

TALLERES PRÁCTICOS DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

APRENDIZAJE PROGRESIVO DE COMPETENCIAS DE ARGUMENTACIÓN JURÍDICA (Curso 2021/2022)

Antonio Álvarez del Cuviello
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 1: ENCONTRAR Y FORMULAR PROBLEMAS JURÍDICOS

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 1** de la [“Guía para hacer casos prácticos”](#) que está en el Campus Virtual (páginas 1-3).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- El tema 2 de los apuntes
- La Ley Orgánica de la Libertad Sindical

CASO DE EJEMPLO → El caso se hará y comentará en clase, pero tenéis la respuesta escrita para que os sirva de ejemplo.

Durante una huelga legal, convocada por UGT, un trabajador afiliado a UGT provoca daños graves en la maquinaria de la empresa. El empresario demanda a UGT y al trabajador para que le indemnicen de los daños causados.

Pregunta del caso ¿Puede tener responsabilidad UGT?

Pregunta a resolver por el alumnado: Determina cuál es la cuestión polémica a resolver

SOLUCIÓN: NO MIRES LA RESPUESTA HASTA QUE NO LO HAYAS RESUELTO

A primera vista, podíamos pensar que la pregunta que aparece al final del caso en negrita es el problema jurídico. Sin embargo, es necesario trabajar con ella para poder convertirla en un problema jurídico. Esta pregunta no se entiende sin leer el caso y, por tanto, no está formulada de manera abstracta; tampoco permite entender dónde está el problema y por qué es un problema. Podríamos reformularla así: **¿Puede hacerse responsable a un sindicato de los daños que cause un afiliado suyo en el transcurso de una huelga convocada por dicho sindicato?** En este caso, no es necesario descomponer el problema en varias preguntas.

De este modo, el alumno termina de precisar el problema jurídico a resolver y puede buscar la respuesta en el Derecho que resulta aplicable. En la redacción del caso, se introduce la argumentación presentando el problema jurídico, pero no se pone entre signos de interrogación.

“La cuestión a resolver consiste en determinar si puede hacerse responsable a un sindicato de los daños que cause un afiliado suyo en el transcurso de una huelga convocada por dicho sindicato”.

Intentaremos resolver la cuestión polémica, aunque ese no es el tema del taller. ¿Cómo la responderías?

CASOS PARA EL ALUMNADO

Tal y como se hace en el caso de ejemplo, en este ejercicio no hay que contestar a la “pregunta del caso” sino responder a las preguntas para el alumnado, que son las siguientes.

-¿Qué epígrafe del tema 2 sirve para resolver el presente caso? Repasa la teoría aplicable.

-Convierte la pregunta del caso en una cuestión polémica o problema jurídico abstracto. Para ello tienes que formular la pregunta de manera que se entienda sin haber leído el enunciado.

-Redacta una introducción a la resolución del caso en la que se explique cuál es el problema jurídico a resolver sin poner signos de interrogación.

Intentaremos también resolver estas cuestiones polémicas utilizando la teoría y la ley, pero esto no es el tema del taller y, por tanto, no se incluirá en la redacción, sino que se discutirá verbalmente.

Caso número 1.-

Lucía es autónoma y no tiene trabajadores a su servicio y pretende afiliarse a USO. El sindicato no se lo permite por ser autónoma. Ella demanda al sindicato a los tribunales por vulneración de la libertad sindical.

Pregunta del caso: ¿Tiene derecho Lucía a afiliarse a un sindicato de trabajadores asalariados?

Caso número 2.-

María del Carmen pertenece a la policía nacional y pretende afiliarse a CCOO.

Pregunta del caso: ¿Tiene derecho a hacerlo?

Caso práctico número 3.-

UGT contacta con la empresa PANDORA con la intención de hacer una reunión informativa en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo para transmitir a los trabajadores determinada información en relación con las elecciones a representantes de los trabajadores. La empresa se niega alegando que el sindicato no tiene afiliados en la organización y que no tiene por qué ceder los locales.

Pregunta del caso: ¿Tiene derecho UGT a convocar la asamblea?

Nota: para seguir practicando, podría hacerse el mismo ejercicio con todos los microcasos del Tema 2

TRABAJO ADICIONAL: EL PROBLEMA JURÍDICO QUE RESUELVE UNA SENTENCIA

Como se explica en la “Guía para hacer un caso práctico”, formular el problema jurídico a resolver es muy útil para buscar sentencias que te ayuden a resolver el caso. Lo ideal es encontrar una sentencia que resuelva el mismo problema jurídico o un problema jurídico similar, pero el problema es que muchos alumnos tienen dificultades para leer y comprender lo que dicen las sentencias.

Un primer problema, del que no nos ocupamos aquí, es el de buscar sentencias y encontrar rápidamente la parte que más nos interesa. Nos ocuparemos de ello más adelante, pero quizás te ayude este vídeo sobre “[lectura inteligente de sentencias judiciales](#)”.

Un segundo problema es que, una vez que has encontrado el fragmento de la sentencia relevante, a veces es difícil entender el lenguaje que utiliza. Como sucede con los idiomas extranjeros, el lenguaje jurídico se aprende con la práctica. Vamos a desarrollar esa habilidad con un ejercicio.

