

Legitimidad y
financiación de los
sindicatos considerados
“más representativos”
en España

CNT



Confederación Nacional del Trabajo

Autor: Francisco Javier Ortiz Vargas

Edita: Secretaría de Formación y Estudios
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Mayo 2011

Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba
correo-e: sp_cn@cnt.es
Dirección Postal: Apartado 2138 - Código Postal 14080
Teléfono: 957 434 897 /Fax: 942 940 983

www.cnt.es

índice

Introducción	5
1. Las fuentes de legitimidad de los sindicatos “más representativos”	5
1.1. La afiliación.....	5
1.2. La representación	9
1.3. La legitimidad institucional	10
2. La financiación de los sindicatos “más representativos”	13
2.1. ¿Sindicatos financiados por el estado?	13
2.2. Los ingresos de los sindicatos.....	15
2.2.1. Las cuotas de los afiliados.....	15
2.2.2. Subvenciones por representatividad	16
2.2.3. Subvenciones por participación institucional.....	17
2.2.4. Subvenciones dirigidas a la formación de los trabajadores.....	17
2.2.5. Subvenciones para la realización de proyectos sociales	28
2.2.6. Prestación de Servicios	30
2.2.7. Ingresos extraordinarios	31
2.2.8. Otras fuentes de financiación	34
2.2.8.1. Fondos procedentes de acuerdos con empresas.....	34
2.2.8.2 La gestión de planes de pensiones	36
3. Conclusiones.....	39

Introducción

Se intentan esbozar en este artículo dos cuestiones de singular importancia a la hora de evaluar la situación general del sindicalismo español. En primer lugar, trataremos buscar las fuentes de representatividad de los sindicatos considerados "más representativos", UGT y CCOO, en base a la cual negocian y firman pactos con los gobiernos en nombre de todos los trabajadores españoles. Para ello, como índices de esa representatividad, nos centraremos en la afiliación con que cuentan estas organizaciones, en las elecciones sindicales, y en su carácter institucional.

En segundo lugar, procuraremos realizar un acercamiento al oscuro paisaje de la financiación de los sindicatos, con base en los datos que suministran los propios sindicatos y los que han podido recabarse.

La amplitud de los temas, por un lado, y la dificultad de obtener datos fiables por otro,

han supuesto dos grandes escollos a la hora de realizar el trabajo. No son precisamente estos temas sindicales los que se tratan con mayor transparencia en un estado, que se dice democrático, pero que no ofrece ningún dato agregado, ni de los resultados de las elecciones sindicales, por un lado, ni del aporte total de dinero público a las organizaciones sindicales por otro. Un aporte que se realiza a través de múltiples vías (Unión Europea, administración estatal, administraciones autonómicas, diputaciones o ayuntamientos) y conceptos (representatividad, acción sindical, formación, servicios sociales, cooperación internacional, etc.)

(Nota: Para facilitar la lectura se han excluido del texto el uso de las indicaciones "os/as" para indicar el género masculino y femenino. No obstante, la voluntad de los autores ha sido incluir ambos generos en todas las expresiones en las que no ha podido ser utilizado el neutro.)



1. Las fuentes de legitimidad de los sindicatos “más representativos”

Los sindicatos UGT y CCOO firmaron hace pocas fechas el mal llamado “acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”, por el que se introducen diferentes recortes sociales de profundo calado y se reducen los derechos de los trabajadores presentes y futuros. Se supone, en general, que los sindicatos existen para la defensa y mejora de los intereses de los trabajadores, pero en pactos como éste no se vislumbra mejora alguna de esos intereses, sino que al contrario, se reducen. La interpretación que hacen estos sindicatos de que, gracias a su presencia, los recortes han sido menores, es totalmente *sui generis*, ya que no podemos saber que hubiera pasado si no hubieran estado presentes y que hubieran opinado los trabajadores si alguien les hubiera preguntado. Por tanto, una pregunta que cabe hacerse es ¿de dónde obtienen los sindicatos la legitimidad para firmar acuerdos en contra de los derechos de sus representados?

1.1. La afiliación

España es uno de los estados de la Unión Europea con más baja afiliación de trabajadores a las organizaciones sindicales. Los únicos datos disponibles de cierta confianza están reflejados en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuyo último ejercicio disponible es 2009.¹

Según estos datos, tan sólo un 17.2% de las personas ocupadas, es decir, las que desempeñan algún tipo de actividad laboral, esta-

ría afiliada a una organización sindical en el estado español. Teniendo en cuenta que según la Encuesta de Población Activa para el tercer trimestre de ese año 2009,² la población ocupada se cifraba en 18.870.200 personas, podría deducirse que el número total de afiliados a algún sindicato estaría en algo más de 3.200.000 personas. No obstante, si observamos que de ese total de población ocupada tan sólo 15.650.100 personas son asalariadas, según la misma EPA, podría decirse que el número de trabajadores y trabajadoras afiliadas a algún sindicato apenas llega a las 2.700.000. Dado que la única agregación contemplada es la de personas ocupadas, quedarían fuera de esta observación las personas jubiladas y las que, en el momento de realizarse la encuesta, estuvieran en paro.

Datos más recientes procedentes de la UE rebajarían incluso esa tasa de afiliación a un 15% de la población activa.³

En cualquier caso, la primera conclusión que puede extraerse antes de profundizar en más datos es que, para el año citado, de una población activa de casi 23 millones, no llega a 3 millones el número de personas afiliadas en todo el estado español. Obviamente, dependiendo de cómo y quién interprete estos datos, la proporción puede parecer más o menos halagüeña, pero lo que parece palmario es que, si al menos ocho de cada diez trabajadores no tiene interés formar parte de las organizaciones sindicales, es que estas

¹ <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/index.htm>

² <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0309.pdf>

³ <http://www.rtve.es/noticias/20110303/afiliacion-sindical-espana-mas-bajas-union-europea/413217.shtml>

organizaciones dicen bien poco del mundo real del trabajo.

Según un reciente informe de la Unión Europea⁴, la evolución de la afiliación a los sindicatos españoles habría pasado de unos 2.000.000 de afiliados en 2003 a unos 2.600.000 en 2008. Este incremento de afiliación, ligeramente por encima del crecimiento de población activa, sería uno de los más importantes de la Unión Europea, en la que la participación sindical se encuentra claramente a la baja en el período citado.

El mayor crecimiento en el período citado sería el alcanzado por CCOO, hasta situarse con 1.141.321 afiliados en 2008, como se indica con cierto optimismo en un estudio de la Fundación 1º de Mayo de CCOO⁵: *"Del total de organizaciones estudiadas por el EIRO sólo 15 superan el millón de afiliados: TUC-Reino Unido, DGB-Alemania, CGIL-Italia, CISL-Italia, UIL-Italia, CSCBélgica, LO-Suecia, DBB-Alemania, FGTB-Bélgica, ÖGB-Austria, FNV-Holanda, TCO-Suecia, SAK-Finlandia, CC.OO.-España y LO-Dinamarca. De estas 15 grandes confederaciones, 7 aumentaron su afiliación en los últimos cinco años, en 6 casos disminuyó y en 2 permaneció prácticamente estable, correspondiendo el mayor índice de crecimiento afiliativo a CC.OO., con un incremento consolidado del +19,3% en el período de referencia"*. El informe detalla también la importancia relativa de las organizaciones sindicales en cada país, siendo para España la siguiente: CCOO 43.9%, UGT 31.1%, USO 4.7%; ELA-STV 4.2%, CGT 3.8% y Otros 12.3%. No obstante, hay que tener en cuenta que tal como se dice en el anexo 2 del citado Informe, los datos de afiliación de los sindicatos españoles han sido suministrados por ellos mismos, es decir, no proceden de ninguna fuente oficial.

Siguiendo con los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, en 2009 el porcentaje de hombres respecto al de mujeres afiliados estaba en un 18.8% y un 15% respectivamente, lo que contrasta con la idea general de que los sindicatos están formados mayoritariamente por hombres, aunque, obviamente, la afiliación no representa un índice neto de participación.

En cuanto a la edad, el mayor porcentaje de afiliados se encuentra entre los trabajadores de más años, sobre todo de 45 años en adelante. Este dato confirma el muy escaso interés de los jóvenes hacia el sindicalismo y constata el hecho de que la mayoría de la afiliación no tiene ningún componente ideológico sino que se trata de una acción relacionada con la carrera profesional del afiliado.

En relación al nivel de estudios, el porcentaje de afiliación crece en función de la formación, de forma que son los universitarios los que cuentan con un mayor porcentaje de afiliación entre sus filas. Son los que tienen como formación "menos que estudios primarios", los que tienen menos personas afiliadas. Esto también contrasta con la idea clásica de los sindicatos tradicionales, mayoritariamente formados por aquellos que tenían menos capacidad individual de presión frente al empresario, cuya agregación era la razón básica del sindicato. Por otro lado, esta mayor presencia de universitarios frente a personas sin formación responde al hecho de que los sindicatos han dejado de ser para sus miembros un referente político de liberación o de consecución de mejoras sociales o laborales para convertirse en entidades mucho más burocratizadas, más basadas en la oferta de servicios, que en la demanda de reivindicaciones.

Como continuación a este último apartado, hay que decir que las profesiones con más afiliados son las catalogadas como "operadores de instalaciones y maquinaria y montadores" y la de "técnicos y profesionales científicos e intelectuales", que acaparan el mayor porcentaje de afiliación entre sus miembros, seguidas de la de "empleados de tipo administra-

4 "Trade union membership 2003-2008", informe de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

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

tivo”. Sigue llamando la atención, de nuevo, que sean los “*trabajadores no cualificados*” los que presenten el menor índice de afiliación, por encima tan sólo de los “*directores de empresas y de la administración pública*”.

En cuanto al tamaño de las empresas, como no es de extrañar, la afiliación se concentra en las empresas de más de 50 trabajadores, y particularmente en las de más de 250 trabajadores, dato que está en estrecha relación con los sectores de actividad en los que se da una mayor afiliación: transporte y almacenamiento, administración pública, sanidad y educación. Destaca, por el lado opuesto, que sectores como la construcción, la hostelería y el comercio tengan menos del 10% de las personas que ocupan afiliadas a algún sindicato.

El epígrafe de la encuesta “*Conocimiento sobre la actividad sindical*” merece una mención aparte, ya que el 44,5% de las personas que dicen estar afiliadas a algún sindicato confiesa que tiene un conocimiento “*nulo o casi nulo*” de la actividad sindical, mientras que sólo un 4,4% declara conocer “*mucho*” sobre la misma. Estos datos confirman la impresión general de que la afiliación a los sindicatos, como ya se ha esbozado y se intentará exponer más adelante, no está motivada en la gran mayoría de los casos en la defensa de los derechos laborales o sociales, sino en otras razones. Este desconocimiento de la actividad sindical es, además, mayor cuanto más jóvenes son los afiliados y cuanto más bajo es su nivel de estudios, así como cuánto más pequeña es la empresa.

Si bien estos datos requerirían un estudio estadístico de más calado para poder realizar afirmaciones sobre los mismos, podemos decir que la legitimación de los sindicatos “más representativos” no se basa en su afiliación, visto el escaso interés de la clase obrera en formar parte de los sindicatos, que sintoniza mucho mejor con intereses de los trabajadores cualificados de las grandes empresas más que con el sentido de clase. No creemos errar al afirmar que esta situación demuestra un notorio cambio en la composición tradi-

cional de las organizaciones sindicales de los años 70, generado y a la vez consecuencia, de la modificación de las relaciones laborales y sociales sufrido a lo largo de la mal llamada transición y el post-franquismo que llega hasta nuestros días.

A lo largo de estas décadas, ha languidecido el número de trabajadores que llegaba a los sindicatos para realizar reivindicaciones o mantener luchas sociales. Es más, éstos han desaparecido del escenario casi absolutamente, sustituidos por los que se vislumbraban el sindicalismo “moderno”. Así lo reconoce CCOO en el documento antes reseñado⁶: “*La información disponible permite constatar que desde 1990 se ha duplicado la afiliación sindical en términos absolutos, hasta superar los tres millones de adscritos, habiendo crecido proporcionalmente a un ritmo superior al de la población asalariada de referencia, como resultado del giro estratégico adoptado tras la huelga general de 1989, de orientación negociadora y reforzamiento institucional*”. De aquí se extrae la conclusión que los sindicatos atribuyen el mantenimiento de la afiliación a la desaparición del conflicto y la movilización y a su integración en la administración como si de un apéndice suyo se tratara.

Por otra parte, este abandono de la acción reivindicativa de los sindicatos ha abocado también al deterioro de la relación sindicatos-sociedad, cuya extensión era uno de los pilares fundamentales del sindicalismo tradicional y nutría las movilizaciones sindicales aunque no estuvieran afiliados los que salían a la calle a defender las consignas sindicales. Una vez conseguido ese “*reforzamiento institucional*”, los sindicatos han dejado de surtir de su fuente para proveerse de fuerza en la calle: la gente.

En Europa⁷, la situación no es distinta a la española, salvo porque el sindicalismo de corte institucional tiene un mayor recorrido

⁶ “Afiliación y Representación sindical...”

⁷ <http://www.publico.es/dinero/339645/la-afiliacion-a-los-sindicatos-baja-en-europa-pero-crece-en-espana>

que el nuestro. En las últimas décadas parece haberse sufrido una merma en la afiliación, que actualmente estaría situada en torno a un 25% de los trabajadores. En un documento elaborado en 2005 por el Instituto Europeo de Sindicatos (ETUI-REHS)⁸, al hablar de las necesidades de adaptación de los sindicatos a los *nuevos tiempos* pone de manifiesto la necesidad de profundizar los cambios: *“Los sindicatos deben modificar su imagen. Tienen que convencer a los afiliados potenciales de que el sindicato tiene una razón de ser, que son relevantes en el mundo moderno”*. El documento, insta por tanto a las organizaciones sindicales europeas a buscar una razón para su existencia, y a ser capaces de comunicarla a los *“afiliados potenciales”* reconociendo así implícitamente el final del sindicalismo reivindicativo -que se justifica a sí mismo sin más necesidad de aclaración-.

Pero en el *“mundo moderno”* no ha desaparecido la explotación laboral ni las desigualdades sociales. Lo que los sindicatos europeos admiten es que ya no son los agentes de lucha contra estas situaciones, que no son herramientas de lucha de la clase trabajadora entendida como tal. De hecho, la tendencia es considerar al trabajador como *“individuo”*, es decir, afectado por una problemática también individual que requiere soluciones también individuales. Así, en el documento citado se afirma que según algunas investigaciones⁹ *“los afiliados potenciales son más individualistas que en el pasado y, por lo tanto, son menos propensos a afiliarse a los sindicatos. El alcance de la individualización no está claro, pero sí lo está que los afiliados potenciales son más utilitaristas que en el pasado, lo que significa que los sindicatos deben demostrar que les aportan un valor si quieren captarlos”*. El informe sigue haciendo hincapié en que la mayor debilidad de los sindicatos europeos a la hora de mantener la afiliación está en su inutilidad práctica para los trabajadores y a que

“se pone de relieve que muchos de los afiliados potenciales sienten que pueden negociar mejor con su jefe directamente, que dejándolo en manos del delegado sindical y por eso también se mantienen alejados del sindicato”.

Por tanto, si el sindicato no es reivindicativo, ni tiene concepto de clase, ni los trabajadores tampoco los ven necesarios para la negociación a nivel de empresa, entonces tiene que convertirse en una empresa de servicios, que puedan parecer interesantes a los *“individuos”* como forma de atraer la afiliación, lo que se afirma en el informe citado al decir que *“se requiere a los sindicatos que ofrezcan, a estos “potenciales miembros individualistas”, paquetes de “servicios adaptados a sus necesidades específicas”*. Así los sindicatos se han hecho con una red de empresas que proporcionan *“servicios”* a sus afiliados, desde los seguros a los de planes de pensiones, pasando por el ocio, además de gestionar multitud de servicios públicos que corresponden a la administración, como los de búsqueda de empleo y sobre todo, la formación. El documento sigue diciendo que¹⁰ *“La implicación aquí es que este paquete debe variar de acuerdo con la localización industrial, la ocupación y las características personales del afiliado potencial. Aún más, los sindicatos que organizan afiliados heterogéneos deben ofrecer a los potenciales afiliados una variedad de paquetes y no uno solo”*.

