

LLUVIA DE IDEAS DE ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE UNA DETERMINADA POSICIÓN JURÍDICA

ASIGNATURA: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Antonio Álvarez del Cuvillo¹

Universidad de Cádiz

1. PROMPT

Te voy a poner un caso práctico de Derecho Colectivo del Trabajo (español). No quiero que lo resuelvas, sino solo que plantees dos opciones interpretativas, escojas una y hagas una tabla con argumentos a favor y argumentos en contra de estas posturas. Los argumentos a favor deben aparecer a la izquierda y los argumentos en contra a la derecha. Dentro de los argumentos a favor debería haber argumentos específicamente dirigidos a refutar argumentos en contra. Numera los argumentos a favor como F1, F2, F3.. y los argumentos en contra como C1, C2, C3... Piensa el máximo número de argumentos posibles.

2. ENUNCIADO DEL CASO PRÁCTICO

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

¹ Esta obra está licenciada bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)). Se permite compartir y adaptar la obra, siempre que se otorgue crédito al autor original, no se use con fines comerciales y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia.

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.

3. RESPUESTA DE CHATGPT

A continuación se presentan las dos opciones interpretativas principales en relación con el caso práctico planteado:

Opción interpretativa A:

La trabajadora Raquel Núñez debe ser incluida en la candidatura presentada por CCOO, ya que, aunque su contrato fue extinguido, ha impugnado dicha extinción como despido nulo por vulneración de la libertad sindical, por lo que mantiene derechos electorales pasivos provisionalmente hasta que recaiga sentencia firme.

Opción interpretativa B:

La trabajadora Raquel Núñez no puede formar parte de la candidatura, ya que en la fecha efectiva de presentación de candidaturas había perdido su condición de trabajadora de la empresa, siendo este requisito imprescindible para el reconocimiento del derecho electoral pasivo.

Opción elegida: Opción interpretativa A

"La trabajadora Raquel Núñez debe ser incluida provisionalmente en la candidatura presentada por CCOO."

A continuación se presentan los argumentos a favor (F) y en contra (C) de esta opción interpretativa en formato de tabla comparativa.

Argumentos a favor (F)

Argumentos en contra (C)

F1: La exclusión provisional de la trabajadora vulneraría potencialmente derechos fundamentales protegidos constitucionalmente, como la libertad sindical (art. 28.1 CE), dado que la trabajadora denuncia específicamente que el despido constituye una represalia antisindical. El principio pro libertate sindical exige garantizar provisionalmente estos derechos.

F2: La extinción contractual no es firme, ya que está sometida a litigio. Hasta la firmeza de la sentencia, el principio general de tutela cautelar debería primar y, por tanto, admitir provisionalmente su inclusión. Esto evitaría perjuicios irreparables en caso de que finalmente se declarase la nulidad del despido.

F3: La exclusión podría fomentar comportamientos empresariales antisindicales mediante despidos preventivos, creando un efecto intimidatorio (chilling effect) sobre la actividad sindical futura en la empresa. Admitir la inclusión provisional supondría una protección efectiva frente a estas prácticas.

F4: La jurisprudencia social suele adoptar una interpretación protectora en materia de derechos fundamentales, por lo que admitir provisionalmente a la candidata encaja mejor con los estándares interpretativos exigidos por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo en casos similares.

C1: Para tener derecho electoral pasivo es imprescindible mantener vínculo laboral vigente con la empresa en el momento de la presentación de la candidatura (art. 69.2 ET). La trabajadora no cumplía este requisito, pues la extinción de su contrato se había producido con anterioridad.

C2: La posibilidad de que una sentencia declare nulo el despido no implica necesariamente la existencia actual del vínculo laboral, que está interrumpido desde la fecha efectiva de la extinción. El derecho electoral pasivo requiere un vínculo laboral efectivo y actual.

C3: Permitir la inclusión de trabajadores despedidos provisionalmente podría llevar a abusos o incertidumbre jurídica en la composición de candidaturas electorales, especialmente si el proceso judicial se dilata, generando inestabilidad e inseguridad jurídica en los procesos electorales sindicales.

*C4: Las decisiones provisionales pueden generar **conflictos y controversias adicionales en el seno de la representación laboral electa** si, finalmente, la trabajadora no es reintegrada judicialmente. Esto podría afectar negativamente al normal funcionamiento del comité de empresa elegido.*

*F5: El principio de **continuidad de la representación sindical y estabilidad del proceso electoral** recomienda admitir provisionalmente la candidatura de la trabajadora, evitando la alteración artificial de listas por decisiones empresariales cuestionadas judicialmente.*

C5: Desde una interpretación literal y estricta del Estatuto de los Trabajadores, el requisito del vínculo laboral debe cumplirse en el momento de presentación efectiva de la candidatura. Admitir excepciones podría desnaturalizar este requisito y sentar precedentes problemáticos.