Lee atentamente este fragmento de una sentencia del Tribunal Supremo e intenta responder a las siguientes preguntas “con tus propias palabras”, sin repetir lo que dice el texto:

- 1) **¿Cuál es el problema jurídico o cuestión polémica que resuelve?**
- 2) **¿A qué conclusión llega?**

“El examen de la expuesta parte del recurso debe apoyarse, necesariamente, en la constatación de diversas realidades normativas. Básicamente, que el texto constitucional, esto es, la literalidad del artículo 28.1 CE no excluye, ni explícita ni implícitamente, de la titularidad del derecho a la libertad sindical a los socios trabajadores de las cooperativas que nos ocupan. Lo mismo sucede en la Ley Orgánica que desarrolla el mencionado derecho fundamental y en los pertinentes convenios de la OIT, ninguno de los cuales se refiere, literalmente, a la inclusión o exclusión de la titularidad de la libertad sindical de los referidos socios trabajadores. Es por ello que cualquier conclusión -afirmativa o negativa- debe ser alcanzada mediante un análisis e interpretación de los textos legales aplicables a la luz de la doctrina del Tribunal Constitucional y de la jurisprudencia de esta Sala, y, especialmente también, a la vista de los Tratados y Convenios internacionales suscritos por España, tal como ordena para la interpretación de los derechos fundamentales el artículo 10.2 CE [...]

En la medida en que nos encontramos ante una decisión que no tiene respuesta en la mera literalidad de la ley, las operaciones hermenéuticas que resulta necesario realizar -tal como se acaba de exponer- conducen, a juicio de la Sala, a la estimación de la pretensión contenida en los motivos del recurso que estamos examinando y, consecuentemente, a determinar que, en los términos que seguidamente se expondrán, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado tienen derecho a afiliarse al sindicato de su elección y, lo que resulta más importante a los efectos del presente recurso, el sindicato tiene derecho al ejercicio de la acción sindical en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en este tipo de cooperativas.”

Si quieres saber el razonamiento que siguió el Tribunal Supremo para llegar a esa conclusión, consulta la STS (Social) n° 347/2019, de 8-5-2019

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 2: UBICACIÓN TEÓRICA Y LOCALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 2** de la “[Guía para hacer casos prácticos](#)” que está en el Campus Virtual (páginas 3-6).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- El tema 2 de los apuntes
- La Ley Orgánica de la Libertad Sindical

CASO DE EJEMPLO → Este caso se planteó en el taller número 1, en el que se resolvió la primera pregunta. El resto de las preguntas se harán y se comentarán en clase pero tenéis la respuesta escrita para que os sirva de ejemplo.

María del Carmen pertenece a la policía nacional y pretende afiliarse a CCOO.

Pregunta del caso: ¿Tiene derecho a hacerlo?

Preguntas para el taller:

- 1) Determina cuál es el problema jurídico y redáctalo como una introducción a la respuesta del caso.**
- 2) Determina qué epígrafe de qué tema de los apuntes de clase se refiere a esta cuestión.**
- 3) Determina cuál es la legislación aplicable**
- 4) Determina si el problema jurídico puede resolverse aplicando directamente la legislación (es decir, si la ley está clara) o si, por el contrario, el problema exige una interpretación más compleja. Fundamenta tu respuesta.**

SOLUCIÓN: NO MIRES LA RESPUESTA HASTA QUE NO LO HAYAS RESUELTO

- 1) La cuestión polémica a resolver en el presente caso se refiere a la titularidad de la libertad sindical en su dimensión individual y, en concreto, al problema de si los policías nacionales

pueden afiliarse libremente al sindicato de su elección.

- 2) La parte del temario que resulta especialmente relevante para resolver esta cuestión es el epígrafe 2.2.3 el tema 2, referido a la titularidad de la libertad sindical individual de los funcionarios públicos.
- 3) Los principales preceptos normativos referidos a este problema jurídico son los arts. 28.1 de la Constitución, el art. 1.5 LOLS y el art. 8.2 de la Ley 9/2015 de Régimen Jurídico de la Policía Nacional.
- 4) La resolución del problema es sencilla y no requiere de especial interpretación. En primer lugar, la Constitución permite establecer particularidades a la libertad sindical de los cuerpos armados (art. 28.1 CE); en segundo lugar, la normativa de desarrollo señala que para los cuerpos armados que no estén sometidos a disciplina militar habrá de atenderse a la normativa propia de cada cuerpo (art. 1.5 LOLS) y, sobre todo, el art. 8.2 de la Ley 9/2015 establece que los policías nacionales solo pueden afiliarse a sindicatos que estén formados exclusivamente por integrantes del cuerpo, de modo que la ley establece con claridad que no sería posible la afiliación a CCOO.

CASO PARA EL ALUMNADO

Una empresa de telemarketing establece una política de “escritorio limpio”, con objeto de proteger los datos privados de sus usuarios y clientes. Según esta política, los trabajadores no pueden tener ningún papel en su escritorio, lo que implica que se prohíba a los sindicatos distribuir información sindical a los trabajadores en formato de papel, debiendo utilizar en todo caso medios electrónicos proporcionados por la empresa.

Pregunta del caso: ¿Vulnera la libertad sindical esta medida empresarial?

