

PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE
DERECHO DEL TRABAJO I
GRADO EN DERECHO ALGECIRAS
(Código 10306017)
Curso 2021/2022

María Isabel Ribes Moreno

Fase 1. Encontrar problemas jurídicos

1. Caso resuelto

Dña. Luisa Gómez, graduada en Derecho por la Universidad de Cádiz, es contratada como abogada en la asesoría jurídica de Carrefour España.

¿Qué tipo de relación existe entre Dña. Luisa y Carrefour?

Determina cuál es la cuestión jurídica a resolver

La cuestión jurídica a resolver en este caso radica en determinar si el trabajo prestado por Dña. Luisa tiene encaje en la relación laboral de carácter especial de abogados en despachos o es una relación laboral común.

2. Caso para el alumnado

D. Antonio Gutiérrez que es policía nacional, está valorando seriamente afiliarse a CCOO tras detectar que se están realizando excesos de jornada que no son contabilizadas durante las guardias presenciales. Sin embargo, el responsable de afiliaciones en el sindicato le comenta que no es posible que se afilie.

¿Tiene razón el sindicato?

Determina cuál es la cuestión jurídica a resolver

Fase 2. Ubicación teórica y localización de la legislación aplicable

1. Caso resuelto

Dña. Carmen Cánovas es transportista profesional, titular de una tarjeta de transporte y disponiendo de un vehículo de su propiedad prestando servicios para varias empresas. También trabaja para Mercadona transportando mercancías con su camión a diferentes centros de venta de la provincia de Cádiz. Sus ingresos dependen en un 75 % de Mercadona, siguiendo sus directrices sobre la entrega y salida de la mercancía.

¿Existe relación laboral entre Dña. Carmen Cánovas y Mercadona?

a) Determina cuál es el problema jurídico y redáctalo como una introducción a la respuesta del caso.

La cuestión jurídica a resolver en este caso se concreta en determinar si el trabajo que se presta entre una persona titular de una tarjeta de transporte y con poder de disposición de un vehículo propio, cuyas actividades son casi en su totalidad realizadas para una sola empresa se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación del Derecho individual del trabajo.

b) Determina qué tema del programa se refiere a este tema.

El estudio de las relaciones que están incluidas y excluidas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo se hace en el Tema 1 del programa de la asignatura. Específicamente, en el epígrafe 6.1.1 se aborda el análisis de las relaciones que están excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral y, en particular, el trabajo autónomo y el trabajo autónomo económicamente dependiente.

c) Determina cuál es la legislación aplicable.

La legislación aplicable en este caso es el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establecen las inclusiones y las exclusiones del ámbito de aplicación de la norma estatutaria, junto con la disposición adicional 11ª del Estatuto del Trabajo Autónomo y los artículos 11.1 y 11.2 a) de la misma.

d) 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.

El problema jurídico que se plantea en el supuesto puede resolverse aplicando lo dispuesto en el artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores, que establece que quedan excluidas de su ámbito “En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”. Esta disposición ha de ponerse en consonancia con la disposición adicional 11ª del Estatuto del Trabajo Autónomo que dispone “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3 g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se consideran incluidas en el ámbito regulado por la presente Ley las personas prestadoras del servicio del transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. En este caso, serán trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2 d) de la presente Ley aquellos que cumplan con lo dispuesto en el artículo 11.1 y 11.2 a) de la misma”. Por tanto, se confirma la exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de la relación del transportista profesional con Mercadona, cuyas circunstancias, en principio, parece que le conformarán como un TRADE.

2. Caso para el alumnado

D. Abel Fernández, presta servicios como administrativo para la empresa consignataria Marítima de Algeciras, siendo apoderado de la compañía. Esta empresa, sita en la Avda. Virgen del Carmen de Algeciras, comparte su local con otras empresas Contenedores de Algeciras, Transitaria de Algeciras y Transportistas de Algeciras, todas ellas pertenecientes al grupo Marítimas Unidas. Con la crisis económica su empresa, Marítima de Algeciras, está sufriendo problemas de tesorería y D. Abel detecta que se le ha dejado de abonar el complemento de apoderamiento. En estas circunstancias, D. Abel se dirige al director que le informa que próximamente la empresa presentará concurso. D. Abel le manifiesta que su situación no va a variar puesto que considera el grupo Marítimas Unidas es realmente el empleador de los trabajadores de Marítima de Algeciras.

