

# MANUAL DE DERECHO SINDICAL

4ª edición

## **Dirección de la obra:**

**Dr. José Ignacio García Ninet**

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Barcelona

**Dr. Jordi García Viña**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Barcelona

**Dra. Arántzazu Vicente Palacio**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Jaume I de Castellón

## **Coordinación de la obra:**

**Dr. José Luis Salido Banús**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Barcelona. Abogado

**Dr. Jesús Barceló Fernández**

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Barcelona

**Inmaculada Ballester Pastor**

Profesora Titular, acreditada a Catedrática  
de de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social, Universidad Jaume I de Castellón

**Fernando Barbancho Tovillas**

Profesor TEU de Derecho del trabajo y de  
la Seguridad Social, Universidad de Barcelona

**Jesús Barceló Fernández**

Profesor de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social, Universidad de Barcelona

**Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado**

Profesora, acreditada a Titular, de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de  
Barcelona

**José Ignacio García Ninet**

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social, Universidad de Barcelona

**Jordi García Viña**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social, Universidad de Barcelona

**Susana Moreno Cáliz**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social, Universidad de Barcelona

**Pilar Rivas Vallejo**

Profesora Titular, acreditada a Catedrática, de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Barcelona

**Raquel Rodríguez Izquierdo**

Profesora TEU de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social, Universidad de Barcelona

**Sara Ruano Albertos**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social, Universidad Jaume I de  
Castellón

**José Luis Salido Banús**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social de la Universidad de  
Barcelona. Abogado

**José Luís Terrats Planell**

Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social, Universidad de  
Barcelona

**Arántzazu Vicente Palacio**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social, Universidad Jaume I de  
Castellón



# MANUAL DE DERECHO SINDICAL

4<sup>a</sup> edición

## Colección: Manuales universitarios

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reprodujere, plagiare, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2017 Los autores

© 2017 Atelier

Via Laietana 12, 08003 Barcelona

e-mail: [atelier@atelierlibros.es](mailto:atelier@atelierlibros.es)

[www.atelierlibros.es](http://www.atelierlibros.es)

Tel. 93 295 45 60

Primera edición: septiembre de 2003

Segunda edición: junio de 2007

I.S.B.N.: 978-84-16652-58-7

Depósito legal: B-12176-2017

Diseño y fotocomposición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona

[www.addenda.es](http://www.addenda.es)

Impresión: Addenda

# ÍNDICE

PRÓLOGO A LA CUARTA EDICIÓN . . . . .	19
<b>LECCIÓN I. CUESTIONES GENERALES E INTRODUCTORIAS.</b>	
<b>EL SINDICATO EN ESPAÑA . . . . .</b>	<b>25</b>
Pilar Rivas Vallejo	
A) CUESTIONES GENERALES E INTRODUCTORIAS. . . . .	25
1. Las relaciones colectivas de trabajo y el Derecho sindical . . . . .	25
2. La libertad sindical como sustrato y fundamento del Derecho sindical . . . . .	27
3. La conquista de la libertad sindical. Historia del sindicalismo . . . . .	28
3.1. Introducción . . . . .	28
3.2. El contexto socioeconómico: la revolución industrial y la revolución francesa . . . . .	30
3.3. El surgimiento del movimiento obrero. . . . .	32
3.4. Etapas del movimiento obrero . . . . .	34
3.4.1. La consolidación del asociacionismo obrero . . . . .	34
3.4.2. De su prohibición a su reconocimiento . . . . .	36
4. Evolución histórica del sistema sindical español . . . . .	39
4.1. Primeras manifestaciones . . . . .	39
4.2. Surgimiento y afianzamiento del movimiento obrero en España . . . . .	40
4.3. El auge del sindicalismo: consolidación y constitucionalización. . . . .	41
4.4. La dictadura de Primo de Rivera . . . . .	43
4.5. La Segunda República . . . . .	45
4.6. La dictadura del General Franco . . . . .	48
4.7. La transición a la democracia y la Constitución de 1978 . . . . .	52
5. El desarrollo postconstitucional del Derecho sindical. . . . .	55