De hecho, en la actualidad, los motivos de cualquier trabajador para afiliarse a UGT o a CCOO son estrictamente individuales. Aún así, la afiliación que dicen tener los sindicatos *“mayoritarios”* y la que revela la encuesta citada no ha caído en estos años, sino que se ha mantenido e incluso en los últimos años ha aumentado levemente. Entonces, ¿cuáles son las razones por las que los trabajadores siguen afiliándose a los sindicatos?

Algunas han sido ya apuntadas en los párrafos anteriores. Una vez desaparecido el senti-

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

9 “Trade union membership...”

10 “Trade union membership...”

do colectivo y de clase de los sindicatos, el acento se ha puesto, como recomendaba este informe, en la gestión de las circunstancias y sucesos particulares de la vida del trabajador que se afilia para gozar de una serie de “beneficios” que no tienen los no afiliados. Todos estos procesos han ido convirtiendo al sindicalismo en una opción personal y privada de manera que ya no se trata de “qué puedo hacer para fortalecer el sindicato” sino de “qué puede hacer el sindicato por mí”.

Una de las formas fundamentales de los sindicatos de conseguir afiliados es ofrecer al trabajador la posibilidad de obtener un puesto de trabajo bien sea para sí, o para alguna persona de su entorno directo. Así, la “recomendación” de los sindicatos es una práctica habitual en muchas empresas, públicas y privadas, en las que el comité “se reparte” la adjudicación de puestos de trabajo entre los afiliados a cada una de las organizaciones presentes en dichos comités. De esta manera, los trabajadores comienzan su trabajo teniendo que “agradecer” al sindicato su empleo, lo que es garantía de la fidelidad del afiliado a lo largo del tiempo. Una vez dentro de la empresa la afiliación sirve usualmente para “gestionar” la vida laboral del afiliado: obtener ciertas prebendas de la empresa como realización de horas extras o puestos más cómodos, ser ascendido, obtener la recalificación de sus puestos, evitar u obtener traslados, obtener cursos de formación, evitar expedientes sancionadores y en general, obtener atención a sus problemática particular.

Otra de las fuentes de afiliación de los sindicatos es la formación. Una actividad que debería ser responsabilidad de la administración se ha privatizado y puesto en manos del sector privado y de los sindicatos. Un inmenso abanico de cursos se abre sobre los trabajadores en activo o en paro, con diversa trascendencia para su vida laboral, pero en su gran mayoría ofertados por los sindicatos. En muchas ocasiones, estos cursos se reservan para afiliados, en otras el sindicato pone como condición “off the record” para su obtención la afiliación de sus miembros o bien subvenciona

determinados costes del curso a los afiliados respecto de los no afiliados. Esto da lugar al ingreso de gran número de trabajadores en los sindicatos, aunque es dudoso que la duración de su estancia sea prolongada. No obstante, es imposible conocer tanto el número real de las personas que llegan como el de las que los abandonan o simplemente, dejan de cotizar una vez satisfechas sus necesidades “formativas”. El negocio de los cursos de formación, en las grandes empresas y en la administración es fomentado a través de su consideración como mérito en la promoción de los trabajadores. En la administración andaluza, por ejemplo, puede llegar a puntuarse incluso más que el tiempo trabajado (antigüedad) a la hora de solicitar un cambio de puesto de trabajo.

1.2. La representación

La segunda fuente de posible legitimidad de los sindicatos “mayoritarios” estaría en las elecciones sindicales. Es decir, podría pensarse que aunque los trabajadores no estén afiliados a ningún sindicato, sería plausible que la razón por la que se les considera “representativos” viniera por recibir de forma masiva el voto de los trabajadores. No obstante, los resultados globales de las elecciones sindicales son uno de los secretos mejor guardados y no se hacen públicos desde hace 1986, año en que CCOO, UGT y el gobierno del PSOE acordaron no hacerlos públicos en adelante, con el claro interés de clausurar el acceso a la representatividad sindical y hacerla exclusiva para estas dos organizaciones, dada su necesidad de contar con un negociador único y “seguro” al otro lado de las mesas. Desde esa fecha, en que tanto CCOO y UGT empataban contando cada una con un 40% del total de delegados a comités de empresa, solo son hechos públicos los resultados a nivel de empresa.

Los cambios en las condiciones de trabajo y en los modos de producción implantados por el capitalismo desde mediados de los años 80 se realizaron con la impagable colaboración de las CCOO y UGT que, bajo el amparo de sus partidos políticos de referencia, consiguieron

a cambio la hegemonía de la representación a través del sistema electoral.

A lo largo de todos estos años, se ha ido trasladando el funcionamiento del sistema político al sistema sindical hasta que finalmente, hace ya muchos años en que uno es copia del otro. Sistemas cerrados con dos únicas opciones (con terceras vías de carácter local o corporativo), absoluto control interno por parte de las cúpulas, separación de intereses entre la estructura y las bases de la organización, sistema de gestión remunerada, etc. En definitiva, un sistema en el que la militancia solo es la *claque* a la que se convoca para aplaudir a los líderes o para hacer campaña electoral. Es precisamente la dinámica electoral la que termina dominando los intereses de la organización postergando el primigenio carácter reivindicativo hasta que éste se caricaturiza y finalmente se disuelve.

No son por tanto, las elecciones sindicales un sinónimo de universalidad a la hora del reconocer la representatividad de los sindicatos, como podría suponerse por analogía con las elecciones políticas, en las que todos los ciudadanos tienen derecho a votar. La convocatoria de elecciones sindicales en las empresas es un trabajo pesado (mayor cuanto más pequeñas) para los sindicatos ya que no cuentan con militancia propia suficiente para llegar a ellas, ni con afiliados en esas empresas. Eso les obliga a tener que contratar a trabajadores para desarrollar esas tareas, contribuyendo esto a aumentar sus gastos.

En cualquier caso, los datos de los que disponemos y que pueden servir a la finalidad de este trabajo permiten hacer algunas consideraciones, que, aunque sean muy básicas, también son muy expresivas. Según la ya citada Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2009, tan sólo un 52.8% de los asalariados trabajaban en una empresa en la que existirían delegados o comité de empresa, es decir, que la tasa de cobertura de las elecciones sindicales sólo alcanza a la mitad de los trabajadores españoles. Gráfica es también la distribución de esa cobertura teniendo en cuenta

el tamaño de las empresas. En las empresas de menos de 11 trabajadores, sólo un 9,9% de éstos accedía a las elecciones sindicales; en las de 11 a 50 trabajadores un 37.5%; en las de 51 a 250 un 64.3% y las de más de 250 trabajadores, un 78%. De esta forma, si se tiene en cuenta que según los datos del Instituto Nacional de Estadística ¹¹, para el 1 de enero de 2010, sólo un 2,5% de las empresas españolas tiene 20 o más de 20 trabajadores, puede verse de una forma nítida que las elecciones sindicales, como método de establecer la representatividad de los sindicatos, son una herramienta en extremo deficiente.

Según datos suministrados por CCOO ¹² relativos al ramo del transporte y las comunicaciones a fecha de diciembre de 2007, del total del centros de trabajo de entre 6 y 49 trabajadores (35.369 centros), tan sólo se celebraban elecciones sindicales en un 30% de los mismos. En cuanto a número de trabajadores, para un total de 465.371 empleados en las empresas de este tamaño, tan sólo 184.004 trabajaban en centros en los que se celebraran elecciones sindicales. Incluso teniendo en cuenta el total de empresas del ramo, sin atender a su tamaño, el informe indica que 679.256 trabajadores tenían elecciones sindicales frente a 432.884 que no las tenían; por otra parte, habría que tener en cuenta que de los trabajadores que tenían la posibilidad de votar sólo lo hizo el 74%.

Por tanto, si la mitad de los trabajadores en todo el estado jamás han votado en las elecciones sindicales porque no pueden o porque no quieren, no es aquí donde encontraremos la legitimidad de los sindicatos para ser los "más representativos".

1.3. La legitimidad institucional

Cabe por tanto preguntarse, dado que no es por la afiliación ni la representación real otor-

¹¹ Informe de Movimientos en el DIRCE (Directorio Central de Empresas) a 1 de enero de 2010. Instituto Nacional de Estadística.

¹² Informe de Elecciones Sindicales, Afiliación y Finanzas. Federación de Comunicación y Transporte de CCOO. Madrid, febrero de 2009

gada por los trabajadores, cual es la vía por la cual las organizaciones sindicales “mayoritarias” han accedido al título de “representativas”. Como reconoce el director del Observatorio Confederal de Afiliación de CCOO en el citado Informe¹³, *“la mejor defensa del sindicalismo radica en su legitimidad de origen y ejercicio”*, es decir, que la legitimidad de los sindicatos se basa más en el reconocimiento que de los mismos se hace en la Constitución y las leyes antes que la afiliación, la participación y la toma de decisiones por los trabajadores que forman parte de ellos.

Este razonamiento permite considerar a los sindicatos “representativos” como instituciones de la administración, ya que la fuente de su legitimación no está en la práctica de la autoorganización de los trabajadores, que no ha de ser reconocida por ley alguna, sino en la consideración legal que ostentan los sindicatos como órganos constitucionales.

En el sistema sindical español, la eficacia de los convenios colectivos es automática, es decir, se extiende para todos los trabajadores del ámbito del convenio de forma universal y sin que medie ningún mecanismo adicional. De esta forma, los sindicatos firmantes de los convenios se aseguran que no tendrán competencia en el sector o la empresa de la que se trate, aunque la consecuencia “perversa” de este sistema sea la pérdida de afiliación. Como se sigue diciendo en el citado estudio¹⁴ *“el tercer indicador cuantificable del poder sindical es, como ya se ha indicado, el de la cobertura de la negociación colectiva, que mantiene con los dos anteriores (afiliación y representación) relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos activa la lógica free rider y desincentiva la afiliación y participación de un importante contingente de*

trabajadores, permite asimismo visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención”. Por tanto, es obvio que para unas organizaciones que viven inmersas de forma plena en la “cultura del pacto”, es mucho más rentable garantizarse una presencia institucional estable que fomentar la afiliación y participación de los trabajadores, que de ser activa, sólo podría ocasionarles inestabilidad dentro de sus filas y convertirse en una amenaza a la seguridad y continuidad que estas organizaciones garantizan tanto a gobierno como a empresarios.

Los procesos de desideologización de la política y del sindicalismo también han corrido paralelos. Si a principios de los 80 del siglo pasado los sindicatos no contaban con más afiliación –en relación a la población activa del momento– que ahora, la cantidad de “sociedad” que eran capaces de atraer en torno a sus movilizaciones era abrumadoramente mayor. Los sindicatos eran temidos o respetados, según la posición del observador, pero no despreciados. Una buena parte de la sociedad en activo entre 1975-1982 esperaba aún un cambio social –cada uno a su manera, tal vez–, un auténtico cambio de régimen que nunca tuvo lugar.

El modelo de la transición –que más bien podría llamarse continuación– se infiltró también en los sindicatos que no quisieron “perder el tren de la historia” y corrieron a adaptarse a los cambios que exigía el nuevo capitalismo, que a cambio de tolerar y cofinanciar los sindicatos y sus estructuras, exigía un marco de negociación estable y acorde con los nuevos impulsos desreguladores que estaban por llegar. Para esto había que hacer desaparecer del imaginario social los viejos conceptos de solidaridad y apoyo mutuo y en general todas aquellas prácticas y relaciones humanas que conseguían aportar presión al conflicto sindical y social. La reconversión industrial, la transformación de la agricultura o el fin de los astilleros, fueron las puntas de un iceberg en el que se destruía lenta y persistentemente el sindicalismo tradicional de fuerza y solidaridad y se creaba la figura del pacto, la

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

14 “Afiliación y Representación sindical...”

delegación y el sindicalismo remunerado por las empresas.

De esta manera nos encontramos con la tesitura que los sindicatos que firman más del 80% de los convenios colectivos no cuentan ni con la afiliación ni con la representación de los trabajadores más que en unas cifras, cuanto menos muy prudentes, algo que reconocen incluso ellos mismos¹⁵ *“Se trata, en definitiva, de un modelo ambivalente, que si por una parte legitima la intervención social de los sindicatos como protagonistas de la negociación colectiva, por otra desincentiva la afiliación y potencia los mecanismos de delegación”*. Esta estructura *“ambivalente”*, que no necesita ni de la afiliación ni siquiera del voto de los trabajadores para negociar y decidir en su nombre y que se legitima legalmente, es a nuestro juicio, una de las principales causas de la escasa -por decir alguna- credibilidad que la práctica del sindicalismo cuenta entre los trabajadores que han ido viendo como los sindicatos se degradaban desde la implantación de la democracia hasta convertirse en gigantescas oficinas administrativas, dependientes de intrincados intereses económicos y políticos y totalmente alejados de los intereses de los trabajadores a los que representan. Una representación ejercida *“por ley”* a pesar de la renuencia o el palpable desprecio de sus representados.

La última huelga general del 29 de septiembre de 2010 ha sido un ejemplo claro de la evolución de este proceso hasta llegar a una situación en la que UGT y CCOO, que aún contando con casi tres millones de afiliados como dicen, se encontraron en la tesitura de que eran incapaces de llevar a término la convocatoria de un solo día de huelga, ya que carecen de una mínima capacidad de convocatoria sobre esa teórica afiliación. Tal era su desconfianza ante el más que pretendido fracaso, que llegaron a solicitar el auxilio de todas las organizaciones sindicales *“minoritarias”* del estado para solicitar su colaboración.

Si comparamos la situación laboral de finales de los años 70 del siglo pasado y la actualidad, puede afirmarse que la institucionalización de los sindicatos no ha contribuido en nada a la defensa de los derechos individuales del trabajador, que en cambio, han experimentado un claro retroceso. La flexibilidad en las condiciones de trabajo y la *“moderación”* salarial aceptada por los sindicatos, la implantación del trabajo temporal y precario o los contratos basura son muestra de ello. Las reformas laborales, forma institucional de ejecutar los *“reajustes del mercado laboral”*, que coinciden siempre con pérdida de derechos laborales y sociales, están instaladas ya de forma permanente en la agenda de todos los gobiernos y han contado con el beneplácito más o menos explícito de UGT y CCOO que a lo sumo, ha convocado en su contra movilizaciones de carácter simbólico que en ningún caso han profundizado ni continuado en el tiempo.

Los que creyeron que el fin de la lucha sindical de clase, garantizaría un cierto *“estado del bienestar”* a cambio de la *“paz social”*, no tendrán más remedio que considerar ahora que les dieron gato por liebre. De la misma manera, si alguien pudo haber pensado, en los años 80 y 90 del siglo pasado que el empeoramiento de las condiciones de trabajo era el precio que se pagaba para desterrar el paro, puede verse que también estaba en un profundo error. Porque, en medio de la presente crisis y con casi cinco millones de parados, no es sólo que los peores aspectos de la *“modernización”* se mantengan (como la desregulación y la temporalidad), sino que además se incide en nuevas reformas laborales y sociales que recortan más derechos.

¹⁵ *“Afiliación y Representación sindical...”*

2. La financiación de los sindicatos “más representativos”

La segunda cuestión que intenta abordar este artículo es la financiación de las organizaciones sindicales “mayoritarias”, tema directamente relacionado con el de su representatividad y también muy de actualidad, a raíz de las críticas sufridas por estos sindicatos por su actuación durante la crisis.

En cualquier caso, habría que empezar diciendo que se trata de una materia llena de sombras de la que poco es posible saber a ciencia cierta, aunque si se pueden hacer ciertas conjeturas en función de la información disponible o al menos, de la que hemos sido capaces de encontrar, a falta de una investigación más exhaustiva que desvele la participación real de los sindicatos en el accionariado de las empresas que son de su propiedad o en las que participan, las inversiones realizadas por esas empresas o los beneficios obtenidos en ellas.

2.1. ¿Sindicatos financiados por el estado?

