

## ESPECIAL LLEI DE PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

# EL PARLAMENT BALEAR APROVA LA LLEI DE PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

El passat 16 de març el Parlament de les Illes Balears aprovà la «*Llei 8/11/2011 per la que es regula la participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la comunitat autònoma de les Illes Balears*»

### 1. Per què una llei de participació institucional?

Perquè les organitzacions sindicals i les associacions empresarials constituïm un dels pilars bàsics de l'Estat social i democràtic de Dret i la Constitució de 1978 reconeix la nostra funció social, igual que la tenen reconeguda altres entitats de signe divers i els partits polítics.

L'article 7 de la Constitució reconeix la nostra contribució a la defensa i la promoció dels interessos econòmics i socials que ens són propis. Aquest reconeixement no és casual ni un acte arbitrari per part dels qui redactaren la Carta Magna. Ans al contrari, es tracta d'un reconeixement del paper que jugam com a representants de l'interès general dins de l'entramat institucional, que contribueix a garantir el funcionament del model d'economia social i de mercat que defineix la Constitució.

A més, l'article 129.1 estableix el nostre paper com a representants institucionals de determinades categories o grups de persones, el dret a la participació en la Seguretat Social i en l'activitat dels organismes públics, la funció dels quals afecti directament la qualitat de vida o el benestar general. D'altra banda, l'article 131.2 ens encomana una tasca d'assessorament i de col·laboració en la planificació econòmica del Govern.

En el mateix sentit, l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, en virtut de l'article 27.2, proclama el valor de la concertació social i del paper institucional que tenen els interlocutors socials més representatius, per la qual cosa es reconeixen els que compleixen les condicions previstes en l'ordenament jurídic les facultats i prerrogatives institucionals que tenen assignades i la seva ineludible participació en la vida administrativa pública, perquè amb això contribueixen a la satisfacció dels interessos generals per mitjà de l'exercici de la seva funció. Del reconeixement de les organitzacions sindicals i el seu paper establert constitucionalment es desprenen moltes tasques de representació i d'acció sindical que no només es dirigeixen a

les persones afiliades, sinó que tenen una eficàcia i abast general.

Així, quan algunes persones qüestionen la nostra funció estan qüestionant el paper que la Constitució mateixa ens atorga, i amb això la llibertat sindical i la nostra capacitat de representació.

### 2. Què regula la Llei de participació institucional?

Aquesta Llei regula la participació institucional dels interlocutors socials més representatius en totes les entitats i organismes públics socioeconòmics integrats en el sistema institucional autòmic, i atesa la importància i transcendència de la participació institucional es reconeix el dret que tenen a percebre una subvenció per compensar econòmicament l'exercici de les funcions i les comeses que deriven de la participació institucional que desenvolupen. Ambdós drets no són una novetat establerta per aquesta llei; de fet, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives ja veníem desenvolupant aquesta tasca i rebent una subvenció econòmica per la mateixa.

**«Aquells que qüestionen la funció dels sindicats estan qüestionant el paper que la Constitució mateixa els atorga»**

L'avenç és que finalment es regula i reconeix mitjançant una norma autònoma amb rang de llei aprovada pel Parlament de les Illes Balears amb 53 vots a favor, cap en contra i 3 abstencions, mostra de la maduresa d'una societat que reconeix a través

del seu Parlament la funció social tan important que els sindicats i els empresaris desenvolupam amb la participació institucional en els assumptes que afecten la ciutadania en general i els treballadors en particular.

A més, amb l'objectiu de dotar de més transparència el conjunt de subvencions i ajuts que reben les organitzacions sindicals i empresarials, en aquesta Llei s'han integrat els ajuts que el Govern de les Illes Balears concedeix anualment a les organitzacions sindicals per fomentar el fet sindical en consideració a la seva representativitat, com també per al manteniment de les estructures organitzatives de les organitzacions empresarials més representatives.

### 3. Qui té dret a la participació institucional?

Aquest dret correspon a les organitzacions sindicals i empresarials que tinguin la consideració de més representatives. Tenen la consideració de sindicats més representatius a nivell de Comunitat Autònoma els sindicats que acreditin haver obtingut, almenys, el

15 % dels delegats i delegades d'aquest àmbit, sempre que comptin amb un mínim de 1.500 representants i no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal; així, a les Illes Balears no hi ha cap organització sindical que reuneixi aquests requisits, a diferència del que succeeix a Galícia o al País Basc, on sí hi ha sindicats d'àmbit autòmic que tenen la consideració de més representatius.

