

MANUAL DE DERECHO SINDICAL

3ª edición

Director de la obra: José Ignacio García Ninet
Catedrático de Universidad. Universitat de Barcelona

Coordinador de la obra: Jordi García Viña
Catedrático de Universidad. Universitat de Barcelona

Inmaculada Ballester Pastor
Profesora Titular de Universidad
Universitat Jaume I. Castellón

Pilar Rivas Vallejo
Profesora Titular de Universidad
Universitat de Barcelona

Fernando Barbancho Tovillas
Profesor Titular de Escuela Universitaria
Universitat de Barcelona

Pepa Burriel Rodríguez
Profesora
Universitat de Barcelona

José Ignacio García Ninet
Catedrático de Universidad
Universitat de Barcelona

Raquel Rodríguez Izquierdo
Profesora Titular de Escuela Universitaria
Universitat de Barcelona

Jordi García Viña
Catedrático de Universidad
Universitat de Barcelona

José Luis Salido Banús
Profesor Titular de Universidad
Universitat de Barcelona

Susana Moreno Cáliz
Profesora Titular de Universidad
Universitat de Barcelona

Arantzazu Vicente Palacio
Catedrática de Universidad
Universitat Jaume I. Castellón

**MANUAL DE DERECHO
SINDICAL**
3ª 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 reproducere, 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.

© 2011 José Ignacio García Ninet y otros

© 2011 Atelier

Via Laietana 12, 08003 Barcelona

e-mail: atelier@atelierlibros.es

www.atelierlibros.es

Tel. 93 295 45 60

Primera edición: septiembre de 2003

Segunda edición: junio de 2007

I.S.B.N.: 978-84-92788-60-6

Depósito legal: B-35.859-2011

Diseño y fotocomposición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona
www.addenda.es

Impresión: Addenda

ÍNDICE

ABREVIATURAS	19
PRÓLOGO.	21
PRÓLOGO A LA 2ª EDICIÓN	25
LECCIÓN I CUESTIONES GENERALES E INTRODUCTORIAS.	
EL SINDICATO EN ESPAÑA	27
Pilar Rivas Vallejo	
A) CUESTIONES GENERALES E INTRODUCTORIAS	27
1. Las relaciones colectivas de trabajo y el Derecho sindical	27
2. La libertad sindical como sustrato y fundamento del Derecho sindical	29
3. La conquista de la libertad sindical. Historia del sindicalismo ..	30
3.1. Introducción	30
3.2. El contexto socioeconómico: la revolución industrial y la revolución francesa	32
3.3. El surgimiento del movimiento obrero	34
3.4. Etapas del movimiento obrero	36
3.4.1. La consolidación del asociacionismo obrero	36
3.4.2. De su prohibición a su reconocimiento	38
4. Evolución histórica del sistema sindical español	41
4.1. Primeras manifestaciones	41
4.3. El auge del sindicalismo: consolidación y constitucionalización	43
4.4. La dictadura de Primo de Rivera	45
4.5. La Segunda República	47
4.6. La dictadura del General Franco.	50