La derecha “mediática” aprovechó el campo que abonaron los mismos sindicatos al convocar la última huelga general de una forma tan pasiva, que más parecía un trámite que una movilización contra las medidas del gobierno. El escaso apoyo real obtenido de los trabajadores dejó en evidencia que las estructuras sindicales no contaban con el apoyo masivo de los trabajadores, a pesar de que la reforma laboral y los recortes sociales habían sido de notable relieve para sus derechos y sus bolsillos. Este velado fracaso de la huelga general dio a estas organizaciones la “autorización” que necesitaban para aceptar sin controver-

sias la reforma de las pensiones, una reforma que en la que no sabemos si colocar a UGT y CCOO del lado de los trabajadores o de la banca, ya que entre sus fuentes de financiación están en los ingresos por la gestión de los fondos de pensiones privados.

A finales de 2009, el Secretario General de CCOO, “Toxo” apareció en televisión afirmando que el 90% de la financiación de los sindicatos procede de las “sagradas” cuotas de sus afiliados, lo que enfervorizó aún más el intento de descubrir del origen de sus fuentes de ingresos. De esta manera, la cuestión se ha ido utilizando para apoyar medidas como la propuesta de reducir los liberados sindicales a menos de la mitad del gobierno del PP en la Comunidad Autónoma de Madrid. “Los sindicatos resultan caros y además no sirven para nada” ha sido la bandera enarbolada por muchos, y no solo de la derecha como UGT y CCOO han pretendido hacernos creer, sino de una buena parte de los propios trabajadores. Los sindicatos contraatacaron diciendo que sus funciones están escritas en la Constitución y que por tanto, ellos no cobran del estado más que lo que les corresponde por “defender los derechos de todos los trabajadores, tanto afiliados como no afiliados”. Es decir, que cobran del estado porque son una parte del estado.

Uno de los documentos de defensa editado por los sindicatos “mayoritarios” 16, en particular CCOO, está confeccionado para defenderse de los ataques a su “autonomía sindical” y para que sus representantes puedan expli-

16 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

car “con claridad todo lo relacionado con los recursos confederales”. En este documento, a la pregunta acerca de por qué reciben financiación pública los sindicatos, la contestación es porque constituyen “uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de Derecho”. Se sigue abundando en el reconocimiento de su “función social” en la constitución, así como dentro del “entramado institucional”, como “representantes institucionales de determinadas categorías o grupos de personas” para terminar incluyendo como justificante de su financiación pública la encomienda constitucional de realizar “una tarea de asesoramiento y colaboración en la planificación económica del gobierno”, razón esta última muy digna de ser financiada justo cuando acababa de llevarse a término una nueva reforma laboral. Finalmente CCOO acude al victimismo: “aquellos que cuestionan la función de los sindicatos, están cuestionando el papel que la propia constitución les otorga”; es decir, que cualquier crítica a los sindicatos no debe entenderse sino como un ataque a la constitución. El delirio se alcanza cuando se llega a comparar la actividad de los liberados con la de los funcionarios: “es una labor tan digna como la de cualquiera que se dedica a una función pública con un alto grado de compromiso social”. Cualquiera que conozca la actividad de la inmensa mayoría de muchos de los liberados de que disponen el conjunto de los sindicatos que se presentan a las elecciones en todo el estado podrá calibrar esa afirmación sin que sea necesaria una mayor explicación.

Otra de las defensas planteadas por los sindicatos para “excusar” la obtención de su parte de la tarta de la financiación pública es que las organizaciones empresariales, mayoritariamente la CEOE, también se llevan la suya, que es justamente el doble de lo que se llevan cada una de nuestras dos organizaciones “más representativas”. Y es cierto que la CEOE cuenta con una gigantesca estructura, como informó recientemente el diario Públi-

co¹⁷. Según este medio la CEOE cuenta con un total de 35.000 empleados a los que paga la confederación de empresarios en base a las cuotas de los empresarios y a las subvenciones concedidas por el estado. Según la información de Público, esto supone que la CEOE cuenta con 8 trabajadores por cada liberado sindical a tiempo completo con el que cuentan los sindicatos, aunque en la noticia no se dice con cuántos trabajadores cuentan UGT y CCOO¹⁸.

Puede afirmarse por tanto, que los empresarios viven también en su particular paraíso “institucional” que permite pagar los sueldos a esas 35.000 personas, a lo que hay que añadir las dietas, desplazamientos y otras dádivas de los 170.000 empresarios que participan en la negociación colectiva. De manera que esta organización, que se financia en una muy buena parte con fondos públicos, mientras mantiene este pequeño ejército se permite exigir constantemente reducciones en la plantilla de las administraciones públicas y recorte de derechos sociales.

Pero el hecho de que la CEOE “parasite” al estado no mejora en nada la situación de los sindicatos que los acompañan en la onerosa tarea de la “representación” y la “negociación colectiva”. Unos y otros son la cara y la cruz de la misma moneda; ambos son necesarios para escenificar el “diálogo social” y desde luego ninguno de los dos pasa penurias económicas para desarrollar “el papel que la constitución les otorga”. Para muestra de la estrecha colaboración “institucional” entre patronos y sindicatos, un simple botón. La Fundación Tripartita, organismo dedicado a la formación y creado después de que la corrupción terminara con el antiguo FORCEM, aglutina a la administración, la CEOE, CCOO y UGT dispuso el año pasado de más de cuarenta millones de euros para el exclusivo concepto de “gastos corrientes”.

¹⁷ <http://www.publico.es/dinero/342021/la-patronal-paga-en-espana-a-35-000-personas>

¹⁸ <http://www.publico.es/dinero/342039/ocho-empleados-en-la-ceoe-por-cada-liberado-sindical>

2.2. Los ingresos de los sindicatos

Comencemos nuestra historia por la citada intervención de Ignacio Fernández “Toxo” en RTVE el 27 de octubre de 2009. En su comparecencia pública, ataviado de traje y corbata para la ocasión, afirma textualmente a una pregunta sobre financiación sindical que “el conjunto de las cuentas de mi sindicato y creo que las de todas las organizaciones sindicales en España están sujetas a auditorias anuales”, de la “inspección general del estado”, “auditorias internas y externas”, “con traslación pública que supongo que están a disposición, yo nunca he ido a ver las auditorias fuera del ámbito del sindicato, imagino que están a disposición de todo el mundo, como una sociedad pública que somos las organizaciones sindical

Sorprende, en primer lugar, que las afirmaciones de todo un Secretario General del “primer” sindicato español tenga una respuesta tan evasiva y tan poco exhaustiva a la hora de hablar de las cuentas de la organización que dirige. Habría que empezar diciendo que los sindicatos son considerados como entidades sin ánimo de lucro y que por tanto, están exentos de presentar declaración por los ingresos obtenidos a través de las cuotas de sus afiliados. A lo que si están obligados los sindicatos es a realizar la declaración del Impuesto de Sociedades de todas aquellas actividades que les reporten beneficios, es decir, de los rendimientos del dinero que tengan depositado en el banco o de cualquier actividad económica que desarrolle la organización. Pero los datos de esta declaración, como los del IRPF, no son públicos. Por otro lado, también vendrían obligados a justificar ante la administración que se lo concede, el destino del dinero procedente de las subvenciones finalistas, es decir, las que se le conceden para la realización de una determinada tarea, como puede ser la formación.

No existe, por tanto, la figura de esa “auditoria externa” de la que habla “Toxo” para referirse a un supuesto control del estado sobre las cuentas de los sindicatos, o al menos no se conoce quién hace esas auditorias y donde están publicados los resultados. También yerra el dirigente sindical al “suponer” que esas “auditorias” anuales tienen una “traslación pública”. Tan sólo son públicos en relación a estas cuestiones los informes del Tribunal de Cuentas y de las Cámaras de Cuentas u órganos equivalentes de las comunidades autónomas, que sólo evalúan la concreta actividad subvencionada y como veremos más adelante, con una frecuencia mucho menor que la que podría esperarse de los órganos públicos de fiscalización. La realización por parte de CCOO o UGT de auditorias internas de sus Federaciones es algo que como indica su carácter “interno”, carece de traslación pública, ya que los resultados, obviamente no son revelados. Por tanto, “supone” mal el Secretario General de CCOO al imaginar que las auditorias de las cuentas de su sindicato están “a disposición de todo el mundo”. Más al contrario, son uno de los secretos mejor guardados de la “democracia”, al igual que la financiación de los partidos políticos. Además, por otra parte, desde hace varios años una empresa privada lleva las cuentas de varias Federaciones Territoriales de CCOO, como informaba el diario Público en 2007²⁰, lo que no sabemos si contribuye a la “transparencia” de la contabilidad de la citada organización.

Suponemos, a pesar de haber encontrado mucha menos literatura respecto, que la financiación de UGT no se diferencia básicamente de la de CCOO en el origen y contenido de sus fuentes. Repasémoslas brevemente y valoremos su incidencia dentro de las finanzas de las organizaciones sindicales “más representativas” del estado español.

2.2.1. LAS CUOTAS DE LOS AFILIADOS

Si, como decíamos antes, el número real de afiliados de los sindicatos es una información

¹⁹ El vídeo de la pregunta y su respuesta puede verse en la dirección: <http://www.rtve.es/alacarta/videos/programa/por-que-es-dificil-conocer-la-financiacion-de-los-sindicatos/615770/>

²⁰ <http://www.publico.es/espana/20757/ccoo-tambien-privatiza-sus-cuentas>

imposible de conocer, a no ser por los datos que éstos suministren, el importe de las cuotas que sus miembros aportan, es también desconocido. Además, habría que tener en cuenta como ya se dijo antes que no todos los afiliados cotizan y de los que lo hacen, no todos pagan regularmente, lo que complica aún más la obtención de datos fiables a este respecto.

Según los datos hechos públicos por CCOO en junio de 2010²¹, las “cuentas” que éstos hacen respecto al importe de las cuotas de sus afiliados son considerablemente simples: el sindicato declara tener 1.200.000 afiliados y percibir en concepto de cuotas 118 millones de euros anuales, lo que representaría un ingreso medio por afiliado de 98,3 euros al año, o lo que es lo mismo, de 8,19 euros al mes. Por tanto, si tenemos en cuenta que la cuota mensual general en CCOO²² es de 10.75 euros, y que existen dos tipos más de cuotas (especial de 6.60 y reducida de 5.50) la cifra se ha calculado suponiendo que cotiza un 100% de la afiliación. En cualquier caso, la impresión que se obtiene de esa cifras es que se ha hecho una simple operación aritmética para obtener un resultado “global”.

El periódico El Economista informaba en 2010 que el importe medio de la cuota en el caso de CCOO estaba en 7,6 euros mensuales y en el caso de la UGT, en 6 euros, aunque eso sí, sin citar fuente alguna²³. Si esto fuera así, se reducirían en unos cuantos millones de euros las cifras dadas por el sindicato.

En cualquier caso, el total de ingresos para el año 2009 hechos públicos por CCOO²⁴ es de 455 millones de euros anuales (razones 5), de los cuales tan sólo 168 millones corresponden a ingresos propios, 62 millones procederían de operaciones internas dentro de la organización, y el resto, es decir, 225 millones de euros, procederían de subvenciones de diverso tipo procedentes de las distintas administra-

ciones públicas. No puede dejar de notarse en estas cifras que más del 50% del total de los ingresos de la organización procede de las subvenciones, de una u otra forma.

En cualquier caso, si tenemos en cuenta el total de ingresos declarados, el importe de las cuotas tan solo alcanzaría un 25,9% de ese total, que coincide con la cifra de 29,43% que arroja el único balance regional encontrado, el de CCOO de Catalunya correspondiente al ejercicio 2007. Aún teniendo en cuenta tan solo los ingresos propios de la organización, el porcentaje procedente de las cuotas asciende al 70,23%, muy alejado desde luego del que “Toxo” declaró en la intervención televisiva antes citada, en la que afirmó que la financiación de su sindicato procedía “en más de un 90%” de las cuotas de sus afiliados, algo de lo que se hicieron eco los medios²⁵ dado lo exótico de la cifra. No obstante, consiguió el titular, que a fin de cuentas en la “sociedad de la información”, es de lo que se trataba.

2.2.2. SUBVENCIONES POR REPRESENTATIVIDAD

Son las que perciben los sindicatos, tanto a nivel estatal como autonómico, que se presentan a las elecciones sindicales, en una cantidad que va en función del número de delegados obtenido en las mismas, es decir del porcentaje de “representación” que alcanzan. Se trata de una subvención que puede ser empleada por éstos para financiar su actividad habitual, desde el arrendamiento de sedes a los gastos de manutención o transporte originados en su actividad sindical.

No volveremos a discutir la cuestión de la “representatividad” de los sindicatos, asunto que ya fue considerado antes al hablar de su legitimación. Como se dijo entonces, los sindicatos entienden que tienen perfecto derecho a obtener este dinero dada la atribución “constitucional” que tienen para la realización de la acción sindical y para “representación

21 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

22 <http://ccooweb.es/31-afil.html>

23 <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/2479141/09/10/el-lado-masoscuro-de-los-sindicatos-.html>

24 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

25 <http://labolsa.com/noticias/20091028004209001/economia-laboral-toxo-dice-que-si-los-empresarios-dan-un-paso-al-frente-y-se-sientan-a-negociar-se-obtendran-resultados/>

tar” tanto a los trabajadores afiliados como a los que no lo son, a los que votan en las elecciones sindicales como a los que no; a los que quieren ser representados como a los que no quieren. De hecho, CCOO informa de poseer una representatividad del 40,8% por contar con 3 millones de votos en las elecciones sindicales²⁶, pero lo que no dice es que la población activa española se compone de más de 19 millones de trabajadores de los cuales 17 millones son asalariados²⁷, lo que quiere decir que sólo consigue el voto de algo menos del 16% de los trabajadores.

El total de “ayudas” concedidas en concepto de representatividad en 2009 fue de unos 15 millones de euros para cada uno de los sindicatos “más representativos”, incluyendo las subvenciones estatales y autonómicas²⁸. Sólo el reparto estatal otorgó a cada organización algo más de 7 millones²⁹. Para el caso de CCOO, el montante representa aproximadamente algo menos del 10% de los ingresos propios declarados por la organización³⁰, cifra nada desdeñable, teniendo en cuenta que no son estas las únicas subvenciones que las organizaciones sindicales perciben para sufragar su funcionamiento habitual.

2.2.3. SUBVENCIONES POR PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

En este caso se trata de las subvenciones procedentes de las distintas administraciones públicas dirigidas a sufragar los gastos de las organizaciones sindicales -y empresariales- por su participación y asistencia a los diversos organismos y consejos en los que éstos tienen cabida. Los perceptores pueden dedicar estos fondos a cualquier actividad derivada de su “presencia en las mesas de negociación”.

Teóricamente, la intervención general del estado puede investigar si los sindicatos destinan estos fondos a aquello para lo que se les

concedió. Ignoramos si lo hace; sospechamos que no. Incluso aunque así fuera, sus conclusiones no tienen carácter público o al menos, nosotros hemos sido incapaces de encontrar referencia alguna a esta supuesta fiscalización.

Su cuantificación es aún más compleja que la del apartado anterior, ya que se convocan y conceden de forma descentralizada. CCOO declara que en total, en 2009 se repartieron por este concepto unos 4 millones de euros, de los cuales ellos habrían percibido alrededor de un millón (el reparto habría sido de casi la mitad para la CEOE, y cerca del 25% para cada una de las organizaciones sindicales “mayoritarias”)³¹. No obstante, la cifra parece un poco “corta”, a juzgar por alguna de las convocatorias de este tipo de “ayudas” que hemos conseguido encontrar.

Así por ejemplo, en el BOE de 19 de noviembre de 2010 puede encontrarse la convocatoria para la concesión de subvenciones a los sindicatos presentes en las mesas generales de negociación en las que participa la administración general del estado para el ejercicio de 2010. En esta convocatoria, el importe a repartir entre los sindicatos (CCOO, UGT y CSI-CSIF) era de 1.271.646 euros, cantidad nada desdeñable si tenemos en cuenta que hablamos exclusivamente de la negociación colectiva en la administración del estado (es decir, sin incluir las autonomías ni los ayuntamientos).