- 1) **Determina cuál es el problema jurídico y redáctalo como una introducción a la respuesta del caso.**
- 2) **Determina qué epígrafe de qué tema de los apuntes de clase se refiere a este tema.**
- 3) **Determina cuál es la legislación aplicable**
- 4) **Determina si el problema jurídico puede resolverse aplicando directamente la legislación (es decir, si la ley está clara) o si, por el contrario, el problema exige una interpretación más compleja. Justifica tu respuesta.**

TRABAJO ADICIONAL: LA RESPUESTA DE UNA SENTENCIA AL PROBLEMA JURÍDICO

Lee atentamente este fragmento de la [STS \(Social\) nº 1033/2020 de 25 de noviembre](#), que se refiere al problema que se ha planteado en el caso práctico

- 1) Según este razonamiento, ¿a qué conclusión ha llegado respecto al problema jurídico que se ha razonado?**
- 2) ¿Cómo lo justifica? (redáctalo con tus propias palabras)**

“No parece una medida de seguridad el prohibir los comunicados e información sindicales en papel pues no se vislumbra en que puede afectar a la seguridad de los datos personales almacenados en la empresa, ya que la simple introducción de dichos informes o comunicados, sin posibilidad de consignar o escribir nada en el papel, dado que están prohibidos los bolígrafos u otro medio de escritura, resulta una acción inocua, por lo que la prohibición no es una medida idónea.

El juicio de necesidad, consistente en determinar que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia, tampoco es superado ya que no consta dato alguno que permita concluir que se ha producido una vulneración del derecho de protección de datos por la difusión de comunicados o informaciones sindicales en formato papel, o que por tales actuaciones se haya generado un riesgo de que se produzca dicha vulneración [...]

Asimismo se ha de señalar que, tal y como resulta del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, la empresa no ha facilitado a los representantes de los trabajadores un sistema digital fiable, eficaz y seguro para que puedan repartir comunicados e información sindical a las personas trabajadoras.”

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 3: REDACTAR LA RESPUESTA A CASOS SENCILLOS

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 3** de la “[Guía para hacer casos prácticos](#)” que está en el Campus Virtual (páginas 6-9).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- Los temas 2 y 5 de los apuntes
- La Ley Orgánica de la Libertad Sindical

CASO DE EJEMPLO

Elena es propietaria de la “Peluquería Adonis”, donde trabaja como peluquera y no tiene trabajadores a su cargo. Por tradición familiar, le gustaría afiliarse a CCOO. ¿Es posible?

Pregunta del caso: ¿Tiene derecho a hacerlo?

Redacta una solución al caso, con suficiente nivel de detalle como para demostrar tus conocimientos teóricos y competencias, tal y como se explica en la guía.

SOLUCIÓN: **NO MIRES LA RESPUESTA HASTA QUE NO LO HAYAS RESUELTO**

Este es un caso de argumentación sencilla, que se responde automáticamente aplicando el art. 3.1 LOLS. Sin embargo, en la redacción es oportuno precisar cuál es el problema a resolver y vincularlo con el precepto legal invocado, para poder “demostrar conocimientos”. Recuerda que el profesor tendrá que puntuar el caso en función de las competencias que el alumno haya conseguido demostrar y si se limita a poner el artículo, hay muy poco que evaluar.

Respuesta sin ningún valor:

Sí.

Respuesta claramente insuficiente:

Sí. Art. 3.1 LOLS.

Lo único que se ha demostrado es la búsqueda de legislación, pero, si el caso práctico se hace en casa, el artículo se lo podría haber pasado cualquier compañero. Para demostrar que se entiende,

hay que redactar algo y, aquí todas las redacciones tienen que ser distintas.

Respuesta claramente insuficiente:

Sí, porque los trabajadores autónomos sin trabajadores a cargo pueden afiliarse a sindicatos.

Lo único que se ha demostrado aquí es que se conoce algo de teoría, porque se atribuye relevancia al hecho de que no tenga trabajadores a cargo. Sin embargo, solo hay una apariencia de argumentación jurídica, porque no se apoya en ninguna norma o principio jurídico. Se limita a hacer una afirmación, pero no se sabe cómo se sostiene.

Respuesta apropiada:

La cuestión que se plantea en el caso es la de si un trabajador autónomo sin trabajadores asalariados vinculados a su actividad goza del derecho a la libertad sindical y, en concreto, de la facultad de afiliarse al sindicato de su elección. La respuesta debe ser positiva, por cuanto el art. 3.1 LOLS atribuye a estos trabajadores el derecho de adscribirse a las organizaciones sindicales previamente constituidas, como es el caso de CCOO. Por lo tanto, Elena puede afiliarse a este sindicato si así lo desea.

Debe advertirse que hay una introducción en la que se presenta el problema jurídico a resolver y un desarrollo en el que se invoca la norma aplicable y se explica su significado, relacionándola con el problema jurídico. Por último, hay una conclusión en la que se responde directamente a la pregunta concreta del caso; esta conclusión no es muy necesaria y podría suprimirse sin problemas, pero tampoco se ve muy repetitiva.

Respuesta apropiada, añadiendo problemas que no se preguntan pero que vienen perfectamente al caso para demostrar conocimientos y sacar más nota:

La cuestión que se plantea en el caso es la de si un trabajador autónomo sin trabajadores asalariados vinculados a su actividad goza del derecho a la libertad sindical y, en concreto, de la facultad de afiliarse al sindicato de su elección. La respuesta debe ser positiva, por cuanto el art. 3.1 LOLS atribuye a estos trabajadores el derecho de adscribirse a las organizaciones sindicales previamente constituidas, como es el caso de CCOO.