4.7. La transición a la democracia y la Constitución de 1978 . . .	55
4.8. Anexo: Cronología del sindicalismo en España	57
5. El desarrollo postconstitucional del Derecho sindical.	62
B) EL SINDICATO EN ESPAÑA	64
1. El modelo sindical español	64
2. Las funciones de los sindicatos	68
3. Las fuentes del Derecho Sindical.	69
3.1. Fuentes internacionales y comunitarias	69
I. Convenios y tratados internacionales	70
II. El Derecho comunitario.	71
3.2. Fuentes internas	71
4. La libertad sindical: contenido y alcance objetivo y subjetivo . .	74
4.1. Contenido de la libertad sindical	74
4.2. Ámbito subjetivo del derecho de libertad sindical	75
5. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos	77
6. Las asociaciones empresariales	79
BIBLIOGRAFÍA.	80
LECCIÓN 2 LIBERTAD SINDICAL	83
Jordi García Viña	
Pepa Burriel Rodríguez Diosdado	
1. INTRODUCCIÓN	83
2. FUENTES NORMATIVAS.	86
3. LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL	87
3.1. Titularidad	87
3.1.1. Inclusiones	88
3.1.2. Exclusiones	92
3.1.3. Limitaciones al desarrollo del derecho de libertad sindical	95
3.2. Contenido	99
3.2.1. Libertad de fundación de sindicatos	100
3.2.2. Libertad de afiliación	100
1) Libertad de afiliación positiva.	101
2) Libertad de afiliación negativa	103
3.2.3. Derecho a la actividad sindical	106
1) Libertad de reunión	107
2) Libertad de información sindical	108
3) Derecho a recaudar cuotas sindicales	109
3.2.4. Libertad de representación	109
4. LA LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA	110
4.1. Titularidad	110

4.1.1. Concepto	110
1) Elemento subjetivo	110
2) Elemento funcional	111
3) Elemento organizativo	112
4.1.2. Requisitos legales para la constitución	113
4.1.3. La mayor representatividad sindical	115
4.2. Contenido	120
4.2.1. Libertad de organización	120
4.2.2. Libertad de reglamentación.	121
4.2.3. Libertad de federación	122
4.2.4. Libertad de suspensión y disolución	123
4.2.5. Libertad de acción sindical	123
1) Negociación colectiva	127
2) Ejercicio del derecho de huelga	127
3) Planteamiento de conflictos individuales y colectivos	128
4) Presentación de candidaturas en la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.	128
5) Reunión sindical	128
6) Prioridad de permanencia en el puesto de trabajo	129
BIBLIOGRAFÍA	129

LECCIÓN 3 PATRIMONIO, RESPONSABILIDAD Y ACCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS

133

Fernando Barbancho Tovillas

1. PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN DE LOS SINDICATOS	133
1.1. Problemática general	133
1.2. La cuota sindical	136
1.3. El canon por negociación colectiva	139
1.4. Financiación pública	142
1.5. El patrimonio sindical	144
1.5.1. El patrimonio sindical acumulado	145
1.5.2. El patrimonio sindical histórico	148
1.6. Otros ingresos y beneficios	149
1.6.1. Otros ingresos	149
1.6.2. Beneficios	150
2. RESPONSABILIDADES DE LOS SINDICATOS	151
2.1. Responsabilidad civil	152
2.1.1. Por actos de los órganos estatutarios	153
2.1.2. Por actos de los afiliados	153

2.1.3. Actuaciones de las que puede derivar la responsabilidad civil	155
A) Régimen interno de los sindicatos	156
B) Actos derivados de la acción sindical	157
2.2. Responsabilidad penal.	158
3. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL DE LOS SINDICATOS	159
3.1. Problemática general	159
3.2. La participación institucional en órganos de la Administración Pública. Especial referencia al Consejo Económico y Social	164
3.2.1. La participación institucional en órganos de la Administración Pública.	164
3.2.2. El Consejo Económico y Social	169
3.2.3. Criterios aplicables respecto de la participación institucional de los sindicatos	171
3.3. La concertación social	176
BIBLIOGRAFÍA.	187
Patrimonio y Responsabilidad de los sindicatos	187
La acción institucional de los sindicatos	188
LECCIÓN 4. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA:	
LA REPRESENTACIÓN UNITARIA	191
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.	192
2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	194
2.1. Los órganos de representación unitaria: comités de empresa y delegados de personal: descripción y características	195
2.2. Constitución de la representación unitaria	195
2.2.1. Empresas obligadas	195
2.2.1.1. El número de trabajadores	195
2.2.1.2. El centro de trabajo	196
2.2.1.3. El comité de empresa conjunto	197
2.2.2. El número de representantes	198
2.2.2.1. Cómputo del número de trabajadores para determinar el número de representantes	198
2.2.2.2. Variaciones de plantilla y su repercusión sobre el número de representantes	199
2.2.3. Trabajadores representados	200
2.2.4. El comité intercentros	200