¿Tiene razón D. Abel?

- a) Determina cuál es el problema jurídico y redáctalo como una introducción a la respuesta del caso.
- b) Determina qué tema del programa se refiere a este tema.
- c) Determina cuál es la legislación aplicable.

d) 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.

Fase 3. Redactar la respuesta a casos sencillos

1. Caso resuelto

Dña. Ana García presta servicios en una pequeña empresa de pinturas sita en La Línea de la Concepción, cuya plantilla está formada por 9 trabajadores. Ante la constatación del incumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación respecto de los salarios, los trabajadores deciden iniciar un proceso electoral para elegir representantes unitarios y conseguir proteger adecuadamente sus intereses.

¿Es posible elegir representantes unitarios en una empresa o centro de trabajo de 9 trabajadores?

Respuesta sin ningún valor: Si.

Respuesta insuficiente: Si, según lo dispuesto en el artículo 62.1 párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores.

Respuesta adecuada:

En el supuesto que nos ocupa la cuestión que se plantea es determinar si una empresa o centro de trabajo con menos de once trabajadores pueden celebrar elecciones sindicales. La respuesta se encuentra en el artículo 62.1 párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores que establece “La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría”. Por consiguiente, en función de lo establecido en el precepto no cabe dar una respuesta al problema jurídico consistente en un sí o un no genérico, sino que habrá de tenerse en consideración la existencia de una decisión mayoritaria por parte de los trabajadores de la empresa a tal efecto.

Como conclusión, los trabajadores de la empresa podrán iniciar un proceso de elecciones sindicales.

2. Caso para el alumnado

La empresa Zapaterías Cachalote cuenta con cinco centros de trabajo en la provincia de Cádiz. Uno en Cádiz de 4 trabajadores, otro en La Línea de 9 trabajadores, otro en San Roque de 4 trabajadores, otro en Los Barrios de 5 y otro en Algeciras de 3. El convenio colectivo aplicable a la empresa no incluye disposición alguna sobre el sistema de representación de los trabajadores. D. Francisco Moragues, que trabaja en el centro de trabajo de La Línea se dirige al sindicato UGT, al que está afiliado, para solicitarle que promueva elecciones sindicales en la empresa a fin de constituir un delegado de personal conjunto.

¿Es correcta la actuación de D. Francisco?

Redacta una solución completa a este caso práctico. Debes escribir una breve introducción en la que determines cuál es el problema jurídico a resolver y dar una respuesta fundada en Derecho, expresando con claridad tus conocimientos y la aplicación al caso.

Fase 4. La búsqueda de argumentos

1. Caso resuelto

D. Eugenio García forma parte del comité de empresa de Transportes y Aduanas Portuenses. La empresa abona a todos los trabajadores que prestan servicios en el turno de 8:00 a 16:00 horas o de 16:00 a 24:00 horas o que finalizan posteriormente a las 23:00 horas medio de transporte para el desplazamiento del domicilio al trabajo y viceversa. Igualmente, cuando no puede hacerse uso del citado medio de transporte un plus cuyo importe es equivalente al coste del transporte público colectivo por cada día de trabajo efectivo, y que asciende a 4,30 euros por viaje. Al hacer uso del crédito sindical durante ciertos días durante los últimos 4 meses, D. Eugenio reclamó a la empresa el abono del citado plus de transporte correspondiente a los días que disfrutó del mencionado crédito horario sindical. La empresa deniega la solicitud de abono del plus de transporte.

¿Es correcta la decisión de la empresa?

Busca argumentos a favor y en contra de la decisión empresarial y decide cuál es la respuesta correcta, fundada en Derecho.

