

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) o visualizar el vídeo nº 4 “[La búsqueda de argumentos](#)”.

¿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, junto con otros cinco trabajadores que no están en ninguna candidatura, alegando causas organizativas y productivas. La trabajadora impugna la extinción ante la jurisdicción social, señalando que se trata de un despido nulo 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 realmente no existen causas organizativas o productivas. 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 candidata	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 causas organizativas y productivas 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