcentaje representantes sindicales en España (2003-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de SIC-CCOO

CCOO cuenta con un porcentaje en los años analizados de entre el 35% y el 40% del total de delegados sindicales; y UGT cuenta con un porcentaje alrededor del 35% del total, lo que supone que entre las dos organizaciones sindicales suman más del 70% de la representatividad total en España, por ello, son considerados año tras año como los dos únicos sindicatos más representativos en nuestro país.

A fecha de mayo de 2018 y tras reunirnos con el Secretario General de CCOO en Soria conocemos el número de delegados sindicales con que cuentan las dos organizaciones mayoritarias y son 96.397 para CCOO y 87.925 para UGT, que significa que UGT cuenta en la actualidad con casi un 9% de delegados menos que CCOO.

Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma

Descendiendo al nivel autonómico encontramos los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma cuya posición jurídica es similar a la de los sindicatos anteriores, pero en este caso, su ámbito se circunscribe a la Comunidad Autónoma correspondiente.

Están regulados en el artículo 7.1 a) de la LOLS, que establece lo siguiente: *Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:*

Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

En este caso, la LOLS también se refiere a confederaciones sindicales (no a sujetos sindicales concretos) las cuales deberán limitar su ámbito de actuación al de las respectivas CCAA, también deberán obtener, al menos, el 15% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal elegidos en el ámbito territorial de la CCAA que corresponda y por último el porcentaje anterior deberá suponer, al menos, un total de 1.500 representantes.

En este caso, los requisitos que se refieren al 15% y a los 1.500 representantes suponen una mayor rigurosidad para alcanzar la noción de sindicato más representativo a nivel de CCAA frente a los exigidos para el nivel anterior. Esto es así porque, como veremos más adelante, a este tipo de sindicato se le atribuyen también funciones a nivel estatal. El TC afirma lo siguiente en su Sentencia 98/1985 de 29 de julio: *<<no es irrazonable exigir en los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma unas condiciones adicionales que garanticen su relevancia no solamente en el interior de la respectiva Comunidad, sino también en relación con el conjunto nacional y que eviten al mismo tiempo las distorsiones que resultarían de la atribución de los mismos derechos a sindicatos de distinta implantación territorial y que representen a un número muy distinto de trabajadores, según la población laboral de las respectivas Comunidades Autónomas>>*.

Con arreglo a este criterio los sindicatos que ostentan la condición de sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma son *Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV)*, *Langile Abertzaleen Batzordeak*¹⁰ (LAB) y *Converxencia Intersindical Galega (CIG)*.

Sindicatos más representativos por irradiación

El fenómeno de la llamada “irradiación” merece un tratamiento diferenciado y es, sin duda, el nivel de representatividad que más controversia genera.

¹⁰ *Langile Abertzaleen Batzordeak*: Comisiones de Obreros Abertzales.

Aparece en el artículo 6.2 b) de la LOLS que indica que *tendrán la consideración de sindicatos más representativos: b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con la letra a);* y en el artículo 7.1 b) de la misma ley donde afirma que *los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).*

Los sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical más representativa a nivel estatal o de CCAA gozarán de la condición de sindicato más representativo. Es decir, esta condición se aplica a federaciones y confederaciones cuyos miembros no son trabajadores sino sindicatos, por lo que podríamos denominarlos, como apunta C. Cid Babarro (2013: 126), “sindicatos de sindicatos”.

En este caso, la mayor representatividad se determina únicamente en base al dato de la afiliación a las confederaciones más representativas, dejando a un lado los resultados obtenidos en las elecciones a representantes de los trabajadores.

El TC se pronuncia a este respecto y afirma en la sentencia 98/1985, de 29 de julio que: *<<determinados sindicatos o entes sindicales que no acrediten la implantación mínima del 10 por 100 prevista en el art. 7.2, en un ámbito territorial y funcional específico, puedan ejercer en dicho ámbito las funciones ligadas a la mayor representatividad>>.*

Siguiendo las ideas del autor anterior, existe una organización sindical matriz desde la que se transmiten (“*irradiar*”) las facultades que el sindicato receptor (“*irradiado*”) adopta como suyas; por esto, el sindicato más representativo por irradiación podrá ejercitar las mismas facultades que la ley haya concedido a aquella organización sindical en la que se encuadre, siempre dentro de su ámbito territorial y funcional específico, pero este sindicato no gozará de la especial posición jurídica que se manifiesta en la capacidad que tienen los sindicatos más representativos a nivel estatal para ostentar representación institucional ante los poderes públicos.

Como hemos mencionado al principio, este nivel de representación es el que más controversia genera y son muchos los autores que se han manifestado en contra porque puede atribuir competencias y privilegios a determinadas organizaciones sindicales en ámbitos en los que no las obtendrían por sus propios méritos. Así, continúa la dinámica de primar a los sindicatos mayoritarios en perjuicio de aquellos de menor tamaño.

Sindicatos simplemente representativos

Se trata de un grupo intermedio constituido por aquellos sindicatos cuya posición no alcanza los porcentajes mínimos que hemos estudiado anteriormente. El TC los denomina “sindicatos simplemente representativos” para diferenciarlos de aquellos sindicatos que cuentan con la mayor representatividad.

Están regulados en el artículo 7.2 de la LOLS que indica lo siguiente: *Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más*

representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.

La representatividad suficiente es un requisito necesario para que estos sindicatos puedan actuar en determinados ámbitos de la actividad sindical. El legislador considera necesaria una determinada audiencia electoral para intervenir en estos ámbitos (de los que hablaremos en los siguientes apartados).

Este tipo de sindicatos, en su respectivo ámbito territorial y funcional¹¹, también gozan de un régimen jurídico privilegiado pero no tan completo como en los niveles anteriores, ya que no podrán ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma ni tampoco tendrán derecho a obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

Sindicatos de menor representatividad

En último lugar haremos una pequeña mención a los sindicatos ordinarios o sindicatos de menor representatividad que son aquellos que no cumplen ninguna de las condiciones necesarias para ser denominados más representativos o simplemente representativos.

Están regulados al principio de la LOLS, concretamente en su artículo 2.2. que dice que *“las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:*

- a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.*
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.*
- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.*
- d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.*

Las secciones sindicales de estos sindicatos pueden ejercitar libremente la acción sindical en el ámbito empresarial correspondiente y mantienen todas sus funciones intactas.

¹¹ En este caso, la Ley no facilita ningún dato exacto sobre ese ámbito territorial y funcional, lo que supone un punto de inseguridad y desconocimiento en la interpretación y aplicación de la norma.

2.2.1.3. Prerrogativas de los sindicatos más representativos

Una vez analizados los grados o niveles de representatividad sindical que existen en nuestro ordenamiento jurídico, es importante hacer un pequeño análisis de las prerrogativas de las que disfrutaban estos sindicatos.

Tal como apunta Ignacio Albiol “la atribución del carácter de más representativo a determinados sindicatos persigue una doble finalidad. De un lado, conseguir un interlocutor válido, tanto para los poderes públicos como para la contraparte empresarial [...]. De otro lado, se pretende potenciar la efectividad del sindicato. Y por estas razones la ley les atribuye en exclusividad a estos sindicatos más representativos unas determinadas prerrogativas en materia de acción sindical.

De ahí que el alcance de la importancia del sindicato más representativo en un país determinado resida no sólo en su conceptualización –esto es, en la razón de los criterios determinantes de la mayor representatividad-, sino sobre todo en las funciones y prerrogativas atribuidas” (Albiol Montesinos, 1991: 117).

Dicho esto, seguiremos el análisis realizado por Ignacio Albiol (1991) y estudiaremos los artículos 6.3 y 7.1 de la LOLS que agrupan las diferentes prerrogativas que esta Ley concede a los sindicatos más representativos.

La representación institucional

Según dispone el artículo 6.3 a) de la LOLS, los sindicatos más representativos gozarán de capacidad para *ostentar la representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.*

En este caso, el término “representación institucional” engloba tanto la participación de los sindicatos a la hora de tomar partido en consultas y decisiones con los organismos públicos, como el derecho de información y consulta sobre ciertas disposiciones¹² (por ejemplo, lo referido al salario mínimo interprofesional regulado en el artículo 27 del ET).

En relación con esta prerrogativa, el TC declara que es una creación de la ley y no se desprende del contenido esencial de la libertad sindical, pues se atribuye sólo a ciertos sindicatos. Ahora bien, una vez que la ley ha establecido estas formas de participación, pasan inmediatamente a formar parte de la libertad sindical plena, que correspondería a todos los sindicatos más representativos pero no correspondería a aquellos que no lo sean.

Negociación colectiva

Viene establecida en el artículo 6.3 b) de la LOLS y afirma que los sindicatos más representativos tienen derecho *a la negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.*

¹² Entre los organismos públicos se encuentran las *Entidades Gestoras de la Seguridad Social*, el Instituto Nacional de Empleo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Junta Superior de Precios, El Instituto Social de la Marina, los Consejos Sociales de las Universidades, el Consejo Superior de la Fundación Pública, el Fondo de Garantía Salarial... etc.

El TC justifica este hecho y dice lo siguiente: “El apartado b) del art. 6.3 se refiere a la <<negociación colectiva en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores>>. Se trata de un específico supuesto de negociación, dotada de eficacia general y aplicable por tanto a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito, pertenezcan o no a las organizaciones pactantes. Es este carácter, y la necesidad lógica de reconocer la legitimación a quienes representen cualificadamente los intereses del grupo afectado, los que justifican la limitación a quienes ostentan una mínima representatividad, teniendo en cuenta que la negociación de eficacia reducida se reconoce a todo sindicato”. (STC 98/1985, de 29 de julio).

Esta prerrogativa hace referencia al artículo 87 del ET que contiene la legitimación para negociar convenios colectivos. El problema que se plantea en este punto es la eficacia de los convenios. La negociación colectiva permite a los sindicatos más representativos negociar convenios colectivos con eficacia general o *erga omnes*. Este hecho no resulta inconstitucional ni tampoco incompatible con el artículo 2 de la LOLS que reconoce el derecho a todos los sindicatos a negociar convenios colectivos de eficacia limitada a los empresarios y trabajadores afiliados.

La negociación colectiva es fundamental y necesaria en las Relaciones Laborales, y una de las tareas más importantes que llevan a cabo los sindicatos. Creo importante hacer una reflexión sobre ella pues en los últimos años ha sufrido modificaciones importantes.

En España, el sistema de relaciones laborales tiene un carácter tripartito en el cual, la determinación de las condiciones de trabajo son acordadas por los representantes de los trabajadores, por las empresas o sus representantes y por el Estado. El Estado se encarga fundamentalmente de coordinar el diálogo social entre los actores anteriores y también se encarga de fijar los mínimos legales necesarios para llevar a cabo la negociación.

La negociación colectiva está reconocida como Derecho en la Sección Segunda de la CE, concretamente en su artículo 37.1 que dice que *la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*, y a su vez también está regulada en el *Título III* del ET. La negociación colectiva actúa como instrumento jurídico y hace posible que se mejoren las condiciones de trabajo. Por otra parte, permite unificar las condiciones de trabajo por sectores.

Podemos afirmar que la consecuencia directa de la negociación colectiva es el convenio colectivo, también reconocido por la CE y el ET. El convenio colectivo es el instrumento jurídico que permite integrar, unificar y reconocer las condiciones de trabajo, así como mejorarlas frente a las leyes establecidas. Siguiendo las palabras de Valdés Dal-Ré “la Constitución garantiza, al tiempo que mandata garantizar a la Ley, tanto el derecho a la negociación colectiva como la fuerza vinculante de los convenios colectivos” (Valdés Dal-Ré, 2012: 113), es decir, el convenio colectivo se impondrá sobre las condiciones de trabajo reguladas en los contratos individuales de los trabajadores.

Los sindicatos más representativos se encargarán de negociar convenios colectivos estatutarios cuya eficacia es jurídica normativa y general o *erga omnes*, como hemos dicho en apartados anteriores.

Como apunta Marta Martínez-Matute (2016), la eficacia general o *erga omnes* de los convenios colectivos en España confiere a los trabajadores una elevada tasa de cobertura¹³. Pero esta elevada tasa de cobertura, que se encuentra entre las más altas del mundo, difiere mucho del número de afiliados a los sindicatos.

Para Carlos L. Alfonso Mellado (2012), la negociación colectiva se ha convertido en el instrumento principal de las relaciones laborales, ha pretendido siempre evitar los posibles vacíos de regulación legal existente, y se ha adaptado a los cambios sociales suponiendo siempre una mejora para los trabajadores.

La época de crisis económica de nuestro país ha impulsado una serie de reformas urgentes de la negociación colectiva. Durante los años 2011 y 2012 se aprobaron el Real Decreto-Ley (RDL en adelante) 7/2011 de 10 de junio, *de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, la Ley 3/2012 de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, las cuales han supuesto cambios en la negociación colectiva, siendo los más importantes según Carlos L. Alfonso Mellado (2012), los que siguen a continuación.

En primer lugar, la reforma pretende acabar con la función de garantizar la cobertura normativa. La eficacia general de los convenios permite una tasa de cobertura de la negociación elevada, “ahora bien, para que esa tasa de cobertura se haya mantenido en el tiempo, ha existido un importante elemento legal, la prórroga forzosa de los convenios, que mantenían su regulación normativa hasta que se firmase otro convenio” (Alfonso Mellado, 2012: 3). Tras las reformas, entra en vigor la *ultraactividad*¹⁴ de los convenios, donde la prórroga se ha limitado a un año, lo que supone un vacío legal porque no siempre existe un convenio superior o su regulación puede ser insuficiente.

En segundo lugar, la reforma pretende acabar con la negociación colectiva como instrumento de los sindicatos, dando más poder a las empresas. En este caso, cambia la prioridad aplicativa del convenio y prevalecerá el convenio de empresa sobre el convenio sectorial.

Por último, la reforma de la negociación colectiva facilita el descuelgue del convenio en vigor. Este cambio, junto con el anterior, supone “inaplicar directamente el convenio sectorial -e incluso el propio de empresa-, permitiendo la modificación de todo su núcleo duro negocial (jornada y distribución del tiempo de trabajo, retribuciones, organización del trabajo, etc.), sujeto a muy genéricas razones y con la eliminación de la posibilidad de bloqueo por parte de los trabajadores, pues ahora, en defecto de cualquier otra solución, se intenta imponer como último mecanismo de decisión al respecto, un arbitraje obligatorio [...]” (Alfonso Mellado, 2012: 7).

¹³ La tasa de cobertura de la negociación colectiva es la relación existente entre el número total de trabajadores cubiertos por convenios colectivos y el número total de trabajadores.

¹⁴ Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Se trata de reformas que no han hecho sino minorar el papel de la negociación colectiva, dejando a un lado a los trabajadores y organizaciones sindicales y dando poder a las empresas.

La participación en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas

Los sindicatos más representativos, según el artículo 6.3 c) de la LOLS, tendrán capacidad para *participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.*

El TC justifica esta prerrogativa de igual modo que la negociación colectiva.

Es necesario matizar que los sistemas a los que se refiere este punto, están regulados en la Ley 9/1987 de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo

El artículo 6.3 d) de la LOLS permite a los sindicatos más representativos *participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.*

El Tribunal Constitucional en su Sentencia 98/1985, de 29 de julio ha fijado los términos siguientes: “Su valoración debe efectuarse teniendo en cuenta la conexión con la negociación colectiva y la representación institucional, pues lo que el precepto prevé no es sino la participación en sistemas públicos de solución de conflictos, dado que los sistemas privados – es decir, creados por las propias partes, bien expresamente para un conflicto determinado, bien con carácter general y previo-, son obviamente libres. Se trata de atender, pues, a sistemas de solución de conflictos, voluntarios y no impuestos [...] creados por el Estado y cualificados por el interés general”. Nos referimos, por tanto, a sistemas de conciliación, mediación y arbitraje.

Promoción de elecciones a representantes de los trabajadores

Según dispone el artículo 6.3 e) de la LOLS, los sindicatos más representativos podrán *promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes a las Administraciones públicas.*

Esta facultad se regula en el artículo 67.1 del ET, del que se desprende que no es única para los sindicatos más representativos sino también para aquellos de representatividad suficiente. Los más representativos podrán promover las primeras elecciones en una empresa o centro de trabajo y también las elecciones sucesivas para renovar o confirmar a sus representantes.

El TC “pretende tan sólo ordenar de forma razonable dichas elecciones, partiendo del principio elemental de que únicamente los interesados y no al Estado compete acordar la celebración de las mismas” (STC 98/1985, de 29 de julio). Y continúa afirmando que el hecho de promover elecciones es distinto al

derecho de presentación de candidaturas, regulado en el artículo 2.2 d) de la LOLS, ya que todo sindicato puede presentarlas independientemente de su representatividad.

Cesiones temporales de inmuebles patrimoniales públicos

Contemplado en el artículo 6.3 f) de la LOLS, los sindicatos más representativos tendrán derecho a *obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente*.

Esta prerrogativa sólo es aplicable a los sindicatos más representativos a nivel Estatal y de CCAA, lo que planteó en sus inicios un posible caso de inconstitucionalidad. “Y, en este sentido, la Ley 4/1986, de 8 de enero, sobre cesión de bienes de patrimonio sindical acumulado ha tratado de salvar posibles achaques de inconstitucionalidad señalando que los bienes y derechos que forman parte del patrimonio sindical acumulado se ceden en uso a los sindicatos de trabajadores, <<con preferencia a quienes ostenten la condición de más representativos>>. (Albiol Montesinos, 1991: 121)

Para finalizar, conviene advertir que la LOLS en sus artículos 8.2 y 9.1, otorga mayores derechos a los sindicatos más representativos que a otros sindicatos y que son, entre otros el derecho a un tablón de anuncios, a la utilización de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades, al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales, a la excedencia forzosa y a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato.

2.2.2. La postura del TC

Hasta la aprobación en 1985 de la LOLS, los dos únicos supuestos de representatividad sindical eran, de una parte, el artículo 87.2 del ET que hacía referencia a la legitimación para negociar convenios colectivos, y, de otra, la disposición adicional 6º del ET referida a la representación institucional ante las Administraciones Públicas.

Como ya hemos comentado, la figura del sindicato más representativo en España queda fijada y establecida en la LOLS. Con anterioridad a esta ley, se habían introducido disposiciones que incluían elementos como “*sindicatos suficientemente representativos*” o “*sindicatos más representativos*”, lo que planteó problemas en cuanto al tratamiento de igualdad entre los diferentes sindicatos que, como menciona Ignacio Albiol Montesinos “dieron origen a una doctrina del Tribunal Constitucional (p. ej., TCo 22-7-82; 10-11-82) que se puede resumir en los términos siguientes:

- a) La justificación de la figura del sindicato más representativo se encontró en la necesidad de evitar los peligros de la atomización sindical; en cuanto que la representación de intereses de los trabajadores se podría ver notablemente mermada si se atribuyese por igual a todos los sindicatos.