En cambio, este precepto prohíbe a los autónomos fundar sindicatos dirigidos a la defensa específica de los intereses de los autónomos, para no desvirtuar la finalidad de los sindicatos si bien podrían crear asociaciones para cumplir estos objetivos. Por otra parte, en caso de que hubiera tenido trabajadores a su cargo, Elena sería considerada una "empleadora" y, por tanto, no podría afiliarse a un sindicato sino, en su caso, a una asociación empresarial o a una asociación de trabajadores autónomos.

CASO PARA EL ALUMNADO

En marzo de 2021 se crea una nueva empresa en Algeciras llamada PANDORA SA, contratando a 65 trabajadores, que prestan servicios en un único centro de trabajo. Al tratarse de una empresa nueva, todavía no se han celebrado elecciones a comité de empresa. En todo

caso, CCOO cuenta con 32 afiliados en la plantilla, por lo que decide constituir una sección sindical. En la reunión fundacional de la sección se elige a ña. Cristina Arenas Romero como delegada sindical. ¿Puede gozar esta representante sindical de las garantías y prerrogativas atribuidas a los delegados sindicales?

Redacta una solución al caso, con suficiente nivel de detalle como para demostrar tus conocimientos teóricos y competencias, tal y como se explica en la guía.

TRABAJO ADICIONAL: COMPRENDER EL TEXTO DE UNA SENTENCIA

Lee atentamente este fragmento de la STS (Social) nº 1099/2020

- 1) ¿Cuál es el problema jurídico del que se ocupa este fragmento?**
- 2) ¿A qué conclusión llega?**

“Respecto de la segunda de las cuestiones enunciadas: el espacio en el que el sindicato puede constituir su representación, la Sala desde la STS -pleno- de 18 de julio de 2014 , Rec. 91/2013 considera que la determinación del ámbito de la Sección Sindical corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical ex artículo 28.1 CE. La opción a la que se refiere el artículo 10.1 LOLS entre nombrar delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. En definitiva, esta Sala ha establecido una clara doctrina en orden al alcance del artículo 10 LOLS, que ya recoge textualmente la sentencia de instancia y que, en resumen, viene a poner de manifiesto que, conforme a lo establecido en el citado precepto, el sindicato, como titular del derecho a la libertad sindical, es dueño de organizar su estructura (secciones, delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos o de centros de trabajo agrupados. Esta doctrina ha sido ya seguida por diversas SSTS de 30 de enero de 2015, Rjud. 3221/2013 ; de 23 de septiembre de 2015 , Rec. 253/2014; de 28 de enero de 2020, Rjud. 1361/2017 y de 14 de mayo de 2020 , Rec. 151/2018; entre otras.

La aplicación de la doctrina expuesta debe conllevar la desestimación del motivo en la medida en que la sentencia recurrida no ha incurrido en las infracciones denunciadas por el recurrente. En efecto, tal como hemos reseñado, por un lado, el sindicato es libre a la hora de configurar el ámbito espacial de su representación y lo ha hecho en el ámbito de la empresa donde tiene derecho a nombrar el delegado sindical pretendido con todos los derechos y prerrogativas que le confiere la LOLS, ya que cumple los requisitos legalmente exigidos para ello (cuestión que no se discute por las partes). Y ese nombramiento no resulta contrario al hecho de que, también en el ejercicio de su libertad sindical, pueda el Sindicato nombrar representantes de su sección en cada centro de trabajo que, obviamente, no tendrán los derechos, garantías y prerrogativas que la LOLS concede a aquéllos que se nombran con arreglo a las normas que dicha ley establece.”

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 4: BÚSQUEDA DE ARGUMENTOS

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 4** de la “[Guía para hacer casos prácticos](#)” que está en el Campus Virtual (páginas 9-11).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- El tema 6 de los apuntes
- La Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores

CASO DE EJEMPLO

Se presenta un preaviso electoral en la empresa SOLVISA para convocar elecciones a comité de empresa y se prevé la constitución de la mesa electoral para el día 15 de diciembre. El 12 de diciembre se celebra una asamblea en la sección sindical de CCOO para decidir la composición de su candidatura. En el listado final que se aprueba aparece la trabajadora Raquel Núñez como candidata, figurando la primera de la lista. El 18 de diciembre, la trabajadora ve extinguido su contrato temporal de obra o servicio determinado, junto con otros cinco trabajadores que no están en ninguna candidatura. La trabajadora impugna su despido ante la jurisdicción social, señalando que es nulo por vulneración de la libertad sindical, alegando que la causa del despido es su designación como candidata en la asamblea del sindicato y que el contrato de obra o servicio es fraudulento. Si el juez estimara su demanda, debería reintegrarse a la trabajadora a su puesto de trabajo como si no hubiera sido despedida nunca; sin embargo, el asunto puede tardar muchos meses -o incluso más de un año- en resolverse. Mientras tanto, las elecciones siguen su curso y el 22 de enero, CCOO presenta la candidatura en el proceso electoral, manteniendo a la trabajadora como primera de la lista. La mesa electoral determina que es preciso excluir a la trabajadora de la candidatura de CCOO, dado que en la fecha de la presentación de la candidatura la trabajadora no formaba parte de la empresa. CCOO impugna la decisión de la mesa ante el árbitro, solicitando la inclusión de la trabajadora.

Determina cuáles son las dos principales opciones interpretativas, escoge una de ellas y busca el máximo número de argumentos en contra y a favor de la opción que hayas escogido.