També tenen la consideració de més representatius els sindicats o ens sindicals afiliats, federats o confederats a una organització sindical d'àmbit estatal que tingui la consideració de més representativa; aquest és el cas de CCOO de les Illes Balears, confederada amb CCOO, sindicat que acredita haver obtingut, almenys, el 10 % dels delegats i delegades a l'àmbit estatal.

### 4. Per què es finança als sindicats amb recursos públics?

Perquè, les activitats que fan les organitzacions sindicals són considerades d'interès general, motiu pel qual les lleis dels Pressupostos Generals de l'Estat contemplan dotacions pressupostàries específiques per subvencionar aquestes activitats amb la finalitat de crear el marc i les condicions necessàries perquè l'exercici del dret a la llibertat sindical sigui efectiu, així, els sindicats rebem finançament, igual que la resta de formacions socials i polítiques, per al desenvolupament de la responsabilitat que tenim atribuïda. En el nostre cas, sobretot la negociació col·lectiva. Cal tenir en compte que CCOO participa anualment en la negociació i signatura de nombrosos convenis col·lectius que regulen les condicions de treball de milers de persones i que s'apliquen no només als treballadors afiliats sinó a tots, independentment que estiguin afiliats o no.

En el sistema espanyol de relacions laborals preval el principi de representació sobre el d'afiliació, de manera que els sindicats presten servei i realitzam acció sindical adreçada no només als nostres afiliats sinó també als no afiliats, atorgant un valor polític de reconeixement del paper dels representants i la seva funció social.

Aquest principi de representació està legislat a través de processos electorals regulats i controlats públicament. Cada quatre anys els sindicats passen per les urnes, i són els treballadors amb el seu vot qui decideixen la seva representativitat, fet que suposa un aspecte diferencial pel que fa al que succeeix amb les representacions empresarials, i estableix el principi de «major representativitat» com a eix per a la participació institucional i en la negociació col·lectiva.

### 5. Quins ingressos públics reben els sindicats?

Els únics ingressos públics que reben els sindicats són les quantitats que perceben per realitzar la funció social que tenen encomanada.

### Subvencions per fomentar el fet sindical.

Aquests ingressos tenen una finalitat concreta: la realització de qualsevol tipus d'activitat sindical dirigida a la defensa i la promoció dels interessos econòmics i socials dels treballadors. Són ingressos reflectits en els pressupostos de la Comunitat Autònoma i es distribueixen per un criteri absolutament transparent, en funció de la representativitat obtinguda en les eleccions sindicals, com igualment es fa en el cas del finançament dels partits, que reben uns més i uns altres menys segons els diputats i vots que obtenen en les eleccions generals, autonòmiques, etc.

En efecte, la Llei orgànica de llibertat sindical assenyala que el sistema de representació dels treballadors i treballadores s'estableix en les eleccions sindicals que se celebren cada quatre anys al si de les empreses de més de 5 treballadors. A aquestes eleccions es poden presentar tots els sindicats que reuneixin candidats suficients així com candidatures independents. Del còmput total de delegats i delegades obtinguts s'estableixen els percentatges de representativitat que cada organització ha aconseguit i en virtut d'aquesta representativitat es distribueix el finançament que li correspon a cadascú.

Les dades de representativitat provenen de les eleccions sindicals, les quals, si bé són qüestionades per alguns sectors, tenen uns índexs de participació superiors a un altre tipus d'eleccions polítiques, i abasten un univers ampli de sectors i empreses de totes les mides.

### Subvencions per participació institucional.

Són les que es concedeixen a les organitzacions sindicals i a les associacions empresarials més representatives, com a compensació per la participació i l'assistència a organismes i entitats públics socioeconòmics integrats en el sistema institucional autòmic, mitjançant els quals es fa efectiva, de manera permanent, la participació social de les organitzacions sindicals i empresarials en el sistema.

**Subvencions finalistes.**- Es tracta de recursos, acordats en els respectius

pressupostos de l'Estat i de la Comunitat Autònoma, destinats als processos d'integració d'immigrants; igualtat d'oportunitats i de tracte; integració de joves; dones; programes d'eradicació de la drogodependència i de la violència de gènere; salut laboral..., que deuen tenir poc interès mediàtic perquè d'aquestes subvencions se'n parla poc, encara que per nosaltres exerceixen un paper important per a la cohesió social i el desenvolupament d'una societat més equilibrada i solidària.