- b) Dado que a nivel internacional no existen reglas para determinar cuáles deban ser las organizaciones sindicales más representativas, los criterios al respecto deben ser establecidos por el Estado.” (Montesinos, 1991: 112-113).

Siguiendo las ideas del mismo autor, es importante saber que los criterios que se establezcan deberán ser totalmente objetivos y nunca ofrecer abuso o parcialidad.

El concepto de sindicato más representativo choca con el principio de igualdad y libertad sindical en tanto que presenta un estatus jurídico privilegiado a determinadas organizaciones sindicales. Ante esta situación, el TC ha tenido que pronunciarse sobre las diferencias de trato que implica y sobre la constitucionalidad de la figura de sindicato más representativo.

J.L. Monereo Pérez y J.A. Fernández Avilés (2008) afirman que la Administración Pública podrá intervenir en actuaciones de promoción del hecho sindical siempre y cuando esté justificado y contribuya a cumplir lo dispuesto en los artículos 9.2 y 129.2 de la CE (facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural y promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa).

El TC apoya la figura de sindicato más representativo basándose en la idea de eliminar la atomización y dispersión social existente; pero también menciona que la concesión de privilegios que se da a determinados sindicatos no puede suponer para los demás la privación de los medios necesarios para la defensa de sus intereses.

“La igualdad de trato entre los sindicatos forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical según la doctrina del TC. En el derecho de libertad sindical está implícita la exigencia de igualdad entre las diferentes organizaciones sindicales y la prohibición de injerencia de los poderes públicos a efectos de no alterar con su intervención la libertad e igualdad del ejercicio de la actividad sindical. [...] De manera que la diferencia de trato entre sindicatos será compatible con los arts. 14 y 28.1 CE siempre que la desigualdad esté desprovista de una justificación objetiva y razonable que deberá apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Por consiguiente, el principio de igualdad de trato, connatural a un sistema de libertad y pluralidad sindical, no impide que, en determinadas ocasiones y para determinadas funciones, el TC haya admitido un trato desigual a los sindicatos que no vulnera el art. 14 CE cuando está basado en el criterio de la mayor representatividad” (Monereo Pérez y otros, 2008: 258).

Siguiendo a los mismos autores, el TC defiende la existencia de sindicatos más fuertes para evitar la atomización sindical porque se vería mermada la eficacia representativa de los trabajadores. “Así pues, conforme a la doctrina del TC, el derecho al trato igualitario que tienen todos los sindicatos no es incompatible con la utilización por parte de los poderes públicos, de criterios dirigidos a seleccionar, en evitación de una posible atomización sindical, a aquellos sindicatos que gocen de una especial implantación,

audiencia o consideración dentro del colectivo en el que ejercen su actividad y, en atención a ello, concederles determinadas facilidades, apoyo y ventajas que potencien y favorezcan su actuación, que no se reconocen al resto de los sindicatos, siempre y cuando la selección se realice según criterios objetivos que impidan diferencias de trato injustificadas o la introducción de elementos de imparcialidad o arbitrariedad [...].” (Monereo Pérez y otros, 2008: 259).

En cualquier caso, queda reconocida legalmente la mayor representatividad sindical, cuyas dudas sobre su constitucionalidad han sido saldadas positivamente por el TC conciliado siempre con la disciplina de la CE.

CASO PRÁCTICO

CAPÍTULO III:

ANÁLISIS ECONÓMICO-FINANCIERO DE COMISIONES OBRERAS

3.1. Confederación Sindical de Comisiones Obreras

3.1.1. Origen e historia de la Confederación

Tras la victoria militar de Francisco Franco en 1939, se inauguró en España una de las dictaduras más largas sucedidas en Europa caracterizada por su profundo carácter de clase. Se reprimió el movimiento obrero, las libertades democráticas y el Estado del Bienestar; también se prohibieron los partidos políticos y las organizaciones sindicales, cuyos miembros se asentaron en el exilio.

Desde 1939 hasta 1942, la dictadura organizó un aparato específico para regular las relaciones laborales creando dos nuevas instituciones que fueron la Organización Sindical Española (en adelante OSE), sindicato vertical cuya afiliación era obligatoria para los empresarios y trabajadores y la Magistratura de Trabajo que eran tribunales específicos en materia laboral.

Durante los primeros años de la década de los años cincuenta, surgieron comisiones espontáneas de trabajadores motivadas por los problemas laborales a los que se enfrentaban como los salarios, la salud laboral, etc.

En el año 1953, la OSE convocó las primeras elecciones a vocales jurados de empresa, que eran los enlaces sindicales de esa época. En este caso, grupos de militantes de la oposición, la mayoría comunistas, trabajadores descontentos e incluso, miembros de la Acción Católica intentaron, sin mucho éxito, articular candidaturas alternativas a las oficiales.

El hito fundacional de CCOO surgió en 1957 en Gijón, donde los trabajadores de la mina de *La Camocha* crearon una comisión y declararon una huelga que duró nueve días la cual terminó con su victoria, ahí nació CCOO.

Durante los años sesenta, CCOO cobró un nuevo impulso gracias a las elecciones sindicales y a la negociación colectiva (permitida por la Ley de Convenios Colectivos de 1958), “el binomio formado por las elecciones sindicales y los convenios colectivos ofrecieron una oportunidad única para el desarrollo de las Comisiones Obreras. Las elecciones, a pesar de sus limitaciones severas, permitieron a sus activistas acceder a cargos, sobre todo a nivel de empresa, en los sindicatos verticales” (CS de CCOO: 2016: 14).

A mediados de esta década, CCOO ya estaba asentada en las principales ciudades y se coordinaba a nivel estatal; aparecieron en escena los despachos laboristas, que significaron un inestimable apoyo para las Comisiones. En 1967 firmaron sus primeros documentos creándose así una Coordinadora General haciendo que CCOO funcionase como un movimiento organizado y se definieron como “un movimiento de trabajadores unitario, plural e independiente del Estado, de los partidos y de cualquier tendencia ideológica [...]. En suma, las Comisiones Obreras constituyeron una cultura política que incluyó elementos identitarios de largo alcance: una vocación unitaria; el carácter plural de su composición en términos de ideología o de otro tipo de creencias, la participación obrera a través de la democracia interna, cuyo elemento central era la asamblea; la autonomía e independencia política; el carácter sociopolítico” (CS de CCOO: 2016: 28).

A finales de los sesenta y la década de los setenta, se impuso en España un fuerte movimiento huelguístico debido a la expansión de CCOO y la vuelta de los demás sindicatos del exilio. El régimen franquista, ante esta situación, respondió con la represión: asesinatos, abusos, intervenciones y detenciones policiales, torturas, condenas excesivas de cárcel, etc.

La actuación de CCOO y la movilización obrera fueron determinantes para impedir la continuidad de la dictadura tras la muerte de Franco en 1975.

El 17 de octubre de 1976, tras varios actos clandestinos, CCOO ratificó la constitución de la Confederación Sindical de CCOO (CS de CCOO en adelante), pero no fue hasta abril del año siguiente cuando la CS de CCOO quedó legalizada en el registro del Ministerio del Interior. En el año 1978, se celebró en Madrid el I Congreso Federal y Marcelino Camacho fue elegido Secretario General.

A finales de 1978, el Gobierno aprobó la nueva normativa de elecciones sindicales y los trabajadores pudieron votar por primera vez en democracia. La fuerza sindical más votada de ese año fue CCOO (66.540 delegados) seguida de UGT (41.897 delegados).

Los primeros años de transición política estuvieron caracterizados por una gran crisis económica y social: estancamiento económico, inflación, desempleo, baja calidad de vida, contaminación, problemas de salud, etc.

“El mes de octubre de 1977, tras la victoria electoral de la UCD, las fuerzas políticas parlamentarias firman los Pactos de la Moncloa, que apoyaría CCOO. Desde entonces y hasta 1986 tuvo lugar un proceso de concertación social centralizada. CCOO suscribió algunos de estos acuerdos y rechazó otros. En todo caso, estos acuerdos respondían a la siguiente lógica: la moderación salarial facilitaría la recomposición del excedente empresarial. A su vez, éste facilitaría nuevas inversiones y, como corolario, nuevos empleos. Al mismo tiempo, la moderación laboral proporcionaría estabilidad al proceso de transición” (CS de CCOO: 2017: 18).

En 1985 comenzaron de nuevo grandes conflictos, como las huelgas generales de ese mismo año y las posteriores de 1988, 1992 y 1994 debido a discrepancias con el Gobierno y la patronal que buscaban endurecer el acceso a las pensiones, y precarizar el empleo y las condiciones laborales. En los años ochenta UGT se convirtió en el sindicato con mayor número de representantes dejando a CCOO el papel de segunda fuerza sindical más votada; durante estos años, ambas organizaciones sindicales se erigieron como sindicatos mayoritarios.

Con motivo de la huelga de 1988, CCOO introdujo un cambio cultural en lo que concierne al diálogo social y optó por negociar grandes temas concretos por separado, para evitar bloquear el conjunto del diálogo social.

En el año 1987, con ocasión del IV Congreso Federal, Antonio Gutiérrez fue elegido nuevo Secretario General de CCOO. En 1990, CCOO ingresó en la Confederación Europea de Sindicatos.

El decenio de los años noventa estuvo caracterizado por la crisis económica de principio de década, combinada con huelgas generales y una serie de acuerdos sociales y propuestas del Gobierno que no calaron en los sindicatos. Entre los acuerdos sociales suscritos por los sindicatos podemos mencionar el *Pacto de Toledo* (1995), el *Pacto sobre Pensiones* (1996), el *I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos* (1996) o el *I Acuerdo sobre Negociación Colectiva* (1997).

Durante los años noventa y debido a los acuerdos y pactos laborales, CCOO sufre un proceso de fusiones entre sus federaciones así como un incremento de la afiliación de los servicios; también estableció la lucha por la igualdad de género en el interior de su sindicato.

En el año 2000 José María Fidalgo fue nombrado Secretario General en su VII Congreso Federal. Los primeros años del nuevo siglo estuvieron

caracterizados por el crecimiento de la economía y CCOO priorizó la lucha por el empleo de calidad, reclamando más derechos laborales y sociales y más estabilidad. Se firmaron acuerdos como la *Reforma Laboral de 2006* para combatir la precariedad laboral, la *Ley de Dependencia* de ese mismo año, o el *Acuerdo de Pensiones* de 2011.

Durante los últimos años, CCOO en acción con UGT, han respondido a las reformas laborales del Gobierno con huelgas y movilizaciones generales; reformas que precarizaban e iban en contra de las relaciones laborales.

En el año 2008, Ignacio Fernández Toxo fue elegido nuevo Secretario General de CCOO hasta 2017 que fue sustituido por Unai Sordo. A partir de 2010 y debido a la gran crisis económica que se vivía, el Gobierno puso en marcha una política severa de austeridad que no fue bien recibida por parte de los sindicatos y respondieron a ella con una huelga general.

Actualmente, el Gobierno ha eliminado derechos básicos de los trabajadores y ha llevado a cabo reformas laborales sin contar con las fuerzas sindicales. En este sentido, CCOO continúa luchando contra esas reformas asegurando las condiciones laborales de los ciudadanos y ha iniciado un nuevo proceso de organización y programación de la Confederación.

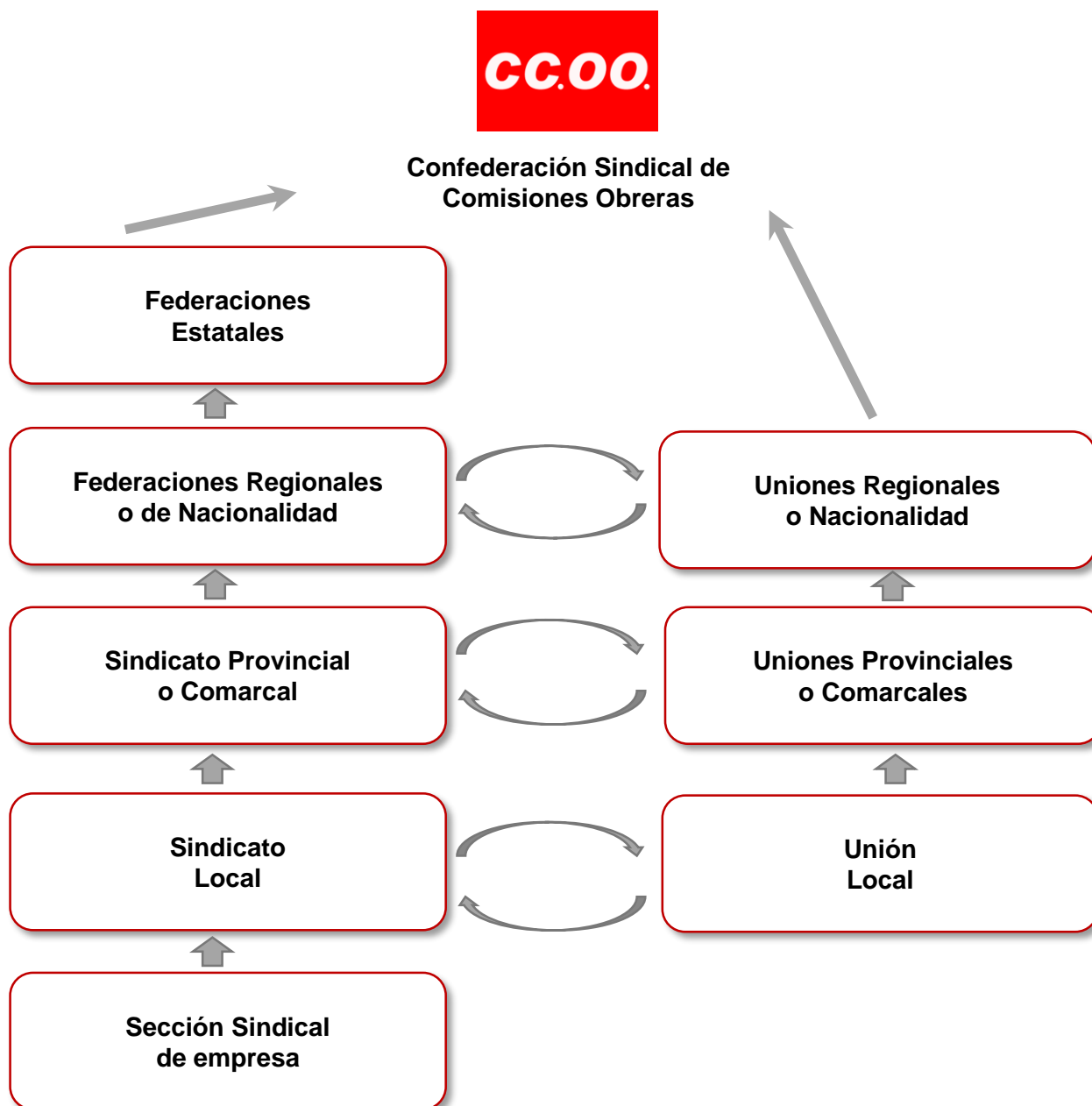
3.1.2. Estructura de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CCOO es la fuerza sindical más importante en España por su número de delegados elegidos en las elecciones sindicales. Se define como un sindicato demócrata y de clase, reivindicativo y participativo, igualitario, plural, internacionalista, pluriétnico y multicultural.

Según el artículo 1 de sus estatutos, *la CS de CCOO es una organización sindical democrática y de clase que confedera a las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales en ella integradas* (y que se muestran detalladas en el anexo II)

La CS de CCOO tiene una estructura organizativa que facilita la coordinación de las necesidades de los usuarios y que permite realizar una acción sindical de marcado contenido socio-político en la sociedad. La siguiente figura muestra la estructura organizativa de la CS de CCOO.

Figura 3. 1. Esquema organizativo de la CS de CCOO



Fuente: Elaboración propia

Como vemos en la figura la CS presenta una doble estructura. En sentido vertical integra a todos los trabajadores desde el lugar de trabajo; según el sector se organiza por Federaciones o Sindicatos de rama o sector. En sentido horizontal integra a todos los trabajadores atendiendo criterios territoriales en función del lugar de residencia por Uniones Territoriales. Por último, a nivel nacional reconoce niveles específicos de organización a través de las Confederaciones de nacionalidad.

Las actividades más importantes que lleva a cabo la CS de CCOO en la actualidad son la acción sindical y la negociación colectiva. Dentro de la acción sindical destaca el diálogo social que incluye el diálogo tripartito entre sindicatos, empresas y Gobierno, el diálogo social interprofesional y europeo y lo referido al Salario Mínimo Interprofesional.

La negociación colectiva, como hemos visto en el capítulo anterior, es la actividad principal y más importante del sindicato. En el año 2013 el número total de convenios colectivos firmados por CCOO fue 2.502, mientras que en 2017 tan solo se firmaron 127 convenios.

En la actualidad también llevan a cabo actividades tales como desarrollo organizativo, Responsabilidad Social de las Empresas, políticas sectoriales, asesoramiento jurídico y sindical, políticas de empleo y fondos estructurales, políticas migratorias, coordinación del área pública y gabinetes jurídicos, finanzas, recursos humanos y servicios a la afiliación, formación, etc.

3.1.3. La afiliación sindical

La razón de ser del sindicato es, sin duda, su número de afiliados. La afiliación sindical en nuestro país alcanza una tasa del 15,9%, esto es, 16 de cada 100 trabajadores está afiliado a un sindicato. Esta tasa de afiliación es una de las más bajas de la Unión Europea.

Por un lado, uno de los principales motivos de esta baja tasa de afiliación es sin duda que en España, el marco institucional y normativo que regula las condiciones de trabajo universaliza la cobertura de la intervención sindical, o, lo que es lo mismo, el convenio colectivo se extiende a casi la totalidad los trabajadores. Este hecho provoca que los trabajadores actúen como *free riders*¹⁵.

Por otro lado, la baja tasa de afiliación se deriva de la falta de tradición sindical en España debido a la afiliación obligatoria al sindicato vertical durante la dictadura, y también está condicionada por la alta temporalidad de los contratos de trabajo.