2.2.4. SUBVENCIONES DIRIGIDAS A LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Las subvenciones finalistas son aquellas que se conceden para una determinada tarea que es establecida en la convocatoria de las mismas, por lo que el dinero ha de gastarse exclusivamente en aquello que se concede. La mayor partida en este sentido es la dedicada a formación, tanto de desempleados como de trabajadores con empleo. Como veremos posteriormente, hay razones más que fundadas para dudar de que este dinero se gaste, en su integridad al menos, en aquello para

26 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

27 Boletín “España en cifras 2009”. Instituto Nacional de Estadística.

28 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

29 www.boe.es/boe/dias/2011/02/16/pdfs/BOE-A-2011-3079.pdf

30 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

31 “Razones” 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

lo que ha sido concedido, tanto por los datos de las inspecciones administrativas encontrados como por las múltiples irregularidades que se dan en la realización de los ya célebres "cursillos", que son *vox populi* entre los miles y miles de trabajadores que participan en ellos. No es difícil encontrar en los cursos de formación organizados por cualquiera de los sindicatos que se dedica a ello, personas que ni siquiera han tenido que asistir, que han firmado las hojas de asistencia y recibido el diploma en una única sesión o incluso, se les ha enviado éste por correo.

Esta cuanto menos "dudosa" gestión de los fondos de formación es la que ha dado lugar a las mayores críticas, que desde diversos sectores, ven en estas partidas una forma de financiación encubierta de las organizaciones que participan de ella, tanto empresariales como sindicales, algo que no es de extrañar, teniendo en cuenta que en el año 2010, la administración destinó a la formación la nada despreciable cantidad de 2.572 millones de euros, según CCOO.³²

Una buena parte del total destinado a formación de los trabajadores se financia con la cantidad destinada a este concepto que se le detrae a cada uno mensualmente en su nómina. Esta procedencia de los fondos les permite a los sindicatos decir que ese dinero no proviene del estado, sino que lo pagan los mismos trabajadores con sus propios recursos, por lo que nos es una subvención "al uso". Como una pieza más en el tablero de la privatización, la tarea de la formación ha sido externalizada por el estado en estas organizaciones sindicales y empresariales, que a su vez la subcontratan masivamente desintegrándola en numerosas academias y centros de formación. Desde el punto de vista de los trabajadores, que son los que la pagan, parece que lo más lógico es que fuera la misma administración, que es quién les cobra por ello, la encargada de realizar esta tarea, lo que por otra parte eliminaría o reduciría considerable-

mente las posibilidades de fraude y además daría una validez uniforme y homologable a la formación profesional. No obstante, como se viene diciendo, la función "institucional" que cumplen los sindicatos les ha convertido en directos partícipes -y beneficiarios- del cuerno de la abundancia de la formación.

Como ya se ha dicho también, es complicado conocer la cantidad total percibida por los sindicatos para este concepto, ya que las líneas de subvención son múltiples así como las entidades subvencionadoras, que aparte del estado, son las 17 autonomías y los 8.000 ayuntamientos. Como muestra de la dispersión -y del volumen de las subvenciones percibidas por algunas entidades- pueden consultarse los BOE del 10 de diciembre de 2010 para las concedidas en el tercer trimestre de ese año³³ y el de 3 de marzo de 2011 para las concedidas durante el cuarto trimestre³⁴.

Por su parte, CCOO declara percibir por el concepto de subvenciones a la formación la cantidad 200 millones de euros en 2010³⁵, es decir, prácticamente el doble del importe de las cuotas de sus afiliados.

Sigue argumentando CCOO que gracias a que su gestión de esos fondos, se ha "*permitido extender la formación entre colectivos, empresas y localidades que, de otra manera, se hubieran visto excluidos de la misma*", lo que poéticamente sugiere la visión de esforzados profesores sindicalistas que a lomos de mula, hubieran tenido que acceder a recónditos lugares a enseñar a escribir a trabajadores que apenas supieran escribir. En su justificación, el sindicato sigue diciendo que los recursos que recibe por este concepto son "*destinados en su integridad a la finalidad prevista*", y que han sido "*en todos los casos debidamente justificados, auditados y fiscalizados*". Veamos pues si esto ha sido así en

33 <http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/10/pdfs/BOE-A-2010-19071.pdf>

34 <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/03/pdfs/BOE-A-2011-4054.pdf>

32 "Razones" 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

35 "Razones" 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.

base a las informaciones de que disponemos en los últimos años.

La atomización de entidades receptoras de estas subvenciones hace imposible un control efectivo por parte de la administración de la ejecución práctica de esta formación, de forma que el control directo es, la mejor de las veces, aleatorio, y frecuentemente, laxo. Una de las mejores y más fiables informaciones a este respecto es la que proporciona el Tribunal de Cuentas. Este órgano examinó las subvenciones concedidas para la formación continua durante los años 1996, 97 y 98 que también incorpora datos de 2000 y 2001. Se dirá tal vez que mucho tiempo ha pasado desde esos años, pero desde entonces no tenemos constancia de que el Tribunal de Cuentas haya vuelto a revisar las subvenciones dedicadas a la formación de los trabajadores.

En 1993, como fruto del Acuerdo Nacional de Formación Continua se creó la FORCEM (Fundación para la Formación Continua en la Empresa” cuya finalidad era la administración y gestión de los fondos destinados a la formación de los trabajadores ocupados. La FORCEM estaba formada por CCOO, UGT, CIG, CEOE y CEPYME. La fundación, de carácter privado, actuaba por cuenta del INEM, convocando y resolviendo la concesión de los fondos públicos destinados a formación continua, es decir adjudicaba las subvenciones destinadas a formación.

Una primera conclusión de la fiscalización del Tribunal de Cuentas³⁶ sobre la actividad del FORCEM fue la de destacar la concentración de las subvenciones gestionadas, de forma que 6 comunidades autónomas obtuvieron el 86% de los fondos concedidos, así como que se distribuyeron sin tener en cuenta la situación del empleo en las distintas comunidades, de manera que Andalucía con un 17% de la población activa nacional y un 27% de parados,

obtuvo tan solo el 7,6% de las subvenciones que se gestionaron.

El FORCEM, por tanto, tenía la obligación de fiscalizar las solicitudes de subvención que les presentaban las entidades, así como su justificación posterior. En cuanto a esta gestión el Tribunal detalla las irregularidades que se relacionan a continuación.

Irregularidades referentes a la solicitud de la subvención:

- *“Falsedad en la cumplimentación de los requisitos exigidos para el acceso a la formación continua subvencionada: número de trabajadores inferior al mínimo exigible en planes de empresa, presupuestos económicos y académicos inflados para obtener más subvención, falsedad de la declaración de no recibir otras subvenciones con el mismo objeto, etc.”*
- *“Falsedad en la cumplimentación de los datos correspondientes al volumen de plantilla y el denominado “esfuerzo inversor”.*

Irregularidades referentes a la justificación económica de la subvención:

- *“Imputación de costes, tanto internos como externos, por encima de los costes reales correspondientes a la actividad subvencionada. Esta situación se produce en costes de personal, amortizaciones, suministros de bienes y servicios, etc.”*
- *“Imputación de costes externos, justificados mediante factura, que no responden a operaciones reales (v.gr.: facturas de cursos que no se han impartido).”*
- *“Inclusión de una misma factura o coste en la justificación de subvenciones diferentes concedidas por la misma o distintas Administraciones correspondientes a la misma convocatoria o a convocatorias sucesivas”.*
- *“Imputación de costes externos, justificados mediante factura, por importes muy superiores al precio de mercado. Este fenómeno puede implicar la existencia de una posible connivencia entre el beneficiario de la subvención y la entidad que le expide la factura, cuyo importe imputa el beneficiario como coste externo.”*

³⁶ Tribunal de Cuentas. Nº 567. Informe de fiscalización sobre los fondos públicos destinados a la formación continua de trabajadores. Ejercicios 1996, 1997 y 1998. <http://www.tcu.es/uploads/567%20Formaci%C3%B3n%20continua%20de%20trabajadores.pdf>

■ *“Por otro lado, el fenómeno de las subcontrataciones (normalmente entre empresas con algún tipo de afinidad) supone, por sí mismo un aumento de los costes, sin necesidad de incrementar artificialmente las sucesivas facturas emitidas por las entidades subcontratistas, debido a los márgenes que se incluyen. En general, este Tribunal no ha observado la existencia de concurrencia de ofertas para la contratación de los servicios de formación.”*

Irregularidades referentes a la aplicación de la subvención

■ *Inclusión en la justificación de cursos que en realidad no han existido. Para ello, además de emitirse facturas ficticias (cuestión ya analizada), se crea toda una serie de documentación que contribuye a mantener esa apariencia: listados de alumnos, partes de asistencia de alumnos, programas de los cursos, material, etc.*

■ *Sin perjuicio de lo anterior, también se produce la inclusión de alumnos en la justificación de las acciones formativas cuyo número de afiliación a la Seguridad Social no existe o corresponde a otra persona, o bien, la inclusión de alumnos que no reúnen las condiciones exigidas por la convocatoria, o bien, simplemente se incluyen alumnos de los que se poseen datos veraces aunque no hayan realizado el curso. Esta inclusión puede ser parcial (para completar cursos con escasa asistencia) o total (caso de cursos no realizados).*

■ *Incumplimiento por el beneficiario de las condiciones incluidas en el plan formativo que sirvió de base para la concesión de la subvención en cuanto a número y duración de las acciones formativas a realizar, número de alumnos formados, etc., o bien la inclusión de acciones formativas no financieras (jornadas, conferencias, etc.).*

■ *Incumplimiento del requisito de gratuidad de las acciones formativas: cobros de matrícula a los alumnos asistentes a los cursos de formación”.*

Como consecuencia de las incidencias detectadas, el Tribunal llega a proponer el reintegro

de más de 350 millones de pesetas, dando traslado incluso a su Sección de Enjuiciamiento. En el informe se siguen detallando un sinfín de irregularidades en la gestión y concesión de las subvenciones, la valoración de costes o la cualificación del personal encargado del control, así como una “preferencia” por las organizaciones sindicales y empresariales “más representativas” a la hora de otorgar las subvenciones, organizaciones que a la sazón, son las mismas que componen la FORCEM: *“La posibilidad de que sólo las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que además están presentes en el Patronato de FORCEM, puedan presentar planes intersectoriales no está suficientemente justificada a juicio de este Tribunal y puede suponer una vulneración del principio de concurrencia que, para el acceso a las subvenciones, establece el artículo 81 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria”,* que se complementa con la dedicación de un mayor volumen de subvenciones a los programas de formación presentados por esas organizaciones: *“Las fórmulas utilizadas por FORCEM para la determinación de la ayuda a conceder dan un trato preferente a los planes intersectoriales frente a los planes de empresa y agrupados. Este Tribunal considera que esta diferencia en el tratamiento es contraria a los principios de concurrencia y objetividad que deben presidir el acceso a las subvenciones públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria”.*

El informe continúa desgranando la absoluta falta de rigor de la Fundación a la hora de controlar el destino de los fondos que asigna, de forma que permite que los beneficiarios de las subvenciones (sindicatos, empresas, academias, etc) puedan reconfigurar los planes de formación presentados a la hora de pedir la subvención para adaptarlos a la que finalmente se les concede, sin que por ello tenga que devolver prácticamente nada del dinero recibido, de forma que *“Estos criterios han permitido que con reducciones en el número de acciones aprobadas, superiores al 34% y en el número de horas y participan-*

tes aprobados superiores al 42%, según las condiciones de aprobación de la subvención, tan sólo se produzcan ajustes en financiación del 2%”, por lo que considera que existe el riesgo de que “el beneficiario “prepare” un plan al objeto de obtener una determinada financiación”.

Respecto del control de la actividad propiamente dicha de la formación, de la que era responsable la FORCEM, el Tribunal afirma que ha excluido de sus visitas de seguimiento *“más del 70% de las realizadas por los beneficiarios de ayudas. Dentro de este conjunto de acciones se encuentran, fundamentalmente, las correspondientes a planes intersectoriales y agrupados, cuyos promotores y beneficiarios son, en muchos de los casos, entidades vinculadas con las Organizaciones que tienen representantes en el Patronato de FORCEM o incluso estas propias Organizaciones”,* teniendo en cuenta además que las visitas, cuando se realizan, están ya previstas *“careciendo de carácter sorpresivo, lo que limita considerablemente su eficacia, pues el beneficiario conoce el día de la visita con antelación y las acciones que se van a comprobar”.*

Posteriormente, el informe abunda sobre la falta de control de las cantidades entregadas que además, aumenta a partir de 1995 cuando el propio patronato de Fundación decide eliminar los controles “a posteriori” que hasta entonces realizaba: *“El Patronato de FORCEM canceló, con efecto de la convocatoria 1995, los controles a posteriori que FORCEM efectuaba a los beneficiarios, tanto en su aspecto económico como de actividad”, lo que según el propio Tribunal “le ha privado de un instrumento de detección de fraude que demostró ser eficaz cuando funcionó.”*

En cuanto a la actuación de los beneficiarios de las ayudas, el Informe afirma que *“la diferencia entre lo que los beneficiarios se comprometieron a realizar y lo realizado es muy significativa, con ejecuciones en número de partícipes formados y número de horas de formación de sólo un 33% de lo comprometido. Sin embargo, con los citados porcentajes*

de actividad, la ayuda liquidada osciló entre un 88,3%, caso de los planes intersectoriales y un 91,8%, caso de los planes agrupados, siendo la media del 90,7% respecto de la financiación comprometida (todo ello referido al período 1997-1999). Estos datos son altamente significativos, pues ponen de manifiesto una elevada falta de eficiencia en la gestión de los recursos públicos”.

El informe resalta el favoritismo en la formación de los empleados cualificados de grandes empresas respecto al dinero dedicado a la formación del resto de trabajadores, así como la realización de varios cursos por alumno en un mismo año o el carácter variopinto que llegaron a tener los cursos de formación de empresas que la FORCEM aprobaba y financiaba, como los de Doctorado en Filosofía o en Bellas Artes para trabajadores de Construcciones Aeronáuticas S.A., la obtención del Título Medio de la Especialidad de Fagot en Bazán S.A. o el título nacional de entrenador de fútbol en HUNOSA.

El tribunal continúa analizando específicamente la aplicación y justificación de las subvenciones otorgadas por el FORCEM a determinados beneficiarios, como son UGT y CCOO para la realización de planes de formación intersectoriales.

Respecto a la UGT el Tribunal destaca la ausencia de controles internos, por lo que esta organización no pudo justificar ante la FORCEM (que le había concedido la subvención) datos como por ejemplo, alumnos que realizaran los cursos de formación, costes, etc, lo que lleva a decir al tribunal, en referencia a uno de los dos planes intersectoriales analizados que *“El sistema empleado por UGT-Confederal para el registro contable de los gastos e ingresos derivados de la gestión de este plan de formación, no permite realizar el seguimiento de los costes internos imputados a dicho plan, lo que unido a la ausencia de un sistema de control interno fiable de los gastos incurridos en la gestión de este plan, supone la imposibilidad de verificar la realidad y exactitud de*

la totalidad de los costes internos imputados a este plan".

Por otra parte, el Tribunal considera que *"El plan presentado por UGT tiene un carácter marcadamente sindical, teniendo por finalidad la cobertura de las necesidades de formación de las personas vinculadas a UGT como organización sindical: miembros de comités de empresa, delegados de personal, afiliados, etc."*, por lo que entiende que *"Esta situación puede suponer una situación de privilegio para las organizaciones sindicales presentes en el Patronato de FORCEM, que de esta forma pueden acceder a unos fondos públicos para la formación de sus afiliados y cuadros sindicales a los que otras organizaciones sindicales no tienen acceso"*.

Pero ahí no termina el posible beneficio que UGT pudiera obtener de la realización de estos cursos, ya que el tribunal destaca *"la aplicación de distintos costes para la impartición de unos mismos cursos, costes que generalmente son más elevados cuando se trata de cursos impartidos por entidades vinculadas a la propia UGT"*, afirmando a continuación que *"Esta situación pone de manifiesto el riesgo de que por esta vía, las entidades vinculadas a UGT estén obteniendo una sobrefinanciación."* Al evaluar los costes de los formadores y de apoyo, el tribunal confirma que *"constituye un indicio más de que UGT puede estar utilizando la financiación de FORCEM para financiar sus gastos de estructura"*.