ARGUMENTOS A FAVOR	ARGUMENTOS EN CONTRA
F.1. La doctrina constitucional sobre integridad de remuneración de las horas sindicales no comprende los conceptos extrasalariales	C.1. Cualquier minoración retributiva a los representantes de los trabajadores vulnera el derecho de libertad sindical
F.2. El plus de transporte es un concepto extrasalarial	C.2. En ocasiones, la jurisprudencia ha admitido como parte del derecho a integridad de remuneración la percepción de tanto conceptos salariales como extrasalariales
F.3. Se trata de una indemnización compensatoria por un traslado que no se ha realizado	C.3. La falta de abono del complemento supone un elemento desincentivador del desempeño de funciones representativas
F.4. No se abona a aquellos trabajadores que no cumplen con las condiciones establecidas	C.4. Durante el crédito horario el trabajador puede tener que desplazarse a la empresa para la realización de actividad sindical

2. Caso para el alumnado

Dña. Olga Villanueva lleva trabajando en la empresa Electrosur (dedicada al suministro al por mayor de material eléctrico) como oficial de primera electricista, con sucesivos contratos temporales, desde el 1 de junio de 2018 hasta el 21 de junio de 2021. Dña. Olga el 28 de mayo de 2021 secundó una acción de huelga convocada por varias centrales sindicales. Al día siguiente, Dña. Olga recibió una notificación de la empresa en la que se le notificaba que su contrato quedaría extinguido el día 21 de junio.

¿Puede calificarse como contraria al derecho a huelga esta decisión empresarial?

Busca argumentos a favor y en contra de la posición de la empresa y, tras analizarlos, decide y razona cuál es la respuesta correcta fundada en Derecho.

Fase 5. Uso de la doctrina y de la jurisprudencia

1. Caso resuelto

Dña. Pilar Ledesma trabaja en una empresa de componentes informáticos. En la empresa, el sindicato CCOO negoció en su día un convenio colectivo extraestatutario con condiciones que en algunas cuestiones se encuentran por muy ventajosas. Dña. Pilar, consciente de que su salario y condiciones, aun ajustadas al convenio colectivo estatutario de aplicación, son inferiores a las pactadas en el convenio colectivo extraestatutario, considera que está siendo objeto de un trato discriminatorio ya que debería haberse aplicado de forma automática las condiciones del convenio extraestatutario a todos los trabajadores.

¿Tiene razón Dña. Pilar?

El problema jurídico que se plantea en el presente es caso es determinar la eficacia de un convenio colectivo extraestatutario.

Para ver cómo los tribunales han abordado esta cuestión se ha realizado una búsqueda de sentencias en la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, comenzando por las sentencias del Tribunal Supremo, en las que se ha incorporado el término de búsqueda "convenio colectivo Y estatutario". Encontramos varias sentencias, si bien, en relación con la cuestión planteada, puede utilizarse lo dispuesto en la STS de 27/10/2021 (nº recurso 4312/2018, ECLI:ES:TS:2021:4094), en cuyo fundamento de derecho tercero se analiza el valor del convenio colectivo extraestatutario. Así, "la doctrina y la jurisprudencia (constitucional y ordinaria), viene admitiendo la realidad de la existencia y eficacia, si bien limitada, de otros acuerdos adoptados entre los representantes de los trabajadores y empresarios, al margen de las normas estatutarias (denominados pactos, acuerdos o convenios extraestatutarios o de eficacia limitada), los que gozan también de soporte en el art. 37.1 CE, aunque sin el carácter "erga omnes" del convenio estatutario. Por otra parte, la misma sentencia refiere doctrina y establece que "en cuanto a los sujetos a los que se aplican y, en su caso, a la extensión a otros sujetos, se ha afirmado, por una parte, que solamente se aplican a los representados por el sindicato firmante y que, por tanto, "para aplicarlos a los representados por el sindicato que lo firma es preciso conocer a sus afiliados" y "existe un deber de sigilo profesional por ambas partes, y no se trata de un conocimiento de datos para publicarlos, ni tan siquiera en el ámbito de la empresa" (STC 145/1999 de 22-julio); y, por otra parte, que "La extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron, no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes en él no participaron, pero la adhesión de éstos, como adhesión libre, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea, por lo que en ningún caso puede imputarse a tales cláusulas, jurídicamente irrelevantes, la lesión de un derecho ajeno" (STC 108/1989 de 8-junio)."

Por tanto, aunque en este caso los hechos que han dado lugar a la sentencia no coinciden con el que se ha referido en el supuesto planteado, la solución que se expone sirve para resolverlo, ya que no cabe hablar de discriminación sino de diferencias de régimen jurídico entre diferentes sujetos en la empresa. Es más, no cabe su extensión automática puesto que la trabajadora no parece estar afiliada al sindicato pactante, ni tampoco que se haya adherido libremente a sus cláusulas, por lo que no se le habrá de aplicar lo dispuesto en el convenio colectivo extraestatutario.