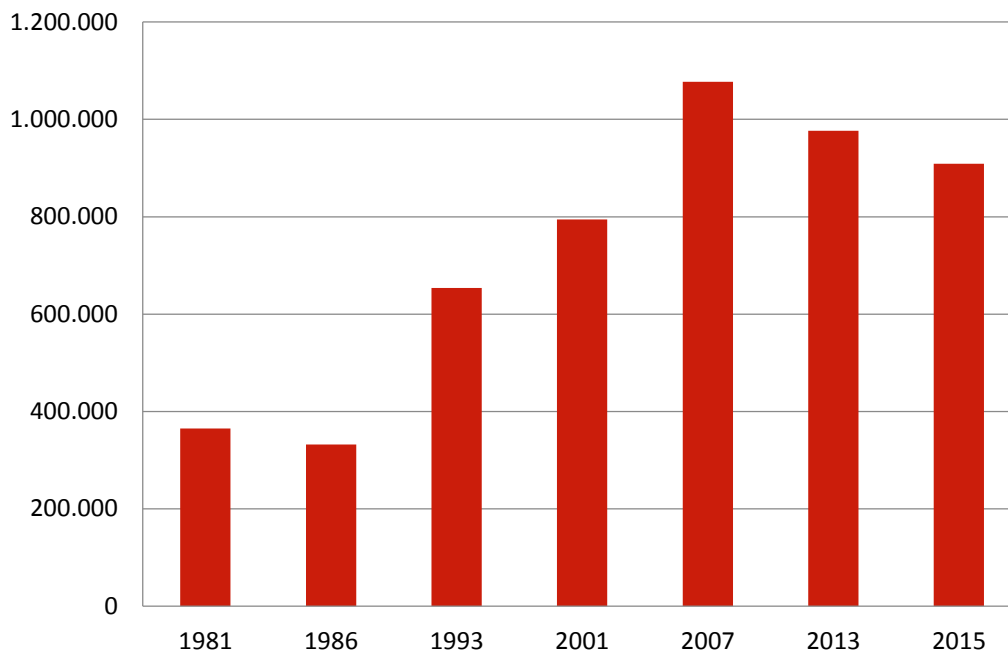
El perfil del trabajador afiliado en España es un hombre, mayor de 40 años, con contrato indefinido y que trabaja en el sector privado, mientras que los que menos se afilian son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores con contratos de duración determinada.

La evolución de la afiliación en España ha seguido una tendencia más o menos creciente desde el final de la dictadura con estancamientos y recuperaciones debido recesiones económicas, actualmente sólo están afiliados a algún sindicato unos tres millones de trabajadores.

¹⁵ En este caso nos referimos a los *free riders* como los trabajadores que no están afiliados a ningún sindicato pero que se benefician de las mejoras laborales que éstos consiguen.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la afiliación sindical en CCOO en los últimos 40 años.

Gráfico 3. 1. Evolución de la afiliación de CCOO (1981-2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

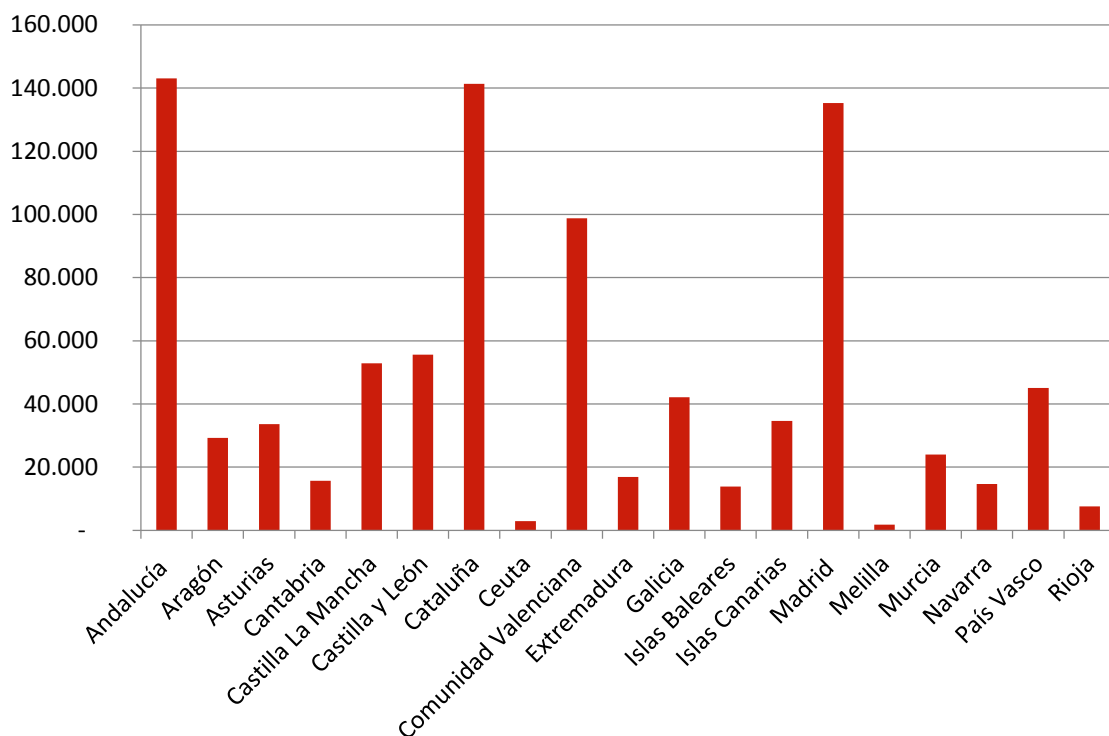
El gráfico sólo muestra la afiliación a CCOO, pues ha sido imposible conseguir datos sobre la afiliación total en España, pero la tendencia que sigue esta afiliación en CCOO podemos extrapolarla a la afiliación total en nuestro país.

Vemos como la afiliación a CCOO tiene una clara tendencia creciente hasta el año 2007. Los primeros años la afiliación es reducida por la crisis de los años 80 y porque todavía no se había consolidado un sistema de relaciones laborales.

A partir de 1986, la afiliación crece en nuestro país llegando a triplicarse en el año 2007 debido a la fase expansiva que sufre la economía. A partir de ese año la afiliación muestra una tendencia decreciente debido a la crisis económica.

El siguiente gráfico muestra la afiliación a CCOO por CCAA durante el año 2015.

Gráfico 3. 2. Afiliación a CCOO por CCAA (2015)

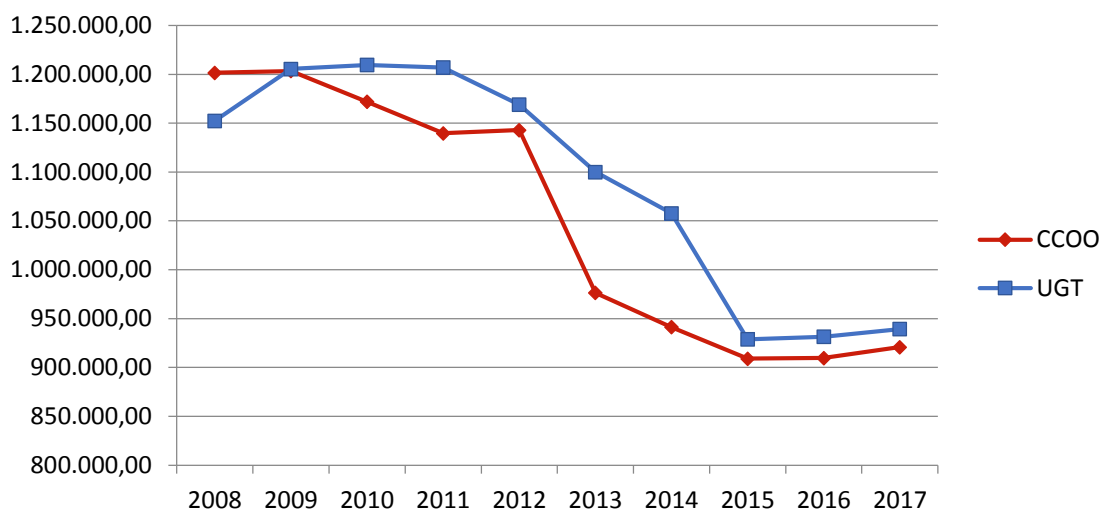


Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

Observamos como Cataluña, Andalucía, Madrid y Comunidad Valenciana concentran la mayor parte de los afiliados a CCOO, mientras que Ceuta, Melilla, La Rioja e Islas Baleares arrojan los valores más reducidos.

Por otra parte, Servicios a la Ciudadanía e Industria son las mayores federaciones en términos afiliativos.

A continuación aparece un gráfico que muestra el número de afiliados que tienen los sindicatos más representativos en nuestro país desde el año 2008 al año 2017.

Gráfico 3. 3. Número de afiliados a CCOO y UGT (2008-2017)

Fuente: Elaboración propia a partir del diario ABC

Podemos observar en el gráfico la reducción de afiliados en los dos sindicatos más representativos de España; perdiendo cada uno alrededor del 20% del total.

En este caso, UGT se postula como el sindicato con más afiliados en nuestro país, pero con menor número de representantes sindicales, por lo que CCOO sigue siendo el sindicato más fuerte.

La pérdida de afiliados supone para los sindicatos mayoritarios un descenso significativo de ingresos ya que, la cuota sindical que pagan sus afiliados es su principal fuente de ingresos.

3.1.4. Transparencia y financiación

La transparencia es uno de los ejes fundamentales de toda acción política. En el momento en el que los ciudadanos pueden conocer con exactitud cómo se deciden y manejan los fondos públicos se da respuesta a las exigencias de la sociedad, ya que pueden juzgar y decidir en consecuencia.

Casi la totalidad de los Estados de la Unión Europea cuentan con una legislación específica en materia de transparencia y nuestro país adopta esta legislación en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. En su artículo 1 afirma que *tiene por objeto ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento.*

La Ley busca, por tanto, que los ciudadanos conozcan la información detallada de aquellos sujetos que reciben ingresos por parte de la Administración o que firman contratos con ésta, entre los que se incluyen los sindicatos.

El artículo 3 a) de la Ley obliga a los sindicatos a acogerse a lo que se establece en el capítulo II de la Ley, dedicado a la publicidad activa, y deberán difundir la información precisa sin esperar la solicitud de la misma mediante sus portales web.

En concreto, el artículo 8.2 de la Ley señala que las organizaciones sindicales deberán hacer pública la información relativa a sus contratos y convenios suscritos con la Administración Pública y las subvenciones y ayudas públicas concedidas con indicación de su importe, objetivo o finalidad y los beneficiarios.

Los sindicatos que reciben subvenciones en proporción a su representatividad deberían mostrar la información anterior pero no lo hacen. Únicamente cumplen esta legislación la CS de CCOO y UGT, aunque con salvedades ya que sólo podemos acceder a la información sobre subvenciones en la que sólo aparece el importe de las mismas.

En España como hemos visto a lo largo del trabajo, los sindicatos cumplen una función social imprescindible que es la defensa de los intereses de los trabajadores; por este motivo, en nuestro Estado Democrático de Derecho, los sindicatos tienen reconocido el papel de sujeto político.

Por ello, los sindicatos reciben subvenciones, ingresos o ayudas tales como las cuotas de los afiliados, las subvenciones procedentes del Estado por su representatividad o participación institucional, o ingresos por la prestación de servicios.

La cuota que reciben por parte de sus afiliados, como hemos mencionado, es su principal fuente de financiación y supone para los sindicatos poder hacer frente a aproximadamente el 50% de sus gastos. CCOO recibió en el año 2016 un total de 12,5 millones de euros por las cuotas de sus afiliados.

La segunda fuente de ingresos más importante son las subvenciones por representatividad¹⁶. Estas subvenciones se otorgan tanto a nivel estatal como a nivel de CCAA, y se obtienen según la representatividad lograda en las elecciones sindicales. Como sostiene O. Vargas (2011), son empleadas para financiar la actividad habitual de los sindicatos como puede ser el arrendamiento de sus sedes o los gastos de transporte.

¹⁶ En un primer momento, estas subvenciones sólo estaban previstas para los sindicatos más representativos (tal como establece el artículo 6 de la LOLS) pero el TC declaró su inconstitucionalidad porque entendía que todos los sindicatos llevan a cabo actividades que deben estar subvencionadas; por eso, el reparto de estas subvenciones se realiza según el porcentaje de representatividad de cada uno.

Otra fuente de ingresos son las subvenciones que reciben por su participación institucional, es decir, se obtienen para sufragar los gastos de las organizaciones sindicales por su participación en los órganos y consejos de los que forman parte.

También reciben subvenciones para la realización de proyectos sociales tales como la integración laboral, la igualdad, programas sobre salud laboral, violencia de género, etc. En este caso, si la subvención no es ejecutada en su totalidad en el año previsto, el sindicato tendrá que devolverla.

La siguiente tabla muestra las subvenciones obtenidas por CCOO durante el año 2016. No podremos analizarlas con detenimiento en el apartado siguiente pues ha sido imposible conocer detalladamente su utilidad.

Tabla 3. 1. Subvenciones recibidas por CCOO (2016)

ENTIDAD CONCEDENTE	OBJETIVO	IMPORTE
Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Subvenciones por representatividad	3.496.528,63 €
	Subvenciones por participación institucional	640.111,16 €
	Programas para inmigrantes nacionales	262.023 €
	Compensaciones de gastos	104.580 €
	Gastos de funcionamiento	31.940,86 €
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	Programas sobre drogodependencia	70.000 €
	Programas supracomunitarios sobre adicciones	40.000 €
	Mantenimiento y funcionamiento de asociaciones juveniles	19.200 €
Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente	Ayudas a los sindicatos de sectores agroalimentario y medioambiental	7.987,20 €
TOTAL		4.672.370,85 €

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

El importe total de las subvenciones recibidas en el año 2014 ascendió a 7.346.927,88€, lo que supone una reducción de casi 3 millones de euros respecto al año 2016, desglosado en la tabla.

Otra fuente de ingresos de los sindicatos son aquellos que reciben por la prestación de servicios en el ámbito del asesoramiento jurídico y sindical, tanto para afiliados como para no afiliados. Los afiliados con antigüedad tendrán este servicio de manera gratuita, mientras que las personas no afiliadas pagarán los honorarios establecidos. CCOO recibió por este concepto en el año 2016 un total de 93.090 euros, un 13% menos que en 2015.

Por último, los sindicatos también reciben ingresos por participar activamente como empresarios gestionando los fondos de pensiones privados de los trabajadores que así lo deseen. CCOO ingresó en el año 2015 alrededor de 2,5 millones de euros.

Los sindicatos pioneros en Europa que permitieron avanzar hasta la consecución de un adecuado sistema de relaciones laborales son, entre otros, los sindicatos franceses y alemanes y por ello comentaremos brevemente su manera de financiarse.

Por una parte, la Constitución Francesa otorga a los trabajadores el derecho a la libertad sindical. En Francia sólo dos millones de trabajadores están afiliados a algún sindicato.

Los sindicatos franceses, al igual que los sindicatos españoles, se financian con las cuotas de sus afiliados y con fondos públicos y aseguran que las cuotas de sus afiliados suponen más del 50% del total de sus ingresos lo que garantiza su independencia financiera.

Por otra parte, la Constitución Alemana también confiere a los trabajadores el derecho de libertad sindical. En este caso, más de ocho millones de trabajadores están afiliados a algún sindicato de los cuales, casi tres cuartas partes pertenecen a la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB en adelante).

Los sindicatos de la DGB se financian única y exclusivamente con las cuotas que reciben por parte de sus afiliados y con los ingresos de su patrimonio. No obtienen ningún ingreso por parte del Estado Alemán y su funcionamiento y todo su personal están financiados por ellos mismos; son, por tanto, totalmente independientes en su gestión.

3.2. Análisis de los Estados Financieros

Los estados financieros o estados contables son los documentos que deben elaborar las empresas para informar y dar a conocer su situación económico-financiera, así como los cambios experimentados en una fecha o periodo determinado, para facilitar de esta manera el conocimiento de su actividad y funcionamiento.

Según establece el Plan General Contable (en adelante PGC) los estados financieros que las empresas tienen obligación de confeccionar son: el Balance de Situación, la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, la Memoria, el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y el Estado de Flujos de Efectivo.

El Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias son los estados financieros más importantes en los que debemos fijarnos para analizar y describir la situación económico-financiera de CCOO.

3.2.1. Balance de Situación

El Balance de Situación es el estado económico-financiero de una empresa que nos ofrece información referida a los saldos de bienes, derechos y fuentes de financiación de una empresa en un momento concreto. Comprende las siguientes masas patrimoniales.

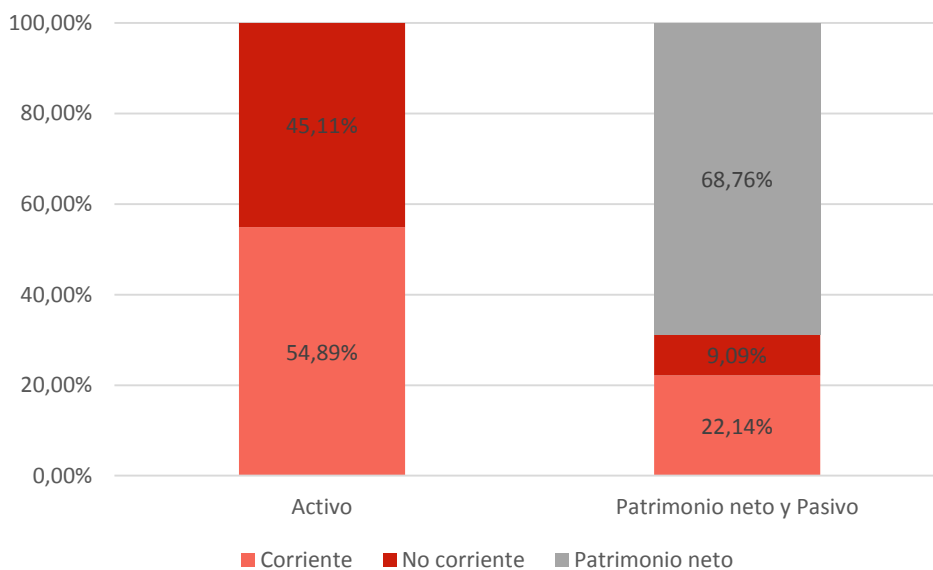
El Activo es la relación de bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa, resultantes de sucesos pasados, de los que se espera que la empresa obtenga beneficios o rendimientos económicos en un futuro (PGC, 2007; 42).

El Pasivo comprende las obligaciones actuales surgidas como consecuencia de sucesos pasados, para cuya extinción la empresa espera desprenderse de recursos que puedan producir beneficios o rendimientos económicos en el futuro (PGC, 2007; 42),

El Patrimonio Neto constituye la parte residual de los activos de la empresa, una vez deducidos todos sus pasivos. Incluye las aportaciones realizadas, ya sea en el momento de constitución o en otros posteriores, por sus socios o propietarios, que no tengan consideración de pasivos, así como los resultados acumulados y otras variaciones que le afecten (PGC, 2007; 42-43).