Les subvencions de la formació per a l'ocupació són citades reiteradament en els mitjans de comunicació com a «font de finançament dels sindicats». En aquest cas, convé fer algunes puntualitzacions.

La primera, que ens referim a un dret laboral recollit en l'article 40.2 de la Constitució així com en tots els Estatuts reguladors de les relacions laborals, sigui el dels Treballadors, el dels Empleats Públics, el del Personal Estatutari del Sistema Nacional de Salut o el dels Autònoms. Un dret laboral que és part, per tant, de la negociació col·lectiva i de l'acció sindical.

**«Cada quatre anys els sindicats passen per les urnes, i són els treballadors amb el seu vot qui decideixen la seva representativitat»**

La segona és que per fer efectiu aquest dret a la formació, els recursos que tant els sindicats com la patronal rebem per a això provenen de les cotitzacions socials que empresaris i treballadors aportam escrupolosament de

les nostres nòmines a tal fi. Aquests ingressos rebuts tenen com a origen, per tant, les rendes del treball. Per tant, no és renunciàble la nostra participació en un sistema que es finança amb rendes del treball i afecta directament el desenvolupament i la formació dels treballadors/es.

Una altra remarca important és que els recursos per a formació no són un finançament al sindicat, sinó que són programes subvencionats «finalistes», és a dir, es concedeixen per a una finalitat concreta i no poden ser emprats per a una altra diferent, fins al punt que si les activitats programades no arriben a fer-se o no es poden justificar convenientment, les quantitats corresponents han de ser retornades. En conclusió, en aquest cas els agents socials l'únic que fem és gestionar uns recursos que són dels treballadors i treballadores i que van directament a una finalitat tan fonamental per les persones, les empreses, i per extensió pel país, com és la qualificació de la nostra força de treball.

No és casual, per això, que quan es vol

# ESPECIAL LLEI DE PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

menyscar l'autonomia sindical i la nostra capacitat d'acció, el primer que apareix és un atac frontal contra els recursos sindicals posant en qüestió tant el nostre finançament com els recursos humans dels quals disposam. L'autonomia sindical és l'objectiu d'aquests atacs, i per això quasi mai sentim parlar dels recursos de les organitzacions empresarials, encara que tinguin en alguns casos orígens idèntics als sindicals.

No es fonamenten aquests atacs en la ignorància. Els mitjans de comunicació que escampen dubtes sobre els recursos sindicals, o els dirigents de partits polítics que qüestionen el finançament de les organitzacions sindicals i empresarials, saben que les nostres finances, el seu control i la trans-

parència de la nostra gestió no admeten esclatxos per a la sospita, ni de mala gestió, ni d'utilització inadequada dels recursos disponibles. L'origen i l'ús dels nostres ingressos són ben coneguts, nosaltres no tenim res a ocultar. Per això la nostra obligació és garantir que cada persona afiliada a CCOO, que cada persona que ens representa en qualsevol empresa, sector o institució, pugui explicar amb claredat tot allò relacionat amb els recursos confederals.

## 6. Existeixen controls a aquest finançament?

Els sindicats estam sotmesos, com les altres organitzacions i institucions, a controls diversos, dels quals destaquen els que ens fan les auditories externes així com el del Tribunal de Comptes. En tot cas, CCOO també tenim auditories internes contractades a empreses de professionalitat acreditada, precisament perquè som els primers interessats a fer les coses bé, amb transparència i eficàcia en la gestió dels recursos propis i externs. I si no fos suficient amb això, en els nostres Estatuts ens dotam d'un òrgan de Control, triat directament als Congressos respectius i amb funcionament autònom, és a dir, sense dependència dels òrgans de direcció del Sindicat, la funció del qual és la vigilància del correcte funcionament administratiu i financer de la CS de CCOO de les Illes Balears.

## 7. Amb quins recursos humans compten els sindicats?

La campanya de descrèdit orquestrada es dirigeix amb freqüència als permanents sindicals, a qui algú denomina pejorativament «alliberats». Els ataquen per dos costats: pel seu cost i

per la seva ineptitud suposada.

El primer que cal dir és que els recursos humans dels quals ens dotam els sindicats tenen la finalitat precisament de poder dur a terme, amb la màxima eficàcia exigible, la funció de representació que tenim atribuïda. Estar presents en els nombrosos convenis col·lectius d'empresa i sectorials que es negocien, en les institucions que hem citat; disposar d'assessors i advocats laboralistes i administrativistes, sociòlegs i economistes; en definitiva, persones que atenguin la pluralitat de demandes que realitzen els treballadors personal o col·lectivament, requereix d'aquests recursos humans qualificats.