En el análisis del otro plan intersectorial subvencionado a UGT, el tribunal detecta el mismo tipo de irregularidades, además de encontrar facturas de gastos cargados a la formación que no tenían relación con la misma, como pagos a bufetes de abogados, viajes de liberados que no existieron, pagos a agencias de viajes, gastos de asesoramiento y en definitiva una serie de gastos no relacionados con la formación que llevan al tribunal a afirmar que *"el riesgo de que se estén imputando a FORCEM costes que nada tienen que ver con la formación."*

El análisis de la gestión de la formación subvencionada a UGT-Pais Valenciano, UGT Andalucía o la Fundación Pascual Tomás continúa en la misma tónica, proponiendo el tribunal el reintegro de determinadas cantidades al no aceptar la imputación de ciertas facturas a los gastos de formación.

En el caso de UGT-Canarias, además, el tribunal termina diciendo que *"Dada la existencia de un elevado porcentaje de alumnos que tras la circularización efectuada manifestaron no haber realizado los cursos sobre los que fueron encuestados, este Tribunal considera conveniente que el INEM y los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma de Canarias realicen controles exhaustivos sobre las subvenciones de formación concedidas a UGT-Canarias"*.

En el caso de CCOO, el tribunal destaca que al igual que ocurrió con UGT, la falta de control interno que hizo que no se pudieran presentar justificaciones ante el tribunal que en cambio, si que fueron tenidas en cuenta por la FORCEM a la hora de efectuar la liquidación final de la subvención, es decir, no se justificaron adecuadamente los gastos. El tribunal detectó gastos no justificados en todos los años investigados así como facturas duplicadas solicitando un reintegro a las arcas públicas de más de 55 millones de las antiguas pesetas.

Sin embargo, a pesar de todas estas irregularidades, las organizaciones participantes no tuvieron que hacer frente a responsabilidad alguna, aún cuando las declaraciones del tribunal de cuentas acerca de la posibilidad de que los fondos destinados a formación hubieran sido empleados para financiar las organizaciones sindicales y empresariales no podían haber sido más claras. La gestión del FORCEM fue tan desastrosa que fue disuelta creándose en 2007 la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, como más adelante veremos.

En el caso de que el origen de las subvenciones para la formación provengan de los gobiernos autonómicos o de los entes crea-

dos a este nivel, sería necesaria información de dichas comunidades. En nuestro caso, sólo hemos encontrado un informe de la Cámara de Cuentas de Andalucía sobre la fiscalización de las subvenciones concedidas en Andalucía para la formación profesional ocupacional en 1997³⁷. En años posteriores no hemos podido encontrar ni un vestigio de que la actividad subvencionada de los sindicatos haya sido sometida a examen alguno.

En el ejercicio investigado se repartieron algo más de 4.500 millones de pesetas entre la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), UGT y CCOO. El informe al que hemos tenido acceso, mucho más sucinto que los del Tribunal de Cuentas, se centra sólo en la revisión de los justificantes presentados por los beneficiarios de las subvenciones. En cualquier caso, sobre la actuación de los empresarios, se dice que en las notas de cargo emitidas por la CEA como justificación de gastos por importe 141 millones de pesetas “no se produce un adecuado detalle de los costes y facturas imputados” y otras justificaciones de gastos irregulares. La última observación y de más relieve, es que la CEA subcontrató con la empresa “Centro de Servicios Empresariales de Andalucía” actuaciones formativas por importe de 949 millones de pesetas, alrededor de dos tercios del total de lo concedido. Afirma el informe que “a este respecto, no se han evidenciado procedimientos, tanto en el beneficiario (CEA) como en su agente externo, tendentes a seleccionar las ofertas más óptimas en términos de menor coste o calidad en la ejecución de las acciones formativas subvencionadas” o en otras palabras, que los cursos se habían subcontratado con una empresa de la misma organización sin atender a la eficiencia de los fondos públicos concedidos ni la mayor calidad del servicio prestado.

En el caso de UGT y CCOO, realizan todos sus cursos a través de sus propias fundaciones, IFES y FOREM, algo que el lacónico informe no cuestiona, salvo para indicar que tan solo el 18% de las especialidades impartidas por el IFES y el 1% de las impartidas por FOREM se encontraban homologadas en la Dirección General de Formación Profesional y Empleo de la Consejería de Trabajo e Industria cuando se impartieron.

En cuanto a la justificación de gastos, se relacionan varios aspectos del control interno que “deben mejorarse”; entre ellos destaca que a UGT y CCOO se les exige “*mayor detalle en las justificaciones de costes indirectos*”; por otro lado a estos sindicatos no se les exigía -ni éstos conservaban- los albaranes de entrega de materiales o, en el caso de UGT, no se realizaban partes de control horario para el reparto de los gastos de personal. También en el caso de la UGT aparecieron justificantes de gastos que “*no resultaban razonables para la actividad formativa, relativos a actuaciones propias de un sindicato*”, cuyo reintegro se propuso por la entidad fiscalizadora.

En el caso de CCOO se hacían ciertas indicaciones acerca de la mala gestión de los fondos, como que debía “*valorarse que en términos económicos fuera más apropiado adquirir los equipos informáticos y justificar como gasto la amortización de los mismos, que alquilarlos y soportar este importe como gasto. Las diferencias pueden ser notables*”.

Por otro lado se destaca que en las pólizas de seguros suscritas para cubrir al alumnado de los cursos, en el caso de ambos sindicatos, no se detallaron los nombres de los alumnos, por lo que “*se desconoce si las pólizas que están siendo utilizadas como justificantes de gastos en las acciones formativas fiscalizadas pudieran estar siendo consideradas como justificantes de gastos en otras actuaciones formativas*”. En el caso de las pólizas suscritas por CCOO a través de FOREM, se constató además que “*tienen un precio por alumno muy superior a la media del resto de pólizas suscritas*”.

³⁷ Informe de Fiscalización de las Subvenciones de la Consejería de Trabajo e Industria para Formación Profesional Ocupacional 1997. Cámara de Cuentas de Andalucía. Puede verse en: <http://www.ccuentas.es/informes/Junta/Informes/JA-02-98-Def-1.pdf> El Resumen del Informe, del que se han extraído los datos puede verse en: <http://www.ccuentas.es/informes/Junta/Resumen/JA-02-98-Res.pdf>

por esta entidad para iguales coberturas y sin considerar la duración de los cursos”.

En cuanto al cumplimiento de la duración de los cursos, el Informe destaca que *“por término medio, el 28% de los cursos se imparte por menos horas de las que establecen los estándares, resultando de especial importancia el caso de UGT-A, donde representan el 41% de los cursos concedidos”*. El informe termina relacionando una serie de recomendación a la administración andaluza para que mejore los escasos mecanismos de control que dedicaba a la formación profesional ocupacional.

Podría argumentarse, como decíamos antes, que los Informe que hemos analizado son muy antiguos. Que desde aquellos años, los sindicatos -y la administración, como último responsable- han podido mejorar mucho su gestión y los mecanismos de control internos. Bien, utilicemos uno mucho más reciente, el correspondiente a la fiscalización realizada a la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales, desde 2000 a 2007³⁸, en la que también están presentes los sindicatos “más representativos”.

La Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales fue creada en 1998, con la función de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, para lo que se le encomienda realizar acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, es decir, la entrega de subvenciones a terceros para que realicen esas acciones. Forman parte de ella la administración central y las correspondientes autonómicas así como las organizaciones empresariales y sindicales “más representativas”. Su financiación procede, básicamente, de las cuotas que abonan los trabajadores en concepto de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Las conclusiones del informe del tribunal en este caso comienzan constatando la desidia y *“falta de diligencia”* de los representantes de la administración estatal en la fundación, no estando incluso ni siquiera nombrados en su totalidad; su ausencia en la mayoría de las reuniones realizadas por el patronato de la fundación, lo que a juicio del tribunal *“podría provocar una insuficiente defensa de los intereses de la administración (...) lo que podría afectar al grado de eficacia y eficiencia en la asignación y gestión de los recursos públicos”*; la celebración de reuniones sin el quórum necesario; la inexistencia de un plan estratégico en el que se fijan los objetivos generales de la fundación y se determine un orden de preferencias en la ejecución de las acciones a desarrollar o la carencia de un programa de actividades, lo que a juicio del tribunal incumple la ley general de subvenciones.

Tampoco parece que la fundación haya puesto un énfasis especial en controlar el destino de los fondos que repartía, ya que el tribunal constata que *“no realizó un análisis y evaluación de la eficiencia y eficacia de los resultados obtenidos por las entidades ejecutantes en el desarrollo de las acciones financiadas por la fundación”*, de manera que el tribunal *“no ha podido verificar si la totalidad de los productos finales obtenidos en el desarrollo de las acciones (guías, manuales, trípticos, CD-ROM, etc) llegaron efectivamente a conocimiento de sus beneficiarios últimos (fundamentalmente pequeñas empresas y trabajadores)”*.

Al igual que ocurría para el caso de la FORCEM, el patronato de esta fundación limita la concesión de subvenciones *“a los órganos tripartitos territoriales y de participación institucional, a las fundaciones sectoriales de ámbito estatal constituidas por empresarios y trabajadores, a las federaciones y confederaciones de sindicatos y a las asociaciones y confederaciones de empresarios”*, es decir, a sí mismos. No obstante, esto se agrava con el hecho de que *“a su vez, la entidad solicitante de las acciones designa, de forma directa, a la entidad ejecutante de las acciones, coincidiendo en numerosas ocasiones ambas figuras*

³⁸ Tribunal de Cuentas. Nº 880. Informe de Fiscalización sobre la gestión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el marco del sistema público estatal de prevención de Riesgos Laborales. <http://www.tcu.es/uploads/l880.pdf>

en una misma persona jurídica (especialmente en el supuesto de organizaciones empresariales y sindicales), atenta de nuevo contra el principio de concurrencia, así como contra los principios de transparencia y objetividad”.

Es decir, empresarios y sindicatos presentes en la fundación se otorgaban a ellos mismos las subvenciones y además, también las ejecutaban, cerrando así el círculo del destino del dinero público. De hecho, más adelante, al referirse a las subvenciones destinadas a las acciones subvencionadas, el tribunal constata que desde el año 2000 al 2007, *“las mismas organizaciones sindicales y sus entidades vinculadas que en su calidad de patronos de la fundación, propusieron la realización de las acciones directas, también ostentaron la condición de solicitantes y ejecutantes de estas acciones”.* De hecho, en esos ocho años, CCOO –a través de su fundación ISTAS-, UGT y la CIG ejecutaron, según el informe, el 90,2% del importe total de las acciones directas aprobadas por la fundación. Aun más, la UGT se llevó el 44,3% del total del dinero a repartir y CCOO el 44,1%, lo que a juicio del tribunal *“denota la existencia de un posible reparto previo, no previsto legalmente, del importe de la dotación inicial aprobada por el Patronato de la Fundación, con independencia del contenido de las acciones y del resultado de las mismas”.*

Por otra parte, el tribunal sigue considerando que el hecho de que CCOO y UGT sean al mismo tiempo miembros de la fundación, solicitantes de las subvenciones y ejecutantes de las acciones *“provoca una clara distorsión del procedimiento de asignación de recursos, al convertirse estas organizaciones en juez y parte de dicho proceso”.* Además, el tribunal comprobó que estas acciones directas ejecutadas por UGT y CCOO a lo largo del periodo 2000-2007 *“presentaban un contenido similar”*, es decir que año tras año presentaban las mismas solicitudes como si de un proceso ritual se tratara y no de una actividad fiscalizada. Para terminar, el tribunal constata que la concesión de ese casi 90% de los fondos a UGT y CCOO *“no fue unida a la realización, por*

parte de la Fundación, de una evaluación o seguimiento de los resultados obtenidos en la ejecución de cada acción que justificaran su reiterada financiación”.

En cuanto a la aprobación de subvenciones para las acciones indirectas (es decir, las aprobadas por los órganos territoriales), el tribunal constata igualmente un criterio de reparto entre UGT y CCOO, que *“representaron porcentajes casi iguales, del 25,7% y 25,6% respectivamente, sobre el total autorizado para cada comunidad autónoma y ciudad autónoma”.*

Todo esto lleva al tribunal a apuntar que existe el riesgo de que se produzca la situación de que estas peticiones de subvenciones *“sean elaboradas por las organizaciones proponentes y ejecutantes con el único objetivo de obtener una determinada financiación”.* No creemos que haya que seguir abundando en esta cuestión para demostrar el uso que estas organizaciones han hecho de los fondos públicos.

Al igual que ya hizo la FORCEM eliminando sus controles de fiscalización a posteriori, como hemos dicho, el Patronato de la Fundación que tratamos aprobó un criterio en 2006 para eludir el cumplimiento de los requisitos generales de contratación en los casos en los que sindicatos y organizaciones de empresarios cediesen la ejecución de las acciones subvencionadas a entidades vinculadas a ellas. Así, en la convocatoria de subvenciones se eliminó la exigencia de presentar a concurso al menos tres presupuestos de empresas distintas, lo que a juicio del tribunal supone *“el riesgo de desviación de costes propios a las entidades vinculadas a la organización empresarial y sindical (...) financiando de esta forma los gastos de las mismas”.*

El informe del tribunal sigue constatando una serie de irregularidades que no detallaremos, a excepción de los costes de personal interno imputados a la Fundación por parte de las organizaciones sindicales y empresariales, que llegaron al 70,94% y 52,46% de total de gastos liquidado por la Fundación. Estos importes tan

elevados en conceptos de retribuciones de personal interno y la falta de controles sobre el cargo de las horas efectivas trabajadas, llevan al tribunal a afirmar que *" existe un riesgo de que fueran utilizadas para financiar costes no relacionados con la actividad subvencionada "*.

Por otra parte, el resto de organizaciones sindicales que percibe subvenciones para realizar cursos de formación actúa con una menor publicidad de su actividad, debido a la mayor limitación de fondos, pero no con muy distintas prácticas. La UGT se hacía eco en su página web de una noticia de 2008 ³⁹ que informaba de la imposición de una sentencia contra el CSI-CSIF que le obligaba a devolver a la Junta de Castilla y León la cantidad de 1.426.632 euros por subcontratar irregularmente sus cursos de formación. Según la noticia, la sentencia había declarado probado que el CSIF había suscrito un contrato con una empresa privada por la que ésta desarrollaba y ejecutaba todos los cursos adjudicados al sindicato, recibiendo a cambio el 100% de la subvención concedida, porcentaje que luego rebajó al 75%. Al parecer, el empresario declaró que el sindicato se quedaba con el 20% y él se quedaba con un margen del 10%.

Aún así, puede que alguien piense que lo dicho no es suficiente y que tal vez, la situación haya cambiado. Volvamos, pues, a la formación de los trabajadores a nivel estatal. Como dijimos antes, la FORCEM fue sustituida en 2007 por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, con idénticos objetivos y composición, que sólo cambia para incluir a las administraciones autonómicas. Ignoramos si esta nueva fundación dispone de unos mejores mecanismos de control, y si hay algo más de luz y taquígrafos de los que dispuso su antecesora. Téngase en cuenta, no obstante, que según el presupuesto de la Fundación⁴⁰, se

dispuso el año pasado, de más de 41 millones de euros para gastos de funcionamiento, lo que da un buen margen para poder efectuar un control serio de los fondos públicos.

Como las investigaciones de los Tribunales de Cuentas se realizan sobre ejercicios ya cerrados, tendremos que esperar unos cuantos años para ver si hay algún índice de mejora, aunque no parece haber ningún indicio de ello. En septiembre del año pasado, el diario Público informaba de la detección de un fraude por parte del INEM en los fondos de formación de la Fundación Tripartita⁴¹.

La noticia, producida al calor del debate sobre el cuestionamiento de los sindicatos, tal vez procede de un intento de lavar la cara de la nueva Fundación, levantada sobre las cenizas de la vieja FORCEM. La corrupción detectada, en este caso empresarial, sugiere por los datos que se dan en la noticia, que no se realizaba a escondidas ni a puerta cerrada, ya que según señala que *" una de cada cuatro sociedades fiscalizadas tiene alguna incidencia "*. Resulta curioso además, que la denuncia fuera formulada por la misma patronal, a causa de que las empresas defraudadoras hacían competencia desleal al resto. De nuevo, esto no deja en muy buen lugar a los órganos de control de la propia Fundación ni de la administración pública.