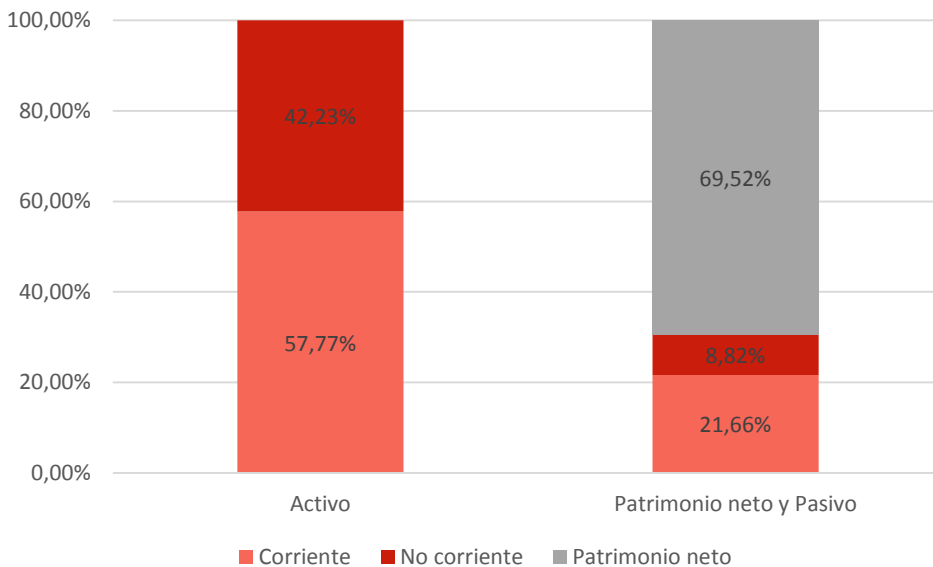
En este apartado llevaremos a cabo un análisis de las masas patrimoniales que componen del balance del sindicato durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016. En el anexo III se pueden consultar los datos relativos a las cuentas del sindicato. En primer lugar se muestran una serie de gráficos que representan la estructura del balance de cada año, seguido de un análisis más minucioso de cada una de las masas patrimoniales.

Gráfico 3. 4. Balance CCOO 2013



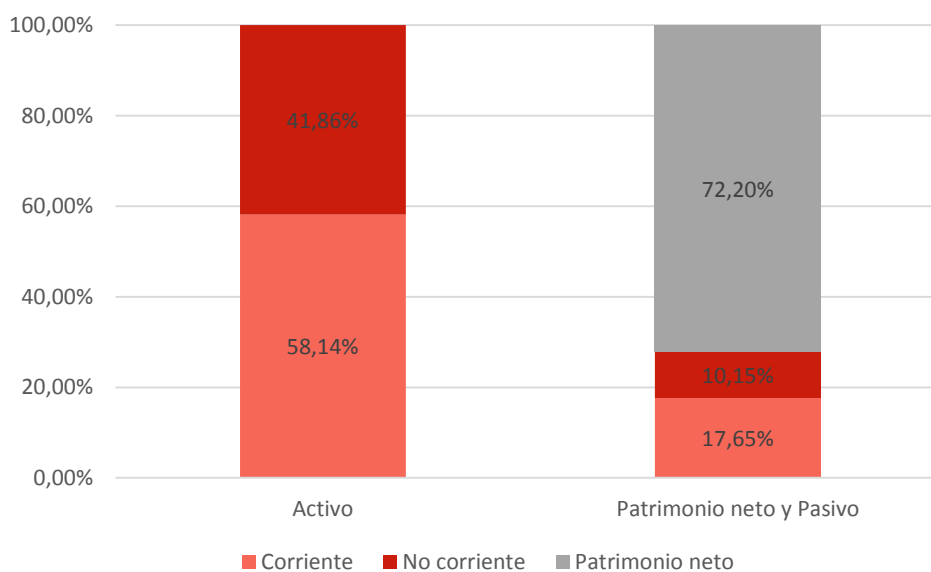
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. 5. Balance CCOO 2014



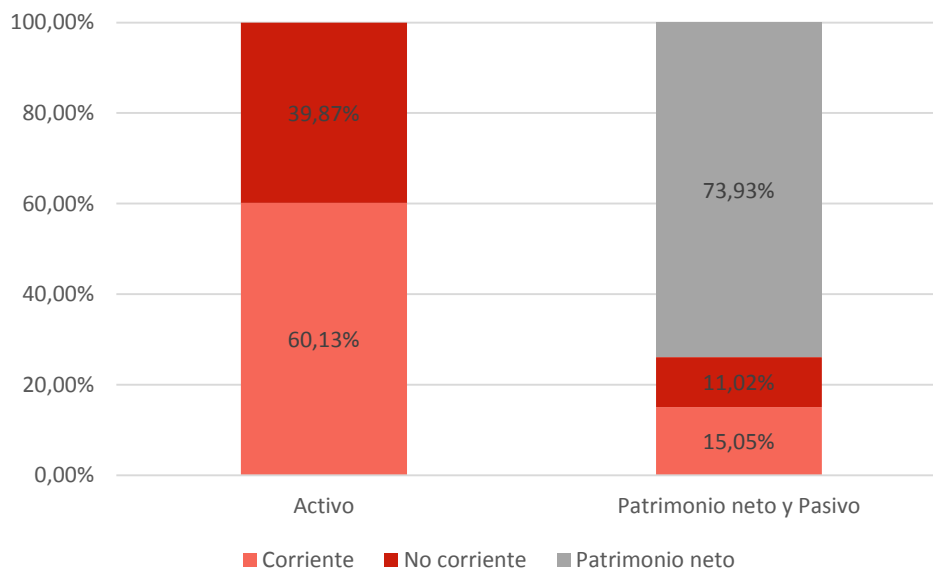
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. 6. Balance CCOO 2015



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. 7. Balance CCOO 2016



Fuente: Elaboración propia

Activo

Analizando con más detalle las variaciones de las diferentes partidas del Activo No Corriente, podemos destacar dos.

Por un lado, el *I. Inmovilizado intangible*, que pese a no tener una gran relevancia en el total del Activo No Corriente, en el 2016 no representa más del 0,05%. Sí llama la atención la disminución de casi un 80% que ha sufrido durante los cuatro años analizados debido a la amortización de las patentes, licencias y aplicaciones informáticas.

Las *V. Inversiones en organizaciones internas a largo plazo* han descendido en torno a un 10%, pero afecta de manera más significativa al total del Activo No Corriente ya que constituyen aproximadamente el 42% del total. Dentro de esta partida, encontramos los instrumentos de patrimonio que se refieren a la participación en empresas del grupo y asociadas, que pierden valor progresivamente debido al deterioro y la variación en la cuenta de pérdidas y ganancias de éstas. La reducción más significativa es la del año 2016, pues la empresa G.P.S, SAU sufrió una variación en su cuenta de pérdidas y ganancias de casi un millón de euros. Por otro lado, los créditos a organizaciones confederadas también van perdiendo valor progresivamente y como hemos podido ver en la memoria se debe al deterioro de los créditos a largo.

Las *VI. Inversiones financieras a largo plazo* no han sufrido grandes variaciones en los últimos años. Dentro de esta partida encontramos los instrumentos de patrimonio que están constituidos por el valor nominal del 5% de la participación en el Capital Social de la empresa Atlantis Vida, SA.

Respecto al *III. Inmovilizado material*, *IV. Inversiones inmobiliarias*, y *VII. Activos por impuesto diferido* no han experimentado importantes variaciones durante el periodo.

Siguiendo con el Activo Corriente comentaremos lo más significativo.

La partida *III. Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar* ha disminuido un 63% durante los cuatro años analizados. Esta partida contiene deudores de organizaciones internas que se divide en entidades propias deudoras que son las fundaciones, y las organizaciones confederadas. Las fundaciones cuya deuda es más importante son la Fundación para la Formación y Empleo Miguel Escalera (en los años 2013 y 2016) y la Fundación 1º de Mayo (en los años 2014 y 2015). Vemos como las organizaciones confederadas deudoras más relevantes durante los cuatro años analizados son la Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC) y el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia; también destaca en el año 2013 CCOO Construcción y Servicios.

Otra categoría significativa, dentro de la partida *III* es otros créditos con las Administraciones Públicas que se refieren a las subvenciones recibidas de Hacienda Pública. En el año 2013 suponía más del 50% del total y ha disminuido un 85% en los diferentes años, minorando su porcentaje al 21%.

Las partidas de clientes por ventas y prestaciones de servicios, deudores varios, personal y activos por impuesto corriente no han sufrido grandes cambios en los diferentes años.

La partida de *VI. Inversiones en organizaciones internas a corto plazo* ha disminuido un 67% su valor en el periodo analizado debido principalmente al deterioro de un crédito a corto plazo en 2015 por importe de 710.000 euros.

Las partidas *V. Inversiones financieras a corto plazo* y *VI. periodificación a corto plazo* no muestran cambios relevantes.

Para finalizar, la partida *VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes* es la que más peso tiene en el total del Activo Corriente y la que más crece a lo largo de los años. Supone en el año 2013 un 73% del total, llegando al 88% en el año 2016; ha aumentado en total un 35%. En este caso, la partida otros activos líquidos equivalentes se mantiene invariable, siendo tesorería la que sufre un incremento más significativo del 43%.

Patrimonio Neto

El Patrimonio Neto es la masa patrimonial con más peso en el Balance de Situación. Representa más del 65% del total en el año 2013, alcanzando las tres cuartas partes en el ejercicio 2016 debido al incremento de los Fondos Propios. Destaca la compensación con el remanente del ejercicio 2014 que cubre el resultado negativo del ejercicio anterior y se traspasa la diferencia a *I. Reservas*.

Las demás partidas se mantienen constantes durante los años analizados.

Pasivo

Analizando con más detalle las partidas de Pasivo No Corriente destacamos que *I. Provisiones a largo plazo* suponen casi la totalidad de esta masa patrimonial.

I. Provisiones a largo plazo ha aumentado un 23%. Cada año las provisiones para actividades sindicales, referidas a la dotación para congresos, han aumentado progresivamente un 25%; mientras que las provisiones para responsabilidades, referidas a las provisiones para la formación, han ido disminuyendo en el tiempo. La partida de provisiones que más peso tiene es otras provisiones en las que se integran otros riesgos, otros fondos y fondos de la Confederación Sindical.

La partida *II. Deudas a largo plazo* no muestra variaciones significativas durante el periodo analizado, incluyéndose aquí las deudas con entidades propias y las fianzas y depósitos recibidos. En la partida *IV. Pasivos por impuesto diferido* tampoco existen cambios y se refiere a la valoración de activos financieros disponibles para la venta.

En cuanto al Pasivo Corriente observamos que va perdiendo valor progresivamente.

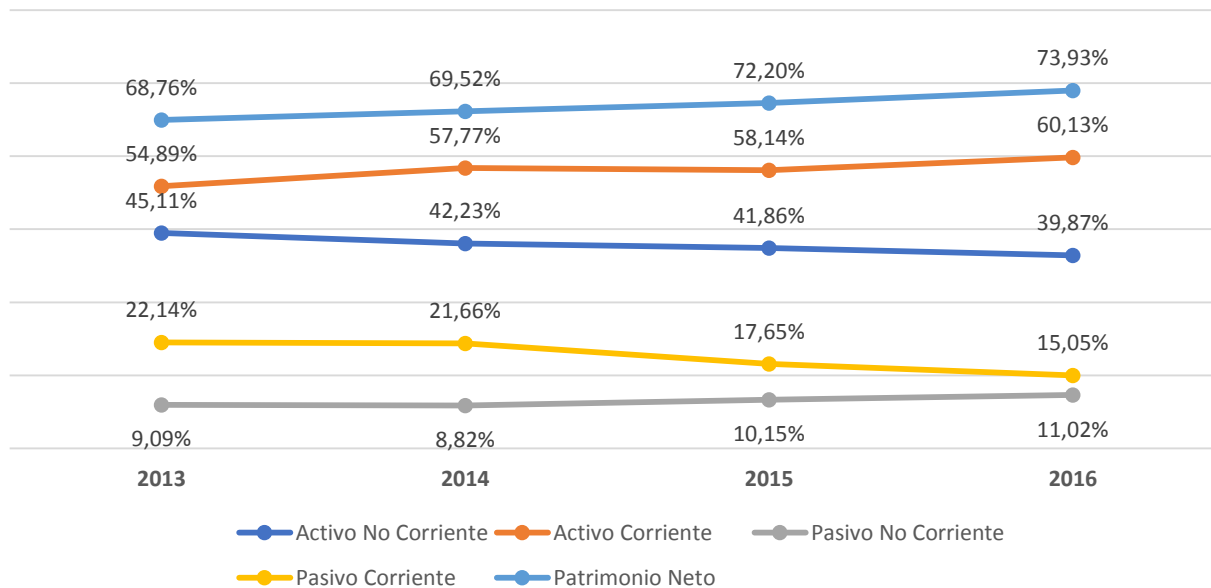
La partida *II. Provisiones a corto plazo* se corresponde con los Fondos de Desarrollo Organizativo Confederado; sus variaciones durante los ejercicios se deben a trasposos efectuados a las provisiones a largo plazo anteriormente analizadas.

La partida *III. Deudas a corto plazo* está formada por las deudas con entidades de crédito y corresponden a débitos y partidas a pagar y otros pasivos financieros, de los que no hemos encontrado información en la memoria; el total de la partida disminuye un 79%.

En cuanto a *IV. Deudas con organizaciones internas a corto plazo* se compone de las deudas con las fundaciones y organizaciones confederadas, siendo esta última la que más peso tiene. Se producen variaciones en el tiempo según las necesidades de cada una y representa en torno a un 40% del total del Pasivo Corriente durante los años estudiados.

Para finalizar el Pasivo Corriente, la última partida que analizaremos es *VI. Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar*, formada por acreedores varios, personal, anticipos recibidos por pedidos y otras deudas con las Administraciones Públicas. Esta última supone las tres cuartas partes del valor total de esta partida y corresponde a los saldos acreedores con Hacienda Pública. De las otras partidas que componen este último punto no hemos encontrado información en la memoria.

Para finalizar el análisis de las masas patrimoniales, el siguiente gráfico muestra el porcentaje que representa cada una de ellas durante los años analizados.

Gráfico 3. 8. Masas patrimoniales CCOO (2013-2016)

Fuente: Elaboración propia

Observamos como las diferentes masas patrimoniales se mantienen relativamente constantes en el tiempo. Respecto al Activo, vemos como el Activo No Corriente ha disminuido hasta un 6% en relación con el valor inicial, y, en consecuencia, el Activo Corriente se ha incrementado en el mismo porcentaje. El Patrimonio Neto ha aumentado progresivamente su valor aproximadamente un 1% cada año, hasta tener una variación final del 5%. Para finalizar, el Pasivo No Corriente ha incrementado un 2% su valor, mientras que el Pasivo Corriente ha experimentado un acusado descenso del 7% respecto a su valor inicial.

3.2.2. Cuenta de Pérdidas y Ganancias

La Cuenta de Pérdidas y Ganancias es un documento contable que recoge el resultado del ejercicio, separando los ingresos y gastos imputables al mismo que se clasifican por naturaleza, ya sea relativos a la explotación o financieros (PGC, 2007).

Los ingresos son incrementos en el patrimonio neto de la empresa durante el ejercicio, ya sea en forma de entradas o aumentos en el valor de los activos o de disminución de los pasivos, siempre que no tengan su origen en las aportaciones, monetarios o no, de los socios o propietarios (PGC, 2007; 43)

Los gastos son decrementos en el patrimonio neto de la empresa durante el ejercicio, ya sea en forma de salidas o disminuciones en el valor de los activos o de reconocimiento o aumento del valor de los pasivos, siempre que no tengan su origen en distribuciones, monetarias o no, a los socios o propietarios en su condiciones de tales (PGC, 2007; 43).

Análisis de los ingresos

La partida 1. *Ingresos de la organización por la actividad propia* es la partida de ingresos más importante en la Cuenta de pérdidas y ganancias.

Durante los años analizados ha disminuido en un 26% dado que sus partidas más relevantes a) cuota de afiliados y e) subvenciones oficiales finalistas han disminuido su valor 1.385.656,70 euros y 4.773.675,23 euros respectivamente.

La partida 3. *Prestación de servicios* incluye los ingresos por asesoría jurídica y los ingresos que obtienen por la gestión de planes de pensiones. Ha sufrido una caída constante durante los cuatro años pero carece de importancia debido a que no supone una cifra muy alta.

5. *Otros ingresos de explotación* provienen de operaciones de arrendamiento e inversiones inmobiliarias ha experimentado poca variación en los diferentes años, y constituye una de las partidas de ingresos más notable.

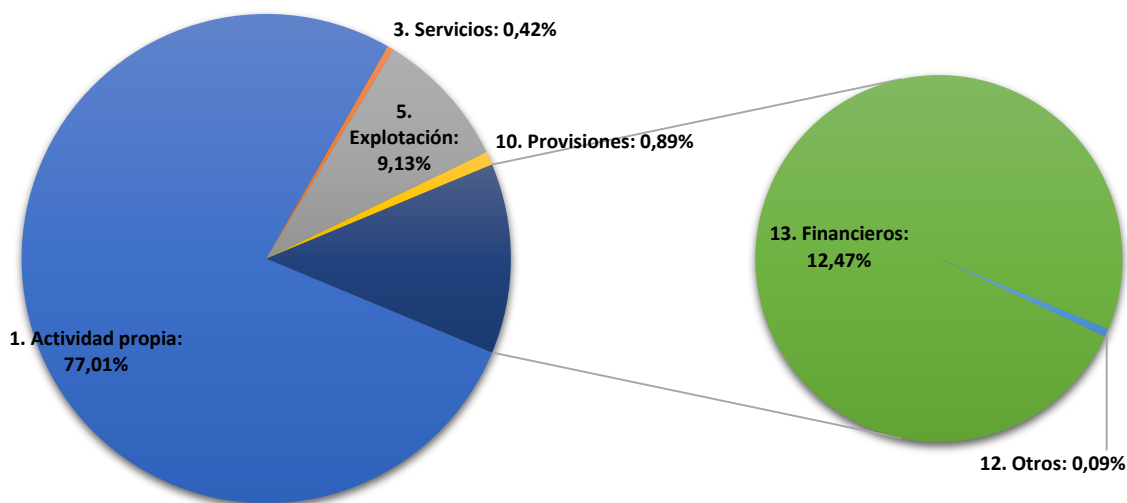
En cuanto a las partidas 10. *Exceso de provisiones* y 12. *Otros resultados* representan importes extraordinarios derivados de la incertidumbre descrita en las memorias; la tendencia de los últimos años, si bien positiva, es decreciente.

La partida 11. *Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado* se refiere a las correcciones valorativas de deterioro del inmovilizado siendo positivas en los años 2014 y 2015 y siendo cero en 2015 y 2016. Llama la atención el valor de 422.441,73 euros de los resultados por enajenaciones y otras debido a la venta de tres inmuebles correspondientes a organizaciones sindicales.

13. *Ingresos financieros* es otra de las partidas de ingresos más importantes con tendencia creciente durante los años analizados. Dichos ingresos provienen en su mayoría de los dividendos recibidos en el ejercicio por la participación en Empresas del Grupo y Asociadas y Fundaciones del Grupo.

