

El patrimonio de los sindicatos en España

The heritage of the trade unions in Spain

José Ignacio GARCÍA NINET*

RESUMEN: Se ha pretendido, de modo muy comprimido, dar cuenta de cómo se financian los sindicatos españoles tras la dictadura franquista. Partiendo de la Constitución Española de 1978, de los textos internacionales, nacionales y convenios colectivos se articula la exposición de las principales fuentes de financiación.

PALABRAS CLAVE: Constitución; libertad sindical; afiliación; cuotas; presupuestos.

ABSTRACT: In this work, we have tried, in a very compacted way, to give an account of how the Spanish unions are financed after the Franco dictatorship. Taking the Constitution of 1978 as a starting point, and also international sources, national texts and collective agreements here we present the main funding sources.

KEYWORDS: Constitution; freedom of association; membership; quotas; budgets.

* Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona (España). Contacto: <jigninet@gmail.com>. Fecha de recepción: 23/11/2018. Fecha de aprobación: 28/01/2019.

Ver el excepcional análisis del Maestro DE LA VILLA GIL, L.E., “El patrimonio sindical”, El Cronista (IUSTEL-Diario de derecho) de 11 de abril de 2012.

I. INTRODUCCIÓN Y PRECEPTOS A CONSIDERAR

Cuando hablamos de Patrimonio podemos hacerlo en dos direcciones. Patrimonio como algo ya estático y consolidado, o sea como conjunto de bienes de una persona física o jurídica susceptibles de estimación económica, o bien como las fuentes a través de las cuales se allegan fondos para ir constituyendo con el tiempo dicho patrimonio. No voy a entrar aquí en la problemática del Patrimonio histórico de los sindicatos españoles, devuelto tras caer la Dictadura del general Franco (casi 40 años), no sin grandes problemas, de lo cual ya se vienen ocupando¹ y ocuparán

¹ Ver el excepcional análisis del Maestro DE LA VILLA GIL, L.E., “El patrimonio sindical”, *El Cronista* (IUSTEL-Diario de derecho) de 11 de abril de 2012.

Ver asimismo BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*. En AA.VV. GARCÍA NINET J. Ignacio (dir.), *Manual de Derecho Sindical*, Barcelona, Atelier, 2003, pp. 115 y ss. y 4ª ed, 2017, pp.121 y ss.; DE LA VILLA GIL L.E, “Materiales para el estudio del sindicato”, Madrid, *Instituto de Estudios Sociales*, 1979; *Addenda*, 1981; 2ª ed. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984; del mismo *Nuevas organizaciones sindicales en España*. En AA. VV., *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales* RIVERO LAMAS, Juan (dir), Zaragoza Instituto de Relaciones Laborales, 1980, pp. 57-86; reproducido en *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Cincuenta Estudios del Profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*. Madrid, CEF, 2006, pp. 1257-1274. “Panorama de las relaciones laborales en España”. Madrid *Técno*s, 1983, pp. 74-77 y 209-213. “Los grandes pactos, acuerdos y convenios colectivos a partir de la transición democrática”, Antología, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 1985.

DE LA VILLA GIL, L. E., y GARCÍA BECEDAS, G., *Leyes Sindicales*. Madrid, Akal, 1982. DESDENTADO BONETE A. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C, “Encuesta a UGT, CC.OO, USO y CSUT” en DE LA VILLA, L. E. (dir.), *La transición política y los trabajadores*, Madrid, De la Torre, 1977, pp. 357-377; MARTIN, A.,

otros autores (sin perjuicio de alguna mínima referencia legal)².

VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 27ª ed, 2018, p. 295; GARCÍA BECEDAS, Gabriel, “Movimiento obrero y asociación sindical” en DE LA VILLA GIL J.L. (dir.), *La transición política y los trabajadores* Madrid, 1977, pp. 69-105. GARCÍA VIÑA, J., *Derecho Sindical*, 2ª ed., Lisboa Juruá, 2013, pp. 107 y ss. OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003 y *Compendio de Derecho Sindical*, 3ª ed., Tecnos 2014.

² Ver Ley 4/1986, de 8 de enero, de Cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado (BOE 14-1-1986) y corrección de errores publicada en BOE de 12 de febrero de 1986. Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., “Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos”, *op.cit.*, p.131 y ss; y SALIDO BANUS, J.L. *Derecho Sindical*, Barcelona, Universidad de Barcelona, 2000, p. 81. Constituyen el Patrimonio Sindical Acumulado, todos los bienes, derechos y obligaciones de contenido patrimonial, que habiendo pertenecido a la antigua Organización Sindical (Periodo Franquista) se transfirieron íntegramente al Organismo Autónomo Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales por virtud del Real Decreto-Ley 19/1976, de 8 de octubre, así como todos aquellos que constituían los patrimonios privativos de los antiguos Sindicatos y demás Entidades Sindicales que, conforme a la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero, tenían personalidad jurídica propia. Bienes y derechos serán objeto de cesión en uso en favor de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales, con preferencia de quienes ostenten la condición de más representativos con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS), y el resto del Ordenamiento Jurídico. Los bienes, derechos y obligaciones del Patrimonio Sindical Acumulado que no sean cedidos a los Sindicatos y Asociaciones Empresariales, ni retenidos para la finalidad a que se refiere el artículo 4.1 de la presente Ley, quedarán integrados en el Patrimonio del Estado y sujetos en todo a las disposiciones de su Ley Reguladora, previa la realización del inventario a que hace referencia la disposición adicional primera de la presente Ley. La distribución entre los distintos adjudicatarios de los bienes integrantes del Patrimonio Sindical Acumulado se hará conforme al criterio de finalidad a que estuvieron destinados dichos bienes en la antigua Organización Sindical y en los demás Entes Sindicales Personificados. El objeto

Mi propósito es necesariamente más limitado por motivos de espacio, y solamente puedo tratar de las tres grandes vías actuales para que los sindicatos en España puedan tener un Patrimonio con el cual hacer frente a sus múltiples obligaciones sociales³. Me estoy refiriendo a las cuotas que han de pagar los afiliados a los distintos sindicatos, a las cuotas por negociación colectiva (especie de derramas entre los afectados por el convenio colectivo negociado en su favor) y a las aportaciones estatales, autonómicas o locales o subvenciones vía Presupuestos Generales del Estado, especialmente⁴. Incluso, de algún modo, cabe hacer referencia a los supuestos legales de exenciones fiscales⁵ vía art. 5.4 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (LOLS). Otra cuestión es la rendición de cuentas anuales para verificar y controlar en qué se invierten todas las distintas aportaciones y el papel que queda a los afiliados a los sindicatos en una estructura que se predica democrática⁶. Del Patrimonio histórico, más el que año tras año

de las cesiones a los Sindicatos de Trabajadores y Organizaciones Empresariales es el de satisfacer directamente sus necesidades de funcionamiento y organización y, en especial, las de aquellos, que por su condición de más representativos, deban cumplir las funciones que les atribuye la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto del Ordenamiento Jurídico. La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018(BOE4-7-2018), en su Disposición final primera, modifica algunos aspectos de la Ley 4/1986, de 8 de enero, de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado.