No obstante, volvamos a la Fundación Tripartita, que según su propio presupuesto repartió en 2010 la cantidad de 2.572 millones de euros en subvenciones para la formación. La mitad de ese presupuesto se distribuye centralizadamente desde la organización estatal y la otra mitad desde los correspondientes órganos autonómicos.

Las comisiones sectoriales de la Fundación, en las que participan las organizaciones empresariales y sindicales " más representativas ", sólo en la categoría de la denominada " formación de oferta ", (realizada a través de

³⁹ <http://fesugtandalucia.activoforo.com/t1004-csif-dispone-de-un-mes-para-pagar-730000-euros-a-la-junta-por-los-cursos-irregulares>

⁴⁰ "La financiación de la formación para el empleo paso a paso". Fundación Tripartita para la Formación y Empleo. Noviembre de 2010. http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Formacion_Empleo/34861_171117112010204439.pdf

⁴¹ <http://www.publico.es/dinero/334631/el-inem-detecta-fraude-en-los-fondos-de-formacion>

convenios entre la Fundación y las entidades beneficiarias de las subvenciones) distribuyeron entre enero y octubre 412 millones de euros. Los beneficiarios se reparten entre las organizaciones patronales y las sindicales, es decir UGT y CCOO, y de forma muy marginal, USO y CSIF. Por tanto, la grave irregularidad señalada por el Tribunal de Cuentas para la antigua FORCEM, en relación a que las organizaciones sindicales y empresariales fueran “juez y parte” en la distribución de subvenciones, permanece intacta en el actual sistema de reparto.

En las administraciones autonómicas, la situación no es distinta; UGT, CCOO y la CEOE se reparten los fondos en calidad de “más representativos”. En el caso de Andalucía, que conocemos más directamente, no sólo son las subvenciones procedentes de los fondos estatales antes descritos los que se reparten entre las citadas organizaciones. A éstos hay que añadir los que salen del propio presupuesto de la comunidad andaluza. Así, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) de 12 de enero de 2011, se conceden a la UGT 16 millones y medio de euros para realizar 472 cursos de Formación Profesional en el Empleo⁴². El motivo aducido para tal encomienda por la administración regional es *“su especial conocimiento del mercado de trabajo y su evolución, lo que le permite impartir acciones de formación adecuadas a las necesidades de dicho mercado y a la creación de empleo”*. La inconcreción del motivo aducido es tal que no necesita de mayor comentario. Obviamente, CCOO recibe en el mismo boletín una cantidad idéntica y desde luego, por las mismas razones. A la CEOE le tocan en el reparto, casi 22 millones de euros.

En un Boletín Oficial reciente⁴³ se relaciona la lista de beneficiarios de las subvenciones otorgadas por la Junta de Andalucía para la formación dirigida prioritariamente a la formación

de trabajadores desempleados para el año 2010. Del contenido del reparto destaca que entre los sindicatos “más representativos” -y sus fundaciones- y la patronal andaluza se reparten más del 60% del total del dinero destinado a este tipo de formación.

No obstante, no todas las subvenciones para la formación vienen del Ministerio de Trabajo o de sus homónimos en las comunidades autónomas; también otros ministerios otorgan subvenciones para la formación, como por ejemplo, el Ministerio de la Presidencia. Según la USO⁴⁴, el gobierno habría destinado más de 500 millones de euros en los dos últimos años que habrían ido a parar a UGT y CCOO.

Si pudieran sumarse todas las subvenciones percibidas cada año por UGT y CCOO para la realización de cursos de formación, el total probablemente accedería a bastante más de los 200 millones que dice percibir anualmente CCOO recibir por ese concepto. Y sin entrar a juzgar la calidad y utilidad de la formación impartida por estas organizaciones o por las entidades que subcontratan para ello, nos parece que los datos aportados por los órganos fiscalizadores no son desde luego nada halagüeños para los sindicatos. No deberían por tanto, echarse las manos a la cabeza si se les acusa de utilizar estos fondos para su propia financiación.

La UGT de Cataluña⁴⁵ afirma en referencia a las subvenciones recibidas por su sindicato que *“Al igual que cualquier ONG, Fundación, etc.. que percibe dinero público con un sentido finalista este debe justificarse, y mostrar que se ha gastado en lo que toca y no en otras cosas. Y aunque ha sido histórico el fraude en la formación en la década pasada, estos casos hoy en día no se dan y el control que se realiza de los fondos de formación es mucho más estricto”*. Ojalá. El pasado mes de septiembre un Juzgado de Instrucción de La Palmas de Gran Canaria aceptaba a trámite

⁴² <http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2011/7/d/updf/d44.pdf>

⁴³ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2011/70/d/updf/d93.pdf>

⁴⁴ <http://www.economista.es/economia/noticias/2479141/09/10/el-lado-masoscuro-de-los-sindicatos-.html>

⁴⁵ http://www.ugt-cat.net/nosotros/?page_id=28

una querrela de la Fundación para el Desarrollo de Canarias (Fundescan), propiedad de la UGT, contra la misma UGT por un presunto delito de malversación de caudales públicos, es decir, de forma que el sindicato desviaba las subvenciones que percibía la Fundación para destinarlos a otros fines dentro de la organización⁴⁶.

Esta Fundación que tenía como objeto principal la realización de cursos de formación y otros servicios sociales estaba integrada por 160 trabajadores. La fundación cambió de patronato en 2009 y los nuevos rectores de la entidad encontraron una deuda de más de ocho millones de euros lo que ocasionó que entrara en quiebra a principios de 2010. La auditoria encargada para poder formalizar el procedimiento de suspensión de pagos constató *"la desaparición de la contabilidad"*⁴⁷. Un diario de Canarias⁴⁸ informaba, citando a fuentes de Fundescan que una vez reconstruidas las cuentas de los ejercicios 2007, 2008 y primer semestre de 2009 *"se observa que las anteriormente existentes arrojaban saldos ficticios ligeramente positivos, cuando en realidad contenían una deuda subyacente que, en el ejercicio de 2007, superaba ya los cinco millones de euros"*.

En conclusión: mala -o perniciosa- gestión de los fondos públicos, nulo control interno y ausencia de controles externos. Los trabajadores dejan de cobrar durante varios meses y realizaron multitud de movilizaciones de las que se puede encontrar numeroso eco en la web ⁴⁹. La Fundación mantenía convenios con varias administraciones públicas canarias para el desarrollo de sus tareas, que según los trabajadores *"han permitido la mala gestión del dinero"* ⁵⁰. Y de esto no hace diez años, sino diez meses.

46 <http://www.youtube.com/watch?v=tB8T3IMwIU&feature=related>

47 <http://www.abc.es/20101122/comunidad-canarias/auditoria-fundescan-revela-descontrol-20101122.html>

48 <http://www.canariasahora.es/noticia/132940/>

49 <http://www.youtube.com/watch?v=9-EYmGF4dc8&NR=1>

50 <http://www.youtube.com/watch?v=4aXGqQgM1H0&feature=related>

2.2.5. SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES

Al igual que ocurre con la formación de los trabajadores, los servicios sociales de diversa índole han sido externalizados por las administraciones públicas, lo que se traduce en nuevas asignaciones millonarias, de nuevo, a los agentes sociales, empresarios, UGT y CCOO, por el solo hecho de ser las organizaciones "más representativas". Éstas, terminan subcontratando esas tareas y por tanto, privatizando su realización.

De nuevo topamos con una total opacidad a la hora de conocer el importe real que es adjudicado a los sindicatos, el resultado de su fiscalización, y su seriedad, si que ésta se produce. Las materias por las que los sindicatos ingresan estos fondos son muy diversas; programas destinados a la integración de inmigrantes, igualdad de oportunidades, atención a los jóvenes o a las mujeres, erradicación de la drogodependencia, violencia de género o salud laboral entre otros.

En una noticia reciente⁵¹, el sindicato ELA se quejaba de que CCOO, UGT y la Confederación de Empresarios de Navarra se *"repartieron de forma directa y subjetiva"* 8,5 millones de euros del gobierno foral en 2009; 9,1 millones en 2010 y 8,6 millones en 2011, procedentes tan solo del gobierno de Navarra, es decir, sin tener en cuenta las subvenciones procedentes del estado o de los fondos europeos.

Según afirma el sindicato vasco *"Las partidas que sólo perciben UGT, CCOO y la patronal están relacionadas con campos diversos como el empleo, la orientación laboral, la prevención de riesgos laborales, la formación de inmigrantes, los servicios sociales y el Plan Moderna"*, plan regional que en principio no iba a conllevar recursos económicos para sus integrantes. ELA denuncia que de acuerdo a criterios "subjetivos" se repartieron más de 9 millones de euros en 2010, mientras que

51 <http://www.noticiasdenavarra.com/2011/03/28/economia/ela-insta-a-ugt-y-ccoo-a-abrir-el-debate-sobre-la-autofinanciación>

la partida distribuida con criterios objetivos (en base a la representación) fue tan sólo de 679.306 euros. El sindicato termina apuntando que muchas veces esos recursos “*no se destinan a mejorar las condiciones de los trabajadores sino a atender intereses corporativos como los de la patronal y los de UGT y CCOO*”.

Uno de los casos más sangrantes es la privatización de la gestión de los servicios de búsqueda de empleo. En Andalucía, se subvenciona a los sindicatos para que participen en la promoción de “*la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, posibilidades reales de empleo, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo o creación de su propio empleo, promoviendo la mejora de la empleabilidad*”⁵².

Esto significa que una tarea que es característica de la administración laboral -ya que se trata del derecho de las personas en paro a una información y asesoramiento en condiciones de igualdad- se pone en manos de los sindicatos -que muy probablemente subcontratan posteriormente esta tarea- dándoles así no solo una fuente de financiación, sino unas enormes posibilidades de crear una red clientelar de personas que esperan poder acceder a un empleo. Por este concepto y en una sola convocatoria se reparte entre CCOO y UGT de Andalucía la nada despreciable cantidad de 9 millones de euros.

Los sindicatos perciben ayudas de diversa índole a través de sus múltiples fundaciones para la realización de variados proyectos por un importe que sería difícil de calcular, por la razón expuesta de la multiplicidad de fuentes y de organismos que poseen. Sin ánimo de ser exhaustivos y aparte de sus escuelas de formación de militantes, la UGT posee la Escuela Julián Besteiro, la Funda-

ción Largo Caballero, Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES), el Instituto Social de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), la Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE); en Castilla La Mancha, la Fundación Iniciativas de Futuro; en el País Valenciano, la Fundación Pascual Tomás; en Andalucía, la Fundación Esculapio, la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, la Fundación Desarrollo Agroalimentario, la Fundación Progreso Andalucía. Por su parte, CCOO dispone de la Fundación Serafín Aliaga, el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), la Fundación 1º de Mayo, la Escuela Juan Muñiz Zapico o la Fundación Miguel Escalera-FOREM; en Madrid, la Fundación Sindical de Estudios; en Cataluña la Fundación Paco Puerto.

Además existen otras fundaciones conformadas por los sindicatos más representativos y la patronal, como la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) que se financia exclusivamente con subvenciones del Ministerio de Trabajo o la Fundación Laboral de la Construcción, que recibe cuantiosas subvenciones destinadas a la formación⁵³.

Los sindicatos también perciben subvenciones en materia de cooperación internacional, bien directamente o bien a través de sus fundaciones, como veremos más adelante. También estas subvenciones llegan desde la administración central o desde las autonomías, por medio de convenios con las agencias de cooperación de la administración o son concedidas con carácter extraordinario. En Andalucía, sólo en el cuarto trimestre de 2010, las organizaciones regionales de UGT y CCOO y la Confederación de Empresarios de Andalucía recibieron cada una casi un millón de euros en concepto de “*subvenciones excepcionales*” para realizar proyectos de cooperación internacional al desarrollo⁵⁴.

⁵² Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 215, de 4 de noviembre de 2010 <http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2010/215/d/updf/d62.pdf>

⁵³ <http://www.fundacionlaboral.org/web/resources/prensa/00854289archivo.pdf>

⁵⁴ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2011/78/d/updf/d28.pdf>

2.2.6. PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Los sindicatos también tienen una fuente de ingresos en los servicios que prestan a las personas tanto afiliadas y no afiliadas. Entre estos se encuentran los honorarios que pagan los no afiliados que acuden a los servicios de asesoría jurídica. A pesar de que el texto constitucional les otorga la representatividad de todos los trabajadores, como ellos anuncian para justificar la recepción de todos estos fondos públicos, sin embargo, acudir a la asesoría jurídica de UGT o de CCOO, aunque sea tan solo para realizar una mera consulta, supone un coste para el trabajador si no es afiliado al sindicato o si se ha afiliado recientemente. El único sindicato del que se tienen datos, CCOO, declara percibir por este concepto unos 20 millones de euros anuales⁵⁵.

Muy probablemente, CCOO no incluye dentro de estos 20 millones la cantidad que los sindicatos "más representativos", ingresan como firmantes de los Expedientes de Regulación de Empleo. El diario Expansión informaba el año pasado de que *"Los empleados de las empresas afectadas por un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) pagan por los servicios de asesoría jurídica del sindicato una cantidad fija que oscila entre los 100 y los 400 euros"*⁵⁶.

La noticia se publicaba pocos días antes de la huelga general del 29-S, en el marco de los intentos de desactivarla. No obstante, la información que publica el diario es en buena parte confirmada por fuentes de los propios sindicatos. Según la noticia, los sindicatos firmantes de los ERE, cobran a los trabajadores afectados por el mismo, un porcentaje que varía entre el 10 y el 15% de la cantidad que el trabajador percibe en concepto de indemnización por encima de los 20 días por año trabajado (cantidad mínima que perciben los trabajadores que sufren despido objetivo) Los sindicatos, cobrarían por elevar ese mínimo a percibir por los trabajadores. Se trataría además, de un ingreso que no aparece en

ninguna factura y que ni siquiera es conocido por los mismos trabajadores afectados. De hecho, no se necesita ningún consentimiento del trabajador para detraer de su indemnización el importe que decidan los sindicatos; se considera al comité de empresa tiene "legitimidad" para negociar en nombre de esos trabajadores y por tanto, para cobrarles por ello. El artículo calcula que desde el inicio de la crisis UGT y CCOO han podido percibir por este concepto unos 240 millones de euros.

El importe de la cantidad que perciben UGT, CCOO y el resto de sindicatos firmantes de ERE, es incalculable, ya que no sólo cobran a los trabajadores afectados, sino que pueden llegar a cobrar también de las empresas o de ambos, como se recoge en la noticia de Expansión citando a un representante de USO.

En Andalucía, donde la sintonía de los sindicatos "mayoritarios" y el gobierno autonómico es total y absoluta, los sindicatos también reciben cantidades millonarias por la negociación de los ERE, que más precisamente debería ser llamado "negocio de los ERE".

El diario El Mundo⁵⁷, informa al hilo de la investigación sobre la financiación ilegal de los ERE en empresas andaluzas y la inclusión fraudulenta de trabajadores en los mismos que, *"sólo en el caso de la multinacional Delphi, cuyo cierre motivó un plan especial de ayudas del gobierno autonómico, las federaciones estatales de CCOO y UGT ingresarán entre 1,2 y 1,3 millones de euros cada uno cada uno"*. Estos pagos, que corresponden al 1% del total del dinero que la administración autonómica destina a la prejubilación de los trabajadores, no figurarían en ningún documento, de manera que *"en el coste total de la póliza se incluían las comisiones a pagar a los sindicatos, como gastos de gestión del expediente"*

Pero, según parece, no todo se queda en percibir "comisiones por la gestión". Además, los sindicatos han aspirado a ejercer directa-

⁵⁵ "Razones" 5. Confederación Sindical de CCOO. 22 de junio de 2010.
⁵⁶ <http://www.expansion.com/2010/09/16/economia/1284591099.html?a=b25bcd4454803cde78c91a4849f34cdf&t=1303069236>

⁵⁷ Diario El Mundo, 4 de abril de 2011, edición de Andalucía, página 24.

mente de aseguradoras y hacerse cargo ellos mismos del pago a los trabajadores. Así parece haber ocurrido con la Federación de Industria de CCOO de Andalucía, que aparece como tomador de una póliza de tres millones de euros para la prejubilación de once trabajadores. En un auto de la juez Mercedes Alaya, que investiga la trama de los ERE fraudulentos, se solicitaba que se investigasen “*todas las circunstancias relativas a que el tomador de la póliza sea CCOO y como llega a asumir tales funciones*”, según informaciones del diario ABC⁵⁸.