Para finalizar, las partidas 15. *Variación del valor razonable en instrumentos financieros* y 16. *Diferencias de cambio* se refieren respectivamente a los activos financieros disponibles para la venta y al cambio de divisa; arrojan valores positivos constituyendo también ingresos pero su valor es mínimo por lo que carecen de importancia.

Para completar el análisis de los ingresos, el siguiente gráfico muestra el peso relativo de cada partida en el último ejercicio.

Gráfico 3. 9. Ingresos CCOO (2016)

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar, el conjunto de ingresos del sindicato depende fundamentalmente de los vinculados a la actividad propia, siendo también importantes los ingresos financieros, como hemos analizado anteriormente. Ambas partidas suman casi el 90% del total de ingresos en el año 2016.

Análisis de los gastos

La partida 2. *Ayudas monetarias y otros* tiene tendencia decreciente durante los años analizados pero no ha sido posible encontrar información detallada en la memoria que nos informe de su origen.

La partida 6. *Gastos de personal* es la segunda partida más importante en cuanto a gastos de la organización sindical. Hace referencia a los sueldos y salarios y las cargas sociales contraídas con la Seguridad Social; ha ido disminuyendo progresivamente durante los años debido a la relación inversa que existe entre la afiliación y el personal.

7. *Otros gastos de explotación* constituye la partida con mayor relevancia dentro de los gastos de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Se incluyen a) servicios exteriores, b) tributos, c) pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales, e) otros gastos de gestión corriente, f) cotizaciones internacionales y g) gastos por operaciones internas.

La partida ha reducido su valor en un 47% durante los años analizados debido fundamentalmente a los servicios exteriores y los gastos por operaciones internas con partes vinculadas, es decir, los gastos de las federaciones regionales. Referido a la partida c) llama la atención en el año

2015, el valor negativo de 500.000 euros correspondiente a la corrección valorativa por deterioro en operaciones comerciales de la actividad.

El valor de la partida 8. *Amortización del inmovilizado* se mantiene similar en los años analizados y se compone de la amortización del inmovilizado intangible, inmovilizado material y las inversiones inmobiliarias.

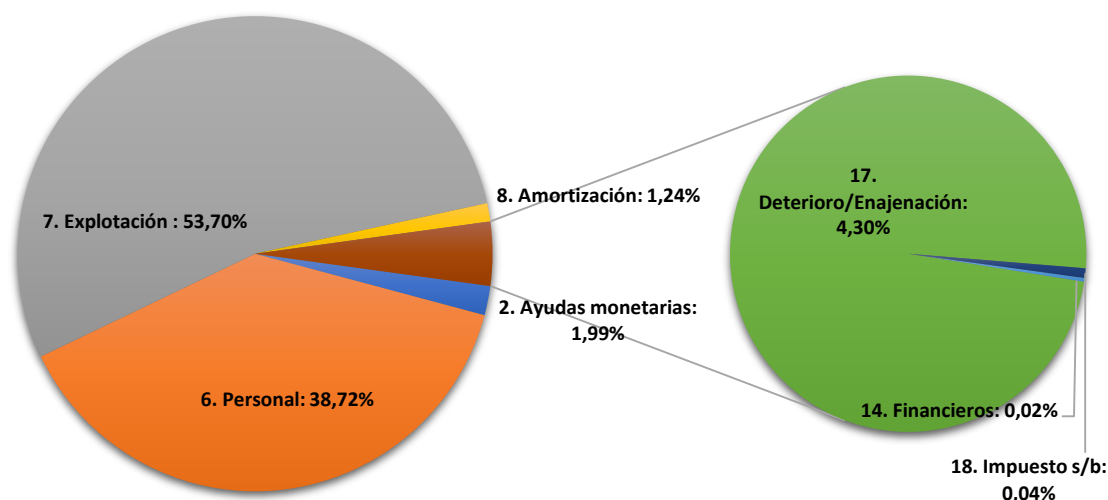
La partida 14. *Gastos financieros* ha disminuido su valor durante el periodo analizado.

En cuanto a la partida 17. *Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros* su valor se refiere al deterioro y las pérdidas de los instrumentos financieros, tratándose del deterioro de la participación en Empresas del Grupo y Asociadas y Fundaciones del Grupo y el deterioro de créditos.

Para finalizar, la partida 18. *Impuesto sobre beneficios* se trata de la suma del impuesto corriente y el impuesto diferido que se debe imputar al resultado antes de impuestos para obtener el resultado del ejercicio.

Como en el análisis de los ingresos, concluimos el análisis mostrando el gráfico que muestra el peso relativo de cada partida de gastos en el último ejercicio.

Gráfico 3. 10. Gastos CCOO (2016)



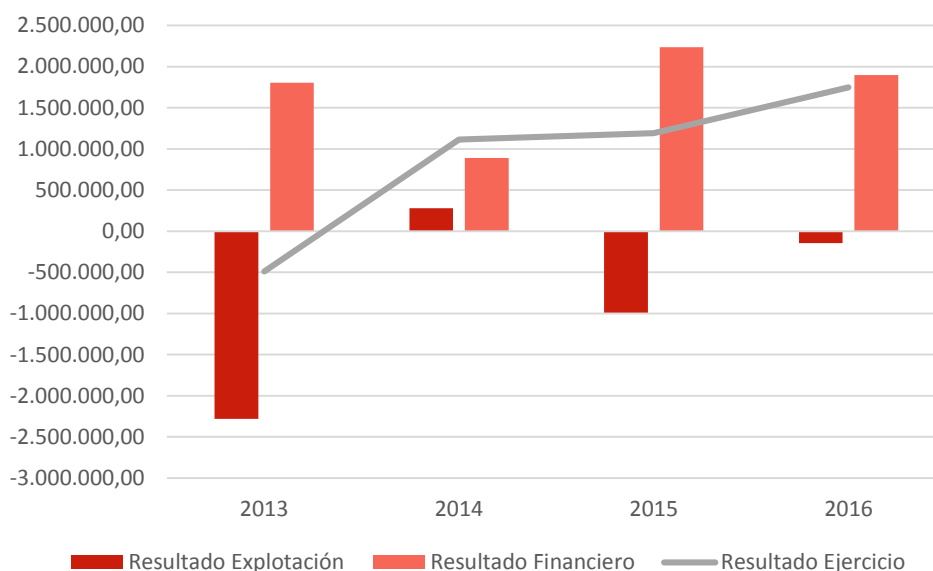
Fuente: Elaboración propia

Observamos en el gráfico que más de la mitad de los gastos se refieren a los gastos de explotación como hemos comentado anteriormente. La segunda partida con más peso son los gastos de personal, las dos partidas suman más del 90% del total de gastos en el último año.

Análisis de los resultados

Para concluir el análisis de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias el siguiente gráfico muestra cómo han evolucionado en el periodo 2013-2016 el resultado de explotación, el resultado financiero y el resultado del ejercicio.

Gráfico 3. 11. Evolución de Resultados CCOO (2013-2016)



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, el resultado de explotación es negativo en los diferentes años analizados y sólo en 2014 arroja un resultado positivo. Se debe a que los gastos de personal y explotación son superiores a los ingresos de explotación del sindicato.

En segundo lugar, el resultado financiero muestra valores positivos en todos los ejercicios económicos debido a que los gastos financieros son mínimos en comparación a los ingresos financieros. En el año 2015, el resultado financiero fue el más elevado del periodo analizado.

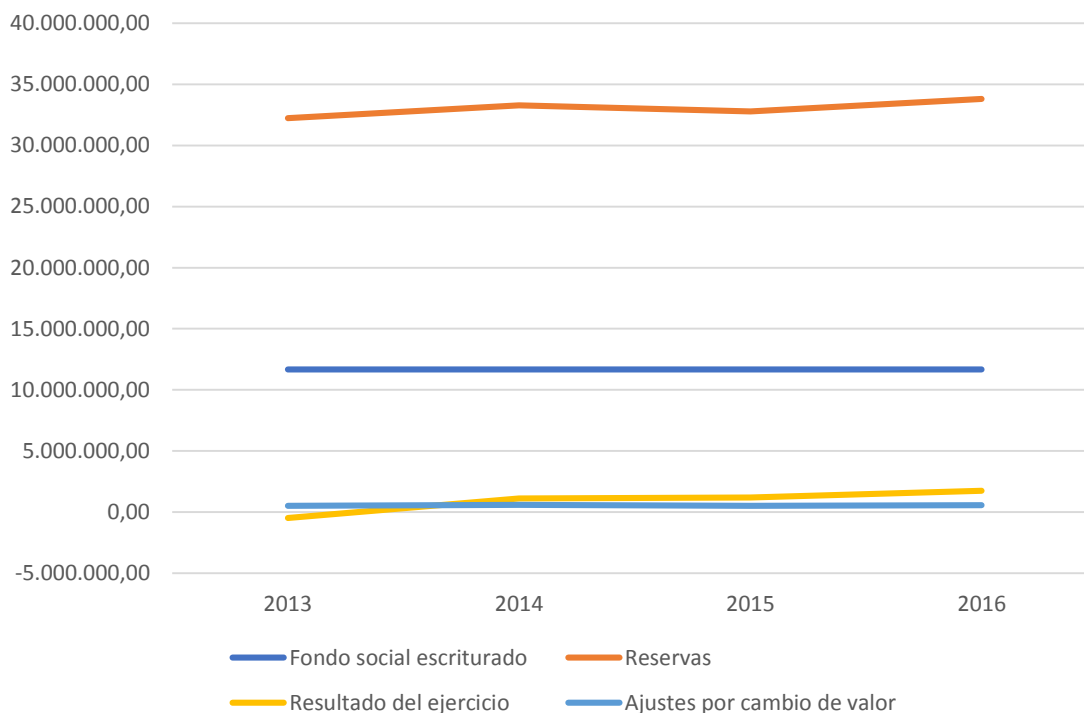
Por último, el resultado del ejercicio es positivo en todos los años del periodo a excepción del año 2013. Los valores positivos de los resultados financieros permiten compensar los saldos negativos de los resultados de explotación, generando los resultados positivos de los ejercicios.

3.2.3. Estado de Cambios en el Patrimonio Neto

El Estado de Cambios en el Patrimonio Neto es el documento contable que recoge los cambios producidos en el Patrimonio Neto durante el ejercicio contable derivados del resultado de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, los ingresos y gastos que deban imputarse directamente en el Patrimonio Neto y otras variaciones o ajustes pertinentes que deban realizarse (PGC, 2007).

A continuación observamos un gráfico que muestra el Estado de Cambios en el Patrimonio Neto del periodo 2013-2016. Hemos decidido suprimir del gráfico la partida correspondiente a *Resultado de ejercicios anteriores* pues es el resultado del ejercicio anterior traspasado al ejercicio actual.

Gráfico 3. 12. Estado de Cambios en el Patrimonio Neto (2013-2016)



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, el *Fondo social escriturado* ha permanecido invariable durante todos los años analizados y representa el 25% del total del Patrimonio Neto.

En segundo lugar, las *Reservas* representan en torno a un 70% del total del Patrimonio Neto cifra que, pese a haber ido aumentando su valor durante los diferentes años analizados, ha ido disminuyendo su peso en el total del Patrimonio Neto.

En tercer lugar el *Resultado del ejercicio* representa entre un 2,5% y un 3,5% del valor total del Patrimonio Neto en el periodo, excepto en el año 2013 cuyo valor es negativo. No nos detendremos más en él porque ha sido analizado y comentado en el apartado anterior.

Por último, los *Ajustes por cambio de valor* se mantienen también prácticamente invariables en el periodo y suponen tan solo un 1% del total del valor del Patrimonio Neto.

Concluimos por tanto, que valor total del Patrimonio Neto ha visto aumentado su valor en más de un 8% durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016 debido sobre todo al incremento de los fondos propios y las reservas.

3.2.4. Estado de Flujos de Efectivo

El Estado de Flujos de Efectivo mide la tesorería del sindicato descompuesta en tres epígrafes que son las actividades de explotación, actividades de inversión y actividades de financiación.

La tesorería se mide en este estado contable como los cobros menos los pagos realizados en un periodo, es decir, la salida o entrada efectiva de dinero.

El flujo de las actividades de explotación del periodo 2013-2016 es decreciente pasando de 5,2 millones de euros a poco menos de 2 millones; CCOO genera flujos de caja positivos con su actividad pero cada vez menores.

En relación a las inversiones del periodo 2013-2014, el flujo de caja es negativo, lo que representa un ritmo inversor importante en el año 2013 y decreciente significativamente a partir de entonces. Incluso en los años 2015-2016, CCOO ha efectuado más cobros por desinversiones que pagos por inversiones, quizá en una contención y aplazamiento motivados por la crisis económica.

Finalmente, las actividades de financiación arrojan un saldo muy poco decisivo, lo que significa que el sindicato no realiza operaciones financieras de activo o pasivo cuantitativamente relevantes. En todo caso y en el periodo 2013-2016, el descenso del efectivo es alarmante puesto que se reduce en más de un 50%.

3.2.5. Memoria

La Memoria completa, amplía y comenta la información contenida en los otros documentos que integran las cuentas anuales (PGC, 2007; 103).

Como establecen las cuentas anuales de la CS de CCOO (2016), se presentan de acuerdo con la legislación vigente y con las Normas del Plan General de Contabilidad contenido en el RD 1514/2007. Muestran la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la organización, así como la veracidad de los flujos incorporados en el Estado de Flujos de Efectivo.

El contenido de la Memoria del sindicato se adapta a lo establecido por el PGC en cuanto a los epígrafes que detallan y comentan su información económico-financiera.

Únicamente destacar que la memoria no presenta los epígrafes relativos a las existencias y a las combinaciones de negocios pues se trata de un sindicato y éstas no forman parte de sus competencias. También, pese a cumplir lo establecido en la normativa, carece de información detallada respecto a los Pasivos, lo que en ocasiones ha dificultado su análisis como hemos referido anteriormente.

Para el análisis anterior de los estados contables hemos consultado la información disponible contenida en la memoria por lo que no nos detendremos en este punto.

3.3. Análisis Ratios Financieros

3.3.1. Análisis liquidez

La liquidez hace referencia a la capacidad inmediata o a corto plazo de una entidad o empresa de generar tesorería convirtiendo sus activos en liquidez durante su ciclo de explotación.

Ratio de Liquidez

El ratio de liquidez se utiliza para determinar la capacidad de una empresa para afrontar sus obligaciones contraídas a corto plazo. Lo más favorable para la entidad es que dicho ratio sea lo más alto posible, pues esto supone la posibilidad de que la empresa consiga cancelar sus deudas a corto plazo. Diferentes autores establecen el intervalo 1,5 – 2 para considerar una situación normal.

$$R. Liquidez = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

$$R. Liquidez_{(2013)} = \frac{35.895.227,62}{14.482.145,01} = 2,48$$

$$R. Liquidez_{(2015)} = \frac{38.083.778,19}{11.563.583,08} = 3,29$$

$$R. Liquidez_{(2014)} = \frac{38.374.001,13}{14.386.925,20} = 2,67$$

$$R. Liquidez_{(2016)} = \frac{39.852.723,65}{9.976.011,41} = 3,99$$

A la vista de los ratios obtenidos en los diferentes años podemos asegurar que el sindicato no tiene ningún problema a la hora de afrontar sus obligaciones a corto plazo, además de ir incrementando con el paso de los años el valor de este ratio.

Ratio de Acidez o Test Ácido

El test ácido o prueba de acidez es uno de los indicadores de liquidez que adquiere mayor relevancia en aquellas empresas dedicadas a la venta de productos, pues se trata de un ratio que mide la liquidez sin tener en cuenta la venta de existencias.

$$\text{Test Ácido} = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Existencias}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

En el caso de empresas de servicios o como es nuestro caso al tratarse de una entidad sindical las existencias carecen de importancia en el balance. Por ello, los valores numéricos obtenidos en este cálculo son exactamente iguales a los obtenidos en el ratio anteriormente analizado.

Ratio de Tesorería

El ratio de tesorería mide la capacidad de la empresa para hacer frente al pago de sus deudas que vencen a corto plazo. Al comparar los recursos de la empresa que son líquidos o que pueden serlo de forma rápida con las deudas a corto plazo, mide su solvencia más inmediata. Los diferentes autores cifran en 1 el valor óptimo de este ratio.

$$R. \text{ Tesorería} = \frac{\text{Inversiones Financieras a CP} + \text{Efectivo}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

$$\frac{R. \text{ Tesorería } (2013)}{906.735,57+26.070.220,38} = 1,86$$

14.482.145,01

$$\frac{R. \text{ Tesorería } (2015)}{956.735,57+33.062.763,94} = 2,94$$

11.563.583,08

$$\frac{R. \text{ Tesorería } (2014)}{908.333,62+29.838.316,95} = 2,14$$

14.386.925,20

$$\frac{R. \text{ Tesorería } (2016)}{1.454.885,57+35.125.692,96} = 3,67$$

9.976.011,41

A la vista de los ratios obtenidos el sindicato cuenta con una más que suficiente capacidad para atender sus deudas a corto plazo, la cual ha ido incrementando con el paso de los años. En ocasiones cuando este ratio es demasiado elevado puede indicar una infrutilización del realizable y el disponible; teniendo la posibilidad de mejorar el ratio reconvirtiendo la deuda de corto plazo a largo plazo o realizando una ampliación de capital.

Fondo de Maniobra

El fondo de maniobra es la parte del activo corriente financiada con pasivo no corriente, también se conoce como fondo de rotación o capital circulante. El control del fondo de maniobra es imprescindible para garantizar la liquidez y la solvencia de la entidad.

$$FM = \text{Activo Corriente} - \text{Pasivo Corriente}$$

$$FM 2013 = 38.895.227,62 - 14.482.145,01 = 24.413.082,61$$

$$FM 2014 = 38.374.001,13 - 14.386.925,20 = 23.987.075,93$$

$$FM 2015 = 38.083.778,19 - 11.563.583,08 = 26.250.195,11$$

$$FM 2016 = 39.852.723,65 - 9.976.011,41 = 29.876.712,24$$

En todos los años analizados el fondo de maniobra es positivo, es decir, la entidad es capaz de hacer frente sin problemas a sus compromisos de pago inmediatos. Además, cada año el fondo de maniobra tiene mayor margen respecto al año anterior. En ocasiones un elevado nivel del fondo de maniobra puede suponer que existen recursos sin rentabilizar y los cuales podrían destinarse a financiar nuevas inversiones.

3.3.2. Análisis Solvencia

La solvencia hace referencia a la capacidad económica a largo plazo que tiene una entidad o empresa para generar fondos con el fin de atender los compromisos económicos adquiridos con terceros.

La solvencia depende fundamentalmente de la capacidad para generar recursos financieros suficientes y la capacidad de hacer frente a las deudas llegado su vencimiento.