B) EL SINDICATO EN ESPAÑA . . . . .	57
1. El modelo sindical español . . . . .	57
2. Las funciones de los sindicatos . . . . .	60
3. Las fuentes del Derecho Sindical. . . . .	62
3.1. Fuentes internacionales y comunitarias. . . . .	62
I. Convenios y tratados internacionales. . . . .	62
II. El Derecho comunitario . . . . .	63
3.2. Fuentes internas. . . . .	64
4. La libertad sindical: contenido y alcance objetivo y subjetivo. . . . .	66
4.1. Contenido de la libertad sindical. . . . .	66
4.2. Ámbito subjetivo del derecho de libertad sindical. . . . .	67
5. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos . . . . .	69
6. Las asociaciones empresariales . . . . .	71
<b>LECCIÓN 2. LIBERTAD SINDICAL . . . . .</b>	<b>73</b>
Jordi García Viña y Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado	
1. INTRODUCCIÓN . . . . .	73
2. FUENTES NORMATIVAS . . . . .	76
3. LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL . . . . .	78
3.1. Titularidad . . . . .	78
3.1.1. Inclusiones . . . . .	78
3.1.2. Exclusiones. . . . .	82
3.1.3. Limitaciones al desarrollo del derecho de libertad sindical. . . . .	85
3.2. Contenido. . . . .	89
3.2.1. Libertad de fundación de sindicatos . . . . .	90
3.2.2. Libertad de afiliación . . . . .	90
1) Libertad de afiliación positiva . . . . .	91
2) Libertad de afiliación negativa. . . . .	94
3.2.3. Derecho a la actividad sindical . . . . .	96
1) Libertad de reunión . . . . .	97
2) Libertad de información sindical. . . . .	99
3) Derecho a recaudar cuotas sindicales. . . . .	99
3.2.4. Libertad de representación. . . . .	100
4. LA LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA . . . . .	100
4.1. Titularidad . . . . .	100
4.1.1. Concepto . . . . .	101
1) Elemento subjetivo. . . . .	101
2) Elemento funcional . . . . .	101
3) Elemento organizativo . . . . .	102

4.1.2. Requisitos legales para la constitución . . . . .	104
4.1.3. La mayor representatividad sindical. . . . .	106
4.2. Contenido. . . . .	111
4.2.1. Libertad de organización . . . . .	111
4.2.2. Libertad de reglamentación . . . . .	112
4.2.3. Libertad de federación . . . . .	112
4.2.4. Libertad de suspensión y disolución. . . . .	113
4.2.5. Libertad de acción sindical. . . . .	114
1) Negociación colectiva . . . . .	118
2) Ejercicio del derecho de huelga . . . . .	118
3) Planteamiento de conflictos individuales y colectivos . . . . .	118
4) Presentación de candidaturas en la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas . . . . .	119
5) Reunión sindical . . . . .	119
<b>LECCIÓN 3. PATRIMONIO, RESPONSABILIDAD Y ACCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS . . . . .</b>	<b>121</b>
Fernando Barbancho Tovillas	
I. PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN DE LOS SINDICATOS . . . . .	121
1. Cuestiones generales . . . . .	121
2. La cuota sindical . . . . .	124
3. El canon por negociación colectiva . . . . .	127
4. El patrimonio sindical . . . . .	131
4.1. El patrimonio sindical acumulado . . . . .	131
4.2. El patrimonio sindical histórico. . . . .	134
5. Financiación pública . . . . .	136
6. Otros ingresos y beneficios . . . . .	138
II. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS . . . . .	139
1. Responsabilidad civil. . . . .	140
2. Responsabilidad penal. . . . .	145
III. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS . . . . .	147
1. La participación institucional de los sindicatos. . . . .	148
1.1. La participación en órganos de la Administración pública. . . . .	150
1.2. La participación consultiva. Especial referencia al Consejo Económico y Social . . . . .	153
1.3. Criterios aplicables a la participación institucional de los sindicatos. . . . .	157
2. La concertación social . . . . .	161

<b>LECCIÓN 4. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: LA REPRESENTACIÓN UNITARIA . . . . .</b>	<b>171</b>
Inmaculada Ballester Pastor	
1. LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO: LA CONVIVENCIA ENTRE LOS MODELOS ORGANIZATIVOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA . . . . .	172
2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA . . . . .	175
2.1. Los órganos de representación unitaria: comités de empresa y delegados de personal: descripción y características . . . . .	175
2.2. Constitución de la representación unitaria . . . . .	176
2.2.1. Empresas obligadas . . . . .	176
2.2.1.1. El número de trabajadores . . . . .	176
2.2.1.2. El centro de trabajo . . . . .	177
2.2.1.3. El comité de empresa conjunto . . . . .	178
2.2.2. El número de representantes . . . . .	179
2.2.2.1. Cómputo del número de trabajadores para determinar el número de representantes . . . . .	179
2.2.2.2. Variaciones de plantilla y su repercusión sobre el número de representantes . . . . .	180
2.2.3. Trabajadores representados . . . . .	180
2.2.4. El comité intercentros . . . . .	181
2.3. Reglas de funcionamiento . . . . .	183
2.3.1. Naturaleza de la representación . . . . .	183
2.3.2. Funcionamiento del comité de empresa . . . . .	184
2.3.3. Capacidad y sigilo profesional . . . . .	185
2.4. Procedimiento electoral . . . . .	185
2.4.1. Requisitos de electores y elegibles . . . . .	185
2.4.2. Promoción de las elecciones . . . . .	186
2.4.2.1. Sujetos legitimados . . . . .	186
2.4.2.2. Procedimiento de promoción de elecciones . . . . .	188
2.4.2.3. Circunstancias que legitiman la promoción de elecciones . . . . .	190
2.4.2.4. Celebración de las elecciones . . . . .	190
2.4.2.4.1. . . . .	
Elaboración del censo electoral . . . . .	190
2.5. El mandato de los representantes . . . . .	195
2.6. Competencias de los representantes . . . . .	199
2.7. Garantías. Tutela de sus derechos . . . . .	204
2.8. Facilidades a otorgar a los representantes . . . . .	206