Cal tenir en compte, a més, la dispersió geogràfica que caracteritza la nostra comunitat i l'atomització del teixit empresarial que distingeix la nostra economia. Més del 90% de les nostres empreses són mitjanes, petites o molt petites. Estar presents en tots els racons i totes les empreses, pretenent estar a prop de la gent, és summament complex. En tot cas, cal dir que els recursos humans dels quals disposam provenen de dues fonts.

Una, les contractacions que realitza el sindicat, comptant amb treballadors i treballadores els salaris i les condicions de treball dels quals s'estableixen en els corresponents convenis col·lectius.

Una altra, els recursos que provenen, regulats per la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), de l'acumulació d'hores sindicals disponibles per a l'exercici de la seva representació pels delegats i delegades escollits, tant en l'empresa pública com privada, i que s'acorda amb les respectives contraparts.

Aquesta concentració horària té el seu origen en les hores sindicals a què tenen dret tots aquells delegats i delegades que han resultat electes en les seves respectives eleccions sindicals. Cadascun d'ells té dret a una mitjana d'entre 15 i 40 hores al mes dependent de la grandària del centre de treball.

La LOLS permet, amb acords amb les Empreses i les Administracions Públiques, concentrar aquestes hores individuals en una altra persona que adquireix la condició de «Permanent o alliberat sindical» per facilitar la tasca de representació. Això és una cosa que també beneficia les empreses ja que els resulta més còmode, per a l'organització del treball, que una persona concentri les hores per dedicar-se a l'activitat sindical a temps complet que

no pas el fet que cadascun dels delegats i delegades empri les hores a les quals té dret per llei.

Pel que fa als permanents sindicals, cal dir que exerceixen una funció tan necessària com poc reconeguda i menys valorada. És una tasca tan digna com la de qualsevol que es dedica a una funció pública amb un alt grau de compromís social. La majoria d'ells i elles dediquen més temps a aquesta funció i tenen menys perspectives de promoció econòmica i professional que si s'haguessin quedat en els seus respectius llocs de treball. És el nostre capital més important.

## 8. Recursos econòmics gestionats per CCOO

Els comptes del sindicat, auditats i informats per les respectives comissions de control, es presenten anualment als nostres òrgans de direcció per a la seva aprovació.

Els nostres balanços reflecteixen uns ingressos de 3,8 milions d'euros per a gestionar, dels quals 1,5 milions corresponen a ingressos propis amb els quals finançam la nostra activitat sindical i la resta corresponen a programes subvencionats, amb execució de gestió directa i d'acord amb la finalitat per la que estan concedits.

La gestió econòmica de la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears ve derivada dels següents recursos:

**Cotitzacions dels afiliats.**- L'afiliació és la base del sindicat i per tant els ingressos per quotes són els recursos principals de la nostra organització, els més significatius i amb els quals afrontam les despeses ordinàries de la nostra activitat sindical.

La CS de CCOO de les Illes Balears, amb 20.000 afiliats/des, finança la seva activitat sindical pròpia amb prop de 1,5 milions d'euros. En l'actualitat tenim 3 tipus de quotes: quota general, quota especial i quota reduïda, amb diferents imports segons les situacions laborals en què es trobin els nostres afiliats.

## Subvencions per representativitat.

La concessió d'aquestes ajudes està dirigida a totes les organitzacions que hagin tengut representació en les eleccions sindicals, distribuïnt-se la dotació pressupostària en proporció a la representativitat de cadascuna d'elles. CCOO compta amb 2.600 delegats i delegades que representen el 34% del total; entre CCOO i UGT sumam el 74,5% de la representativitat total.

Els imports d'aquestes subvencions es consignen anualment en els Pressupostos i es publiquen al Butlletí Oficial. Com ja s'ha esmentat anteriorment, aquests ingressos tenen el seu origen en el model espanyol de negociació col·lectiva que cobreix tots els treballadors d'un sector o empresa amb independència de la seva afiliació o no a una organització sindical. Aquest fi-

nançament ve a garantir que el cost de la universalitat de la negociació col·lectiva no recaigui exclusivament en els afiliats.

Malgrat les afirmacions d'alguns mitjans de comunicació, aquests imports s'han mantingut els últims anys sense cap increment en els Pressupostos.