En días posteriores, CCOO comunicó el inicio de “investigaciones internas” a este respecto, sin que conozcamos nada nuevo sobre ello. Al día siguiente de ese comunicado de CCOO, el Secretario General de la UGT de Andalucía, según informa de nuevo el Mundo⁵⁹, afirma que “*no considera necesario abrir una investigación interna*” puesto que “*no les consta que nadie de la UGT haya cometido ninguna ilegalidad al respecto o haya cobrado ni directa ni indirectamente dinero como consecuencia de los ERE*”. No obstante, después matiza que “*algún organismo de UGT*” sí ha recibido dinero de las aseguradoras “*como pago al asesoramiento, seguimiento, tramitación y reclamación*”, pero “*no ha recibido ningún tipo de recurso público de la administración*”. Es decir, que a UGT le basta para “legalizar” su actuación el hecho de que quién les paga es la empresa aseguradora que se hace cargo del ERE y no la administración misma, aunque los fondos hayan sido ingresados en la cuenta de la aseguradora directamente por la Junta de Andalucía.

Resulta increíble que los mismos sindicatos que negocian los expedientes de regulación de empleo, cobren una comisión por el “asesoramiento técnico y jurídico”. Hay que tener en cuenta que los sindicatos sólo llegan a cobrar cuando la negociación del ERE

termina en acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, es decir, cuando se acuerdan los despidos. Es evidente que a la empresa le conviene terminar en acuerdo, ya que así se libra de los trabajadores; y teniendo en cuenta los ingresos que perciben por ello los sindicatos, también a éstos les interesa un acuerdo para que los trabajadores sean despedidos. No es de extrañar, por tanto, que el 98% de los ERE presentados por las empresas termine en acuerdo. ¿Quién va a animar entonces a los trabajadores a luchar por sus puestos de trabajo? Desde este punto de vista, a los sindicatos les es mucho más rentable que haya despidos que conseguir afiliados.

2.2.7. INGRESOS EXTRAORDINARIOS

En este capítulo se incluirían los ingresos procedentes de las empresas que propiedad de los sindicatos o bien en aquellas en las que tienen participación accionarial, así como los provenientes de los rendimientos del capital de que disponen.

Tampoco podemos en este caso saber cuáles son las empresas participadas o propiedad de los sindicatos, aunque una web dedicada a la información comercial y financiera revela que CCOO y UGT tienen participación en las siguientes empresas⁶⁰:

CCOO

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

⁵⁸ Diario ABC de Sevilla de 31 de marzo de 2011. <http://www.abcdesevilla.es/20110331/andalucia/sevi-policia-investiga-papel-pago-201103302302.html>

⁵⁹ Diario El Mundo de 12 de abril de 2011, edición Andalucía, pág. 26.

⁶⁰ Datos obtenidos de e-informa. www.einforma.com

UGT

- Publicaciones Unión, S.L. (participación del 100%)
- Instituto de Formación y Estudios Sociales (participación del 100%)
- Grupo IGS (participación del 100%)
- Servicios UGT Madrid, S.L. (participación del 100%)
- Mallorca Servicios Técnicos S.L. (participación del 100%)
- Sorape i Mas Asociados, S.L. (participación del 100%)
- Análisis Social de Gestión, S.L. (participación del 100%)
- Iniciativas y Gestión de Servicios Urbanos S.A. (participación del 99,90%)
- Habitatges i Serveis de ses Illes Balears, S.L. (participación del 51%)
- Asesoramiento en Seguros y previsión correduría de seguros, S.A. (participación del 20%)
- Localmur, S.L. (participación del 20%)
- Gestión de Previsión y Pensiones EGFP, S.A. (participación del 15%)
- Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A. (participación del 15%)
- Atlantis Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (participación del 5%)
- Fundación para el Desarrollo del cooperativismo y la Economía social (control)

Como podemos ver por las listas anteriores, una de las empresas en las que participan conjuntamente UGT y CCOO es en la compañía de seguros Atlantis, como puede comprobarse en la web de la aseguradora⁶¹. Los accionistas mayoritarios del grupo Atlantis son dos grandes aseguradoras francesas (MAIF, MACIF) y una italiana (UGF), también relacionadas con sindicatos en sus países de origen. El grupo se compone de dos compañías de seguros, Atlantis Seguros y Atlantis Vida, y de tres agencias vinculadas, que son Atlantis Asesores y ASP Atlantis y ASP Correduría de Seguros. CCOO y UGT poseen cada uno el 5% del accionariado de Atlantis Vida (dedicada a planes de pensio-

nes, seguros colectivos y planes de pensiones ahorro o seguros de rentas). Por otra parte, CCOO posee el 20% de las acciones de Atlantis Asesores y UGT el 20% de ASP Atlantis y también el 20% de ASP Correduría de Seguros.

Además de los ingresos que puedan proporcionar a los sindicatos ser accionistas de "Atlantis Vida", y la comercialización de sus productos entre sus afiliados, son las agencias vinculadas (ASP Asesores, en el caso de CCOO y ASP Atlantis y ASP Correduría de Seguros en el caso de UGT) el medio a través del cual estos sindicatos se aseguran una enorme fuente de poder y de ingresos.

La actividad de estas agencias consiste en (además de ofrecer a los afiliados los productos de aseguramiento individuales) el asesoramiento en "*procesos de negociación colectiva y en la posterior instrumentación de los compromisos pactados*" y "*planes de prejubilación*" o "*compromisos por pensiones y en materia de previsión social*", es decir, la participación en los ERE y los despidos colectivos o en la gestión de planes de pensiones. UGT lo expresa eufemísticamente así: "*la propia actividad sindical, la negociación colectiva, contiene elementos de previsión social en los que el sindicato tiene que garantizar un enfoque técnico para reforzar la posición sindical y para valorar las opciones que se presentan*"⁶². De esta manera los sindicatos encuentran un hábil subterfugio para cobrar por los despidos de los trabajadores y además, de una manera oscura y discreta. Un ejemplo lastimoso de esta situación es la producida en la empresa Babcock España, que contrató en 2005 a Atlantis Asesores como intermediarios en la gestión de un plan de pensiones para los trabajadores prejubilados en el ERE acordado por aquellas fechas⁶³.

La comisión que se llevaría Atlantis según esa noticia en concepto de "*comisiones de intermediación*" era el 1% de la dotación final del

⁶¹ <http://www.atlantis-seguros.es/General/Quienes-somos/Estructura.aspx>

⁶² <http://www.ugt.es/aspseguros/>

⁶³ <http://hemeroteca.abc.es/nav/Navigate.exe/hemeroteca/cordoba/abc.cordoba/2005/04/14/070.html>

fondo de pensiones, que se preveía en unos 90 millones de euros. La SEPI (Sociedad Española de Participación Industriales) encargada de hacer frente al coste de las prejubilaciones, planteó en su momento que *“no quería asumir una “diferencia” que había constatado respecto al coste de las prejubilaciones por algunas mejoras de las que se habrían beneficiado antiguos miembros del comité y de altos directivos”* en una cantidad que podría estar en torno a 3 millones de euros, según denunciaron los sindicatos LAB y ESK en aquellos años⁶⁴.

De manera que, por cada proceso de prejubilaciones, por cada trabajador despedido en un ERE, las arcas de CCOO y UGT, sindicatos que teóricamente deberían defender el empleo, se incrementan. Babcock, una empresa de más de 5.000 trabajadores en 1978 estaría hoy en torno a los 300 como fruto de esa defensa del empleo⁶⁵. A fecha de hoy, la empresa sigue inmersa en un proceso de desmantelamiento, fruto de varios procesos de privatización y sus consiguientes prejubilaciones. CCOO sigue reclamando de la SEPI y al gobierno el cumplimiento *“el cumplimiento de su responsabilidad política y social”*, *“para que los acuerdos sociolaborales en vigor sean aplicados”*⁶⁶. Y CCOO, no tiene ninguna responsabilidad?

Atlantis Asesores y ASP Atlantis aparecen también relacionadas con el cobro de comisiones en el ERE tramitado en la empresa Minas de Riotinto entre 2003 y 2004, cuestión inmersa en la trama del “fondo de reptiles” de la Junta de Andalucía, que se encuentra en trámite judicial. Es imposible saber cual ha sido la actuación de estas empresas participadas por los sindicatos en la gestión de los miles y miles de despidos de trabajadores en los últimos años, ni cuanto dinero han podido recaudar por ese concepto. En cualquier caso, es inmoral, desde cualquier punto de vista, que una organización sindical pueda lucrarse

de ninguna manera gracias a los despidos que acuerda con las empresas.

Por otra parte y siguiendo con las empresas de los sindicatos, muchas de las funciones “sindicales” realizadas por CCOO son desempeñadas por trabajadores dentro de fundaciones, cooperativas o simples empresas. Sólo en la Federación catalana de CCOO, tenemos: la Fundación Paco Puerto, destinada a la realización de cursos de formación, publicaciones, etc.; el Centro de Información para Trabajadores Extranjeros; la “Escolà de Formació Sindical”; el Gabinete Técnico Jurídico de Cataluña, S.L.U.; Iniciativas Patrimoniales S.A. o Habitatge Entorn, dirigidas hacia el asesoramiento y la promoción inmobiliaria. Todas estas iniciativas empresariales funcionan como el Grupo de Empresas de Comisiones Obreras de Cataluña⁶⁷.

En el caso de la UGT ocurre algo similar. La Federación del País Valenciano posee el 100% de la empresa Qualitat Habitatge Social, dedicada a la promoción inmobiliaria.

También es propiedad de UGT el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), que se dedica a la promoción del sindicalismo en los países en desarrollo, fundamentalmente en Sudamérica. Según datos de la Fundación Lealtad, que vigila el cumplimiento de códigos éticos por las ONG's⁶⁸, esta fundación reunió unos fondos en 2009 de casi 8 millones de euros, de los cuales siete millones provenían de las subvenciones públicas, un 50% de la administración central y un 50% de la administración autonómica y local. El otro millón de euros proveniente de la financiación privada estaba formado por 640.000 euros aportados por la propia UGT y el resto, algo más de 300.000 aportados, curiosamente, por La Caixa, cuyo interés por el desarrollo del sindicalismo en Sudamérica nos era desconocido hasta ahora. Más curioso es, si cabe, que la ISCOD facturó un total de 1.690.016 euros en

64 <http://www.lukor.com/not-neg/empresas/0504/07142239.htm>

65 http://www.kaosenlared.net/noticia.php?id_noticia=33198

66 http://www.ccoo-euskadi.net/webeuskadi/menu.do?Areas:Accion_sindical:Actualidad:127877

67 <http://www.comfia.net/html/1605.html>

68 <http://www.fundacionlealtad.org/web/jsp/organizaciones/mostrOrganizacion?idOrganizacion=170&origenConsulta=null>

concepto de "gastos de personal", aunque eso sí, distribuyó un millón largo de esos gastos en la cuenta de "ayudas monetarias como gastos de proyecto".

Otras organizaciones de los sindicatos, que no sabemos si calificar de empresas son las que se ocupan de los jubilados. La Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE), también propiedad de la UGT, recibió una subvención del Ministerio de la Presidencia en 2009 ⁶⁹y 2010 ⁷⁰ por importe de 180.000 euros en cada uno de esos ejercicios, sin que hayamos podido llegar a saber con exactitud a qué se dedica la citada fundación desde su creación en 2007 -fecha desde la que percibe estas subvenciones-, ya que coexiste con la Unión Estatal de Jubilados, Pensionistas y Prejubilados de la UGT, que percibió también en esos ejercicios 159.143 euros y 162.978, respectivamente. Por otro lado, la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO consiguió 229.628 euros en 2009 y 233.193 el año pasado.

2.2.8. OTRAS FUENTES DE FINANCIACIÓN

2.2.8.1. Fondos procedentes de acuerdos con empresas

Como hemos visto, UGT y CCOO tienen múltiples razones para mantener un talante negociador con las empresas. Obviamente, los más beneficiados de este "clima de diálogo" son las empresas, que ven como sus planes de reestructuración o de disminución de plantilla no tienen contestación alguna por parte de estos sindicatos "más representativos". Hemos visto ya los casos de los expedientes de regulación de empleo, en los que sindicatos suelen cobrar a los trabajadores por el "asesoramiento".

En el caso de los ERE, el dinero suele venir de la administración, aunque también puede provenir de las empresas. Según afirmaba el diario Expansión⁷¹, "otra fórmula que también

se utiliza, sobre todo en grandes empresas afectadas por un ERE, es que sea la propia compañía la que corra con los honorarios de los abogados de los sindicatos". Sigue diciendo la noticia en palabras de un experto de un despacho de abogados que "en estos casos, este acuerdo se establece antes de empezar las negociaciones entre los representantes de los trabajadores y la empresa, porque a ésta le interesa que haya un acuerdo y se produzca un ERE pactado entre ambas partes, que es lo mayoritario para que la autoridad laboral no entre a revisar sus cuentas y de cara a su imagen exterior". Es decir, la empresa es la parte más interesada en resolver la cuestión sin conflictividad y para ello, está claro que no duda en pagar esa "paz social".

Pero en otras ocasiones no es un ERE lo que se produce, sino movimientos de otra índole, como traslados de trabajadores o reestructuraciones encubiertas, imposiciones empresariales diversas, incumplimientos de pactos o acuerdos de empresa, externalizaciones, cesiones ilegales de trabajadores, o abusos en las condiciones de trabajo. En estos casos, el papel de CCOO y UGT es simplemente no denunciar ante los tribunales, la Inspección de Trabajo o los órganos correspondientes, así como eliminar cualquier conato de reivindicación sindical desde otros sindicatos o colectivos de trabajadores.

Claro está que esto no debe salir gratis a las empresas, y los beneficios son, en muchas ocasiones, directamente económicos, aunque éstos son aún más difíciles de comprobar que las otras fuentes de financiación descritas. En 2006 la Audiencia Provincial de Madrid consideró probado que "La entidad bancaria norteamericana Citibank abonó 650.000 euros a los sindicatos CC OO, UGT y FITC para obtener su colaboración en diferentes acuerdos laborales" ⁷² tras una denuncia de CGT. No obstante, al no ser una práctica ilegal, no tuvo repercusiones penales para nadie. El presidente de Citibank llegó a afirmar según la noticia que "Pagar a los sindicatos por su trabajo es una

⁶⁹ BOE número 301 de 15/12/2009, páginas 106066 a 106067

⁷⁰ Boletín Oficial del Estado de 16 de noviembre de 2010, Núm. 277

⁷¹ <http://www.expansion.com/2010/09/16/economia/1284591099.html?a=b25bcd4454803cde78c91a4849f34cdf&t=1303069236>

⁷² <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=39567>

práctica habitual del mercado”. Reducciones de plantilla, traslado ilegal de trabajadores, es decir, en la práctica un ERE encubierto. Todo esto se pagó a los sindicatos “dialogantes” a través de varios pagos en dinero, provenientes de un discreto bufete de abogados o la compra de ordenadores portátiles para CCOO, así como el pago a los “agentes sindicales” de viajes a Nueva York, entradas para ver partidos de los Angeles Lakers y estancias en el hotel Hilton. Los dirigentes sindicales que participaron en las “intensas negociaciones” que debieron darse en el Hotel Hilton de Nueva York eran María Jesús Paredes, Francisco Baquero y Francisco López.⁷³

Según varias noticias del Diario Público en noviembre de 2007^{74 75 76}, María Jesús Paredes era la Secretaria General de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO, cargo que ocupaba nada menos que desde 1987. El otro “dirigente” de CCOO que estuvo viendo a Los Lakers y durmiendo en el hotel Hilton, Francisco Baquero, era su pareja, también miembro de la ejecutiva de misma Federación y ambos empleados -y obviamente, liberados- del BSCH, con categoría profesional de administrativos.