3. EL DERECHO DE REUNIÓN. LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES . . . . .	209
3.1. Celebración. . . . .	209
3.2. Régimen de votaciones . . . . .	210
3.3. Contenido de los acuerdos . . . . .	210
4. EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO . . . . .	211
<b>LECCIÓN 5. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES</b>	
<b>EN LA EMPRESA . . . . .</b>	<b>215</b>
José Luis Salido Banús	
1. INTRODUCCIÓN . . . . .	215
2. ÓRGANOS INSTRUMENTALES DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS	
TRABAJADORES EN LA EMPRESA. . . . .	217
2.1. Las secciones sindicales . . . . .	217
2.1.1. Concepto . . . . .	218
2.1.2. Ámbito de implantación. . . . .	219
2.1.3. Naturaleza jurídica. . . . .	220
2.1.4. Características . . . . .	221
2.1.5. Clasificación. . . . .	221
2.1.6. Derechos . . . . .	222
2.2. El Delegado Sindical. . . . .	227
2.2.1. Concepto. . . . .	227
2.2.2. Naturaleza jurídica y condiciones de su constitución. . .	227
2.2.3. Número de delegados. . . . .	228
2.2.4. Derechos . . . . .	229
2.2.5. Garantías . . . . .	230
a) Garantías personales:. . . . .	230
b) Garantías instrumentales . . . . .	231
<b>LECCIÓN 6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (I) . . . . .</b>	<b>233</b>
Arántzazu Vicente Palacio	
1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DEL DERECHO.	
SU CONEXIÓN CON EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL . . . . .	233
2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
Y SUS CONSECUENCIAS: CONCEPTO Y NATURALEZA DUAL DEL CONVENIO	
COLECTIVO: LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y LOS	
EXTRAESTATUTARIOS . . . . .	235
2.1. Sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva . . . . .	237
2.2. La fuerza vinculante de los convenios . . . . .	238

3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTADUTARIOS . . . . .	239
3.1. Fundamentos constitucionales y legales y normativa aplicable. . . . .	239
3.2. Naturaleza jurídica y sus consecuencias: su controvertida eficacia jurídica y su eficacia personal limitada . . . . .	240
4. LOS ACUERDOS DE EMPRESA SUSTITUTORIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA . . . . .	244
5. EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO: EFICACIA JURÍDICA Y EFICACIA PERSONAL: CONSECUENCIAS . . . . .	245
5.1. Eficacia jurídica . . . . .	246
5.2. Eficacia personal. . . . .	249
6. LAS PARTES DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO . . . . .	254
6.1. Legitimación para negociar o «legitimación inicial» (art. 87 ET/2015) . . . . .	255
6.2. Legitimación para la constitución de la comisión negociadora o «legitimación plena» (art. 88 ET/2015) . . . . .	259
7. LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN . . . . .	261
7.1. El principio de libertad de fijación de las unidades de negociación y sus límites, singularmente, la prohibición de concurrencia de convenios colectivos. . . . .	261
7.2. Los Acuerdos-Marco y los acuerdos sobre materias concretas. . . . .	266
7.3. Los convenios-franja. . . . .	267
7.4. Ámbito temporal: vigencia, retroactividad y denuncia. . . . .	268
8. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS . . . . .	272
8.1. El contenido normativo . . . . .	273
8.2. Contenido obligacional. . . . .	277
8.3. Contenido mínimo o cláusulas delimitadoras . . . . .	278
<b>LECCIÓN 7. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (II)</b> . . . . .	<b>283</b>
José Luis Salido Banús	
1. LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. . . . .	283
2. INICIATIVA PARA NEGOCIAR . . . . .	284
2.1. Constitución de la comisión negociadora (mesa negociadora) . . . . .	286
A) En convenios de empresa o de ámbito inferior. . . . .	286
B) En convenios colectivos de ámbito supra-empresarial . . . . .	287
2.2. El deber de negociar . . . . .	289
2.3. Desarrollo de la negociación . . . . .	291
3. EL ACUERDO DE LAS PARTES. FORMA ESCRITA . . . . .	294
4. LA RUPTURA DE LAS NEGOCIACIONES. LAS POSIBLES SOLUCIONES. . . . .	295