**Subvencions per participació institucional.**- L'any 2010 s'han concedit gairebé 450 mil euros a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives per aquest concepte, dels quals el 37,5% han correspost a la CAEB i el 25% a la CS de CCOO de les Illes Balears, al voltant de 100.000 euros.

## Gestió de programes subvencionats finalistes.

Les subvencions de Formació per a l'Ocupació són concedides pel Servei Públic d'Ocupació. Es tracta de recursos dedicats a millorar la formació dels treballadors, amb un sentit finalista que no permet justificar un altre tipus de despeses excepte els destinats a tal fi. Fins i tot els interessos financers produïts per aquests fons han de ser aplicats al fi de la subvenció o ser retornats a l'Administració Pública.

L'any 2010, el subsistema de formació per a l'ocupació disposa de 2.572 milions d'euros destinats a formar tant a persones ocupades com a aturades. D'aquesta quantitat, més del 80% procedeix de les cotitzacions socials. Del total del pressupost de formació per a l'ocupació, el 40% es destina a les Comunitats Autònomes per a la formació preferent de persones aturades i el 60% es destina a la formació preferent de persones ocupades, incloent-hi, en aquest apartat, la formació organitzada per les empreses (formació de demanda), l'organitzada per les Administracions Públiques i l'organitzada per les organitzacions sindicals i empresarials (formació d'oferta). La formació d'oferta es desenvolupa a través de plans intersectorials i de plans sectorials en què poden participar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i les representatives.

Per a ser beneficiaris d'aquestes subvencions s'apliquen mecanismes correctors a l'hora de la concessió, en funció de l'experiència i la qualitat en la formació i la gestió de convocatòries anteriors, i en les sol·licituds s'adjunta una memòria justificativa de la capacitat tècnica de les entitats que vagin a adquirir la condició de beneficià-

ries per a la gestió del pla. Els mecanismes de control sobre aquests fons són estrictes i depenen tant d'organismes espanyols (Fundació Tripartida, Ministeri de Treball, Tribunal de Comptes d'Espanya) com d'organismes internacionals (Fons Social Europeu, Tribunal de Comptes Europeu). CCOO de les Illes Balears gestiona aproximadament el 15% del total dels fons que a les Illes Balears gestionen les organitzacions sindicals i empresarials per a la formació

per a l'ocupació, fet que ha permès estendre la formació a col·lectius, empreses i localitats que d'una altra manera s'hi haguessin vist exclosos. Es tracta, per tant, d'una via de correcció de desigualtats i discriminacions.

Ara bé, gestionar subvencions finalistes

no pot confondre's amb el finançament del sindicat. Rebem la responsabilitat de formar als treballadors i amb això els recursos necessaris, recursos destinats íntegrament a la finalitat prevista.

Uns altres programes finalistes es corresponen amb programes subvencionats per a projectes destinats a l'orientació per a la ocupació, a la integració d'immigrants, a la igualtat d'oportunitats i de tracte, a joves, a dones, a l'eradicació de la drogodependència, de la violència de gènere, i a salut laboral. La CS de CCOO de les Illes Balears ha gestionat per programes subvencionats la quantitat de 2,3 milions d'euros, en tots els casos degudament justificats, auditats i fiscalitzats.

**Prestació de serveis.**- L'Assessorament Jurídic és un servei fonamental del sindicat i per tant una de les nostres activitats quotidianes, ja que els nostres afiliats i afiliades busquen sobretot protecció

sindical i jurídica.

Sindical, a través de la negociació col·lectiva, per a les seves relacions amb l'empresa i en referència al conjunt de drets socials en la configuració dels quals participam els agents socials.

Jurídica, individual o col·lectiva, davant el conjunt de contingències a què dona lloc la inserció i/o la permanència en el mercat de treball. Aquests serveis són utilitzats per més de 6.000 usuaris a l'any, per a consultes i expedients. Es realitza de forma gratuïta als afiliats i afiliades amb una determinada antiguitat, i amb honoraris quan es tracta de «no afiliats» i dels afiliats amb menor antiguitat. Aquesta prestació de serveis reporta uns ingressos de prop de 300 mil euros al sindicat.

**«Els atacs de bona part dels mitjans de comunicació conservadors al finançament dels sindicats és en realitat un atac a l'autonomia sindical»**

**«Els sindicalistes, a qui algú anomena pejorativament alliberats, exerceixen una activitat tan necessària com poc valorada»**

**«Els fons per a la formació dels treballadors són subvencions finalistes i no poden confondre's amb el finançament del sindicat»**