SOLUCIÓN: NO MIRES LA RESPUESTA HASTA QUE NO LO HAYAS RESUELTO

El alumno llega a la conclusión de que las opciones alternativas son 1) Es necesario incluir a la trabajadora despedida en la candidatura y 2) No se debe incluir a la trabajadora despedida en la candidatura. Escoge la primera de ella y busca argumentos a favor y en contra de esta postura en esta tabla. No es necesario que el alumno ponga letras o números a los argumentos, pero nosotros lo hacemos para referirnos a ellos fácilmente. El alumno no debe desmoralizarse por no ser capaz de encontrar tantos argumentos: aquí ponemos los máximos que podrían obtenerse, que en parte requieren conocimientos de otras asignaturas de Derecho del Trabajo.

Argumentos a favor de la INCLUSIÓN de la trabajadora en la candidatura (F)	Argumentos en contra de la INCLUSIÓN de la trabajadora en la candidatura (C)
F1- Se extingue el contrato solo tres días después de la constitución de la mesa y seis días después de que se la elija como candidato	C1- La trabajadora todavía no era formalmente candidata y puede que la empresa no tuviera noticia de la asamblea, dado que no se le comunicó.
F2- Es razonable que la extinción se deba precisamente a la intención de la empresa de que no aparezca en la candidatura oficial y podría haber llegado a oídos de la empresa la decisión de la asamblea por cualquier vía.	C2- Su extinción era por obra o servicio determinado y se extingue a cinco trabajadores más que no son candidatos
F3- Puede que se haya aprovechado una causa económica real para seleccionar a esta trabajadora en concreto y no a otros por motivos discriminatorios	C3- Tendrá que ser el juez el que diga si el despido es procedente, improcedente o nulo, pero de momento la trabajadora no forma parte de la plantilla y no puede ser candidata.
F4- Si el juez dijera que el despido es nulo, la eficacia de su resolución será retroactiva. Esto quiere decir que debe considerarse que la trabajadora nunca abandonó la empresa.	
F5- Si no se incluye a la trabajadora, se le causa un daño en caso de que al final el juez declare nulo el despido. En cambio, si es elegida como representante y después se conforma el despido, simplemente se extinguirá el mandato.	

Observa que el argumento F2 se te podría ocurrir como una respuesta a C1, el argumento F3 podría surgir como una respuesta al argumento C2 y el argumento F4 podría derivar una respuesta al argumento C3. **Incluso aunque una persona quiera ocultar los argumentos “en contra” de la postura que quiere defender, tiene que tenerlos en cuenta para poder elaborar sus propios argumentos.**

Por otra parte, fijate que todos estos argumentos están relacionados con normas jurídicas, aunque estas no se mencionen expresamente en el lenguaje simplificado de la tabla (sí que tendrían que mencionarse en la redacción). Por ejemplo, los argumentos F1 a F4 están relacionados con los indicios necesarios para acreditar la vulneración de derechos fundamentales (arts. 96.1 y 181.2 LRJS), mientras que los argumentos C1 y C2 intentan deshacer esos indicios.

CASO PARA EL ALUMNADO

La empresa SEGURASA se dedica al traslado de dinero en furgones blindados. En la provincia de Cádiz hay un local físico dotado de aseos, taquillas, sala de descanso, tabloneros de anuncios y tres vehículos blindados, que está dado de alta como centro de trabajo ante la autoridad laboral. Los trabajadores comienzan y terminan su jornada en estos vehículos pero lógicamente desarrollan su trabajo circulando en los furgones por toda la provincia. Al final de cada jornada, el dinero se traslada a Sevilla, donde hay una cámara acorazada. Cada furgón tiene una tripulación de tres trabajadores y hay uno más que cubre las bajas. Todos los trabajadores son vigilantes de seguridad y uno de ellos tiene el cargo de coordinador, funcionando como enlace con la dirección, aunque no ejerce directamente el poder de dirección, sino que solo comunica las órdenes a los trabajadores y notifica las incidencias. Las decisiones empresariales normalmente se comunican desde instancias superiores en Sevilla y en Madrid a través de nuevas tecnologías. Ocasionalmente, se traslada un directivo a Cádiz para tratar cuestiones comunes con el grupo de trabajadores al completo, como la organización de los turnos de vacaciones.

El 16 de noviembre, un trabajador de la empresa en Cádiz, presenta un escrito de promoción electoral en nombre del grupo de trabajadores, indicando que el proceso electoral se iniciará el 16 de diciembre. Al impreso de promoción electoral se adjunta un acta de 13 de noviembre, firmada por ocho trabajadores, en la que se acuerda, “por unanimidad”, promover elecciones a delegado de personal.

El preaviso electoral es impugnado por CCOO, que afirma que no se cumplen los requisitos para la promoción y que, además, no existe un centro de trabajo en la provincia de Cádiz que permita la convocatoria de elecciones. Posteriormente, el grupo de trabajadores presenta un escrito en el que reconoce que el acta inicial de la asamblea no incluía el número de trabajadores de la empresa; así pues, aportan otro acta de una nueva asamblea, celebrada el 30 de noviembre. CCOO considera que no se ha subsanado el defecto formal, porque entonces no se cumple el plazo de un mes desde el escrito de promoción de elecciones hasta el inicio del proceso electoral y que, en cualquier caso, no nos encontramos ante una unidad electoral apropiada.