2.3. Reglas de funcionamiento	202
2.3.1. Naturaleza de la representación	202
2.3.2. Funcionamiento del comité de empresa	203
2.3.3. Capacidad y sigilo profesional	204
2.4. Procedimiento electoral	204
2.4.1. Requisitos de electores y elegibles	205
2.4.2. Promoción de las elecciones	206
2.4.2.1. Sujetos legitimados	206
2.4.2.2. Procedimiento de promoción de elecciones	207
2.4.2.3. Circunstancias que legitiman la promoción de elecciones.	209
2.4.2.4. Celebración de las elecciones	209
2.5. El mandato de los representantes	215
2.6. Competencias de los representantes	218
2.7. Garantías. Tutela de sus derechos	225
2.8. Facilidades a otorgar a los representantes	227
3. EL DERECHO DE REUNIÓN. LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES	230
3.1. Celebración	231
3.2. Régimen de votaciones	232
3.3. Contenido de los acuerdos	232
4. EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO	233
BIBLIOGRAFÍA	235

LECCIÓN 5. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

EN LA EMPRESA	241
José Luis Salido Banús	
1. INTRODUCCIÓN	241
2. ÓRGANOS INSTRUMENTALES DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.	244
2.1. Las secciones sindicales	244
2.1.1. Concepto	244
2.1.2. Ámbito de implantación	245
2.1.3. Naturaleza jurídica	246
2.1.4. Características	247
2.1.5. Clasificación	247
2.1.6. Derechos	248
2.2. El Delegado Sindical	253
2.2.1. Concepto	253
2.2.2. Naturaleza jurídica y condiciones de su constitución	254
2.2.3. Número de delegados	254
2.2.4. Derechos	255

2.2.5 Garantías	256
a) Garantías personales:	256
b) Garantías instrumentales	257
LECCIÓN 6 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (I)	259
Arantza Vicente Palacio	
1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DEL DERECHO. SU CONEXIÓN CON EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL	259
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	262
2.1. Sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva	264
2.2. La fuerza vinculante de los convenios	266
3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS	267
3.1. Fundamentos constitucionales y legales y normativa aplicable .	267
3.2. Naturaleza jurídica y sus consecuencias: su controvertida eficacia jurídica y su eficacia personal limitada.	268
4. LOS ACUERDOS DE EMPRESA SUSTITUTORIOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA ESTATUTARIA	272
5. EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO: EFICACIA JURÍDICA Y EFICACIA PERSONAL: CONSECUENCIAS	273
5.1. Eficacia jurídica.	274
5.2. Eficacia personal	278
6. LAS PARTES DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO	283
6.1. Legitimación para negociar o «legitimación inicial» (art. 87 ET) .	283
6.2. Legitimación para la constitución de la comisión negociadora o «legitimación plena» (art. 88 ET)	288
7. LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN	290
7.1. El principio de libertad de fijación de las unidades de negociación y sus límites, singularmente, la prohibición de concurrencia de convenios colectivos	290
7.2. Los Acuerdos-Marco y los acuerdos sobre materias concretas .	296
7.3. Los convenios-franja	298
7.4. Ámbito temporal: vigencia, retroactividad y denuncia	299
8. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS	302
8.1. El contenido normativo	303
8.2. Contenido obligacional	309
8.3. Contenido mínimo o cláusulas delimitadoras	311
BIBLIOGRAFÍA.	316