5. CONCLUSIÓN DEL CONVENIO. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS POSTERIORES A LA APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO . . . . .	297
6. LA IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: TIPOLOGÍA Y EFECTOS . . . . .	299
6.1. Impugnación del convenio a través del procedimiento de conflicto colectivo . . . . .	300
6.2. Otras vías de impugnación del convenio . . . . .	302
7. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: LA INTERPRETACIÓN GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. LA FUNCIÓN INTERPRETATIVA DE LAS COMISIONES PARITARIAS. LA INTERPRETACIÓN ORDINARIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS . . . . .	303
7.1. La función interpretativa de las Comisiones Paritarias . . . . .	304
7.2. La interpretación ordinaria de los convenios colectivos . . . . .	305
8. LA ADHESIÓN A LOS CONVENIOS COLECTIVOS. . . . .	307
9. LA EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS . . . . .	308
9.1. Causa de la extensión . . . . .	309
9.2. Naturaleza jurídica. . . . .	309
9.3. Procedimiento de extensión . . . . .	310

## LECCIÓN 8. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS 313

Susana Moreno Cáliz

1. PROBLEMÁTICA GENERAL . . . . .	313
2. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS . . . . .	315
2.1. El derecho de libertad sindical . . . . .	315
2.1.1. Ámbito subjetivo del derecho. . . . .	315
2.1.2. Delimitación objetiva: el contenido del derecho a la libertad sindical de los funcionarios. . . . .	318
2.1.3. Tutela del derecho de libertad sindical. . . . .	320
2.1.4. La libertad sindical de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad . . . . .	321
2.2. El derecho de representación colectiva . . . . .	323
2.2.1. La representación sindical . . . . .	324
2.2.2. La representación unitaria . . . . .	326
2.2.2.1. Órganos de representación: delegados de personal y juntas de personal . . . . .	327
2.2.2.2. Funciones y garantías de los representantes unitarios . . . . .	327
2.2.2.3. Promoción de las elecciones y procedimiento electoral. . . . .	329

3. EL DERECHO DE REUNIÓN. . . . .	333
4. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. . . . .	334
5. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . . .	335
5.1. El derecho de participación en la determinación de las condiciones de trabajo . . . . .	335
5.2. Peculiaridades de la negociación colectiva de los funcionarios. . . . .	337
5.2.1. Inicio de la negociación: Sujetos legitimados y unidades de negociación. . . . .	337
5.2.2. Procedimiento negociador. Materias objeto de negociación . . . . .	337
5.2.3. Conclusión del procedimiento. Pactos y Acuerdos. Ruptura de las negociaciones . . . . .	340
6. EL DERECHO DE HUELGA. . . . .	342
7. EL DERECHO A PLANTEAR CONFLICTOS COLECTIVOS. . . . .	344
<b>LECCIÓN 9. LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL. . . . .</b>	<b>347</b>
Raquel Rodríguez Izquierdo	
1. PRESUPUESTOS GENERALES. . . . .	347
1.1. Las conductas antisindicales. . . . .	348
1.1.1. La violación de la libertad sindical por el empresario u organización patronal . . . . .	348
1.1.2. La violación de la libertad sindical por los poderes públicos . . . . .	349
1.1.3. La violación de la libertad sindical por los sindicatos. . . . .	350
2. LA TUTELA ADMINISTRATIVA DE LA LIBERTAD SINDICAL. . . . .	350
3. LA TUTELA PENAL DE LA LIBERTAD SINDICAL . . . . .	353
4. LA TUTELA JUDICIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL . . . . .	354
4.1. La tutela judicial ordinaria (tribunales ordinarios). . . . .	354
4.1.1. Regulación . . . . .	354
4.1.2. Objeto del proceso especial . . . . .	355
4.1.3. La legitimación en el proceso especial . . . . .	357
4.1.4. Plazo para presentar la demanda . . . . .	359
4.1.5. Procedimiento preferente. . . . .	360
4.1.6. Procedimiento sumario . . . . .	360
A) Sumariedad cualitativa. . . . .	360
B) Sumariedad cuantitativa . . . . .	362
4.1.7. Suspensión de los efectos del acto impugnado. . . . .	362
4.1.8. Prueba . . . . .	363
4.1.9. Sentencia . . . . .	363