-Identifica los problemas jurídicos a resolver.

-Respecto a cada uno de ellos, localiza la normativa aplicable. Identifica si hay algún problema que se resuelve directamente con la aplicación de las normas, sin necesidad de elaborar una interpretación.

-Por otra parte, respecto a cada problema jurídico que tenga una cierta complejidad, busca cuáles son las opciones interpretativas posibles. Escoge una de ellas y busca argumentos a favor y en contra de la opción que hayas elegido.

PARA LA ENTREGA: solo se trabajará un problema jurídico complejo indicado por el profesor y los alumnos tendrán que enunciar el problema, plantear las opciones interpretativas y buscar argumentos a favor de cada una de ellas

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 5: BÚSQUEDA DE DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIA

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 5** de la “[Guía para hacer casos prácticos](#)” que está en el Campus Virtual (páginas 11-14).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- Los temas 5 y 6 de los apuntes
- La Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores
- Es necesario venir con ordenador portátil, para buscar jurisprudencia en clase.

En este taller no se presentará un caso práctico de ejemplo, sino que se dedicará la clase entera a buscar jurisprudencia sobre un caso práctico, entregándose la actividad y, posteriormente, se corregirá si es posible.

CASO PRÁCTICO

Manuela Jiménez es Ayudante de Cocina en el famoso hotel “La Estrella del Sur”, situado en Cádiz capital. Además, es la presidenta del comité de empresa y está afiliada a UGT. Dado que su crédito de horas es de 15 al mes, algunas veces se “libera” del trabajo en días completos, para dedicarse a tareas sindicales y de representación de los trabajadores.

El [convenio de hostelería de Cádiz](#) establece en su artículo 9 un “plus de transporte” de 2,54 Euros al día, destinado a compensar los gastos de desplazamiento. Por este motivo, el convenio establece expresamente que el plus solo se percibirá los días en los que se trabaje (así, por ejemplo, se excluirían los días libres o las ausencias por enfermedad). En este contexto, el plus de transporte se descuenta en las nóminas de Dña. Manuela en los días en los que esta se ausenta del trabajo debido a la utilización de su crédito de horas.

Doña Manuela entiende que esta conducta del empresario vulnera su libertad sindical, dado que la empresa la está penalizando por la realización de actividades sindicales. Aunque la cantidad económica no es muy grande, entiende que simbólicamente se está produciendo un agravio muy importante, dado que se le está pagando menos que a los demás trabajadores solo por el hecho de sus funciones representativas.

- a) **Determina el problema jurídico a resolver y redáctalo, como hemos visto en los pasos anteriores.**
- b) **Busca alguna sentencia que te ayude a resolverlo (basta con una, siempre que sea la “mejor posible”). Explica con detalle tu proceso de búsqueda.**
- c) **Determina cuál es el fundamento jurídico o los fundamentos jurídicos que se refieren al problema, explicando el proceso por el que has llegado a él.**

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 6

ORDENAR LAS IDEAS: ESTRUCTURA Y DISPOSICIÓN DE LA ARGUMENTACIÓN

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 6** de la “[Guía para hacer casos prácticos](#)” que está en el Campus Virtual (páginas 15-17).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- Los temas 9 y 10 de los apuntes
- El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 y el fallo de la STC 11/1981

CASO DE EJEMPLO

En el año 2018, varias organizaciones feministas convocaron a las mujeres de todo el mundo a una jornada general de paro laboral, estudiantil, de tareas de cuidado y de consumo. Las reivindicaciones son muy variadas e incluyen tanto aspectos típicamente laborales o de protección social como aspectos que no están relacionados con el mundo del trabajo. En relación con esta movilización mundial, varios sindicatos registran formalmente convocatorias de huelga, pero en ellas normalmente convocan tanto a hombres como a mujeres. ¿Es lícita la huelga?

Planifica una respuesta a este caso práctico, haciendo un esquema bien ordenado de las distintas ideas y argumentos. Explica brevemente por qué has elegido ese orden.

SOLUCIÓN: **NO MIRES LA RESPUESTA HASTA QUE NO LO HAYAS RESUELTO**

1. Introducción:
 - a. Problema jurídico: analizar legalidad de la huelga
 - b. Solo nos ocuparemos del paro laboral (concepto de huelga)
 - c. Problemas posibles: ¿ legitimación, política, solidaridad?
2. ¿Están legitimados los convocantes?
 - a. (en contra) las organizaciones feministas no pueden convocar huelga
 - b. (a favor) pero también lo han planteado los sindicatos
3. ¿Es huelga política?
 - a. (en contra) hay reivindicaciones de todo tipo
 - b. (a favor) pero incluye reivindicaciones laborales
4. ¿Pueden hacerla los hombres legalmente (solidaridad)?

- a. (en contra) los hombres se movilizan por los derechos de las mujeres
 - b. (a favor) la igualdad de género afecta indirectamente a todos los trabajadores/as.
5. Conclusión: es lícita

La respuesta se iniciaría con una introducción en la que se formula el problema jurídico básico a resolver; en este caso, además, hay que delimitar el tema partiendo del concepto de huelga, para restringir la solución del caso exclusivamente al paro laboral. En este caso en concreto, el problema de la licitud de la huelga es muy amplio y puede subdividirse en otros tres problemas jurídicos: uno se refiere a la legitimación y los otros dos a los fines de la huelga; esta estructura se presentará en la introducción. Se ha decidido tratar en primer lugar el problema relativo a la legitimación, dado que parece un paso previo saber si los sujetos convocantes son adecuados, antes de adentrarse en el análisis de sus objetivos. En cuanto a los problemas jurídicos relacionados con los fines de la huelga, se tratará antes la cuestión de si la huelga puede ser considerada “política”, porque es más general, dado que la posibilidad de que sea una “huelga de solidaridad” solo afectaría a los varones; de este modo, si se determinara la ilegalidad de la huelga con carácter general, perdería relevancia la cuestión de si lo es para algunos de los posibles participantes.