LECCIÓN 7. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (II)	323
José Luis Salido Banús	
1. LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.	323
2. INICIATIVA PARA NEGOCIAR	324
2.1. Constitución de la comisión negociadora	325
A) En convenios de empresa o de ámbito inferior.	326
B) En convenios colectivos de ámbito supra-empresarial	327
2.2. El deber de negociar	329
2.3. Desarrollo de la negociación	330
3. EL ACUERDO DE LAS PARTES. FORMA ESCRITA	333
4. LA RUPTURA DE LAS NEGOCIACIONES. LAS POSIBLES MEDIACIONES.	335
5. CONCLUSIÓN DEL CONVENIO. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS POSTERIORES A LA APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	337
6. LA IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: TIPOLOGÍA Y EFECTOS.	339
6.1. Impugnación del convenio a través del procedimiento de conflicto colectivo	340
6.2. Otras vías de impugnación del convenio	341
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	342
7.1. La función interpretativa de las Comisiones Paritarias	344
7.2. La interpretación ordinaria de los convenios colectivos.	345
8. LA ADHESIÓN A LOS CONVENIOS COLECTIVOS	346
9. LA EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.	348
9.1. Causa de la extensión	349
9.2. Naturaleza jurídica	349
9.3. Procedimiento de extensión	349
LECCIÓN 8. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.	351
Susana Moreno Cáliz.	
1. PROBLEMÁTICA GENERAL	351
2. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	353
2.1. El derecho de libertad sindical	353
2.1.1. Ámbito subjetivo del derecho	353
2.1.2. Delimitación objetiva: el contenido del derecho a la libertad sindical de los funcionarios	356
2.1.3. Tutela del derecho de libertad sindical	358

2.1.4. La libertad sindical de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	360
2.2. El derecho de representación colectiva	364
2.2.1. La representación sindical.	365
2.2.2. La representación unitaria	367
2.2.2.1. Órganos de representación: delegados de personal y juntas de personal.	367
2.2.2.2. Funciones y garantías de los representantes unitarios	368
2.2.2.3. Promoción de las elecciones y procedimiento electoral.	370
3. EL DERECHO DE REUNIÓN.	374
4. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.	375
5. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	376
5.1. El derecho de participación en la determinación de las condiciones de trabajo	376
5.2. Peculiaridades de la negociación colectiva de los funcionarios	377
5.2.1. Inicio de la negociación: Sujetos legitimados y unidades de negociación.	377
5.2.2. Procedimiento negociador. Materias objeto de negociación	378
5.2.3. Conclusión del procedimiento. Pactos y Acuerdos. Ruptura de las negociaciones	381
6. EL DERECHO DE HUELGA.	383
7. EL DERECHO A PLANTEAR CONFLICTOS COLECTIVOS.	386
BIBLIOGRAFÍA.	388
LECCIÓN 9. LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL	391
Raquel Rodríguez Izquierdo	
1. PRESUPUESTOS GENERALES.	391
1.1. Las conductas antisindicales	392
1.1.1. La violación de la libertad sindical por el empresario u organización patronal	392
1.1.2. La violación de la libertad sindical por los poderes públicos	393
1.1.3. La violación de la libertad sindical por los sindicatos	394
2. LA TUTELA ADMINISTRATIVA DE LA LIBERTAD SINDICAL.	394
3. LA TUTELA PENAL DE LA LIBERTAD SINDICAL.	397
4. LA TUTELA JUDICIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL.	398
4.1. La tutela judicial ordinaria (Tribunales Ordinarios)	398