Ratio de Solvencia

El ratio de solvencia mide la capacidad que tiene una empresa en un momento determinado para hacer frente a sus deudas con terceros. Mientras que el ratio de liquidez mide la capacidad a corto plazo, el de solvencia mide la capacidad a largo plazo. El valor óptimo de este ratio se sitúa entre el 1,5 y el 2,5.

$$R. Solvencia = \frac{Activo Total}{Pasivo Total}$$

$$R. Solvencia_{(2013)} = \frac{65.399.697,19}{20.428.621,54} = 3,20$$

$$R. Solvencia_{(2015)} = \frac{65.499.591,75}{18.210.646,13} = 3,60$$

$$R. Solvencia_{(2014)} = \frac{66.420.369,85}{20.247.156,87} = 3,28$$

$$R. Solvencia_{(2016)} = \frac{66.278.409,83}{17.277.825,17} = 3,84$$

Al igual que ocurría en el ratio de liquidez, la entidad no presenta ningún problema para solventar sus deudas a largo plazo y este valor va incrementando con el paso de los años, siendo siempre superior al valor establecido como óptimo. En ocasiones un gran desequilibrio entre activo y pasivo puede generar problemas de solvencia para la entidad.

Ratios de Endeudamiento

Los ratios de endeudamiento permiten medir la capacidad que tiene la empresa para satisfacer sus obligaciones financieras.

Total

El ratio de endeudamiento total mide la proporción de deuda que soporta una empresa frente a sus recursos propios, es decir, permite identificar en qué grado la empresa es independiente financieramente hablando de las entidades bancarias, los accionistas u otras empresas. El ratio de endeudamiento ideal se sitúa entre el 0,40 y el 0,60.

$$\text{Endeudamiento Total} = \frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Patrimonio Neto} + \text{Pasivo Total}}$$

$$\text{Endeudamiento Total (2013)} \\ \frac{20.428.621,54}{65.399.697,19} = 0,31$$

$$\text{Endeudamiento Total (2015)} \\ \frac{18.210.646,13}{65.499.591,75} = 0,28$$

$$\text{Endeudamiento Total (2014)} \\ \frac{20.247.156,87}{66.420.369,85} = 0,30$$

$$\text{Endeudamiento Total (2016)} \\ \frac{17.277.825,17}{66.278.409,83} = 0,26$$

En este caso los resultados obtenidos arrojan un valor inferior al 0,40 y cada año menores, lo que podría significar un exceso de capitales propios y puede estar perdiendo rentabilidad.

Largo Plazo

El ratio de endeudamiento a largo plazo mide la proporción de deuda a largo plazo que soporta una empresa frente a sus recursos propios.

$$\text{Endeudamiento LP} = \frac{\text{Pasivo No Corriente}}{\text{Patrimonio Neto}}$$

$$\text{Endeudamiento LP (2013)} \\ \frac{5.946.478,53}{44.971.075,65} = 0,13$$

$$\text{Endeudamiento LP (2015)} \\ \frac{6.647.063,05}{47.288.945,62} = 0,14$$

$$\text{Endeudamiento LP (2014)} \\ \frac{5.860.231,67}{46.173.212,98} = 0,13$$

$$\text{Endeudamiento LP (2016)} \\ \frac{7.301.813,76}{49.000.584,66} = 0,15$$

Los resultados obtenidos distan mucho de 1, por lo que son valores poco apropiados.

Corto Plazo

El ratio de endeudamiento a corto plazo mide la proporción de deuda a corto plazo que soporta una empresa frente a sus recursos propios. Por otra parte, lo ideal es que el Pasivo Corriente se encuentre por debajo del 50% del Patrimonio Neto, con lo que el ratio de endeudamiento a corto plazo se sitúe como máximo por debajo del 0,5.

$$\text{Endeudamiento CP} = \frac{\text{Pasivo Corriente}}{\text{Patrimonio Neto}}$$

$$\text{Endeudamiento CP (2013)} \\ \frac{14.482.145,01}{44.971.075,65} = 0,32$$

$$\text{Endeudamiento CP (2015)} \\ \frac{11.563.583,08}{47.288.945,62} = 0,24$$

$$\text{Endeudamiento CP (2014)} \\ \frac{14.386.925,20}{46.173.212,98} = 0,31$$

$$\text{Endeudamiento CP (2016)} \\ \frac{9.976.011,41}{49.000.584,66} = 0,20$$

Calidad de la Deuda

El ratio de calidad de la deuda permite conocer la relación que existe entre las deudas a corto plazo y las deudas totales de la empresa.

No existe un valor ideal, pero cuanto menor sea el resultado obtenido mayor será la calidad del endeudamiento, ya que, cuanto mayor sea el plazo de pago de las deudas, mayor será el margen y la capacidad de pago.

$$\text{Calidad de la deuda} = \frac{\text{Pasivo Corriente}}{\text{Pasivo Total}} \times 100$$

$$\text{Calidad de la deuda (2013)} \\ \frac{14.482.145,01}{20.428.621,54} \times 100 = 70,89\%$$

$$\text{Calidad de la deuda (2015)} \\ \frac{11.563.583,08}{18.210.646,13} \times 100 = 63,50\%$$

$$\text{Calidad de la deuda (2014)} \\ \frac{14.386.925,20}{20.247.156,87} \times 100 = 71,06\%$$

$$\text{Calidad de la deuda (2016)} \\ \frac{9.976.011,41}{17.277.825,17} \times 100 = 57,74\%$$

En este caso, los porcentajes arrojan valores altos y van reduciéndose con el paso de los años, lo que indica que van perdiendo deuda a corto plazo, aunque no es suficiente.

Financiación con Fondos Propios o Autofinanciación

El ratio de financiación con fondos propios o autofinanciación muestra el porcentaje de activos que están siendo financiados con recursos propios.

$$\text{Autofinanciación} = \frac{\text{Patrimonio Neto}}{\text{Patrimonio Neto} + \text{Pasivo Total}} \times 100$$

$$\text{Autofinanciación (2013)} \\ \frac{44.971.075,65}{65.399.697,19} \times 100 = 68,76\%$$

$$\text{Autofinanciación (2015)} \\ \frac{47.288.945,62}{65.499.591,75} \times 100 = 72,20\%$$

$$\text{Autofinanciación (2014)} \\ \frac{46.173.212,98}{66.420.369,85} \times 100 = 69,52\%$$

$$\text{Autofinanciación (2016)} \\ \frac{49.000.584,66}{66.278.409,83} \times 100 = 73,94\%$$

A la vista de los resultados obtenidos, vemos como el porcentaje de autofinanciación es muy elevado lo que pone de manifiesto la solvencia del sindicato.

Evolución Deuda a Corto Plazo

Este ratio nos permite conocer la evolución de la deuda a corto plazo relacionando el Pasivo Corriente con la suma total del Patrimonio Neto y el Pasivo Total.

$$\text{Evolución deuda} = \frac{\text{Pasivo Corriente}}{\text{Patrimonio Neto} + \text{Pasivo Total}} \times 100$$

$$\text{Evolución deuda (2013)} \\ \frac{14.482.145,01}{65.399.697,19} \times 100 = 22,14\%$$

$$\text{Evolución deuda (2015)} \\ \frac{11.563.583,08}{65.499.591,75} \times 100 = 17,65\%$$

$$\text{Evolución deuda (2014)} \\ \frac{14.386.925,20}{66.420.369,85} \times 100 = 21,66\%$$

$$\text{Evolución deuda (2016)} \\ \frac{9.976.011,41}{66.278.409,83} \times 100 = 15,05\%$$

A lo largo de los años este porcentaje ha ido disminuyendo, lo que indica que la deuda a corto plazo se ha ido reduciendo, mientras que se ha incrementado la deuda a largo plazo.

3.3.3. Análisis Rentabilidad

La rentabilidad muestra la capacidad de las empresas para obtener beneficios. En este caso consideramos que no corresponde proceder a su cálculo dado que la finalidad del sindicato CCOO no es la obtención de beneficios sino la prestación de servicios a los afiliados y trabajadores.

La rentabilidad y solvencia muestran la capacidad de la empresa para obtener beneficios pero se emplean distintos criterios en su análisis.

Rentabilidad Económica

La rentabilidad económica mide la capacidad que tiene el conjunto de activos de una empresa para generar beneficios.

$$R. \text{Económica} = \frac{\text{BAIT}}{\text{Activo Total}} \times 100$$

El BAIT se trata del Resultado Antes de Impuestos (RAI) menos los gastos financieros, ambos datos recogidos en la cuenta de pérdidas y ganancias.

$$\frac{\text{R. Económica (2013)}}{\frac{-474.654,83 - (-31.705,72)}{65.399.697,19}} \times 100 = -0,68\%$$

$$\frac{\text{R. Económica (2015)}}{\frac{1.246.612,73 - (-8.390,63)}{65.499.591,75}} \times 100 = 1,92\%$$

$$\frac{\text{R. Económica (2014)}}{\frac{1.167.873,22 - (-6.240,16)}{66.420.369,85}} \times 100 = 1,77\%$$

$$\frac{\text{R. Económica (2016)}}{\frac{1.754.906,91 - (-3.161,32)}{66.278.409,83}} \times 100 = 2,65\%$$

Rentabilidad Financiera

La rentabilidad financiera indica la rentabilidad que obtiene la empresa por haber realizado inversiones en recursos financieros.

$$\text{Rentabilidad financiera} = \frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Patrimonio Neto}} \times 100$$

$$\frac{\text{R. Financiera (2013)}}{\frac{-488.219,94}{44.971.075,65}} \times 100 = -1,08\%$$

$$\frac{\text{R. Financiera (2015)}}{\frac{1.191.266,43}{47.288.945,62}} \times 100 = 2,52\%$$

$$\frac{\text{R. Financiera (2014)}}{\frac{1.112.176,90}{46.173.212,98}} \times 100 = 2,41\%$$

$$\frac{\text{R. Financiera (2016)}}{\frac{1.747.092,35}{49.000.584,66}} \times 100 = 3,56\%$$

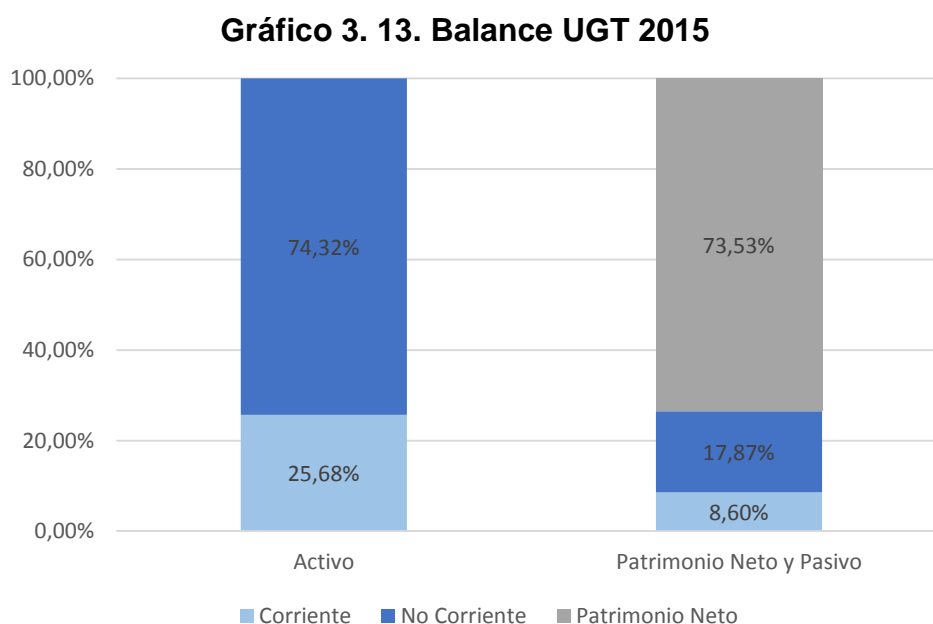
3.4. Análisis comparativo económico-financiero con UGT

La segunda fuerza sindical en España es el sindicato UGT, por ello compararemos brevemente su estructura económico-financiera y estados contables con los que hemos analizado de CCOO.

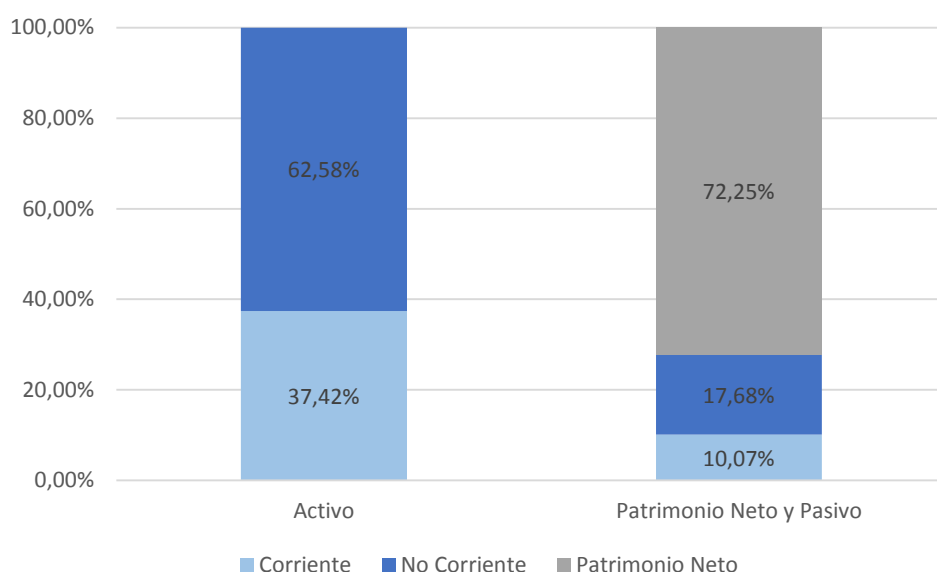
Para dicho análisis, únicamente disponemos de información económica de UGT de los años 2015 y 2016, concretamente el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Ambos estados contables son escasos y no reflejan fielmente la realidad económica como establece el PGC que se pueden consultar en el Anexo V.

3.4.1. Balance de Situación

En primer lugar analizaremos el Balance de Situación con los siguientes gráficos.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. 14. Balance UGT 2016

Fuente: Elaboración propia

El total del Balance de UGT en los años 2015 y 2016 presenta una diferencia de veinte millones de euros aproximadamente respecto al Balance de CCOO (que podemos ver en el gráfico 3.6 y 3.7).

En el año 2015 el Balance de UGT presenta una distribución inversa de su Activo en comparación con CCOO; mientras que en UGT el Activo No Corriente representa el 74,32%, en CCOO es del 41,86% y el Activo Corriente en UGT es de un 25,98%, y en CCOO es del 58,14%.

La partida con más peso en el Activo No Corriente de UGT es el *II. Inmovilizado material*, que representa alrededor del 40% del total; en el caso de CCOO, la partida con mayor peso es *V. Inversiones en organizaciones internas a largo plazo*.

En cuanto al Activo Corriente, la partida con más peso de UGT es *IV. Inversiones financieras a corto plazo* que representa el 30% del total, mientras que, en CCOO la partida más importante es *VII. Efectivo y otros líquidos activos equivalentes*.

El Patrimonio Neto de ambos sindicatos es similar en cuanto a porcentaje, en torno al 70% del total del Balance, pero, cuantitativamente la diferencia radica en el total de esta partida que es 16 millones de euros mayor en UGT.

Para finalizar el año 2015, el total del Pasivo supone alrededor de un 27% del total de su Balance tanto en UGT como en CCOO. En este caso ocurre lo mismo que en el Activo, es decir, para UGT tiene más peso el Pasivo No Corriente, y para CCOO el Pasivo Corriente.

La partida más importante de Pasivo No Corriente para UGT es *II. Deudas a largo plazo* que supone un 51%, mientras que para CCOO es *I.*

Provisiones a largo plazo. En cuanto al Pasivo Corriente de UGT todas sus partidas tienen la misma relevancia, y en CCOO la partida más importante son las *II. Provisiones a corto plazo.*

En el año 2016, la estructura del Balance de Situación de UGT es similar al año anterior. Podemos destacar en este caso el acusado descenso del Activo No Corriente y, por consiguiente, el aumento del Activo Corriente, ya que disminuye la partida *V. Inversiones financieras a largo plazo* y aumenta la partida *III. Inversiones en organismos UGT y entidades vinculadas.*

El Patrimonio Neto de UGT en el año 2016 es ligeramente inferior al año anterior debido al resultado del ejercicio del último año.

El Pasivo No Corriente no ha sufrido cambios significativos en el año 2016, y, para ambos sindicatos, las partidas señaladas anteriormente siguen manteniendo su importancia sobre el total.

Por último, la partida *II. Deudas con organismos UGT y entidades vinculadas* del Pasivo Corriente de UGT en el año 2016 representa el 59% del total, mientras que en el año anterior no existía ninguna partida que destacase entre las demás.

Observamos, tras esta breve comparativa de las dos fuerzas sindicales, que UGT cuenta con un inmovilizado material significativamente superior al del CCOO; seguramente esto se debe a la antigüedad de UGT cuyo inicio se remonta a finales del siglo XIX.

También nos llama la atención que, del total de Activo, las inversiones suponen el 60% del total para UGT y el 40% del total para CCOO, lo que nos lleva a pensar que UGT tiene un carácter especulativo en cuanto a sus decisiones de inversión. En cuanto al efectivo líquido, UGT únicamente cuenta con un 6% del total, mientras que, para CCOO, representa casi la mitad del total de Activo.

En cuanto al Pasivo, podemos ver como UGT tiene más importancia la partida constituida por las deudas a largo plazo y en CCOO tienen más importancia las deudas a corto plazo. Además, UGT no tiene deudas con sus organizaciones a largo plazo.

3.4.2. Cuenta de Pérdidas y Ganancias

En segundo lugar compararemos la Cuenta de Pérdidas y Ganancias del sindicato UGT con la de CCOO. En este caso, la Cuenta de UGT tiene una composición y una carencia de información que no nos da la oportunidad de elaborar un análisis detallado y sólo podemos comparar lo que sigue a continuación.

En cuanto a los ingresos por su actividad, son similares en ambos sindicatos siendo lo más importante las cuotas de los afiliados y las subvenciones que reciben por parte del Estado.

El número de afiliados en UGT (931.558 en 2016) es mayor que en CCOO (909.711 en 2016) por lo que los ingresos por el pago de la cuota de afiliación también son más elevados.

En lo que se refiere a las subvenciones sindicales, UGT tiene una mayor asignación en su Cuenta de Pérdidas y Ganancias que CCOO, lo que no se corresponde con la realidad, ya que estas subvenciones se otorgan en función de la representatividad sindical obtenida por cada uno en las elecciones sindicales.

Los gastos de personal arrojan cifras similares con una tendencia alcista en el caso de UGT y una tendencia bajista en el caso de CCOO. Algo que también nos llama la atención pues UGT tiene un gasto muy elevado de personal y cuenta con menos representatividad.