³ El art. 38 de Código Civil de España previene: “las personas jurídicas pueden adquirir y poseer bienes de todas clases, así como contraer obligaciones y ejercitar acciones civiles o criminales, conforme a las leyes y reglas de su constitución”

⁴ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., “Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos”, *op.cit.*, p. 122 y arts. 2.2. del Convenio num. 98 OIT, y Art. 13.2 LOLS.

⁵ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., “Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos”, *op.cit.*, p. 139.

⁶ Ver OJEDA AVILÉS, A, *Compendio de Derecho Sindical, op. cit...*, p. 85.

va alcanzando cada sindicato, va a depender la cantidad de actividades y liberados con los que puede contar cada Sindicato para el cumplimiento de sus fines según sus Estatutos⁷ y la legislación sindical en general. Las ayudas estatales tratan de evitar las injerencias empresariales a la libertad sindical. Otros bienes proceden de donaciones, legados, rentas y frutos de los mismos bienes del sindicato, indemnizaciones por ataques a su libertad sindical, etc.⁸

A) Los Sindicatos españoles en la Constitución Española (CE) de 27 de diciembre de 1978. ⁹ De conformidad con el art. 7 de la CE los Sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales (CEOE, y CEPYME, para las grandes, medianas y pequeñas empresas en España) especialmente contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y a tal efecto funcionan y son personas jurídicas, o sea asociaciones que tienen y se les reconoce personalidad jurídica y plena capacidad de obrar (art. 4 LOLS).¹⁰ Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la CE y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos. La libertad sindical ha sido en España uno de los principales motores del cambio democrático habido desde 1975, tras la larga

⁷ Ver los Estatutos de la Unión General de Trabajadores (UGT), el más histórico de los sindicatos españoles y uno de los más representativos ahora mismo en: <<http://www.ugt.es/sites/default/files/portal-transparencia/ESTATUTOS%20CONFEDERALE> solo.pdf>.

⁸ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., “Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos”, *op.cit.*, pp. 122 y 123, y 131 y ss.

⁹ Cfr. *Boletín Oficial del Estado* (BOE) de 29 de diciembre de 1978. Ver GARCÍA NINET, J.I., El impacto de la Constitución Española de 1978 sobre las relaciones laborales. Especial consideración a la libertad sindical como motor del cambio, en la obra de COLLANTES GONZÁLEZ, J.L. (coord.), *Temas actuales de Derecho Laboral*, Trujillo-Perú, Normas legales, 2005, pp.917-991.

¹⁰ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, *op.cit.*, 4ª ed, pp.121 y ss. y art. 39 Código Civil Español.

noche de la dictadura franquista, que aún sigue coleando en algunas mentes.

Se está haciendo mención a: la finalidad de los sindicatos (defensa y promoción de los intereses sociales y económicos que les son propios) a la libertad de creación, a la libertad en el ejercicio de sus funciones, al necesario y obligado respeto a la CE y a las leyes de desarrollo y a que, tanto su estructura como su funcionamiento (el día a día, pues no es bastante con la letra impresa) han de ser democráticos en todas sus fases, dando cuenta de sus actos, ingresos y gastos, hacia dentro y hacia fuera.

Por otro lado, y de conformidad con el art. 28.1 CE, todos tienen derecho a sindicarse libremente (con las excepciones que veremos brevemente), nadie nace sindicado, ni a nadie se le impone tal o cual afiliación sindical, como así ocurriera bajo la dictadura franquista con la Organización Sindical Española (OSE-Sindicato vertical obligatorio), que era absolutamente obligatoria y vertical desde el mismo momento de comenzar a trabajar, los estudiantes incluidos, o sea que disfrutamos o sufrimos falsos sindicatos, donde no existía ni un gramo de libertad y donde a todos se le detraían, quisieran como no quisieran (incluidos estudiantes universitarios) cuotas sindicales de sus escasas nóminas/salario. La ley actual podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará en su caso las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende, por lo tanto en España, ahora mismo, y ajustándose a los tratados internacionales y convenios de la OIT (en 2019 ya centenaria) el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un Sindicato. Cuestión distinta es la baja afiliación que sufre España tras tantos años de obligatoriedad absoluta y sin resquicios, que se ha visto incluso más reducida con la gran crisis mundial que en España ha

resultado insoportable por los elevados índices de paro (a día de hoy aún casi 3.500.000 de parados)¹¹.

¹¹ Según la prensa de estos últimos años en España: “Los sindicatos recuperan afiliados por segundo año, tras la fuga de la crisis”. EFE, Madrid, 4 feb. 2018. “Los sindicatos españoles han recuperado en 2017 afiliados por segundo año consecutivo, después de experimentar una fuga durante la crisis que les llevó a perder en total casi 600.000 socios. La mejora del empleo y las campañas puestas en marcha por los sindicatos para atraer socios han logrado que durante 2016 y 2017 el número de afiliados se haya incrementado en unos 60.000, si bien aún queda camino por recorrer para recuperar sus niveles precrisis. Los cuatro mayores sindicatos de España UGT, CCOO, CSIF y USO fueron reduciendo el número de afiliados entre los años 2009 y 2010, en los que marcaron sus máximas cifras, hasta 2015 cuando registraron el mínimo, según los datos de los propios sindicatos recabados por Efe, ya que no existen datos oficiales.

Estos afiliados permiten a los sindicatos contar con delegados sindicales en empresas y centros de trabajo, con un total de 266.118, que se reparten principalmente entre los dos grandes sindicatos CCOO (94.971) y UGT (86.530). El resto de los delegados sindicales se los reparten USO (10.793), CSIF (10.334), ELA (8.425) y otros sin especificar (55.065).

Volviendo a las afiliaciones y aunque han evolucionado prácticamente a la par, el mayor sindicato de España es actualmente UGT, con 960.000 afiliados en 2017 -datos provisionales-.

Desde el máximo de afiliación alcanzado por UGT en 2010, con 1,2 millones de socios, el sindicato perdió 280.805 simpatizantes, un descenso tras el que estaba la dramática destrucción de empleo de esos años pero también la desafección que, como al resto de instituciones políticas y económicas del país, dejó tocadas a las organizaciones sindicales.

En 2016, con la recuperación, la tendencia comenzó a revertirse tímidamente y en 2017 se ha afianzado tras acumular entre los dos años una recuperación de casi 30.000 socios.

En CCOO, que cuenta de manera estimada con 920.870 afiliados en la actualidad, la caída también fue severa: de los 1,2 millones de afiliados que tenían en 2008 vieron salir durante los siete años siguientes a casi 300.000.

La afiliación sindical en España se sitúa en el 15,9%, una de las más bajas de la

Actualmente, pues, derecho activo y pasivo a la libertad sindical, con rechazo a la obligatoriedad sindical, o sea rechazo frontal al sindicato vertical obligatorio. Obviamente, la principal misión -pero no la única, como sabemos y veremos- que se les encomienda a los sindicatos, pues forma parte inseparable de su ADN, es el de la negociación colectiva laboral a favor de sus afiliados e incluso de los no afiliados, y por ello el art. 37.1 CE dispone 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 (art. 37).” Defensa, pues, a ultranza de los derechos laborales de sus afiliados y de los trabajadores incluso de los no afiliados.

B) CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR ESPAÑA¹². (BREVE NOTA)

1. Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948, adoptado en San Francisco, 31ª reunión CIT (9 julio 1948)¹³

Señala (art.1º) que “Todo Miembro de la OIT para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes: 1º) Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de

OCDE

Solo Polonia, Estonia y Francia presentan una tasa inferior a la española Europa según concluye el *Instituto de Estudios Económicos* (IEE) a partir de datos de la propia OCDE.

¹² Ver GARCÍA NINET J .I. y YANINI BAEZA, J., Sentido e impacto de los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (España). *Derecho Social Internacional y Comunitario*, 1997, núm. 2.

¹³ Ratificado por España el 13 de abril de 1977 (BOE del 11 de mayo de 1977).

constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (art. 2º), por ejemplo contribuir al sostenimiento del propio sindicato con la cuota sindical.

Por ello se dice a continuación (art. 3) lo siguiente: 1º). Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, y 2º). Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Y para saber a que nos estamos refiriendo, se precisa (art. 10) que el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. Corresponde, pues, ver cómo a través de los estatutos sindicales se marcan las pautas de administración y gestión y fijación de los objetivos a corto, medio y largo plazo, mediante sus correspondientes programas de acción, y para ello se articula la financiación de los sindicatos.

2. Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, adoptado en Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949)¹⁴

Se trata de proteger a los sindicatos de los actos de injerencia de terceros en su nacimiento y desarrollo. Por ello este Convenio señala (art. 2) que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”, por lo que “Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de

¹⁴ Ratificado por España el 13 de abril de 1977 (BOE del 11 de mayo de 1977).

organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, (o a sostener económicamente, o en otra forma), organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores” Una cosa es la colaboración en la recaudación de las cuotas de los afiliados y otra muy distinta que el empleador subvencione al sindicato para así tenerlo a su disposición.

3. Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS)¹⁵

De conformidad con la CE la LOLS (art. 1º) vino a especificar y recoger los siguientes derechos:

- a) Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus *intereses económicos y sociales*. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.
- b) Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.
- c) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la CE, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.
- d) El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Procede ahora reparar en la norma que justifica que los Sindicatos puedan allegar fondos para la realización de sus fines. O sea, en saber de dónde proceden los medios con los que cuentan

¹⁵ BOE del 9 agosto de 1985.

los sindicatos para poder funcionar en toda su estructura, pues si procedieran de los mismos empresarios estaríamos ante algo prohibido incluso por los Convenios de la OIT, o sea estaríamos ante sindicatos amarillos al servicio de la empresa.

No hay que olvidar que la libertad sindical (art. 3º LOLS) comprende el derecho a fundar sindicatos, y afiliarse o no a los sindicatos existentes o que se creen, pero el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección lo es con la sola condición de observar los estatutos del mismo, y habrá que ver qué es lo que en cada caso prescriben los estatutos de los distintos sindicatos, por ejemplo pagar las cuotas, pues de otro modo puede ser sancionado con la expulsión. Aunque cada trabajador, según su situación laboral (en activo, en paro, inválido, jubilado), puede estar sometido a un tipo u otro de cuota, fija o variable.

Según el art. 3º de la LOLS, los sindicatos, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho, entre cosas a 1º) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción, para lo cual puede llegar incluso a prever que parte de sus medios económicos vayan a nutrir las históricas cajas de resistencia en los casos de huelga¹⁶, acá en desuso salvo para los liberados del sindicato, en su caso y 2º) al 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.

Pues bien, los sindicatos constituidos al amparo de la LOLS, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto[art. 4º.2. e)

¹⁶ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, op.cit..., p.123 y ss.

LOLS] y dichos estatutos contendrán al menos: El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica (Control y transparencia democrática)¹⁷. Con esta precisión el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales¹⁸, en su art. 5. 2. b.6º, precisa, a los efectos de la constitución de un sindicato que, junto con la solicitud de depósito, deberá acompañarse la siguiente documentación: Los estatutos aprobados, debiendo contener, al menos: El régimen económico del sindicato o de la asociación empresarial que establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos¹⁹, así como los medios que permitan a los afiliados conocer su situación económica.

Y, siguiendo este orden del articulado, la propia LOLS (art. 6º) distingue entre Sindicatos más representativos y no representativos, diciendo que tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal: a) 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. 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 lo previsto en la letra a).

¹⁷ Ver VIDA SORIA, J.L. MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE C. y MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical... op.cit.*, 3ª ed., p. 101.; BARBANCHO TOVILLAS, Fernando, *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos, op.cit.* pp.122.

¹⁸ BOE del 20 de junio de 2015.

¹⁹ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F: *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos, op.cit.* 4ª ed, pag.123, incluso en los supuestos de disolución del Sindicato (art. 39 CC)

Precisamente, las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para, entre otras cosas, *obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos²⁰ en los términos que se establezcan legalmente²¹.*

Y en defensa de cuanto llevamos dicho, dispone la LOLS (art. 13) que “Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra

²⁰ Ver la STC 99/1983, de la Sala Segunda, de 16 de noviembre de 1983 (BOE del 14 de diciembre de 1983), Fundamento Jurídico 2º^a leemos(...)“En si misma considerada, la cesión de locales a unas Centrales Sindicales para el ejercicio de las funciones que les son propias no puede considerarse atentatoria a la libertad sindical, desde el momento en que el carácter incondicionado de la atribución no supone injerencia alguna de la Administración en la necesaria libertad para el planteamiento y desarrollo de sus actividades, siendo tal cesión un medio que el Estado ha considerado útil para favorecer el cumplimiento de la función que en un régimen democrático se atribuye a los sindicatos en beneficio no sólo de los intereses de los trabajadores, sino del interés público, que reclama unas organizaciones sindicales fuerte y dotadas de medios suficientes de acción”.

²¹ Ver Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional num. 75/1992, de 14 de mayo, resolviendo Recurso de inconstitucionalidad 440/1986. Promovido por el Defensor del pueblo contra artículos 3 y 5.2 de la Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado Fundamento de derecho 2º En palabras del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, la concesión a sindicatos más representativos de determinadas ventajas no vulnera la libertad sindical si no tiene como consecuencia <el privar a las organizaciones sindicales que no hayan sido reconocidas como las más representativas de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción>, lo que, evidentemente, no sucede en el caso que nos ocupa (CLS, 36. informe, caso 190).

persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona”. Y, expresamente, serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Por lo tanto, la financiación de los sindicatos debe estar lejos del poder económico de los empleadores o asociaciones patronales, pues de otro modo podrían caer bajo la órbita de los intereses empresariales, no sirviendo los intereses de la clase trabajadora.

Asimismo, el art. 8.1. b) de la LOLS, precisa que los afiliados a un sindicato pueden recaudar cuotas fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, lo cual es un sistema para evitar que el empresario conozca de las afiliaciones de sus trabajadores, pero esto también tiene su parte negativa.

1.4. 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 (ET)²²

En su trascendental art. 3, donde se trata de las Fuentes de la relación laboral, se nos dice que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan (entre otras fuentes) por los convenios colectivos.