4.1.1. Regulación	399
4.1.2. Objeto del proceso especial	399
4.1.3. La legitimación en el proceso especial.	401
4.1.4. Plazo para presentar la demanda	403
4.1.5. Procedimiento preferente	404
4.1.6. Procedimiento sumario.	404
A) Sumariedad cualitativa	404
B) La sumariedad cuantitativa	406
4.1.7. Suspensión de los efectos del acto impugnado	406
4.1.8. Prueba.	407
4.1.9. Sentencia.	408
4.2. La tutela judicial constitucional	409
4.2.1. Subsidiariedad y limitación del proceso de amparo	409
4.2.2. Objeto del proceso de amparo.	410
4.2.3. Alegación del derecho a la libertad sindical	411
4.2.4. Sentencia.	411
5. LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL	411
5.1. La protección por la OIT	411
5.1.1. Procedimientos generales	412
5.1.2. Procedimientos especiales.	412
5.2. La protección por el Consejo de Europa	413
5.3. La protección por la ONU	413
BIBLIOGRAFÍA.	414
LECCIÓN 10. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE SOLUCIÓN	417
Jordi García Viña José Luis Terrats Planell	
1. EL CONFLICTO COLECTIVO LABORAL	417
1.1. Cuestiones generales	417
1.2. Procedimiento administrativo de conflicto colectivo de trabajo	419
a) La finalidad de este procedimiento es muy clara, por lo que su empleo tiene dos límites muy determinados:	419
b) Legitimación	419
c) Autoridad laboral competente	420
d) Escrito de planteamiento del conflicto	421
e) Comparecencia.	421
f) Falta de acuerdo.	421
2. EL PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO	422
2.1. Concepto	422
2.2. Sujetos y legitimación	423
2.3. Inicio del procedimiento	424

2.4. Especialidades del procedimiento	425
2.5. Efectos.	425
3. MEDIOS DE SOLUCIÓN	426
3.1. Conciliación	427
3.2. Mediación	427
3.3. Arbitraje	428
4. ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	428
4.1. Conflictos incluidos y excluidos	429
4.2. Naturaleza jurídica	430
4.3. Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje	430
4.4. Procedimientos	431
4.5. Mediación	432
4.6. Arbitraje	433
5. MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	434
5.1. Conciliación y mediación	436
5.2. Arbitraje	436
6. MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL EN LA UNIÓN EUROPEA	437
BIBLIOGRAFÍA.	438
LECCIÓN II. LA HUELGA.	441
José Ignacio García Ninet	
1. PROBLEMÁTICA GENERAL. CONCEPTO. MODELOS NORMATIVOS. TIPOLOGÍA	441
1.1. Problemática general	441
1.2. Concepto	443
1.3. Modelos normativos	446
1.4. Tipología	450
2. LA HUELGA EN EL DERECHO ESPAÑOL	451
2.1. Evolución histórica	451
2.2. Derecho aplicable y garantías	452
A) Derecho individual y ejercicio colectivo	455
B) Alcance de la referencia a los trabajadores	457
C) Funcionalidad del derecho	458
D) Regulación del derecho y contenido esencial.	460
3. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	464
4. LAS MOTIVACIONES DE LA HUELGA. HUELGAS LEGALES, Y ABUSIVAS E ILEGALES.	469
4.1. Huelgas abusivas. Requisitos	470
4.2. Huelgas ilegales	475

5. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA HUELGA. DECLARACIÓN, COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DESARROLLO	480
5.1. Declaración, comunicación, publicidad y desarrollo de la huelga	480
5.2. Composición, constitución y funciones del comité de huelga . .	487
5.3. Publicidad de la huelga. Los piquetes: función y límites	489
5.4. Huelga con ocupación de locales. El derecho de reunión de los trabajadores en huelga	492
5.5. Sobre el esquirolaje interno y externo y otras medidas tendentes a reducir los efectos del regular ejercicio del derecho de huelga	493
6. LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO DURANTE LA HUELGA	498
7. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES PARA LA COMUNIDAD	500
8. LA FINALIZACIÓN DE LA HUELGA.	512
9. LOS EFECTOS DE LA HUELGA: LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. HUELGA LEGAL Y HUELGA ILEGAL. HUELGUISTAS Y NO HUELGUISTAS . .	514
9.1. Efectos de la huelga legal sobre los trabajadores huelguistas . .	514
A) Efectos laborales	514
B) Efectos en materia de Seguridad Social	517
9.2. Efectos de la huelga legal sobre los trabajadores no huelguistas	519
9.3. Efectos de la huelga ilegal sobre los trabajadores huelguistas . .	520
A) Efectos laborales	520
B) Efectos en materia de Seguridad Social	521
BIBLIOGRAFÍA.	521
LECCIÓN 12. CIERRE PATRONAL	533
Jordi García Viña	
1. CONCEPTO	533
2. TIPOLOGÍA.	534
2.1. Cierre defensivo.	535
2.2. Cierre ofensivo.	535
2.3. Cierre preventivo.	536
2.4. Cierre de solidaridad	536
2.5. Cierre de intencionalidad política	536
3. SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DEL CIERRE PATRONAL	536
4. CAUSAS LEGÍTIMAS	539
4.1. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas	539
4.2. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca	539