4.2. La tutela judicial constitucional . . . . .	365
4.2.1. Subsidiariedad y limitación del proceso de amparo . . . . .	365
4.2.2. Objeto del proceso de amparo . . . . .	366
4.2.3. Alegación del derecho a la libertad sindical . . . . .	366
4.2.4. Sentencia . . . . .	367
<b>LECCIÓN 10. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE SOLUCIÓN . . . . .</b>	<b>369</b>
Jordi García Viña y José Luis Terrats Planell	
1. EL CONFLICTO COLECTIVO LABORAL . . . . .	369
1.1. Cuestiones generales . . . . .	369
1.2. Procedimiento administrativo de conflicto colectivo de trabajo . . . . .	371
a) Finalidad . . . . .	371
b) Legitimación . . . . .	371
c) Autoridad laboral competente . . . . .	372
d) Escrito de planteamiento del conflicto . . . . .	372
e) Comparecencia . . . . .	373
f) Falta de acuerdo . . . . .	373
2. EL PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO . . . . .	374
2.1. Concepto . . . . .	374
2.2. Sujetos y legitimación . . . . .	375
2.3. Inicio del procedimiento . . . . .	376
Demanda a instancia de parte . . . . .	376
De oficio . . . . .	376
2.4. Especialidades del procedimiento . . . . .	377
2.5. Efectos . . . . .	377
3. MEDIOS DE SOLUCIÓN . . . . .	378
3.1. Conciliación . . . . .	379
3.2. Mediación . . . . .	379
3.3. Arbitraje . . . . .	379
4. ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS . . . . .	380
4.1. Conflictos incluidos y excluidos . . . . .	380
4.2. Naturaleza jurídica . . . . .	381
4.3. Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje . . . . .	382
4.4. Procedimientos . . . . .	383
4.5. Mediación . . . . .	383
4.6. Arbitraje . . . . .	384
5. MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS . . . . .	386
5.1. Conciliación y mediación . . . . .	387
5.2. Arbitraje . . . . .	388

<b>LECCIÓN 11. LA HUELGA (I)</b> . . . . .	389
José Ignacio García Ninet	
1. PROBLEMÁTICA GENERAL. CONCEPTO. MODELOS NORMATIVOS.	
TIPOLOGÍA. . . . .	389
1.1. Problemática general . . . . .	389
1.2. Concepto . . . . .	391
1.3. Modelos normativos . . . . .	393
1.4. Tipología . . . . .	397
2. LA HUELGA EN EL DERECHO ESPAÑOL . . . . .	398
2.1. Evolución histórica . . . . .	398
2.2. Derecho aplicable y garantías. . . . .	399
A) Derecho individual y ejercicio colectivo . . . . .	403
B) Alcance de la referencia a los trabajadores. . . . .	404
C) Funcionalidad del derecho . . . . .	407
D) Regulación del derecho y contenido esencial. . . . .	409
3. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA . . . . .	413
4. LAS MOTIVACIONES DE LA HUELGA. HUELGAS LEGALES, Y ABUSIVAS E ILEGALES. . . . .	418
4.1. Huelgas abusivas. Requisitos . . . . .	419
4.2. Huelgas ilegales . . . . .	424
<b>LECCIÓN 12. LA HUELGA (II)</b> . . . . .	431
Jesús Barceló Fernández	
I. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA HUELGA. . . . .	431
1. Declaración, comunicación y publicidad de la huelga . . . . .	432
1.1. Declaración de la huelga y sujetos legitimados. . . . .	432
1.2. Comunicación de la huelga y plazo de preaviso. . . . .	433
2. Composición, constitución y funciones del comité de huelga . . .	435
3. Publicidad de la huelga. Los piquetes: función y límites . . . . .	437
4. Huelga con ocupación de locales. El derecho de reunión de los trabajadores en huelga . . . . .	439
5. Sobre el esquirolaje interno y externo y otras medidas tendentes a reducir los efectos del regular ejercicio del derecho de huelga. . .	440
II. LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO DURANTE LA HUELGA. . . . .	442
III. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES PARA LA COMUNIDAD . . . . .	444
1. El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. . .	444
2. Efectos del incumplimiento de los servicios mínimos . . . . .	447