En el Capítulo de los derechos básicos de los trabajadores (art. 4º ET) nos encontramos con los de Libre sindicación, Negociación colectiva, Adopción de medidas de conflicto colectivo, Huelga, etc., y a no ser discriminados por razón de su afiliación o no a un sindicato.

Y por lo que decía antes acerca del contenido del convenio colectivo, el mismo ET (art. 85) al tratar del contenido los mismos, nos recuerda que (num. 1) “Dentro del respeto a las leyes, los con-

²² BOE del 24 de octubre de 2015.

venios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”, de ahí que se puedan regular las llamadas cláusulas o canon de negociación del propio convenio colectivo, entre otras muchas materias, como por ejemplo el modo de articular el cobro por el empresario de la cuota sindical para después abonarla al sindicato al que se haya afiliado el trabajador, temas ambos dos que veremos.

1.5. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social²³

Dentro de su elenco de infracciones (art. 7) considera como infracciones graves, entre otras “9 La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a *la recaudación de cuotas*”

II. LA CUOTA SINDICAL DE LOS AFILIADOS AL SINDICATO

Todos los Estatutos de los Sindicatos regulan necesariamente esta materia, pues es o debiera ser ²⁴ la base de los medios económicos ordinarios con los que ha de contar el Sindicato, lo mismo que sucede con cualquier tipo de asociación. Los Estatutos, pues,

²³ BOE del 8 de agosto de 2000.

²⁴ Ver VIDA SORIA, J.L. MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE C. y MONEREO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical, op.cit...*, p. 102.; BARBANCHO TOVILLAS, F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos, op.cit...* p.122. GARCÍA MURCIA, J., “Cuota Sindical”, en la obra de AA.VV., *Enciclopedia Laboral Básica*, MONTOYA MELGA, Alfredo, Madrid, Civitas/Thomson Reuters, 2009, pp. 429-433.

han de regular cuanto se refiere a ingresos y gastos²⁵. Como señala con absoluta claridad el Profesor Barbancho Tovillas²⁶, es cada Sindicato quien determina qué recursos integran o han de integrar su patrimonio o finanzas para la organización, fijando su procedencia y su destino. Su procedencia puede ser variada y sus fines también, pero ajustados a sus finanzas. La principal fuente debiera ser, para mantener su plena independencia, las cuotas de sus afiliados y cada Estatuto la fija de un modo u otro, dentro de ciertos parámetros de posibilidades de los afiliados²⁷. Estar o no

²⁵ Ver OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de Derecho Sindical*, 3ª ed, pp.86 y 90-93. y SALIDO BANUS J.L., *Derecho Sindical*, Barcelona, Universidad de Barcelona, 2000, pp. 82-83.

²⁶ *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, op.cit, 4ª ed, p.122. Ver el Reglamento de Cuotas del Sindicato UGT en el siguiente enlace:<http://www.ugt.es/sites/default/files/portalthransparencia/LIBRO_RESOLUCIONES_42_CONGRESO_UGT.pdf>. Sus cuotas se actualiza anualmente (o no) por el Comité Confederal. Las cuotas correspondientes a 2018 se pueden ver en el siguiente enlace: <<http://www.ugt.es/afiliacion-0>>.

²⁷ Ver MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, op. cit. 27ª ed, p. 294. La cuantía de las cuotas de afiliación a UGT para el año 2018, por poner un ejemplo son: 1) Cuota Básica Confederal: 12,00 euros mensuales; 2) Cuota Reducida 8,40 euros mensuales, que se aplicará a los afiliados cuyos ingresos anuales íntegros procedentes de rentas del trabajo o protección por desempleo sean iguales o inferiores en cómputo anual a 1,50 veces el Salario Mínimo Interprofesional. También podrá aplicarse a determinados colectivos y situaciones específicas, cuando así lo prevean los Estatutos Federales. 3) Cuotas Especiales para Jubilados (tipo C): 6,00 euros mensuales. Se aplicará a las personas adscritas de la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP) cuyos ingresos anuales íntegros sean superiores a 1,50 veces el Salario Mínimo Interprofesional.; 4) Afiliados pertenecientes a los diversos sectores en que se organiza la Unión Estatal de Trabajadores por Cuenta Propia: 4,20 euros mensuales (Se aplicará a sus afiliados); 5) Cuotas Especiales para Jubilados y Parados (tipo D) 3,60 euros mensuales. Se aplicará a las personas adscritas de la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP)

al corriente en el pago de cuotas es la condición para mantener o no la afiliación al Sindicato, como igual sucede con la pertenencia a cualquier tipo de asociación. Hay que ver la cantidad, fija o variable, la periodicidad, si se trata de cuotas fijas o derramas para imprevistos, etc.²⁸

Acerca de la cuota de afiliación-cuyo pago justifica la pertenencia al Sindicato y la posibilidad de disfrutar de sus servicios²⁹, y cuyo impago hace o puede hacer perder tales derechos, regula el art. 11 LOLS, que “El empresario procederá (como obligación impuesta *ex lege*, sin que el convenio colectivo pueda cambiar el texto legal confiriendo al empresario la potestad de hacerlo o no hacerlo, pues ese punto no es negociable, aunque sí lo demás aspectos) al descuento de la cuota sindical sobre los salarios³⁰ y a la corres-

cuyos ingresos anuales íntegros sean inferiores a 1,50 veces el Salario Mínimo Interprofesional y a los afiliados y afiliadas que se encuentren en situación de paro y carezcan de ingresos o prestaciones.

²⁸ Ver BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, *op.cit.*, 4ª ed, p. 124. (STS de 26 de abril de 1999).

²⁹ Algunas de las ventajas de afiliarse a sindicatos bien organizados y estructurados, como por ejemplo UGT: disfrute de Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboristas, etc.) en materias tales como contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, Expedientes de regulación de empleo, Protección por desempleo, Prevención de riesgos laborales, Formación continua adaptada a los puestos de trabajo, Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral, organización de Vacaciones, viajes y hoteles, Campamentos infantiles de verano, Ocio: residencias, tiempo libre, etc.

³⁰ Sobre el tema de la recaudación, bien directa a través de los bancos, bien a través de los compañeros afiliados sin perturbar el trabajo, bien a través de la empresa Ver BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, *op.cit.* 4ª ed, p.124 y ss; Ver. asimismo la Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo, de 5 de abril de 1988 (RTCT 1988/146), sobre la obligación de la empresa de descontar de la nómina la cuota

pondiente transferencia³¹ a solicitud del sindicato del trabajador afiliado³² y previa conformidad, siempre, de éste, o sea de cada

de afiliado a un sindicato, diferenciada del llamado canon por negociación de un convenio colectivo.

³¹ Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social) de 30 de enero de 2014 (JUR-ARANZADI\2014\65970) .Sobre inexistencia de lesión de la libertad sindical a causa de retraso involuntario en la transferencia de cuotas de los trabajadores por problemas informáticos de la empresa BIMBO, Ver STS (Sala de lo Social) de 30 de junio de 2008 (RJ 2008, 4127), así como la de 8 de abril de 2009 (RJ 2009, 2223).