4.3. Si el volumen de la inasistencia o irregularidades del trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción	540
5. PROCEDIMIENTO	541
6. FINALIZACIÓN	541
7. EFECTOS	542
BIBLIOGRAFÍA.	543

ABREVIATURAS

AL	Actualidad Laboral
AS	Aranzadi Social
CC	Código Civil
CDJ	Cuadernos de Derecho Judicial
CDT	Cuadernos de Derecho del Trabajo
CE	Constitución Española
DL	Documentacion Laboral
ET	Estatuto de los Trabajadores
LETA	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
LGSS	Ley General de Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOLS	Ley Orgánica de de Libertad Sindical
PJ	Poder judicial
PS	Proyecto social
RAP	Revista de Administración Pública
RDS	Revista de Derecho Social
REDA	Revista Española de Derecho Administrativo
REDC	Revista Española de Derecho Constitucional
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
RFDUCM	Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Com- plutense de Madrid
RGD	Revista General de Derecho
RL	Relaciones laborales
RMTAS	Revista del Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales
RPS	Revista de Política Social
RT	Revista de Trabajo
RTSS	Revista de Trabajo y Seguridad Social
TL	Temas Laborales
TS	Tribuna Social

PRÓLOGO

Como ya se dijera años atrás, a lo largo de estos últimos tiempos, los distintos profesores intervinientes en este Manual han podido ir 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 (efectivamente la Universidad moderna exige de nuevos métodos de enseñanza, y ello comienza por acabar o restringir al momento debido 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), amen de posibilitar 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 no solo de conocimientos, sino de técnicas de estudio, 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, pues la nuestra es una materia cada días más problemática, más en ojo del huracán, pues 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 parcialmente vigente, pero esto es como sacarse el carné de conducir, que si sabes conducir- a ser posible bien-podrás conducir cual-

quier 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). Esta cantidad de cambios no debe ya asustar a nadie, por lo que debemos 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 (jamás había habido tantas fuentes para aprender, al margen de ciertos rincones para la vagancia). 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 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 cuales pueden haber sido los condicionantes de dichos cambios.

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 (motor histórico de todo el Derecho del Trabajo en su sentido más amplio), 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 en donde 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 Sindical, pretendemos que esta nuestra sencilla aportación sirva a los fines de los cambios didácticos que se viven en Unión Europea. 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.

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. El esquema o programa de Derecho Sindical, o sea la partitura, viene siendo

similar de una Universidad a otra, pero las sensibilidades de sus interpretes 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.

Este Manual en su tercera 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, sin que a fecha de hoy sepamos si dará o no buenos frutos. De todos modos, cuantos hacemos este manual, somos conscientes del proceso interminable de cambios que se nos viene encima, 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.