No obstante, a pesar de ser administrativos, el periódico informa de que entre finales del año 1999 y mediados de 2005 “adquirieron la vivienda de Manilva, un piso en el centro de Madrid, otro en la sierra madrileña y dos apartamentos en Denia. Además, en diciembre de 2004, suscribieron una hipoteca garantizada con el chalé que tienen en una lujosa urbanización de Pozuelo de Alarcón (Madrid)”. Un patrimonio realmente interesante para unos sindicalistas “de altura”. Pero es que además de sindicalistas eran empresarios. Como continúa informando Público, también eran empresarios: “En 2005 montaron la firma Hostelería

Zaranda, cuyo capital se reparte la pareja, y en 2007 inició sus operaciones Interlocución para la Gestión, cuyo socio único es Baquero. El administrador único de ambas empresas es Santiago Gil.” Santiago Gil, a su vez era administrador de una empresa denominada “Formación Profesional en Red”, dedicada a la realización de cursos de formación y cuyo principal cliente era CCOO. Según el periódico, entre 2005 y 2006 la empresa de Santiago Gil declaró unos ingresos de más de 1,2 millones de euros. Sin embargo, los beneficios de la empresa no llegaron a diez mil euros en cada ejercicio.

La señora Paredes, que viajó a Estados Unidos por cortesía de Citibank, declaró que todo se trataba de “una campaña de linchamiento político. La noticia salió el mismo día que otro periódico publicaba que algunos sectores del PP consideran incluirme en sus listas”, declaró al diario económico Cinco Días. La que fuera durante casi veinticinco años la máxima representante de los trabajadores del sector de la Banca de CCOO es ahora socia directora de IG Consultoría⁷⁷ y consejera de Bao&Partners⁷⁸.

En muchas empresas la “remuneración” que obtienen los sindicatos por medio de este tipo de acuerdos es totalmente indemostrable, aunque es mucho más que evidente para sus trabajadores. Uno de los ejemplos palmarios es Mercadona, donde el sindicato mayoritario, UGT, ni siquiera ha hecho un comunicado en ninguna de las múltiples movilizaciones de los trabajadores en todo el estado llevadas a cabo desde 2004, aún poseyendo la mayoría de los delegados y comités de empresa. En Mercadona es sabido por todos los trabajadores que los candidatos que se presentan a las elecciones sindicales por parte de UGT los designa la

⁷³ http://www.nodo50.org/caes/movimiento_obrero_sindicalismo/ficheros/citibank.pdf

⁷⁴ <http://www.publico.es/16638/el-fabuloso-patrimonio-de-una-jefa-de-comisiones>

⁷⁵ <http://www.publico.es/espana/19205/el-administrador-de-paredes-gestiona-cursos-de-cco>

⁷⁶ <http://www.publico.es/espana/19230/lo-que-paredes-esconde>

⁷⁷ <http://www.signium.es/TEAM/ExecutiveBiographyMar%C3%ADaJes%C3%BAsParedes/tabid/1385/language/es-ES/Default.aspx>

⁷⁸ <http://www.imanempresas.com/esp/2008/03/%C2%BFquien-es-quien-6/>

empresa o al menos les da su beneplácito⁷⁹ ⁸⁰
⁸¹. Algo muy similar ocurre en Telepizza ⁸² ⁸³.

Si hemos expuesto aquí estos casos es porque no son únicos, sino un ejemplo de una red tejida alrededor de los sindicatos “mayoritarios” –y de los partidos políticos, es decir, de la representación institucional del estado- que todos percibimos y sospechamos, pero que sólo conocemos con la certeza de los datos cuando alguno de los agentes participantes en el juego ve amenazada su ficha o pretende dejar fuera a otro jugador. En 2007 el diario El País se hacía publicaba de una noticia ⁸⁴ según la cual “*La patronal francesa dispone de un fondo secreto valorado en al menos 160 millones destinado originalmente a apoyar a los empresarios frente a las huelgas, pero que ha acabado financiando a los sindicatos*”. La investigación terminó desvelando que desde hacía más de 50 años la patronal “*fluidifica el diálogo social*”. La noticia reproduce las declaraciones del “*que fuera director del MEDEF Yvon Gattaz, aseguró ayer que “el dinero entregado en mano” por la patronal había sido siempre uno de los “sistemas normales de financiación” de los representantes de los trabajadores.*” En aquel caso, el asunto se conoció porque al día siguiente de la publicación de la noticia, los sindicatos del transporte tenían convocada huelga contra la reforma de algunos regímenes de pensiones.

2.2.8.2. La gestión de Planes de Pensiones

La última fuente de financiación de los sindicatos que abordamos es también poco conocida, pero no por ello menos interesante. Los sindicatos “más representativos” participan también, como empresarios, en la gestión de los fondos de pensiones privados de los traba-

jadores de la administración y de las grandes empresas. Es decir, mientras por un lado afirman defender “lo público”, por el otro se lucran con la gestionando la privatización de uno de los mayores negocios para la banca: el sistema público de pensiones. Ya hemos visto que el de los planes de pensiones es uno de los campos a los que se dedican las empresas de seguros participadas por UGT y CCOO. Pero además, como dijimos antes, tanto UGT como CCOO son accionistas de dos empresas –que conocemos- que se dedican a la gestión de planes y fondos de pensiones: Gestión de Previsión y Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones., S.A. y Fonditel Pensiones Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A., con una participación entre los dos que suma el 30% del accionariado de cada una de estas empresas.

En el caso de Gestión de Previsión y Pensiones, el resto del accionariado es propiedad de la entidad bancaria BBVA. En el caso de Fonditel, el otro 70% de las acciones es propiedad de Telefónica.

Estas empresas se dedican a gestionar fondos de pensiones, es decir, a buscar las mejores opciones en las que invertir los miles de millones de euros de que disponen los planes de pensiones privados constituidos por las empresas para “asegurar la vejez” de sus trabajadores.

Los planes de pensiones se nutren de las aportaciones de los trabajadores, que supuestamente en el futuro serán sus beneficiarios, a los que la empresa detrae un porcentaje de su salario que ingresa en el plan. Para que el dinero que hay en ese fondo no se deprecie y para que aumente su “rentabilidad”, los planes de empresa se agrupan en fondos de pensiones que invierten su capital en bolsa, tarea para la cual se contrata una empresa que busca el mejor rendimiento de esa inversión. En función de su acierto, se produce un aumento o disminución del patrimonio total del fondo, y por tanto del dinero con el que cuentan sus partícipes para prestaciones futuras.

79 <http://elprogreso.galiciae.com/nova/63048.html>

80 <http://www.cnt.es/mercados>

81 <http://www.chtjugt.net/noticia/ugt-sigue-consolidando-su-mayoria-sindical-en-mercadona-id-6713.htm>

82 <http://www.clasecontraclase.org/spip.php?article551>

83 <http://telepizzaexplota.wordpress.com/convenios-colectivos/>

84 http://www.elpais.com/articulo/economia/patronal/fran-cesa/financia/secreto/sindicatos/facilitar/relaciones/elpepieco/20071017elpepieco_3/Tes?print=1

Los planes de pensiones de empresa se empezaron a difundir en España a principios de los años 90, como un “complemento” a las pensiones públicas, lo que no significa otra cosa que un enorme trasvase de dinero que iba a parar del bolsillo de los trabajadores a los bancos. Miles de millones que entraban en el mercado financiero, dejando succulentos ingresos a sus intermediarios. Como no podía ser de otra forma nuestros sindicatos “representativos” vieron aquí grandes oportunidades de negocio. Además, tenían la coartada perfecta, ya que la “defensa de los intereses de los trabajadores” de las empresas que iban constituyendo planes de pensiones les permitía estar en las comisiones que adjudicaban los planes a las entidades bancarias y a las empresas gestoras.

Pero esto no era suficiente, sino que además, querían participar en esas empresas gestoras. De nuevo, los sindicatos vuelven a ser “juez y parte” en otra actividad económica más, ya que de esta forma, estaban presentes en las comisiones de control que adjudicaban los planes, y además, se los adjudicaban a las empresas gestoras de las que ellos formaban parte, como ocurrió en muchas empresas o en la administración central del estado con el beneplácito del gobierno socialista ^{85 86}.

El juego de intereses y de capital que ha podido surcar todas esas operaciones desde hace ya treinta años, como es lógico, es desconocido. Lo cierto es que los dos sindicatos son dueños de un tercio de las acciones de Fonditel, que según su propia propaganda es “*la cuarta gestora de planes de pensiones en España*” por volumen de activos gestionados. Y también son dueños de un tercio de las acciones de Gestión de Previsión y Pensiones, que gestiona entre otros, los planes de pensiones de la mayor parte de los empleados públicos españoles -y de los trabajadores de las empresas públicas-, de los trabajadores de BBVA o de los mismos empleados de CCOO.

¿Cuánto ingresan los sindicatos por su participación en estas empresas? Las dos gestoras mencionadas ingresaron en 2009 en concepto de “comisiones de gestión”, es decir, las comisiones explícitas, la nada despreciable cantidad de casi 22 millones de euros, que después de pagar gastos e impuestos arrojaron un resultado de casi 11 millones. Si tenemos en cuenta que UGT y CCOO disponen del 30% del accionariado, puede suponerse que cada organización se llevó 1,5 millones de euros limpios. Y eso teniendo en cuenta que los gastos de las empresas son más que sugerentes.

Entre las dos empresas abonaron en concepto de salarios casi cuatro millones de euros. No obstante, además, en concepto de “servicios profesionales independientes” se gastaron más de un millón de euros, sin tener en cuenta que en “relaciones públicas” se fueron casi 600.000, o en el oscuro concepto de “otros servicios”, casi 800.000.

Los balances, cuenta de resultados y fondos que gestionan a fecha de 2009 están disponibles en la web de la Dirección General de Seguros y Pensiones ^{87 88}.

Pero no sólo son estas las empresas en las que participan UGT y CCOO. Como ocurre con el resto de sus ingresos y participaciones empresariales, es imposible hacer un recuento a ciencia cierta de sus actividades.

Montepío Loreto es una mutua de previsión social creada en los años 70 por los trabajadores del sector aéreo que opera actualmente como entidad gestora de fondos y planes de pensiones afirmando que posee un patrimonio de más de 1.200 millones de euros⁸⁹.

En el consejo de administración de esta empresa se encuentran además de UGT y CCOO, los sindicatos corporativos SEPLA y

85 http://www.solidaridad.net/imprimir2646_enesp.htm

86 <http://www.fep-usoib.com/index.php/lang-es/noticias-web/general/225-ugt-y-ccoo-mejor-subir-los-fondos-de-pensiones-y-no-el-sueldo-de-los-funcionarios.html>

87 Gestión de Previsión y Pensiones: http://www.dgsfp.meh.es/sector/Fondos_dgsNEW/CMSGestoraEntidad.asp?clave=G0133&fecha=2009&modelo=f0101&literal=FONDOS%20DE%20PENSIONES

88 Fonditel: http://www.dgsfp.meh.es/sector/Fondos_dgsNEW/CMSGestoraEntidad.asp?clave=G0162&fecha=2009

89 <https://www.montepioloreto.com/home.aspx>

SICTPLA. No obstante, el peso de las organizaciones "mayoritarias" es tal que el presidente de la Junta Directiva es miembro de CCOO, Eduardo García Esteban, que en 2005 era Secretario de Política Social de la Comisión Ejecutiva Estatal de CCOO⁹⁰. Según informaba recientemente Periodista Digital⁹¹ en realidad, CCOO y UGT, que ocupan la mayoría de puestos del Consejo de Administración se turnan en la dirección de la mutua. En el folleto elaborado con motivo de la celebración de sus cuarenta años de existencia así se afirma: *"somos la única mutualidad, creada y gobernada por Representantes de los Trabajadores del Sector Aéreo"*⁹².

Según la información de Periodista Digital citada, Montepío Loreto es propietaria de dos empresas dedicadas a los negocios inmobiliarios, Instituto Esphenial Fomento Inmobi-

liario y Prius Inversiones Generales (también presididas alternativamente por UGT y CCOO). Además posee el 90% de la sociedad de inversión "Activos en Renta Capital SL" y el 10% del fondo de capital riesgo "Arcalia Private Equity". La noticia indica que además *"en los últimos años han participado en cinco sociedades de inversión de capital variable (SICAV)"*. Las SICAV son sociedades con una tributación mínima (el 1%) y en las cuales las grandes fortunas tienen invertidos sus capitales, ya que se están prácticamente libres de pagar impuestos.

Estas breves pinceladas dan idea del entramado económico y financiero del que forman parte UGT y CCOO, que suelen llamarse a sí mismos en su propaganda "sindicatos de clase". De clase, sí, pero de clase empresarial.

⁹⁰ http://www2.fct.ccoo.es/aereo/tuorganizacion_new.htm

⁹¹ <http://www.periodistadigital.com/economia/instituciones/2010/10/01/sindicatos-mendez-toxo-delavega-cadena-ser-sicavs-gaceta.shtml>

⁹² http://www.dgsfp.meh.es/sector/Fondos_dgsNEW/CMSBalance-Entidad1.asp?clave=G0124&fecha=2009&clavec=P2994&modelo=f0101&literal=FONDOS%20DE%20PENSIONES



3. Conclusiones

Como conclusión, vistos los datos de afiliación y representatividad en el mundo sindical español, no parece arriesgado decir que la única legitimación de UGT y CCOO para firmar pactos en nombre de los trabajadores la obtienen de su incardinación institucional otorgada por las leyes, ya que no necesitan ni de la afiliación de los trabajadores -que sólo poseen en muy escasa medida- ni de la representación procedente de los procesos electorales -que sólo llegan a la mitad de los trabajadores- para ser considerados indefinida y universalmente como “más representativos”. Es más, estos sindicatos han ido adquiriendo una mayor participación institucional cuanto más ha disminuido la fuerza y capacidad del movimiento obrero. En el proceso de “modernización” de los sindicatos sobrevenido desde su legalización, éstos han abandonado la lucha sindical obrera para sumergirse en la conocida como “cultura del pacto”, a cambio de obtener el reconocimiento institucional y la exclusividad del concepto de “más representativos”.

Esta doble condición libera a UGT y a CCOO a tener que someterse a ninguna revisión de esa “representatividad”, gracias a la cual no necesitan el respaldo de los trabajadores ni tampoco de las urnas para alcanzar cualquier tipo de acuerdo con el gobierno, aunque éste sea en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Su posición como instituciones del estado les permite a UGT y CCOO acceder también a los fondos públicos en virtud de múltiples vías y procedencias, que en muchos casos son utilizados para fines distintos a los que fueron concedidos por las administraciones, que por otra parte, tampoco imponen a las organizaciones sindicales un control muy estricto del dinero que les entregan. Los sindicatos han encontrado también otra importante vía de financiación en la negociación misma con las empresas, ya sea por medio de la recaudación

de un porcentaje de las cantidades destinadas a pagar los despidos por medio de ERE, o bien como procedimiento habitual en las negociaciones de cualquier tipo. Por otro lado, su conversión en empresas les genera también unos importantes rendimientos económicos, que se suman a los que consiguen a través de la gestión de fondos de pensiones privados, en los que también participan de forma importante. De esta forma mientras dicen defender las pensiones públicas, por otro lado afirman que *“es perfectamente compatible combinar objetivos financieros con valores sociales”*⁹³, algo que nos recuerda al “capitalismo de rostro humano”. Esta multiplicidad de fuentes financieras permite a los sindicatos “más representativos” mantener una importante independencia económica respecto a las cuotas de sus afiliados, que están prácticamente estancadas mientras que su burocracia y su presencia en órganos institucionales y mesas de negociación crece de forma continua.

Ante esta situación habría que afirmar que los trabajadores estamos por tanto sometidos a un sistema de representación sindical que no sólo no necesita de nuestra colaboración para existir y legitimarse, sino que funciona de forma totalmente separada de la voluntad de los trabajadores y al que además, no podemos cambiar, en la práctica, de ninguna forma. Terminamos estas conclusiones preguntando qué queda de democrático en este sistema sindical y por tanto, qué respeto merecen estas “instituciones sindicales”. Finalmente, vaya nuestro ánimo dirigido a los trabajadores que aspiran a recuperar las formas y métodos del sindicalismo tradicional que como la historia -y la actualidad- no cesa de demostrarnos, son las únicas vías para la auténtica defensa de sus derechos.

⁹³ http://www.ugt.es/Revista_Union/numero218/p27.pdf



CNT
Confederación
Nacional del
Trabajo