IV. LA FINALIZACIÓN DE LA HUELGA. . . . .	448
V. LOS EFECTOS DE LA HUELGA: LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. . . .	449
1. Efectos de la huelga legal sobre los trabajadores huelguistas . . . .	449
1.1. Efectos laborales . . . . .	449
1.2. Efectos en materia de Seguridad Social . . . . .	450
2. Efectos de la huelga legal sobre los trabajadores no huelguistas. .	452
3. Efectos de la huelga ilegal sobre los trabajadores huelguistas . . .	454
3.1. Efectos laborales . . . . .	454
3.2. Efectos en materia de Seguridad Social . . . . .	455
<b>LECCIÓN 13. CIERRE PATRONAL. . . . .</b>	<b>457</b>
Sara Ruano Albertos	
I. EL CIERRE PATRONAL Y SU INCLUSIÓN EN EL ART. 37.2 CE DENTRO DE LAS MEDIDAS GENERALES DE CONFLICTO COLECTIVO . . . . .	457
II. EL CIERRE PATRONAL Y SU REGULACIÓN EN EL REAL DECRETO- LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO. . . . .	459
III. TIPOLOGÍA. . . . .	459
1. Cierre ofensivo o de agresión. . . . .	459
2. Cierre defensivo o de respuesta . . . . .	460
IV. CAUSAS LEGÍTIMAS . . . . .	460
1. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas . . . . .	461
2. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca. . . . .	462
3. Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción . . . . .	463
V. PROCEDIMIENTO . . . . .	463
VI. FINALIZACIÓN . . . . .	464
VII. EFECTOS . . . . .	465





## PRÓLOGO A LA CUARTA EDICIÓN

Al objeto de situarnos y, como advierte en materia de negociación colectiva el Dr. Barceló Fernández, a quien agradecemos su colaboración en la coordinación de esta nueva edición del Manual, en el período 2012-2015 se firmaron un total de 7.442 convenios colectivos, siendo 2013 el año que más se firmaron para después ir disminuyendo progresivamente en los dos años siguientes.

Por sectores es el de servicios en donde más convenios colectivos se han firmado (56,52% en 2015), siguiéndole el de la industria (38,35% en 2015).

Aproximadamente el 78% de los convenios colectivos firmados en este período han sido del ámbito de la empresa, sin embargo, de los algo más de 14 millones de trabajadores que han estado afectados por estos convenios colectivos, aproximadamente el 92% han sido por convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Por lo que se refiere a las huelgas la evolución de las convocadas en estos años (3.264) ha seguido una evolución similar, siendo 2013 el año que más se convocaron y descendiendo su número en los dos años siguientes, de forma paralela a la disminución también de los convenios colectivos firmados.

En estos años sólo hubo 2 cierres patronales en 2012, 4 en 2013 y ninguno en los otros dos años, aunque estos afectaron en 2012 a 3.099 centros de trabajo y a 535 en 2013.

El número de jornadas no trabajadas debido a la huelga y centros de trabajos afectados (3.514.776 jornadas no trabajadas y 95.071 centros de trabajos afectados) también se ha reducido en los últimos años, siendo 2012 el año en que más jornadas no trabajadas y centros de trabajo afectados hubo (1.297.023 y 36.634) y 2015 la que menos hubo (497.483 y 4.939).

El número de conciliaciones y mediaciones colectivas en este período fue de 25.886, siendo 2013 el año en el que más se celebraron (8.526) para después ir disminuyendo hasta 2015 (5.270).

Es interesante comprobar como, aproximadamente en el 30% de las conciliaciones y mediaciones realizadas por los órganos autonómicos de resolu-

ción extrajudicial de conflictos, se llegaron a acuerdo y como en las conciliaciones y mediaciones que afectan a un ámbito superior a una Comunidad Autónoma sólo se llega a acuerdo en un 14,76% de los casos en 2012 y en sólo un 3,03% en 2015.

En cambio, el número de asuntos resueltos en este período se ha mantenido constante en algo más de 350.000 al año, de los cuales menos de casi un 1% se referían a conflictos colectivos, aunque se desconoce si esto sólo refleja que la capacidad de resolución de los tribunales se mantiene constante y que en cambio se puedan estar acumulando los conflictos judiciales sin resolver.

Dicho queda todo lo anterior a efectos de significación principal del contenido del núcleo duro de lo que aquí se va a tratar. Así, pues, partiendo de lo que ya dijéramos en el Prólogo de la Tercera Edición de este mismo Manual, y como ya se dijera años atrás, a lo largo de estos últimos tiempos, los distintos autores de las lecciones que siguen han ido constatando el deseo de los alumnos universitarios de contar con un texto asequible de Derecho Sindical, para poder así cursar la asignatura de un modo más ágil, sin que tales alumnos tengan que estar pidiendo, una y otra vez, que el profesor repita lo que acaba de decir.