Por último, el gasto en amortización del sindicato UGT es muy bajo en comparación con su inmovilizado, lo que refleja la antigüedad de su inmovilizado.

La siguiente tabla muestra los resultados de las dos fuerzas sindicales en los dos años analizados, lo que nos ayudará a llevar a cabo su comparación.

Tabla 3. 2. Resultados CCOO vs UGT (2015-2016)

	CCOO		UGT	
	2015	2016	2015	2016
Resultado Explotación	-990.309,05	-144.094,18	3.678.459,91	-3.440.459,92
Resultado Financiero	2.236.921,78	1.899.001,09	-1.592.328,63	3.473.010,15
Resultado Ejercicio	1.191.266,43	1.747.092,35	2.086.131,28	32.550,23

Fuente: Elaboración propia

El resultado de explotación arroja valores negativos en CCOO porque, como hemos aclarado anteriormente, los gastos de personal y los gastos de explotación son mayores que los ingresos de explotación del sindicato.

En el caso de UGT el resultado de explotación es positivo en 2015 lo que se debe principalmente al valor elevado del exceso de provisiones en el año 2015, pero la información de la que disponemos no nos permite conocer su origen. En el año 2016 el resultado es negativo por el mismo motivo que en CCOO.

En CCOO, el resultado financiero es positivo en los dos años analizados porque los gastos financieros son menores a los ingresos financieros.

En el caso de UGT tanto los ingresos financieros como los gastos financieros son similares en ambos años, pero el año 2015 muestra valores negativos debido a las partidas de variación de valor en inversiones financieras y el deterioro y resultado del activo financiero. Estas partidas presentan valores positivos en el año siguiente.

Para finalizar, el resultado del ejercicio de los dos sindicatos es positivo ya que se compensan los resultados de explotación con los resultados financieros.

Cabe destacar la diferencia de más de dos millones de euros del resultado del ejercicio 2016 de UGT respecto al resultado anterior. Con los datos económicos que ofrece el sindicato UGT sólo podemos deducir que se debe a la importante diferencia que existe en la partida de exceso de provisiones y también a la variación poco significativa de otras partidas.

3.4.3. Ratios Financieros

Para finalizar la comparativa de las dos fuerzas sindicales, se muestran en las siguientes tablas los ratios económicos de ambas en los años 2015 y 2016.

En primer lugar compararemos la liquidez.

Tabla 3. 3. Ratios liquidez CCOO vs UGT (2015-2016)

	CCOO		UGT	
	2015	2016	2015	2016
Ratio liquidez	3,29	3,99	2,98	3,71
Ratio tesorería	2,94	3,67	1,83	0,97
Fondo de maniobra	26.520.195,11	29.876.712,24	15.064.325,80	24.167.499,69

Fuente: Elaboración propia

En las dos fuerzas sindicales, el ratio de liquidez muestra valores más elevados que superan el rango considerado idóneo. Estos valores tienen tendencia alcista en ambos casos, siendo superiores los de CCOO.

El ratio de tesorería arroja valores más elevados en el caso de CCOO y aumenta cada año, mientras que en el sindicato UGT en 2016 se encuentra por debajo del valor ideal que se establece en más de 1.

Por último, el fondo de maniobra es positivo y creciente en ambos casos lo que garantiza la solvencia y la liquidez de los sindicatos.

En cuanto a la liquidez de los sindicatos podemos afirmar que los dos gozan de buena capacidad para hacer frente a sus compromisos a corto plazo, siendo mejor la situación de CCOO. En ambos casos podría ocurrir que estuvieran infrautilizando sus recursos propios ya que los resultados son bastante más elevados del óptimo.

En segundo lugar compararemos la solvencia.

Tabla 3. 4. Ratios solvencia CCOO vs UGT (2015-2016)

	CCOO		UGT	
	2015	2016	2015	2016
Ratio solvencia	3,60	3,84	3,78	3,60
Endeudamiento total	0,28	0,26	0,26	0,28
Calidad de la deuda	63,50%	57,74%	32,50%	36,30%
Autofinanciación	72,20%	73,94%	73,52%	72,25%
Evolución deuda CP	17,65%	15,05%	8,60%	10,08%

Fuente: Elaboración propia

El ratio de solvencia muestra valores muy similares en ambas fuerzas sindicales, lo que permite que puedan hacer frente a sus deudas con terceros.

Respecto al ratio de endeudamiento ocurre lo mismo que en el ratio de solvencia, ambos sindicatos arrojan valores similares, algo poco favorable ya que se encuentran por debajo del óptimo adecuado.

La calidad de la deuda presenta valores diferentes en ambos sindicatos, mientras que en CCOO este valor es muy elevado, UGT tiene valores más bajos y por tanto más favorables.

En cuanto a la autofinanciación, los dos sindicatos muestran valores elevados superiores al 70% que garantizan su solvencia.

Para finalizar, la evolución de la deuda a corto plazo es inferior en UGT como ocurre con el ratio de calidad de la deuda, ya que el sindicato tiene más deudas a largo plazo.

Respecto a la solvencia, los dos sindicatos muestran valores similares en sus ratios lo que permite que puedan hacer frente a sus deudas con terceros a largo plazo. Si bien es cierto que su nivel de endeudamiento no es adecuado en ninguno de los dos casos por encontrarse por debajo del rango aceptado por los autores.

En este caso la diferencia radica en el tipo de deuda ya que CCOO concentra la mayor parte de su deuda a corto plazo, mientras que UGT lo hace a largo plazo. En este sentido es más favorable la posición de UGT pues cuanto mayor sea el plazo de pago de la deuda, más margen y capacidad de pago consiguen.

En tercer lugar compararemos la rentabilidad.

Tabla 3. 5. Ratios rentabilidad CCOO vs UGT (2015-2016)

	CCOO		UGT	
	2015	2016	2015	2016
Rentabilidad económica	1,92%	2,65%	4,17%	Negativo
Rentabilidad financiera	2,52%	3,56%	3,22%	0,05%

Fuente: Elaboración propia

La rentabilidad económica y financiera de CCOO se mantiene constante y positiva, mientras que la del sindicato UGT muestra valores muy dispares, incluso negativos. No nos centraremos en ello ya que, como hemos mencionado antes, la función de los sindicatos no incluye la búsqueda de rentabilidad.

Como conclusión general tras la comparativa de los ratios de los dos sindicatos podemos afirmar que ambos se encuentran en una buena situación económica para hacer frente a sus compromisos.

Podemos destacar que CCOO arroja valores más idóneos en lo referido a la liquidez, es decir, tiene más capacidad para hacer frente a sus compromisos cortoplacistas, lo que reafirma los datos obtenidos en el análisis de la solvencia.

Destacamos también que en el caso de UGT, tiene más capacidad para hacer frente a sus compromisos largoplacistas, es decir, posee mejores valores en lo que se refiere a la solvencia.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos podido analizar el estado y desarrollo del sindicalismo y los sindicatos en nuestro país a través de la legislación vigente. Hemos estudiado con mayor detalle la estructura económico-financiera de los sindicatos a través del análisis de la principal fuerza sindical en España. No podríamos finalizar este estudio sin antes extraer las principales conclusiones del mismo.

De un modo general podemos afirmar que el sindicalismo en España ha progresado favorablemente desde el final de la dictadura. Desde la Transición Política, el marco de las Relaciones Laborales en nuestro país ha quedado sustentado por la CE y por las diferentes leyes en materia sindical, permitiendo la libre decisión de afiliación sindical a los trabajadores, permitiendo a los sindicatos el derecho a representar de manera activa a los trabajadores y permitiendo también la pluralidad sindical, algo impensable en el periodo franquista.

La LOLS atribuye la representatividad bajo el criterio de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas. Esta representatividad es positiva ya que representa unidad en su acción, es decir concentra la actividad sindical en un número limitado de sindicatos evitando así la atomización sindical.

Los grados de representatividad que otorga la LOLS confieren a los sindicatos una posición privilegiada en el ordenamiento jurídico y están dotados de una serie de privilegios únicos para ellos. Pero estos grados de representatividad no son del todo adecuados ya que, en primer lugar reducen el poder de acción y representación de los sindicatos minoritarios que no disponen de prerrogativas específicas para llevar a cabo sus funciones. En segundo lugar, los sindicatos más representativos a nivel de CCAA pueden perder representatividad en tanto que su ámbito de actuación se limita a las respectivas CCAA. Y, en tercer lugar ha provocado que los sindicatos CCOO y UGT estén considerados como un sujeto político por la sociedad en vez de como un sindicato.

La consideración de sindicatos más representativos permite que éstos se financien con fondos públicos lo que supone su dependencia con el Estado. Los sindicatos españoles deberían operar como los sindicatos alemanes y financiarse únicamente con las cuotas de sus afiliados y con los ingresos de su patrimonio para conseguir así su independencia económica.

Los sindicatos españoles nunca han gozado de un número de afiliados muy elevado, como ocurre en otros países de la Unión Europea, lo que se debe fundamentalmente a dos motivos. En primer lugar la herencia que dejó el Sindicato Vertical durante el franquismo, y, en segundo lugar, la eficacia general de los convenios colectivos incita a los trabajadores a actuar como *free riders*.

En relación con lo anterior, los sindicatos han perdido casi el 20% de sus afiliados en los últimos años debido a la recesión económica y a la reforma laboral del año 2012, lo que provoca una pérdida considerable de sus ingresos propios y necesitan depender en mayor medida de la financiación pública.

Antes de comenzar con las conclusiones más específicas, es importante matizar que no existe transparencia por parte de los sindicatos en lo que a su contabilidad se refiere y ha sido muy complicado conseguir la información económica de los mismos. Únicamente hemos encontrado información económica detallada del sindicato CCOO.

De un modo específico, en primer lugar podemos afirmar que CCOO es la fuerza sindical más importante en nuestro país por su número de representantes sindicales.

Tras analizar de un modo exhaustivo los estados económicos de CCOO, así como su liquidez y solvencia, podemos concluir que el sindicato goza de buena salud económico-financiera.

Su Balance de Situación está equilibrado, con un volumen de fondos propios que garantizan su futuro, con fondos de maniobra elevados, y los resultados del ejercicio arrojan, casi todos, valores positivos durante el periodo analizado. Si bien es cierto que tiene un volumen de deuda elevado y ésta se concentra a corto plazo.

De igual forma, el sindicato UGT arroja valores similares tras su análisis económico-financiero, y, en algunos casos, incluso mejores que CCOO.

Destacar como diferencias notables que los sindicatos analizados muestran una estructura inversa en cuanto a su Activo, es decir, UGT concentra la mayor parte de éste en inversiones inmobiliarias y CCOO destaca por su elevado peso de la partida de efectivo. UGT tiene una cantidad muy elevada de activos inmobiliarios y sería conveniente que se desprendiese de alguno de ellos.

Las dos fuerzas sindicales afirman que sus ingresos por actividad propia cubren más del 70% de los gastos totales pero estos ingresos sólo cubren alrededor del 40% de estos gastos.

En ambos casos cuentan con una excesiva dependencia financiera externa y un excesivo gasto en personal que consideramos, no es necesario en el panorama actual ya que podrían adaptarse a los tiempos y organizar sus funciones de manera virtual, así como desprenderse de todo el patrimonio excesivo.

Por último, tanto CCOO como UGT muestran una estructura financiera descompensada y muy poco detallada, lo que nos lleva a pensar que pueden estar actuando de manera especulativa.

BIBLIOGRAFÍA

ARTÍCULOS, INFORMES Y PUBLICACIONES ONLINE

ALFONSO MELLADO, C.L. (2012): “Un intento de acabar con la negociación colectiva”. Disponible

en: http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_DesDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=3998&descargar=0

BAENA ESPEJO, A. (2011): “La reforma de la negociación colectiva”. Disponible en:

http://cnt.es/sites/default/files/la_reforma_de_la_negociacion_colectiva.pdf

BAYLOS GRAU, A. (1990): “Ley sindical y sindicato más representativo en España”. Disponible en:

<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/POSO9090120023A/30626>

BAYLOS GRAU, A. (2001): “Representación y representatividad sindical en la globalización”. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=237959>

BENEYTO, P. (2014): *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España.* Disponible en:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio78.pdf>

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO. (2016): *Repensar el sindicato.* Disponible en:

<http://www.ccoo.es/0ab6c838435020427327a2df35b24dd7000001.pdf>

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2017): *Memoria de actividad.* Disponible en:

<http://11congreso.ccoo.es/0279d2e4901465674f6d9c0c5a745ea5000001.pdf>

CRUZ VILLALÓN, J. (2004): “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1059550>

CRUZ VILLALÓN, J. (2007): “La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas”. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2386237>

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2016): *La afiliación a CCOO, estructura y trayectorias.* Disponible en:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe123.pdf>

GARCÍA MURCIA, J. (1997): “Criterios de representatividad, igualdad de trato y libertad sindical: notas para un balance de jurisprudencia constitucional”. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004573>

LAHERA FORTALEZA, J. (2016): “Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma”. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5571584>

LAHERA FORTALEZA, J. y LANDA ZAPIRAÍN, J.P. (2017): *La financiación pública de los sindicatos: fundamentación jurídica y alternativas*. Disponible en: http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_29/1-jornadas%20representacion%20y%20libertad%20sindical.pdf

MARTÍNEZ-MATUTE, M. (2016): “La cobertura de la negociación colectiva en España”. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038676>

MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (2008): La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est08.pdf

OJEDA AVILÉS, A. (1992): “La representatividad sindical como excepción”. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=102367>

ORTÍZ VARGAS, F.J. (2001): “Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados “más representativos” en España”. Disponible en: http://cnt.es/sites/default/files/legitimidad_financiacion_sindicatos_mas_representativos.pdf

REDERO SAN ROMÁN, M. y PÉREZ DELGADO, T. (1994): “Sindicalismo y transición política en España”. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=184891>

ROCA MARTÍNEZ, B. (2012): “Representación y poder sindical. Elementos para el debate”. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4147786>

VILAR RODRÍGUEZ, M. (2009): “La cobertura social a través de las sociedades de socorro mutuo, 1939-1935”. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2942280>

LEGISLACIÓN

ESPAÑA. *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*. Boletín Oficial del Estado, de 10 de diciembre de 2013, núm 295, p. 97922 - 97952.

ESPAÑA. *Sentencia 98/1985, de 29 de julio de 1985*. Boletín Oficial del Estado, de 14 de agosto de 1985, núm 194.

ESPAÑA. *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 1978, núm 311.

ESPAÑA. *Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad*. Boletín Oficial del Estado, de 20 de noviembre de 2007, núm 278.

ESPAÑA. *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.* Boletín Oficial del Estado, de 8 de agosto de 1985, núm 189.

ESPAÑA. *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.* Boletín Oficial del Estado, de 13 de noviembre de 2015, núm 255.

LIBROS

ALBIOL MONTESINOS, I. (1991): *El Sindicato en la empresa.* Deusto, Bilbao.

BAHAMONDE, Á., CARASA, P., GABRIEL, P., MARTÍNEZ, J.A., (2000) *Historia de España del siglo XX. 1875-1939.* Cátedra, Madrid.

GONZÁLEZ MUÑÍZ, M.A. (1975): *Historia Social del Trabajo.* Ediciones Júcar, Madrid.

IGLESIAS CABRERO, M. (1996): *Derecho Sindical y Representación de los Trabajadores.* Cóllex, Madrid.

OJEDA AVILÉS, A. (1995): *Derecho Sindical.* Tecnos, Madrid.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1994): *Derecho Sindical Español.* Tecnos, Madrid.

PIQUERAS, J.A. (1992): *El movimiento obrero.* Anaya, Madrid.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1986). La Representatividad Sindical. En: Rodríguez-Piñero, M. Castiñera Fernández, J. Cruz Villalón J. Fernández López, M.F. Ojeda Avilés, A. Pérez Pérez, M. del Rey Guanter, S. Rodríguez Sañudo, F. *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical.* Tecnos, Madrid.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2012): *La negociación colectiva, entre tradición y renovación.* Comares, Granada.

VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., (2012): *Manual de Derecho Sindical.* Comares, Granada.

PÁGINAS WEB

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS: <http://www.ccoo.es/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://www.rae.es/>

SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: <http://www.ugt.es/>

ANEXOS

ANEXO I. Artículos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 68. Garantías

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

ANEXO II. Organización territorial de CCOO

CONFEDERACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Confederación Sindical de Comisiones Obrera 	
FEDERACIONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Construcción y Servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios
<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Enseñanza 	<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Industria 	<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Servicios a la Ciudadanía
<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Pensionistas y Jubilados 	
TERRITORIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía 	<ul style="list-style-type: none"> • Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura
<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Aragón 	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia
<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Asturias 	<ul style="list-style-type: none"> • Confederación Sindical de Comisiones Obreras de les Illes Balears
<ul style="list-style-type: none"> • Unión Regional de Castilla y León 	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO de Madrid
<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Castilla La Mancha 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Melilla
<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Canarias 	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO Región de Murcia
<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Cantabria 	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO de Navarra
<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Obrera Nacional de Catalunya 	<ul style="list-style-type: none"> • Unión Regional de Comisiones Obreras de La Rioja
<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras de Ceuta 	<ul style="list-style-type: none"> • Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià
<ul style="list-style-type: none"> • Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi 	

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

ANEXO III. Estados Contables de CCOO

a) Balance de situación de CCOO

ACTIVO	2013	2014	2015	2016
A) ACTIVO NO CORRIENTE	29.504.469,57	28.046.368,72	27.415.813,56	26.425.686,18
I. Inmovilizado intangible	74.787,03	41.443,58	36.824,54	14.683,46
3. Patentes, licencias, marcas y similares	9.386,41	6.479,27	4.048,57	1.624,55
5. Aplicaciones informáticas	65.400,62	34.964,31	32.775,97	13.058,91
III. Inmovilizado material	3.867.887,02	3.727.376,34	3.829.346,14	4.884.878,91
1. Terrenos y construcciones	3.488.074,01	3.330.396,21	3.251.197,10	4.285.215,62
2. Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	379.813,01	396.980,13	578.149,04	599.663,29
IV. Inversiones inmobiliarias	4.566.489,03	4.517.615,52	4.468.741,75	3.373.355,66
1. Terrenos	2.643.394,26	2.643.394,26	2.643.394,26	2.127.828,57
2. Construcciones	1.923.094,77	1.874.221,26	1.825.347,49	1.245.527,09
V. Inversiones en organizaciones internas a LP	13.269.959,82	11.911.967,00	11.255.337,03	10.761.188,69
1. Instrumentos de patrimonio	8.272.177,71	8.230.413,09	8.188.163,99	7.276.909,44
3. Créditos a organizaciones confederadas	4.997.782,11	3.681.553,91	3.067.173,04	3.484.279,25
VI. Inversiones financieras a LP	7.672.082,31	7.789.313,05	7.767.651,92	7.334.408,33
1. Instrumentos de patrimonio	480.800,00	480.800,00	480.800,00	480.800,00
3. Valores representativos de deudas	6.526.711,06	6.646.658,30	6.626.965,26	6.695.613,67
5. Otros activos financieros	664.571,25	661.854,75	659.886,66	157.994,66
VII. Activos por impuesto diferido	53.264,36	58.653,23	57.912,18	57.171,13
B) ACTIVO CORRIENTE	35.895.227,62	38.374.001,13	38.083.778,19	39.852.723,65
II. Anticipo de acreedores	51.399,64	19.060,67	21.587,08	8.860,78
III. Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	6.658.510,15	4.942.276,03	2.547.336,47	2.473.801,58
1. Clientes por ventas y prestaciones de servicios	11.888,22	319.095,24	6.341,04	6.616,76
2. Deudores de organizaciones internas	2.993.282,62	1.806.583,97	1.504.267,49	1.809.864,41
2.1. Entidades propias deudoras	448.917,93	53.317,11	54.423,96	439.142,43
2.2. Organizaciones confederadas	2.544.364,69	1.753.266,86	1.449.843,53	1.370.721,98
3. Deudores varios	2.291,90	3.782,99	5.225,32	87,82
4. Personal	42.040,15	25.407,22	15.351,60	5.316,52
5. Activos por impuesto corriente	210.085,32	183.388,42	106.853,60	132.187,75
6. Otros créditos con las Administraciones Públicas	3.398.921,94	2.604.018,19	909.297,42	519.728,32
IV. Inversiones en organizaciones internas a CP	2.094.853,57	2.564.255,69	1.382.647,89	685.331,69
2. Créditos a entidades propias	932.687,67	710.000,00	0,00	0,00