2. Caso para el alumnado

D. Luis Ibáñez desempeña funciones de apoderado en la entidad bancaria Banco del Comercio y es graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz. Siendo conocedor que el sindicato UGT había firmado un convenio colectivo extraestatutario en su empresa, existente un convenio colectivo sectorial vigente, analiza sus cláusulas y estima que la regulación perjudica, en parte, a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Por ello, dirige un correo electrónico a la representación sindical exponiendo que se trata de una conducta contraria a la legalidad vigente y que vulnera la prohibición de concurrencia.

¿Tiene razón D. Luis?

- a) Determina el (los) problema (s) jurídico (s) y busca alguna sentencia que te ayude a resolverlo.
- b) Determina el (los) fundamento (s) jurídico (s) que se refiere(n) al problema.

Fase 6. Ordenar las ideas. Estructura y disposición de la argumentación. Fase 7. Redacción final.

1. Caso resuelto

D. Santiago Fernández es miembro del comité de empresa de Segurisa, empresa de seguros que tiene más de 750 trabajadores distribuidos por toda España en 20 centros de trabajo. D. Santiago es delegado sindical y, a su vez, miembro del comité de empresa de su centro de trabajo cuya plantilla es de 150 trabajadores y por ese motivo disfruta de un crédito horario de 20 horas mensuales. Sin embargo, el representante, tras unas jornadas en su sindicato en las que comenta su situación con los restantes compañeros, solicita de la empresa el derecho a disponer de las horas sindicales (40), no acumulables, en lugar de las que dispone como miembro del Comité de Empresa. La sección sindical está constituida a nivel empresarial y cuenta con dos delegados sindicales.

La empresa, no obstante, le responde que los derechos sindicales contemplados en el artículo 10.3 LOLS no son aplicables cuando el ámbito de representación en la empresa no se corresponde con el ámbito en que es efectuado el cómputo de los 250 trabajadores exigidos por dicha Ley Orgánica para el establecimiento de la sección sindical.

¿Tiene razón D. Santiago?

Fase 6. Ejemplo de esquema:

1. Introducción para ubicar el caso práctico planteado, identificando el problema jurídico.
2. Análisis legal y jurisprudencial del artículo de los artículos 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 Ley Orgánica de Libertad Sindical.
3. Aplicación de los artículos 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 Ley Orgánica de Libertad Sindical al caso concreto.
4. Conclusión.

Fase7. Redacción final:

El problema jurídico que se plantea en el presente es caso es determinar cuál es el crédito horario que se atribuye a un trabajador que concentra la doble cualidad de representante unitario y sindical.

La solución a esta disyuntiva ha de resolverse interpretando de forma conjunta lo dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 Ley Orgánica de Libertad Sindical. El artículo 68 e) establece respecto de las garantías de los representantes de los trabajadores que podrán “Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: (...) 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas. (...)”. Por otro lado, el artículo 10.3 de la LOLS recoge que “Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa (...)”.

En primer lugar, es visible que el propósito de la LOLS es la de establecer una garantía mínima para aquellos representantes sindicales que no tengan el carácter de representantes unitarios, a fin de que disfruten de los mismos derechos que éstos. Sin embargo, dicho precepto no puede servir para disminuir un derecho como es el de crédito horario a los delegados sindicales, menos aun cuando puede ser superior al que se disfruta como miembro del órgano unitario.