En el desarrollo de la argumentación, se ha decidido defender la licitud de la huelga respecto a los tres problemas planteados. Por ello, en los tres casos se plantea primero el posible argumento en contra de la legalidad de la huelga, que se refutará posteriormente con un argumento a favor de su licitud. Al ser problemas jurídicos diferenciados, está claro que es necesario refutarlos uno a uno y no en bloque. Por último, dado que dentro de cada problema la argumentación es sencilla (con un solo argumento en contra y uno a favor), no es necesario tener en cuenta qué argumentos son más débiles y cuáles más fuertes.

Finalmente, se expondría la conclusión de la argumentación, respondiendo a la cuestión jurídica principal y aplicando la respuesta al caso concreto que se ha planteado.

CASO PARA EL ALUMNADO

En la empresa RENFE, todos los sindicatos presentes en la compañía convocan una huelga de maquinistas para exigir una mejora de las condiciones salariales de todos los trabajadores respecto al convenio colectivo que actualmente está en vigor y que se convoca para los días 29 de abril, 1 de mayo, 3 de mayo y 10 de mayo. ¿Es lícita la huelga?

Planifica una respuesta a este caso práctico, haciendo un esquema bien ordenado de las distintas ideas y argumentos. Explica brevemente por qué has elegido ese orden.

TALLER PRÁCTICO NÚMERO 7

LA REDACCIÓN FINAL

EN CASA ANTES DEL TALLER → Debes leer de manera comprensiva el **apartado 7** de la “[Guía para hacer casos prácticos](#)” que está en el Campus Virtual (páginas 17-20).

¿QUÉ HAY QUE TRAER A CLASE? → (en formato papel o electrónico)

- La descripción del taller (este texto)
- La guía para hacer casos prácticos
- Los temas 9 y 10 de los apuntes
- El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 y el fallo de la STC 11/1981

CASO DE EJEMPLO (Tomado de la STC 2/2022)

El comité de empresa de la entidad mercantil Áreas, S.A., que gestiona establecimientos de hostelería del Aeropuerto de Barajas, convocó huelga para los días 4, 5, 22, 23, 29 y 30 de diciembre, en el horario de 13:00 a 15:00 horas, afectando a 1216 trabajadores del servicio de restauración de los cuarenta y nueve puntos de venta de dicha empresa en el citado aeropuerto, entre ellos el 100 por 100 de los únicos puntos de venta al público situados en el lado de aire o en el área de embarque (la que empieza superados los controles de seguridad) de las terminales T1, T2, T3 y T4 satélite, y la práctica totalidad de los puntos de restauración de la terminal T4.

Al no llegarse a un acuerdo con la empresa sobre la fijación de servicios mínimos, la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda del Ministerio de Fomento estableció que en las zonas restringidas del “lado aire” debían prestarse los servicios mínimos mediante la apertura de la totalidad de los doce establecimientos gestionados por la empresa repartidos entre las cuatro terminales y la satélite (24,5 por 100 de los gestionados por la empresa), afectando a la totalidad de su plantilla en esa zona (el 17,75 por 100 del conjunto de la plantilla programada).

- 1. ¿Consideras que la huelga es abusiva?**
- 2. ¿Crees que son correctos los servicios mínimos establecidos**

Redacta una solución a estas preguntas, siguiendo las pautas que hemos establecido en todos los talleres (salvo la búsqueda de jurisprudencia). Preocúpate fundamentalmente por la calidad de la redacción, que va a ser lo que se va a valorar en esta actividad.

Con objeto de que pueda proporcionarse retroalimentación para los alumnos en el tiempo de la clase, no se trabajará primero un “caso de ejemplo” resuelto y después un caso para el alumnado, sino que la resolución se aportará posteriormente al

taller, como ejemplo de redacción apropiada.

RESOLUCIÓN DEL CASO PRÁCTICO DEL TALLER Nº 7

1. ¿Consideras que la huelga es abusiva?

El primer problema a resolver en el presente caso consiste en determinar si resulta abusiva una huelga convocada en los servicios de restauración de un aeropuerto, tomando en consideración que esta tiene un carácter intermitente, puesto que se sitúa solamente en determinados días del mes de diciembre y en una franja horaria que coincide con el horario habitual de almuerzo en España.

Decimos que una medida de conflicto es abusiva cuando existe una desproporción entre los sacrificios mutuos de las partes. Esto significa que la medida se plantea de tal modo que los trabajadores pueden conseguir una paralización total o muy amplia de la producción, sin sufrir por ello un perjuicio salarial equivalente.

A este respecto, el art. 7.2. del RDRT considera que se presumen como abusivas las huelgas rotatorias, las neurálgicas y las alteraciones del régimen de trabajo distintas de la huelga, como la llamada "huelga de celo". En este caso, no nos encontramos ante ninguno de estos supuestos. Nada se dice sobre las huelgas intermitentes, por lo que estas se presumen lícitas, salvo que se demuestre específicamente su carácter abusivo.