³² El Tribunal Constitucional Español ha mantenido una férrea defensa del derecho a la libertad sindical y a la intimidad ideológica en la medida en que se ha opuesto rotundamente a que el dato de la afiliación sindical conocida por esta vía se utilice para otros fines, como por ejemplo para descontarle días de salario por una huelga convocada, entre otros, por su sindicato, pero en donde no está probado que el trabajador hubiera participado. Entre otras Ver las SSTC 11/1998 (RTC 1998\11), a la cual siguieron las SSTC 33/1998 (RTC 1998\33), 35/1998 (RTC 1998\35), 45/1998 (RTC 1998\45), 60/1998 (RTC 1998\60), 77/1998 (RTC 1998\77), 94/1998 (RTC 1998\94), 104/1998 (RTC 1998\104), 105/1998 (RTC 1998\105), 106/1998 (RTC 1998\106), 123/1998 (RTC 1998\123), 124/1998 (RTC 1998\124), 125/1998 (RTC 1998\125), 126/1998 (RTC 1998\126), 158/1998 (RTC 1998\158), 198/1998 (RTC 1998\198) y 223/1998 (RTC 1998\223): SSTC 30/1999, de 8 de marzo (RTC 1999/30); STC 44/1999, de 22 de marzo (RTC 1999, 44), 45/1999 (RTC 1999, 45). Sobre el tema Ver *in extenso* GARCÍA NINET, J.I., *El impacto de la Constitución Española de 1978 sobre las relaciones laborales*. Especial consideración a la libertad sindical como motor del cambio, *op.cit* pp. 961; asimismo BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos... op.cit.*, p.126.

Ver STS (Sala de lo Social) de 20 enero 1997 (RJ 1997/616)

trabajador afiliado³³. Como señala Ojeda Avilés³⁴ Lo más habitual, pues, es el descuento por el empresario al tiempo del pago de la nómina y su posterior ingreso en la cuenta corriente bancaria del sindicato correspondiente mediante transferencia bancaria, pero siempre con la conformidad del trabajador afectado³⁵. De la lectura atenta de más de cien convenios colectivos de 2018, solamente el 37 % tratan esta materia y el 67 restante la olvidan por completo.

Como uno de los modelos, que puede tener diversas variantes, tenemos lo que dice el art. 58 de un importante Convenio sobre la cuota sindical o por afiliación:³⁶ Dice así. “La Empresa, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a cualquier Central Sindical (en otras ocasiones se dice que a requerimiento del Sindicato) válidamente constituida, descontará (en algunas ocasiones se dice que el empresario podrá descontar, lo que es manifiestamente inexacto, pues lo que se le da es una orden prevista legalmente) de su nómina mensual el importe de la Cuota Sindical correspondiente (corresponde al propio trabajador inte-

³³ La SAN (Sentencia de la Audiencia Nacional) 40/2004, de 27 de mayo, AS/2004/4726, Ponente, el Magistrado Excmo. Sr. D. José Joaquín Jiménez Sánchez, en su FD 4. 3, trata del uso que haga el empleador de los datos sindicales de los trabajadores con posible atentado al derecho a su intimidad (art. 18 CE), que tiene un claro componente de ilegalidad, por constituir una evidente distorsión del contenido del artículo 11.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, en relación con el artículo 18.2 de la CE de 27 de diciembre de 1978, en tanto recogedor del derecho a la intimidad personal.

³⁴ Ver OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de Derecho Sindical... op. cit.*, pp. 91.

³⁵ Ver BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos... op.cit.*, p.125.

³⁶ Resolución de 19 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Praxair España, SLU, para sus centros de trabajo en las provincias de Barcelona, Castellón, Córdoba, Guipúzcoa, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Pontevedra, Valencia, Vizcaya y Zaragoza .BOE 31-7-2018.

resado decirle al empresario la cantidad que le debe descontar de su nómina). Los interesados en la realización de tal operación, remitirán (a veces se pide que se lleve a cabo a través de la Sección Sindical, si la hubiere) al Departamento de Personal de la Compañía un escrito en el que se expresará con toda claridad los siguientes aspectos: 1.º Orden de descuento. 2.º Central Sindical a la que pertenece el trabajador. 3.º Cuantía de la Cuota. 4.º Número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad. Las detracciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante períodos de un año. Suele decirse que el trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida). Y suele agregarse que la empresa entregará copia de las transferencias a los representantes sindicales o al propio Sindicato concernido, aunque en algunos casos se hace solo a instancia del sindicato

De modo singular, el art. 5º de la LOLS, en su apartado 3, dispone que: “Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo”³⁷, o sea mientras estén en manos del empresario y aún no las haya remitido al empresario ³⁸ Cuestión distinta es cuando

³⁷ Ver BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos...* *op.cit.*, pp. 126 y 127. Una vez ingresadas y confundidas con los demás medios sindicales ya podrán ser embargadas, pues quedan confundidas con el resto de recursos económicos de que dispone el sindicato.

³⁸ Ver MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F, y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo, op. cit...* pp. 294-2915; OJEDA AVILÉS A., *Compendio de Derecho Sindical...* *op.cit.*, pp. 126-127.

Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/ Sevilla (Sala de lo Social) num. 1772/1995 de 23 junio (AS/1995/2626), en que se califica como lesión de la libertad sindical la conducta del Ayuntamiento de Córdoba de deducir las cuotas de los afiliados a un sindicato (Unión General de Trabajadores/UGT) y no reintegrarlas a dicho sindicato, alegando que se trata de una compensación por las deudas tributarias sindicales. Atentando contra el

ya las cuotas forman parte del patrimonio sindical y deba hacer frente a sus deudas con unos y otros.

En resumidas cuentas: El sindicato tiene el derecho a la cuota. El trabajador tiene el deber de pagar, si quiere seguir en el Sindicato, pero en todo caso ha de prestar su conformidad a la detracción de la cuota a costa de su salario. Y el empresario tiene el deber de recaudar y de entregar por las vías correspondientes lo recaudado al o a los sindicatos a que estén afiliados los trabajadores a su cargo.³⁹

III. EL CANON DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS⁴⁰

Aparte de la obligación estatutaria de los sindicatos de contribuir con sus cuotas al sostenimiento del Sindicato al que se hayan afiliado, con carácter más general- pues no solo afecta o puede afectar a los trabajadores sindicados, que no son muchos en Es-

derecho a la inembargabilidad de las cuotas sindicales.

³⁹ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos...* *op.cit.*, p.125 y ss. Estamos, pues, ante una obligación legal cuya infracción constituye un atentando al derecho de libertad sindical y SALIDO BANUS, J.L., *Derecho Sindical...* *op. cit.*, pp. 83-84.