En segundo lugar, como elemento interpretativo podemos aportar lo expuesto en la sentencia (STS de 10 de mayo de 2017, nº de recurso 88/2016, ECLI: ES:TS:2017:2189) que reiterando doctrina, en un supuesto similar, refiere lo siguiente: Por una parte, el sindicato, haciendo uso de su derecho de libertad sindical, puede organizar libremente su estructura representativa en la empresa, tanto en centros de trabajo como en la propia empresa. Al haberse constituido la sección sindical a nivel empresarial “ese mismo ámbito es el que ha de tomarse en cuenta para determinar su derecho a designar delegado sindical al amparo del artículo 10.1 LOLS. Obviar las consecuencias que ello posee en orden al disfrute de garantías o derechos mediante el argumento de que los trabajadores designados ya poseen la condición de representantes unitarios equivale a banalizar una estructura representativa (la del delegado sindical) en la que confluyen aspectos heterogéneos de la libertad sindical (individuales, colectivos, estáticos, funcionales, legales, auto organizativos). Dicho de otro modo: la garantía naturalmente predicable del delegado sindical es neutralizada por la sentencia recurrida con el argumento de que ya posee otra”. Esta última interpretación conduciría a postergar “la (superior) garantía que es propia del delegado sindical para que prevalezca la (menor) del representante unitario”.

Asimismo, la sentencia justifica la interpretación en favor de la concesión de la garantía específica que posee el delegado sindical en materia de crédito horario, ofreciendo los siguientes seis argumentos (presentes en el Fundamento jurídico 4º,2 C): En primer lugar, hace mención expresa de “La primacía del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) sobre el de participación en la empresa a través de representantes (art. 129.2 CE)”. En segundo lugar, recuerda “La imposibilidad de disponer del derecho que la Ley otorga al delegado sindical (art. 3.5 ET) y la nulidad de las decisiones empresariales que socaven la libertad sindical (art. 12 LOLS). En tercer lugar, destaca la interpretación teleológica de la disposición de la LOLS resaltando que “la norma en modo alguno ha querido rebajar los derechos de un delegado sindical cuando ya posee otro título representativo, sino conferir unas garantías a quien pasa a desempeñar el cometido de delegado sindical”. En cuarto lugar, también hace referencia al criterio de interpretación lógico de las normas correspondientes cuya finalidad es “resolver el problema haciendo prevalecer el estatuto de representante unitario con motivo de que ya se disfrutaba de él, implica que en la hipótesis inversa (primero delegado sindical, luego representante unitario) prevalecería el

estatuto de delegado sindical, lo que aboca a soluciones opuestas a partir de un dato casual y denota que no se trata de un criterio acertado”. En quinto lugar, el hecho de que “No está en juego solo el derecho a un mayor o menor crédito horario de las personas afectadas (delegados sindicales) sino que también aparece afectado por la solución el sindicato que ha designado a sus delegados (y los representados); la solución acogida en instancia menoscaba los derechos legalmente queridos para quien representa al sindicato en casos como el presente. Y por último, señala que “La funcionalidad del crédito horario es diversa en el caso de representantes unitarios y de delegados sindicales. Respecto de esto segundos, la especialidad de su designación confiere a la Sección un amplio margen de discrecionalidad para acordar la revocación del mandato y, con ella, la pérdida del derecho al crédito. Es decir, la titularidad individual del derecho al crédito se halla fuertemente mediatizada por su finalidad facilitadora de la acción sindical en la empresa, que corresponde originalmente a las secciones sindicales”.

Como conclusión, debe entenderse que en las circunstancias descritas se justifica que el representante en el que concurren ambas condiciones tiene derecho al disfrute del crédito horario superior para el ejercicio de ambas funciones representativas.

2. Caso para el alumnado

D. José Moreno es miembro del comité de empresa de Acerías Españolas, desempeñando esta función representativa durante los tres últimos años, habiendo sido presentado por CCOO. Hace dos meses que D. José se ha separado y está asumiendo la custodia compartida de sus dos hijos, mellizos de cuatro años. Por ello, recoge a sus hijos durante el horario laboral haciendo uso del crédito horario que tiene reconocido para el ejercicio de su actividad representativa.

Tras distintos comentarios en el trabajo, el director de recursos humanos conoce dicha situación, de hecho, ha recibido varios mensajes a través de la intranet de diferentes trabajadores considerando que el representante no cumple con su cometido y que debería revocarse su mandato. Por ello, el director de recursos humanos, tras debatirlo con el director gerente, ha contratado un detective que le ha filmado durante varias semanas recogiendo a sus hijos del colegio en horario laboral. Una vez visionadas las filmaciones, y ponerlo en conocimiento con la dirección, el director de recursos humanos convoca al trabajador y le comunica la extinción de su contrato por violación de la buena fe contractual.

¿Es ajustada a derecho la decisión del director de recursos humanos de Acerías Españolas?