En este caso en particular, podría argumentarse que la intermitencia de la huelga produce un daño particular al empresario por dos motivos: de un lado, se convoca solo para seis días, algunos de los cuales son previos al "puente" del día de la Constitución, Nochebuena y la víspera de Año Nuevo, en los que podría haber un mayor flujo de viajeros; de otro lado, el horario de 13:00 a 15:00 es sin duda en el que existe una mayor demanda de los servicios de restauración en el aeropuerto de Barajas. Es evidente que los convocantes han seleccionado unos períodos en los que la huelga puede ser especialmente visible o relevante sin sufrir las consecuencias económicas que supondría una huelga mantenida en el tiempo de manera continuada.

No obstante, en mi opinión el hecho de que los convocantes procuren que la huelga tenga la máxima repercusión posible, en sí mismo considerado, no convierte la medida en abusiva. Por más que los trabajadores dejen de trabajar en momentos en los que la demanda de los servicios prestados por la empresa es particularmente alta, eso no quiere decir que la intermitencia provoque una perturbación en el proceso productivo que termine afectando a las franjas horarias en las que los trabajadores huelguistas prestan sus servicios con normalidad. Así pues, no se produce realmente un desequilibrio en lo que respecta a la equivalencia de prestaciones en el contrato de trabajo, por cuanto los trabajadores contribuyen con normalidad a la actividad productiva de la empresa en los períodos en los que perciben sus salarios. Cuestión distinta podría ser la de una huelga que, debido a su intermitencia, terminara afectando a la actividad productiva también en los períodos en los que los trabajadores acuden a sus puestos.

Dado que, por un lado, la huelga a la que se refiere el supuesto no responde a las características de los supuestos expresamente mencionados en el art. 7.2 RDLRT y que, por otro lado, no consideramos que la intermitencia implique en este caso una desproporción en la equivalencia de las prestaciones del contrato de trabajo, hemos de concluir que la huelga convocada no es abusiva.

2. ¿Crees que son correctos los servicios mínimos establecidos?

El establecimiento de los servicios mínimos por parte de la autoridad gubernativa es la medida más habitual que se adopta en el sistema de relaciones laborales español para cumplir con la exigencia constitucional de garantía de los servicios esenciales de la comunidad (art. 10, párrafo 2 del RDLRT de 1977 en relación con el art. 28.2 CE). Así pues, en este caso podrían plantearse dos problemas jurídicos distintos: en primer lugar, si realmente una huelga de los servicios de restauración en un aeropuerto afecta a los servicios esenciales de la comunidad y, en segundo lugar, si, en caso de que se respondiera afirmativamente a la primera cuestión, es adecuado determinar unos servicios mínimos del 100% a la hora del almuerzo en los establecimientos que están más allá del control de seguridad.

En lo que refiere a la primera cuestión, hay que partir de la base de que los servicios esenciales de la comunidad son aquellos necesarios para el disfrute de los bienes constitucionalmente protegidos. A este respecto, no cabe duda de que el transporte de pasajeros es un servicio esencial de la comunidad, puesto que se relaciona con el derecho a la libre circulación (art. 19 CE); sin embargo, el servicio de restauración del aeropuerto no parece imprescindible para que pueda producirse el tránsito aéreo. Por otra parte, podría argumentarse que está en juego el derecho a la salud de los pasajeros (arts. 15 y 43 CE), dado que el paro se produce justamente a la hora del almuerzo en España, que todas las personas necesitan alimentarse y beber y que una vez pasado el control de seguridad se reducen o eliminan las alternativas al uso de los servicios de restauración; no obstante, a mi juicio, un cese de los servicios de restauración de solo dos horas de duración no tiene un impacto significativo en la salud de los usuarios, aunque sea en el horario del almuerzo, especialmente cuando, además, existen máquinas expendedoras de comidas y bebidas que operan como alternativa a los servicios de restauración. Por todo ello, no considero que la huelga afecte a los servicios esenciales de la comunidad, de modo que no procedería fijar servicios mínimos.

De cualquier modo, para el caso de que se asumiera lo contrario, esto es, que la huelga a la que se refiere el supuesto tiene realmente un impacto sobre los servicios esenciales, es preciso analizar si los servicios mínimos fijados por la autoridad gubernativa resultan adecuados. A este respecto, hay que tener en cuenta que, aunque los servicios mínimos concretados constituyen un porcentaje reducido respecto del total de la plantilla (17'75%) abarcan el 100% de la actividad de los establecimientos situados una vez traspasado el control de seguridad. Salta a la vista que este porcentaje es excesivo, más aún cuando, como he señalado anteriormente existen máquinas expendedoras de comidas y bebidas y, además, hay agua potable en los baños. La cobertura total anula el derecho de huelga de los trabajadores implicados y termina por desactivar en gran medida la eficacia de la movilización y no parece que sea necesaria para garantizar el derecho a la salud de los

pasajeros. En todo caso, la empresa podría identificar colectivos de personas que tuvieran especiales necesidades de nutrición por su edad o enfermedad (si es que esto existe) y establecer algún tipo de preferencia en los establecimientos que permanecieran abiertos.

Por todo ello, he de concluir que los servicios mínimos fijados por la autoridad gubernativa no han sido correctos.