⁴⁰ Ver VIDA SORIA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y MORENO VIDA, M.N. *Manual de Derecho Sindical...* *op.cit.*, p. 103, señalan que este tipo de cláusulas cuenta con el beneplácito de la legislación de la OIT y de otras normas internacionales Convenio Europeo (y la jurisprudencia del TEDH) y la Carta Social Europea; MARTIN VALVERDE, A. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo...* *op.cit.*, p. 294; OJEDA AVILÉS A., *Compendio de Derecho Sindical...* *op.cit.*, pp. 93-94, con aportación de algunos pocos convenios que tratan de esta problemática; LÓPEZ AHUMADA, J.E., *Canon de negociación colectiva*, en la obra de AAVV, *Enciclopedia Laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar"*, Madrid, Civitas/Thomson Reuters, 2009, pp. 248-251.

paña- se regula la llamada cuota o canon de negociación del convenio colectivo⁴¹: Y procede preguntarse: ¿Quiénes deben pagar?, ¿Cuánto deben pagar?, ¿Por cuánto tiempo? ¿Cómo se distribuye lo recaudado entre los distintos sindicatos que han negociado el convenio colectivo? ¿Deben pagar o no los que ya pagan la cuota sindical al estar afiliados a los sindicatos negociadores?

Dice el art. 11 de la LOLS: “En los convenios colectivos podrán (potestativo y no imperativo, pues de hecho de los cien convenios revisados de 2018 no he hallado ninguna cláusula de este estilo) establecerse cláusulas por las que (los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación) atiendan económicamente la gestión de los sindicatos (incluidos en su campo de aplicación no equivale a decir que estén afiliados necesariamente a alguno de los sindicatos negociadores del convenio colectivo en cuestión; ¿cuál es el alcance de los gastos? ¿Cómo se calcula esto?) representados en la comisión negociadora (habrá que ver qué quiere decir esto, o sea hayan o no hayan firmado al final el convenio colectivo, pues lo importante es la eficacia del mismo; alcanza, pues, también a sindicatos que han negociado y que al final no han votado total o parcialmente por el texto del cc)⁴², fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono y. 2º) en todo caso, se

⁴¹ Ver BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos...* op.cit, p.127 y ss. Ver Sentencia del (extinto) Tribunal Central de Trabajo de 24 de Julio de 1981, RTCT\1981\5050, acerca de la nulidad de la cláusula de un convenio colectivo por contener la obligada deducción de la cuota sindical de negociación de convenio sobre todos los trabajadores, pues se obligaba a las empresas afectadas a descontar al personal no afiliado a UGT la cantidad de 500 pesetas en concepto de abono de servicios prestados por dicha central sindical en la tramitación del convenio.

⁴² Sobre los antecedentes de este canon Ver BARBANCHO TOVILLAS F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, op.cit, 4ª ed, p.127 y ss., estando en el origen de la importante Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio de 1985.

respetará la voluntad individual del trabajador⁴³, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva⁴⁴. O sea que tendremos que estar a cada convenio colectivo en particular para ver como se articula este derecho/obligación. Quien tiene que pagar y quien no (todos o solamente los no afiliados a los sindicatos firmantes; ¿qué cantidad y durante qué tiempo?, pero en todo caso es plenamente voluntario hacerlo o no, pues lo contrario iría en contra del derecho a la no sindicación, ya que frente al franquismo, ahora existe libertad de afiliación y de no afiliación, de entrada y de salida. Hay, pues, que respetar la voluntad de cada trabajador de pagar o dejar de pagar por estos servicios. ¿Pero el no hacerlo puede tener algún efecto negativo para este trabajador renuente al pago y que se beneficia de las nuevas condiciones? Obviamente el descuento aceptado se hace sobre la nómina del trabajador y es el empresario, al igual que ocurre con la cuota de afiliación sindical, quien habrá de hacer llegar a los miembros (de los sindicatos representados) de la comisión negociadora del convenio colectivo las cantidades de traídas a los trabajadores que voluntariamente han aceptado esta colaboración solidaria a los gastos de la negociación del convenio. La voluntad del trabajador ha de expresarse por escrito, diciendo que quiere contribuir, en la forma y plazo y lugar en que se indique en el convenio colectivo.

⁴³ Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) num. 3236/2010 de 4 mayo (Aranzadi Social 2010/2080), donde se aclara que se exige la aceptación expresa del trabajador afectado, no su denegación.

⁴⁴ Ver Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) núm. 1218/2008 de 25 abril (Aranzadi Social\2008\1444) y la núm. 1238/2008 de 29 abril (Aranzadi Social\2008\1728), que aclara, además, que “No habiéndose acreditado pues, la autorización escrita de los demandantes, ni siquiera verbal para que se procediese al descuento de la cantidad para el pago de gastos de gestión de los sindicatos intervinientes, está claro que no se ha respetado su voluntad individual”.

Se ha dicho, no sin razón, que la finalidad de este canon fue fortalecer y promocionar al sindicato naciente (tras el franquismo) desde el punto de vista financiero, a causa de la baja afiliación sindical existente en España entonces y ahora⁴⁵

IV. SUBVENCIONES FINALISTAS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE TODO TIPO

Con alcance general están regidas por las normas que se citan y seguidamente por las específicas de los distintos departamentos ministeriales, sin perjuicio de las subvenciones puntuales procedentes de las 17 Comunidades Autónomas Españolas y, en algunos casos también, de los Ayuntamientos, sobre todo los de las grandes capitales⁴⁶.

⁴⁵ Ver LÓPEZ AHUMADA, J.E., *op.cit.*..., p. 248.

⁴⁶ Ver BARBANCHO TOVILLAS, F., *Patrimonio, responsabilidad y acción institucional de los sindicatos*, *op.cit.*, 4ª ed, pp.136 y ss., quien señala que “Uno de los principales recursos económicos de los sindicatos son las ayudas y subvenciones públicas, al margen de la cesión temporal de bienes del patrimonio sindical acumulado y de las cantidades correspondientes a la devolución del patrimonio sindical histórico y SALIDO BANUS, J.L., *Derecho Sindical*, *op.cit.*..., pp. 84-85. Con todo, parece que solamente representan en torno a un 10% de los presupuestos de los sindicatos, pues el 70% suele proceder de las cuotas de los afiliados y el otro 20 % de la prestación de sus servicios.

Acerca de las subvenciones del Ministerio de Trabajo a sindicatos por la realización de actividades de carácter sindical, publicadas en los Boletines Oficiales del Estado (BBOOE) de los años 2012-2018 Ver

Base de Datos Nacional de Subvenciones en (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>).