José Ignacio García Ninet
Jordi García Viña
Barcelona - Castellón
11 septiembre 2011

PRÓLOGO A LA 2ª EDICIÓN

Agotada la primera edición del Manual, corresponde acometer con renovadas ilusiones esta labor de revisión y puesta al día de lo que dejamos escrito en septiembre de 2003. Nos mantenemos en lo esencial en el Prólogo de 2003, pero debemos significar que en estos casi cuatro años la vida laboral y sindical se ha dinamizado (no solo por el cambio de inquilino en la Moncloa) y los máximos y más representativos interlocutores sociales han llevado a cabo importantes acuerdos de todo tipo bajo un nuevo talante de diálogo y progreso, tomando cada día más en serio los problemas de la mundialización o globalización de la economía (sin olvidarnos de la seriedad con la que se empieza a acometer, también desde el mundo laboral, los problemas derivados del terrible cambio climático que ya estamos sufriendo) y los efectos de los continuos avances tecnológicos y lo que ello comporta de permanentes deslocalizaciones. En otras palabras: el mundo sindical, pese a los agoreros de siempre, está muy vivo y con las pilas puestas para los nuevos retos económicos y sociales. Nuevos tiempos demandan nuevos sindicatos; o sea, sindicatos con nuevas perspectivas, con nuevas armas, con renovados planteamientos.

A lo largo de estos cuatro años tanto los agentes sociales, como el Parlamento y todos los tribunales españoles, han abundado en todos los temas que componen el programa o Sumario del Manual, por lo que ya solamente este dato justificaría la puesta al día del Manual. Pensábamos en 2003, y seguimos pensando, que este tipo de manuales necesitan de cierto tiempo para que se vayan posando, sin que tengamos prisas por sacar ediciones anuales o semestrales. El tiempo transcurrido en este caso es el a nuestro parecer idóneo. Preferimos, por el momento, la revisión antes que nuevas ediciones precipitadas que poco añaden. Nos parece correcta la perspectiva y el tiempo, el poder releer con tranquilidad lo escrito y contrastarlo con el día a día, con la realidad inmediata, con los nuevos giros sindicales, con la realidad comparada, con las nuevas respuestas de los distintos tribunales

(que son muchas, diversas y muy creativas), con los renovados problemas, con los aciertos y con los errores, que de todo podemos sacar enseñanzas.

Pero no es esto solo, es que ya entran en vigor en nuestras universidades los conocidos créditos europeos universitarios (Bolonia), lo cual nos fuerza a procurar a nuestros alumnos un material cada día más puesto al día y con renovados temas que sirvan para lograr no sólo una enseñanza más atractiva para los alumnos, sino también para los profesores. El sistema de evaluación continuada va a exigir renovados esfuerzos, nuevas pilas, nuevos ajustes y planteamientos para que los alumnos se aproximen a las distintas ramas del saber con otra actitud; una suerte de contrato virtual con cada profesor para que el discurrir por la asignatura sea más ilusionante y productivo para ambas partes; que todos alcancemos el por qué de todo cuanto explicamos, que sepamos situarlo en el tiempo y en el espacio, que la inmersión sea conjunta, que nadie se quede a este lado de la orilla, sino que juntos transitemos por todos los problemas que se derivan de la materia programada y que ésta tenga la suficiente ductibilidad como para no quedar anquilosados en ningún momento. Es más, debemos tener la mirada atenta en lo que pasa en nuestro entorno europeo, con Constitución o con Tratado, pues los flujos migratorios internos, la globalización, la movilidad geográfica internacional en la UE, poco a poco, van a situarnos ante los complejos problemas del Derecho Sindical que trata de aproximarse cada vez más en la UE.

Entiendo y estimo con absoluta sinceridad y tranquilidad que todos los temas del Manual han sido revisados y puestos al día con la máxima profesionalidad y con la vista puesta en este futuro inmediato, pretendiendo seguir sirviendo a la sociedad en su conjunto, y al mundo sindical y al mundo universitario especialmente.

A lo largo del rodaje del Manual (especialmente en las titulaciones de Relaciones Laborales) hemos detectado insuficiencias que ahora tratamos de enmendar, por lo que agradecemos a los críticos constructivos del Manual sus aportaciones para hacer posible que esta obra colectiva siga jugando un interesante papel en el mercado editorial.

Barcelona - Castellón
24 junio 2007