La Universidad moderna exige de nuevos métodos de enseñanza, y ello comienza por acabar con las llamadas clases magistrales a modo de dictados, pues, como se viene diciendo, el peor manual es siempre mejor que los mejores apuntes, y es conveniente que las clases no acaben siendo un aburrido monólogo, aunque el alumno tampoco debe pensar que basta con tener un manual para convertirse en un alumno virtual inasistente a las clases/participativas, o sea un alumno ausente, presente solo de cuerpo, pero de mente ausente. Debe posibilitarse así que el alumno asista a las explicaciones teóricas y prácticas teniendo ya una primera aproximación a los temas a tratar y poder, de este modo, intervenir activa y críticamente.

Los créditos europeos exigen que profesores y alumnos llevemos a cabo nuevos esfuerzos para lograr un aprendizaje efectivo, no solo de conocimientos, sino también de técnicas de estudio válidas para el presente y el futuro, pues en el amplio espectro del ámbito de la disciplina laboral lo más importante no es la cantidad de conocimientos o datos que los alumnos alcancen al acabar el curso correspondiente, especialmente en materia de Seguridad Social (que es la materia más insegura), sino la calidad de esa enseñanza. Debemos enseñar a aprender, a aprender continuamente, sobre todo a aprender críticamente, a saber desentrañar el sentido de las nuevas normas y realidades, pues la nuestra es una materia cada días más problemática, más en el ojo del huracán, dado que los mercados y la bolsa juegan continuamente en su contra y es tremendamente cambiante, lo que hace que el destinatario de esta acción docente deba saber que lo que ha aprendido en ese curso es muy posible que el año siguiente ya no esté total o parcialmen-

te vigente, pero esto es como sacarse el carné de conducir, que si sabes conducir —a ser posible bien— podrás conducir cualquier vehículo ajustado al nivel de dicho carné. Así, pues, enseñamos sobre todo a pensar, a reflexionar, a enfrentarnos con la realidad de cada día con las enseñanzas del pasado así como con las enseñanzas comparadas. No estamos solos, y ahora menos que nunca; no existen, en la práctica, fronteras, todo está mundializado o globalizado, al margen de que algunos seres poco cuerdos y con gran poder político y económico como pocas veces se ha visto en la historia, traten de encerrarse en sí mismos al objeto de sacar aún mayor rentabilidad económica para sus propios negocios o la de sus multimillonarios amigos y asesores. Esta cantidad de cambios no debe ya asustar a nadie, por lo que debemos ayudar a cultivar las mentes de nuestros alumnos, para que ellos puedan, en todo momento, desentrañar el significado y alcance de las nuevas normas, tanto nacionales, como europeas o internacionales que cada vez tienen más importancia en los propios ordenamientos internos

Lo anterior quiere decir que nuestras enseñanzas en cuanto tal, o sea en cuanto serie de datos, no les van a servir para siempre, ni mucho menos, pero lo que siempre les será útil es que les enseñemos las técnicas más actuales y contrastadas para operar con el dato jurídico y o con sus circunstancias, al margen de que siempre conviene llevar a cabo procesos simples o complejos de puesta al día de conocimiento cuando los cambios son radicales, pues en ocasiones lo problemático no es el mero dato jurídico, sino la razón de ser de dicho cambio y la serie de circunstancias en que dicho cambio va a operar y cuáles pueden haber sido los condicionantes de dichos cambios. Saber por qué cambian las cosas, cómo cambian, a quienes benefician y a quienes perjudican. Saber hacer un balance adecuado de los continuos ajustes legales, lo cual no siempre quiere decir que sean plenamente constitucionales y morales.

Nuestra disciplina es altamente dinámica a fuer de coyuntural, sin que ello nos haga perder la perspectiva del fundamento último del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y en este caso más concreto y limitado de esta parcela que es el Derecho Sindical o Derecho Colectivo del Trabajo (motor histórico de todo el Derecho del Trabajo en su sentido más amplio, pues sin esta fuerza de la colectividad de trabajadores, frente al gran poder económico y político que solamente representaba a las clases más poderosas, nada se hubiera logrado), que puede pasar por épocas de mayor sumisión al dato económico, haciendo que el factor trabajo pague injustamente los platos rotos de la mundialización, como está ocurriendo ahora mismo en todo el mundo, ya que, prácticamente toda esta rama del Ordenamiento Jurídico está siendo sometida y devaluada por las interminables exigencias y demandas de los mercados, totalmente insaciables.