SUBVENCIONES CONCEDIDAS Y PUBLICADAS (2011-2015) A PARTIR DE 2016, TODAS LAS SUBVENCIONES SE GESTIONAN Y TRAMITAN EN UN PORTAL DE INTERNET:

1. Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones ⁴⁷ y Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones⁴⁸

Uno de los principios que rigen la Ley General de Subvenciones, inspirado en los de la Ley de Estabilidad Presupuestaria, es el de la transparencia⁴⁹. Con este objeto, las Administraciones

SUBVENCIONES CONCEDIDAS-2011. Resolución de 3 de agosto de 2012, de la Subsecretaría, por la que se publican las subvenciones concedidas durante 2011(BOE de 16 de agosto de 2012);2^a). SUBVENCIONES CONCEDIDAS-2012. Resolución de 23 de julio de 2013, de la Subsecretaría, por la que se publican las subvenciones concedidas durante el año 2012. (BOE de 14 de agosto de 2013);3^a)

SUBVENCIONES CONCEDIDAS-2013. Resolución de 29 de julio de 2014, de la Subsecretaría, por la que se publican las subvenciones concedidas durante el año 2013. (BOE de 14 de agosto de 2014);4^a)

SUBVENCIONES CONCEDIDAS- 2014. Resolución de 30 de julio de 2015, de la Subsecretaría, por la que se publican subvenciones concedidas durante el año 2014. (BOE de 15 de agosto de 2015); 5^a) SUBVENCIONES CONCEDIDAS- 2015. Resolución de 9 de agosto de 2016, de la Subsecretaría, por la que se publican las subvenciones concedidas durante el año 2015.(BOE de 13 de agosto de 2016)

⁴⁷ BOE 18-11-2003. Ver MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo, op.cit...*, p. 295. Estas ayudas y subvenciones se conceden por diversos conceptos, y con cargo a programas variados (fomento de la acción sindical, actividades de formación, participación institucional, representación de intereses generales, colaboración en la política de empleo, actividades de voluntariado y asistencia social).

⁴⁸ BOE 25-7-2006.

⁴⁹ Ver Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (BOE 10-12- 2013) 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

deberán hacer públicas las subvenciones que concedan, y, a la vez, la actual ley establece la obligación de formar una base de datos de ámbito nacional que contendrá información relevante sobre todas las subvenciones concedidas.

La transparencia, junto con la variedad de instrumentos que se articulan en la ley, redundará de forma directa en un incremento de los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión del gasto público subvencional.

2. Orden TAS/1303/2007, de 26 de abril, por la que se establecieron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad por la realización de actividades de carácter sindical.

Esta Orden Ministerial vino a señalar que “Las organizaciones sindicales, a quienes la CE en su artículo 7 asigna una función de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, son asociaciones de relevancia constitucional que constituyen uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de Derecho. Este papel de instituciones básicas en el sistema político legitima, a todos los sindicatos sin distinción, para ejercer aquellos derechos que aún siendo asociados en pu-

así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento, siendo uno de los sujetos obligados según su art. 3º) los partidos políticos, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales. Ello supone las obligaciones de información sobre su actividad (funciones, normas de funcionamiento, estructura organizativa), información sobre sus recursos económicos que les llegan procedentes de las administraciones públicas (contratos, convenios, subvenciones, etc.). Aunque no se les exige información de presupuestos y cuentas anuales, los sindicatos, al menos los mayoritarios, suelen hacerlos, pudiendo visitar sus páginas web, donde se informa a los afiliados y a cualesquiera sobre las cuentas anuales, balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, presupuestos, incluso de las retribuciones de su personal. Por lo que se refiere al Sindicato más histórico de España, la Unión General de Trabajadores (UGT) sus cuentas están en el siguiente enlace:

<<http://www.ugt.es/portal-de-transparencia/Nuestras%20cuentas#20>>.

ridad a los trabajadores, son de necesario ejercicio colectivo. No cabe duda de que las actividades que desarrollan estas organizaciones son consideradas de interés general, motivo por el cual las Leyes de Presupuestos Generales del Estado anuales vienen contemplando, dentro de los correspondientes al Ministerio de Trabajo, dotaciones presupuestarias específicas para subvencionarlas con el fin de crear el marco y las condiciones necesarias para que el ejercicio del derecho a la libertad sindical sea efectivo.

La asignación de recursos públicos en concepto de subvenciones debe adaptarse a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como a su Reglamento, o sea Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

El artículo 17.1 de la citada Ley dispone que los Ministros correspondientes establecerán las oportunas bases reguladoras de la concesión y posibilita, en el art. 22.1, párrafo tercero, que dentro del procedimiento ordinario de concurrencia competitiva se proceda a prorratear entre los beneficiarios el importe global máximo destinado a las subvenciones, haciendo innecesaria la comparación de las solicitudes y la prelación entre las mismas, siempre que esté previsto en las bases reguladoras.

Para garantizar el derecho a la libertad sindical y el derecho a la igualdad de trato que aquel lleva implícito, se configura un régimen de concesión de subvenciones dirigido a todas las organizaciones que hayan tenido representación en las elecciones sindicales, distribuyéndose el crédito máximo presupuestario anual en proporción a la representatividad de cada una de ellas. O sea a sus resultados en las elecciones sindicales.⁵⁰ Las subvenciones (art. 1). son, pues, para las organizaciones sindicales que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales, siendo el objeto de estas subvenciones la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

⁵⁰ Ver VIDA SORIA J., MONEREO PÉREZ J.L., MOLINA NAVARRETE C., y MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical op. cit.*..., pp. 104 y ss.

Los Requisitos son (art. 2): 1º) Que se trate de organizaciones sindicales constituidas de acuerdo con lo establecido en la LOLS, que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales convocadas al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa y/o de órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado 2º) La representatividad de las organizaciones sindicales, a efectos de esta orden, será la que certifique la Oficina Pública correspondiente al 1 de enero de cada año. 3º). Las solicitudes de subvenciones se formalizarán en el modelo que figura como anexo a la Orden Ministerial o, en su caso, en el que apruebe la correspondiente convocatoria (art. 3) y deberán acompañarse de los documentos que allí se detallan, siendo especialmente significativa la exigencia de la “Memoria de las actividades, para las que se solicita subvención, ejecutadas o a ejecutar durante el año natural de la correspondiente convocatoria”. 4º) Las solicitudes serán dirigidas a la Subsecretaria del Ministerio de Trabajo y se se presentarán en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la correspondiente convocatoria anual. 5º) El procedimiento de concesión se tramitará según el régimen de concurrencia competitiva, previsto en el artículo 22.1 último párrafo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. 6º) Las subvenciones tendrán los límites de la dotación recogida en los Presupuestos del Ministerio de Trabajo del año correspondiente. 7º) La cuantía individualizada de las subvenciones se determinará distribuyendo la totalidad del crédito presupuestario entre las organizaciones sindicales que hayan concurrido a la convocatoria anual y cumplido los requisitos exigidos en la misma, proporcionalmente a su representatividad según los resultados globales de las elecciones sindicales. 9º) Son obligaciones de los beneficiarios las que con carácter general se recogen en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

3. Real Decreto 1971/2008, de 28 de noviembre, por el que se regula la concesión de forma directa de subvenciones a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo, de sus organismos autónomos y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.⁵¹

Dice este R. D que “Las organizaciones sindicales constituyen uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de Derecho. La CE, después de consagrar en el artículo 7 su papel como organizaciones básicas para el sistema político y de referirse en varios artículos a su participación en la vida económica y social para la defensa y promoción de los intereses que le son propios, les reconoce, en el artículo 129.1, como representantes institucionales de determinadas categorías o grupos de personas, el derecho a la participación en la actividad de los organismos públicos, cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general.