3. Créditos a organizaciones confederadas	1.162.165,90	1.854.255,69	1.382.647,89	685.331,69
V. Inversiones financieras a CP	906.735,57	908.333,62	956.735,57	1.454.885,57
5. Otros activos financieros	906.735,57	908.333,62	956.735,57	1.454.885,57
VI. Periodificación a CP	113.508,31	101.758,17	112.707,24	104.151,07
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	26.070.220,38	29.838.316,95	33.062.763,94	35.125.692,96
1. Tesorería	14.870.220,38	16.038.316,95	19.262.763,94	21.325.692,96
2. Otros activos líquidos equivalentes	11.200.000,00	13.800.000,00	13.800.000,00	13.800.000,00
TOTAL ACTIVO (A + B)	65.399.697,19	66.420.369,85	65.499.591,75	66.278.409,83

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2013	2014	2015	2016
A) PATRIMONIO NETO	44.971.075,65	46.173.212,98	47.288.945,62	49.000.584,66
A-1) Fondos propios	44.461.487,75	45.573.664,65	46.764.931,08	48.425.083,83
I. Fondo social	11.672.655,94	11.672.655,94	11.672.655,94	11.672.655,94
II. Reservas	32.222.823,91	33.277.051,75	32.788.831,81	33.814.069,11
III. Excedentes de ejercicios anteriores	1.054.227,84	-488.219,94	1.112.176,90	1.191.266,43
1. Remanente	1.054.227,84	-488.219,94	1.112.176,90	1.191.266,43
IV. Excedentes del ejercicio	-488.219,64	1.112.176,90	1.191.266,43	1.747.092,35
A-2) Ajustes por cambio de valor	509.587,90	599.548,33	524.014,54	575.500,83
I. Activos financieros disponibles para la venta	509.587,90	599.548,33	524.014,54	575.500,83
B) PASIVO NO CORRIENTE	5.946.476,53	5.860.231,67	6.647.063,05	7.301.813,76
I. Provisiones a LP	5.696.043,88	5.579.766,98	6.380.450,87	7.019.539,46
4. Otras provisiones	5.696.043,88	5.579.766,98	6.380.450,87	7.019.539,46
b. Provisiones para otros riesgos	332.589,80	332.589,80	332.589,80	332.589,80
c. Provisiones para responsabilidades	665.264,27	730.894,73	666.692,32	482.146,79
d. Provisiones para actividades sindicales	250.000,00	500.000,00	750.000,00	1.000.000,00
f. Otras provisiones	4.448.186,81	4.016.282,45	4.631.168,75	5.204.802,87
II. Deudas a LP	80.570,00	80.615,23	91.940,65	90.440,65
5. Otros pasivos financieros	80.570,00	80.615,23	91.940,65	90.440,65
IV. Pasivos por impuesto diferido	169.862,65	199.849,46	174.671,53	191.833,65
C) PASIVO CORRIENTE	14.482.145,01	14.386.925,20	11.563.583,08	9.976.011,41
II. Provisiones a CP	4.040.149,10	3.607.468,81	5.261.542,97	5.262.053,84
III. Deudas a CP	4.470.814,56	956.639,62	278.245,26	317.488,18
2. Deudas con entidades de crédito	1.547,41	2.834,55	4.116,29	4.691,97
5. Otros pasivos financieros	4.469.267,15	953.805,07	274.128,97	312.796,21
IV. Deudas con organizaciones internas a CP	5.034.244,93	8.495.076,09	5.232.489,80	3.711.894,11
1. Deudas con entidades propias	250.316,98	3.029.718,26	515.782,68	10.273,48
2. Deudas con organizaciones confederadas	4.783.927,95	5.465.357,83	4.716.707,12	3.701.620,63
VI. Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	936.936,42	1.327.740,68	791.305,05	684.575,28
3. Acreedores varios	219.059,69	316.343,77	245.744,24	110.767,66
4. Personal (remuneraciones pendientes de pago)	1.485,20	8.264,82	2.047,44	3.661,26
6. Otras deudas con las Administraciones Públicas	714.773,33	1.001.381,09	541.958,37	566.976,36
7. Anticipos recibidos por pedidos	1.618,20	1.751,00	1.555,00	3.170,00

TOTAL PN Y PASIVO (A + B + C)	65.399.697,19	66.420.369,85	65.499.591,75	66.278.409,83
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

b) Cuenta de Pérdidas y Ganancias

CUENTA PÉRDIDAS Y GANANCIAS	2013	2014	2015	2016
A) OPERACIONES CONTINUADAS				
1. Ingresos de la organización por la actividad propia	23.271.317,89	21.555.321,10	17.814.098,57	17.223.673,62
a) Cuota de afiliados	13.921.587,61	13.267.542,85	12.689.645,05	12.535.930,91
b) Recuperación de gastos	219.139,83	480.754,55	127.981,85	529.049,16
e) Subvenciones oficiales finalistas	9.076.015,04	7.614.821,62	4.745.406,64	4.302.339,81
f) Donaciones y legados imputados al resultado del ejercicio	381,85	1.845,60	1.489,49	1.047,95
h) Otros ingresos	163.329,12	302.001,87	287.437,37	295.485,17
i) Reintegro de subvenciones, donaciones y legados	-109.135,56	-111.645,39	-37.861,83	-440.179,38
2. Ayudas monetarias y otros	-785.540,00	-470.645,00	-460.140,00	-410.664,99
3. Prestaciones de servicios	173.718,72	148.089,01	105.766,70	93.090,66
a) Ingresos de asesoría jurídica	89.710,35	105.819,86	51.987,77	64.313,51
b) Otros ingresos por prestación de servicios	84.008,37	42.269,15	53.778,93	28.777,15
5. Otros ingresos de explotación	2.920.898,21	3.152.877,46	2.155.169,06	2.041.141,30
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	300.966,64	249.313,12	231.978,63	218.399,14
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	0,00	5.526,64	0,00	0,00
c) Ingresos por operaciones internas	2.619.931,57	2.898.037,70	1.923.190,43	1.822.742,16
6. Gastos de personal	-8.638.608,69	-8.279.875,55	-8.027.808,32	-7.982.517,56
a) Sueldos, salarios y asimilados	-6.816.525,12	-6.493.301,40	-6.289.559,54	-6.255.123,72
b) Cargas sociales	-1.822.083,57	-1.786.574,15	-1.738.248,78	-1.727.393,84
7. Otros gastos de explotación	-21.218.810,89	-16.176.837,70	-12.972.586,96	-11.071.363,87
a) Servicios exteriores	-9.336.140,02	-7.547.626,06	-4.543.547,69	-4.696.054,54
b) Tributos	-48.974,03	-53.915,74	-50.024,69	-49.042,51
c) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	0,00	-8.361,84	-500.000,00	241,82
e) Otros gastos de gestión corriente	-398,79	-3.032,74	-2.761,15	-127.091,84
f) Cotizaciones internacionales	-388.716,32	-371.330,00	-372.563,00	-379.821,00
g) Gastos por operaciones internas	11.444.581,73	-8.192.841,32	-7.503.690,43	-5.819.595,80
8. Amortización del inmovilizado	-315.884,81	-252.988,98	-231.300,24	-256.617,47
10. Excesos de provisiones	2.318.565,02	239.530,29	454.416,66	198.531,64
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	15.244,67	447.977,27	0,00	-10,91
a) Deterioro y pérdidas	15.161,98	25.535,54	0,00	0,00
b) Resultados por enajenaciones y otras	82,69	422.441,73	0,00	-10,91

12. Otros resultados	-19.835,44	-85.900,78	172.075,48	20.643,40
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12)	-2.278.935,32	277.547,12	-990.309,05	-144.094,18
13. Ingresos financieros	2.045.160,36	2.082.772,65	2.897.003,56	2.788.323,93
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	1.725.404,77	1.865.080,28	2.641.558,06	2.598.160,74
a-1) En organizaciones internas	1.725.404,77	1.865.080,28	2.641.558,06	2.598.160,74
b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	319.755,59	217.692,37	255.445,50	190.163,19
b-1) De organizaciones internas	141.382,22	83.229,30	202.884,38	174.424,79
b-2) De terceros	178.373,37	134.463,07	52.561,12	15.738,40
14. Gastos financieros	-31.705,72	-6.240,16	-8.390,63	-3.161,32
b) Por deudas con terceros	-31.705,72	-6.240,16	-8.390,63	-3.161,32
15. Variación de valor razonable en instrumentos financieros	30.276,86	0,00	100.557,19	0,00
b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	30.276,86	0,00	100.557,19	0,00
16. Diferencias de cambio	0,00	8,46	0,76	40,89
17. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros	-239.451,01	-1.186.214,85	-752.249,10	-886.202,41
a) Deterioros y pérdidas	-244.309,70	-1.186.214,85	-752.249,10	-886.202,41
b) Resultados por enajenaciones y otras	4.858,69	0,00	0,00	0,00
A.2) RESULTADO FINANCIERO (13+14+15+16+17)	1.804.280,49	890.326,10	2.236.921,78	1.899.001,09
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1 + A.2)	-474.654,83	1.167.873,22	1.246.612,73	1.754.906,91
18. Impuestos sobre beneficios	-13.565,11	-55.696,32	-55.346,30	-7.814,56
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+18)	-488.219,94	1.112.176,90	1.191.266,43	1.747.092,35
A.5) RESULTADO DEL EJERCICIO (A.4+19)	-488.219,94	1.112.176,90	1.191.266,43	1.747.092,35

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

c) Estado de Cambios en el Patrimonio Neto

ESTADO DE CAMBIOS PN	2013	2014	2015	2016
Fondo social escriturado	11.672.655,94	11.672.655,94	11.672.655,94	11.672.655,94
Reservas	32.222.823,91	33.277.051,75	32.788.831,81	33.814.069,11
Resultado ejercicios anteriores	1.054.227,84	-488.219,94	1.112.176,90	1.191.266,43
Resultado del ejercicio	-488.219,64	1.112.176,90	1.191.266,43	1.747.092,35
Ajustes por cambio de valor	509.587,90	599.548,33	524.014,54	575.500,83
Total PATRIMONIO NETO	44.971.075,65	46.173.212,98	47.288.945,62	49.000.584,66

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

d) Estado de Flujos de Efectivo

ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO	2013	2014	2015	2016
A) ACTIVIDADES EXPLOTACIÓN				
1. Resultado ej. antes impuestos	-474.654,83	1.167.873,22	1.246.612,73	1.754.906,91
2. Ajustes del resultado	-7.471.709,33	-4.378.264,28	-3.796.270,13	-5.305.354,88
3. Cambios en el capital corriente	11.574.030,39	6.462.766,39	2.209.709,37	2.808.740,77
4. Otros flujos de efectivo de las actividades de explotación	1.895.377,24	2.055.538,72	2.772.471,01	2.724.231,31
5. Total Actividades Explotación	5.523.043,47	5.307.914,05	2.432.522,98	1.982.524,11
B) ACTIVIDADES INVERSIÓN				
6. Pagos por inversiones	-6.356.166,75	-3.377.154,25	-778.713,78	-1.718.666,84
7. Cobros por desinversiones	5.657.890,34	1.837.300,00	1.558.029,87	1.799.955,18
8. Total Actividades Inversión	-698.276,41	-1.539.854,25	779.316,09	81.288,34
C) ACTIVIDADES FINANCIACIÓN				
10. Cobros y pagos por instrumentos de pasivo financiero	2.311,76	45,23	12.607,16	-924,32
12. Total Actividades Financiación	2.311,76	45,23	12.607,16	-924,32
D) Efectivo de las variaciones de los tipos de cambio	-49,56	-8,46	0,76	40,89
E) Aumento/Disminución Neta del Efectivo o Equivalente	4.827.029,26	3.768.096,57	3.224.446,99	2.062.929,02

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO

ANEXO IV. Estados Contables de UGT

a) Balance de Situación

ACTIVO	2015	2016
A. ACTIVO NO CORRIENTE	65.558.505,94	55.307.473,18
I. Inmovilizado Intangible	0,00	20.967,31
II. Inmovilizado Material	26.629.841,42	28.071.681,12
III. Inversiones Inmobiliarias	3.376.682,84	3.320.174,44
IV. Inversiones organismos UGT y entidades vinculadas	16.359.516,70	16.165.763,69
V. Inversiones financieras a LP	19.192.464,98	7.728.886,62
B. ACTIVO CORRIENTE	22.655.007,15	33.072.821,61
I. Existencias y anticipos a acreedores	24.395,33	150.681,75
II. Deudores y otras cuentas a cobrar	2.994.112,00	2.029.922,01
III. Inversiones organismos UGT y entidades vinculadas	5.713.343,38	22.252.009,26
IV. Inversiones financieras a CP	7.091.362,07	3.197.636,42
V. Periodificaciones	0,00	4.514,50
VI. Efectivo y otros líquidos equivalentes	6.831.794,37	5.438.057,67
TOTAL ACTIVO	88.213.513,09	88.380.294,79

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2015	2016
A. PATRIMONIO NETO	64.857.342,50	63.850.385,75
I. Fondo social y resultados anteriores	59.421.799,00	61.408.909,28
II. Resultados del ejercicio	2.086.131,28	32.550,23
III. Ajustes por cambio de valor	-780.750,80	-1.533.226,51
IV. Subvenciones, donaciones y legados	4.130.163,02	3.942.152,75
B. PASIVO NO CORRIENTE	15.765.489,24	15.624.587,12
I. Provisiones a LP	7.673.850,49	7.135.766,30
II. Deudas a LP	8.091.638,75	8.488.820,82
III. Deudas con organismos UGT y entidades vinculadas	0,00	0,00
C. PASIVO CORRIENTE	7.590.681,35	8.905.321,92
I. Deudas a CP	2.542.268,32	1.725.868,70
II. Deudas con organismos UGT y entidades vinculadas	2.790.900,39	5.277.627,10
III. Acreedores y otras cuentas a pagar	2.257.512,64	1.901.826,12
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO	88.213.513,09	88.380.294,79

Fuente: Elaboración propia a partir de UGT

b) Cuenta de Pérdidas y Ganancias

CUENTA PÉRDIDAS Y GANANCIAS	2015	2016
A) Cuenta de Gestión		
1. Ingresos propios de la gestión del sindicato	20.996.767,25	18.789.924,85
<i>a. Cuotas de afiliados</i>	13.486.976,38	12.244.035,56
<i>b. Subvenciones sindicales</i>	4.380.970,78	4.311.312,41
<i>c. Usuarios y recuperación de gastos</i>	3.128.820,00	2.234.576,88
2. Programas de las Administraciones Públicas	905.735,90	1.188.787,08
3. Gastos por aportaciones y actividades	-9.055.956,42	-8.029.985,10
<i>a. Gastos por aportaciones y otros</i>	-7.099.828,10	-6.591.129,28
<i>b. Gastos por actividades propias</i>	-1.049.092,42	-1.438.855,82
<i>c. Gastos por actividades de programas</i>	-907.035,90	0,00
4. Ingresos accesorios	361.332,21	429.062,05
5. Gastos de personal	-7.662.139,23	-8.697.711,97
6. Gastos de suministros, mantenimiento y servicios externos	-6.614.747,83	-6.982.210,22
7. Amortización del inmovilizado	-451.750,55	-517.589,51
8. Imputación de subvenciones de activo no corriente	83.868,79	76.190,77
9. Exceso de provisiones	5.084.184,24	472.909,75
10. Deterioro y resultado del activo no corriente	18.656,16	272.097,00
11. Otros resultados excepcionales	12.509,39	-441.934,62
RESULTADO DE GESTIÓN	3.678.459,91	-3.440.459,92
12. Ingresos financieros	3.605.937,43	3.177.826,12
13. Gastos financieros	-456.842,02	-337.734,46
14. Variación de valor en inversiones financieras	-2.792.388,35	111.364,74
15. Deterioro y resultado del activo financiero	-1.949.035,69	521.553,75
RESULTADO FINANCIERO	-1.592.328,63	3.473.010,15
RESULTADO DEL EJERCICIO	2.086.131,28	32.550,23
B) Gastos e ingresos directamente imputados al patrimonio neto		
16. Por valoración de activos y pasivos	-1.833.780,06	-503.242,31
17. Por valoración de activos y pasivos	24.835,47	0,00
C) Reclasificaciones del patrimonio neto al excedente del ejercicio		
18. Beneficios / pérdidas en ventas de activos	2.938.636,03	-245.784,78
19. Subvenciones, donaciones y legados	-83.868,79	-188.010,27
D) Otras variaciones del Patrimonio Neto		
20. Otros ajustes por cambios de criterio	81.243,36	-3.448,32
VARIACIONES DEL PATRIMONIO NETO	1.127.066,01	-940.485,68
RESULTADO TOTAL DE LAS VARIACIONES DEL PATRIMONIO NETO	3.213.197,29	-907.935,45

Fuente: Elaboración propia a partir de UGT

GLOSARIO

CCAA: Comunidades Autónomas

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

CS de CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

DGB: Federación Alemana de Sindicatos

ET: Estatuto de los Trabajadores

LOLS: Ley Orgánica de Libertad sindical

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OSE: Organización Sindical Española

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto-ley

RDLRT: Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

TC: Tribunal Constitucional

TRLPL: Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

UGT: Unión General de Trabajadores

USO: Unión Sindical Obrera