Pues bien, partiendo de estos factores y en atención al alumnado y sin descuidar a los profesionales del Derecho del Trabajo y de modo más espe-

cial del Derecho Sindical, pretendemos que esta nuestra sencilla aportación sirva a los fines de los cambios didácticos que se viven en la Unión Europea, sin dejar por ello de echar una vistazo global a lo que sucede en otros continentes, ya que hemos observado, día a día, como nuestro tejido industrial se ha venido abajo porque el capital, que no entiende más que de sus intereses, se ha ido lejos de Europa en busca de una mano de obra más que esclavizada, donde no existen derechos laborales y, muchos menos, derechos colectivos ni políticos. En demasiados países, falsamente comunistas o plenas dictaduras de todo tipo de colores en el sudeste asiático, unos pocos desaprensivos capitalistas detentan todo el poder político y económico, con la ayuda siniestra del capital de los países del primer mundo (y con el silencio cómplice de la sociedad civil europea, salvo excepciones), pues allá se produce (sin garantías reales de calidad y con alta piratería) a precios irrisorios, con bajísimos salarios de hambre y explotación suma, los productos que hasta ahora se producían en Europa y USA con condiciones laborales respetuosas con los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores. ¿Hasta cuándo la Humanidad va a soportar tal ignominia con la pasividad e indiferencia actual?

Los autores de este Manual hemos venido a lo largo de estos últimos años poniendo especial énfasis en analizar hacia dentro, cada uno de nosotros, lo que ahora ofrecemos como aportación a un Manual de Derecho Sindical, de ahí que a esta participación le precedan muchos estudios individuales y colectivos donde se han rodado ideas y planteamientos que el tiempo ha ayudado a madurar. Ha existido y sigue existiendo una permanente preocupación por seguir profundizando en esta parcela motora del Derecho del Trabajo, en su código genético.

Entendemos, al igual que ocurre con las orquestas, que la partitura, aún siendo la misma, puede ser interpretada de modo distinto no sólo en función del director de dicha orquesta, sino muy especialmente de como la interprete la conjunción de virtuosos que conformen dicho conjunto musical. Obviamente los autores de este Manual, como ocurre en otros, hemos ido madurando a lo largo de nuestros años de investigación y docencia, aparte de que no podemos sustraernos a las circunstancias cambiantes que nos rodean. El esquema o programa de Derecho Sindical, o sea la partitura, viene siendo similar de una Universidad a otra, pero las sensibilidades de sus intérpretes pueden ser unas u otras, así como los tempos. Aquí hemos tratado de conjugar sensibilidades y estilos y ello, como hemos podido verificar en otros manuales, puede llegar a dar buenos resultados, pues de este modo el propio lector, alumno o profesional del derecho, puede contrastar mejor y ver muchas más opiniones sin llegar a caer en las contradicciones. No es un Manual monolítico, de un pensamiento único impuesto. El Manual es plenamente respetuoso con la Constitución y con la Ley, pero cada autor en el tema asignado o elegido no puede dejar de ser el mismo, a nadie se le impo-

ne un determinado modo de pensar; no se trata de un pensamiento único, ni nadie ha impuesto a ningún autor una tesis u otra.

Este Manual en su cuarta edición entiende ha recorrido ya un largo trayecto, ha adquirido solera, ha madurado al tiempo que lo hacían sus autores, se enfrenta a nuevos retos y asiste a una renovación muy fuerte del proceso de negociación colectiva, especialmente en la última legislatura, sin que a fecha de hoy sepamos si dará o no buenos frutos. Seguimos sin saber que será de la huelga, si habrá o no Ley Orgánica de Huelga. Seguimos atentos a los intentos loables de los sindicatos de hacerse más presentes en nuestra realidad laboral, ganar confianza y con ello más afiliaciones. De todos modos, cuanto hacemos este Manual, somos conscientes del proceso interminable de cambios que se nos viene encima de modo ya continuo, pero lo hacemos tratando de ajustar este motor, que es el Derecho Sindical, a la ya larga experiencia de libertad sindical que está viviendo España desde la Constitución de 1978, pero también a los tremendos cambios económicos y sociales que está viviendo el mundo entero. Veremos si conseguimos lograr todos o parte de los objetivos propuestos, pero al menos que el Manual resulte legible y útil para todos los que lo lean.

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET  
JORDI GARCÍA VIÑA  
ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

*Barcelona-Castellón  
8 de marzo de 2017*