Este derecho a la participación, como mecanismo específico a través del cual debe realizarse la función integradora que el artículo 9.2 de la CE encomienda a los poderes públicos, ha sido regulado en el ámbito de competencias del Ministerio promotor de este R.D. y articulado a través de órganos de composición tripartita integrados por representantes de los sindicatos, organizaciones empresariales y la propia Administración Pública. Las actividades que desarrollan estas organizaciones con motivo de su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo, sus organismos autónomos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social son consideradas de interés general, por lo que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen contemplando anualmente, dentro de los correspondientes al Ministerio de Trabajo, dotaciones presupuestarias específicas para subvencionar estas actividades”.

⁵¹ BOE, 29-11-2008.

La asignación de recursos públicos en concepto de subvenciones debe adaptarse a la Ley 38/2003, General de Subvenciones, así como a su Reglamento de desarrollo. Ambas normas determinan que el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitará por el régimen de concurrencia competitiva, mediante convocatoria aprobada por el órgano competente. No obstante, se establece que, con carácter excepcional, podrán concederse de forma directa aquellas subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, y otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública. Las normas especiales reguladoras de dichas subvenciones deberán aprobarse por R. D., a propuesta del Ministro competente y previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda.

Este R. D. tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones para sufragar los gastos ocasionados a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por las actividades realizadas con motivo de su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social, relacionados en el anexo del R.D. Las razones que justifican el otorgamiento directo de estas subvenciones radican, por una parte, en el interés social existente en contar con la participación de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en los órganos colegiados de los organismos públicos, cuyas funciones afectan directamente a la calidad de vida o al bienestar general y, por otra, la singularidad que supone el hecho de que su nivel de participación viene determinado por las normas reguladoras de los propios órganos.

Estas subvenciones públicas se financiarán con cargo a los créditos consignados en los Presupuestos Generales del Estado, dentro de los del Ministerio de Trabajo y tendrán los límites de la dotación presupuestaria correspondiente. Se consideran gastos subvencionables, los gastos corrientes o de funcionamiento dirigidos a financiar actividades realizadas con motivo de su participación en los órganos consultivos y los de administración específicos que estén directamente relacionados con aquellas.

Podrán ser beneficiarios: las organizaciones sindicales (...) que cuenten con uno o más representantes en alguno de los órganos consultivos relacionados en el anexo. El nivel de participación que se tendrá en cuenta a efectos de la subvención será el que tenga cada organización el 1 de enero de cada año.

Se dispone que el crédito que figure en los Presupuestos de gastos del Ministerio de Trabajo de cada ejercicio económico para estos fines se asignará a las organizaciones sindicales (...), de acuerdo con una serie de módulo que deja listados este R.D. Aunque el importe económico del módulo no constituye ningún derecho a favor de los posibles perceptores por lo que su determinación y adjudicación definitiva queda supeditada a la existencia de crédito adecuado y suficiente. El importe de cada módulo se reducirá proporcionalmente si el crédito asignado no alcanza a cubrir el importe total determinado a partir de los módulos inicialmente establecidos. El pago de las subvenciones no podrá realizarse en tanto la entidad beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución de procedencia de reintegro.

V. Beneficios Fiscales y desgravaciones

El art. 5.4 de la LOLS dispone que

Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan⁵². A tal efecto resulta de interés el siguiente texto de la DGT.

La Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V0377-05 de 09 de Marzo de 2005, sobre la aplicación a los sindicatos de las exenciones y beneficios fiscales de la Ley 49/2002, entien-de: El artículo 7º del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, (en adelante TRLIS), dispone que serán sujetos pasivos

⁵² Ver VIDA SORIA, J. MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho Sindical...* op.cit., pp. 104-105.

del impuesto, cuando tengan su residencia en territorio español, las personas jurídicas, excepto las sociedades civiles.

El artículo 9.2 del TRLIS, establece además que estarán parcialmente exentas del impuesto, en los términos previstos en el título II de la Ley 49/2001, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, las entidades e instituciones sin ánimo de lucro a las que sea de aplicación dicho título. A estos efectos, el artículo 2º de la Ley 49/2002, establece que se considerarán entidades sin fines lucrativos, siempre que cumplan los requisitos del artículo 3, las siguientes entidades:” a) Las fundaciones. b) Las asociaciones declaradas de utilidad pública. c) Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo d) Las delegaciones de fundaciones extranjeras inscritas en el Registro de Fundaciones. e) Las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español. f) Las federaciones y asociaciones de las entidades sin fines lucrativos a que se refieren los párrafos anteriores.

Los sindicatos constituyen entes de base corporativa, regulados en la LOLS, y no tienen la consideración de entidades sin fines lucrativos a los efectos de la Ley 49/2002. No obstante, el artículo 9.3 del TRLISS dispone que están parcialmente exentos del Impuesto sobre Sociedades, en los términos previstos en el capítulo XV del título VII de esta Ley “c) Los colegios profesionales, las asociaciones empresariales, las cámaras oficiales, los sindicatos de trabajadores y los partidos políticos”.

Por tanto, los sindicatos son entidades que están parcialmente exentos del Impuesto sobre Sociedades, siéndoles de aplicación el régimen especial contenido en el capítulo XV del título VII del TRLIS.⁵³

⁵³ El Régimen especial de entidades parcialmente exentas está recogido en el Título VII Capítulo XV TRLIS, artículos 120 a 122, con gran detalle.

VI. EL CRÉDITO HORARIO

El Art. 68 ET, que trata de las garantías del Comité de Empresa y de los delegados de personal dispone, que todos estos, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo (o sea, además de) de lo que se disponga en los convenios colectivos, el siguiente derecho a cargo de la empresa, evaluable económicamente⁵⁴, “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: 1º Hasta cien trabajadores, quince horas. 2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas. 3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas. 4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas. 5º 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.

Así, pues, estamos ante un variado número de horas que el representante puede y debe dedicar a sus tareas de representación sin deducción del salario, o sea que corren a cargo del empresario cual si se tratara de tiempo efectivo de trabajo. Se reconoce de modo proporcional al tamaño de la empresa, como acabamos de ver, y son de uso mensual, no acumulables a meses sucesivos las no agotadas, pero si dentro del mes se pueden acumular a favor de uno o varios representantes (los conocidos como liberados total o parcialmente del trabajo). La retribución comprende normalmente el salario de la hora ordinaria y el promedio de los com-

⁵⁴ Ver MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo... op.cit.*, pp. 345 y ss.; OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de Derecho Sindical... op.cit.*, pp. 207-209.

plementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, como si se hubiera trabajado efectivamente. Existe una suerte de presunción *iuris tantum* del uso adecuado de estas horas y su abuso suele sancionarse incluso con el despido por trasgresión de la buena fe contractual.

VII. CONCLUSIÓN BREVE

A la vista de cuanto antecede ya solo cabe decir que, tras la dictadura franquista, los sindicatos históricos (UGT, principalmente) y los de nuevo cuño (CC.OO entre otros.), han tenido que levantarse sobre las cenizas del sistema dictatorial y recuperar sus esencias y nutrirse de las aportaciones de sus asociados y de las aportaciones públicas en forma de subvenciones, sin perjuicio de los efectos positivos, aunque lentos y problemáticos, de la devolución del patrimonio sindical incautado en la Guerra Civil (1936-37) a los sindicatos que no se sumaron al franquismo y del llamado patrimonio sindical acumulado durante el franquismo.