F6 (Refutación de C1 y C2): El requisito de vínculo laboral efectivo debe interpretarse conforme a la Constitución y al principio de protección de la libertad sindical. La situación actual no es una extinción definitiva sino controvertida judicialmente, por lo que provisionalmente debe prevalecer la protección constitucional frente a criterios literales.

F7 (Refutación de C3): El supuesto riesgo de abuso mencionado por el argumento C3 es hipotético y excepcional; en cambio, la protección inmediata y provisional de derechos fundamentales es una obligación constitucional y prioritaria, frente a potenciales abusos marginales que pueden ser adecuadamente corregidos mediante decisiones judiciales posteriores.

F8 (Refutación de C4): La posible controversia en el comité sería temporal y controlable judicialmente. En cambio, una exclusión anticipada supone un daño irreversible al derecho fundamental de la trabajadora que no podría repararse adecuadamente ni aunque luego se ganara el juicio.

F9 (Refutación de C5): El requisito literal del Estatuto de los Trabajadores (art. 69.2 ET) debe interpretarse integrando criterios constitucionales de tutela efectiva de derechos fundamentales (art. 24 CE) y libertades sindicales (art. 28.1 CE), admitiendo provisionalmente esta candidatura mientras no exista una resolución judicial definitiva en contra.

Conclusión provisional:

La opción interpretativa A (incluir provisionalmente a la trabajadora) ofrece una protección más efectiva a los derechos fundamentales implicados (libertad sindical y tutela judicial efectiva). Aunque admite riesgos relacionados con posibles incertidumbres jurídicas provisionales, estos riesgos parecen menores frente al daño irreparable que implicaría excluir preventivamente a la trabajadora de la candidatura. Por ello, desde una perspectiva constitucional y protectora de derechos fundamentales, la opción interpretativa A es preferible.

4. CRÍTICA Y CAUTELAS

Aunque en el prompt se pedía expresamente a ChatGPT que no resolviera el caso, emite finalmente una conclusión final relativa a la opción que ha tomado. En este caso, se pretendía que eligiera una de las dos opciones solamente como herramienta metodológica, para configurar argumentos a favor y en contra. El hecho de que ChatGPT resuelva el caso podría condicionar el pensamiento del alumno o alumna. A tal efecto, resulta más oportuno que se redacte el prompt de otro modo, indicándole cuál es la posición de referencia, sobre la que tiene que buscar argumentos a favor o en contra.

Resulta interesante contrastar el resultado con [mi propia respuesta “humana” al mismo ejercicio \(pp. 11-12\)](#). Aparentemente, ChatGPT ha aportado más argumentos, pero, a mi juicio, esto no es cierto.

Los argumentos de ChatGPT son muy abundantes porque también son muy repetitivos. Esto no es malo. Al contrario, se ha pedido en el prompt que busque el máximo número de argumentos posibles, lo que nos lleva a la dinámica de la “lluvia de ideas”. En una “lluvia de ideas” no pueden censurarse previamente las ideas porque resulten repetitivas, sino que hay que apuntarlas todas. Las reiteraciones pueden suponer diferencias de matiz significativas. Sin embargo, eso no implica que después tengamos que recoger todos los argumentos que se

nos dan en la misma forma con que ChatGPT los ha recogido. La IA sirve únicamente como fuente de inspiración, pero luego nosotros tendremos que seleccionar las ideas relevantes.

ChatGPT ha detectado bien el problema básico del caso, que es el de la posible vulneración de la libertad sindical si no se admite provisionalmente la candidatura de la trabajadora. Sin embargo, no ha sabido encontrar algunos argumentos muy relevantes. En concreto, se ha olvidado el argumento “en contra” de la admisión provisional más importante de todos, que es el hecho de que se había extinguido simultáneamente y por la misma causa el contrato de otros trabajadores que no formaban parte de la candidatura. De hecho, el supuesto está basado en un caso real, en el que, como árbitro admití provisionalmente la candidatura, pero posteriormente el juez anuló el laudo en base a este argumento.

En basa a ello, si el alumno o alumna traspasa automáticamente la respuesta, podría estar olvidando argumentos importante. Por consiguiente, es importante que el alumnado haga primero el ejercicio por sí mismo, buscando sus propios argumentos a favor y en contra. Solo entonces puede acudir a la IA para que le aporte una visión alternativa que podría enriquecer su perspectiva previa. En cambio, si no hay ninguna perspectiva previa que enriquecer, el resultado va a ser muy superficial.

He destacado en rojo algunos argumentos que resultan discutibles por su ambigüedad. En mi opinión, parecen razonables a primera vista, pero están un tanto vacíos de contenido real. En primer lugar, se dice que las soluciones provisionales pueden producir conflictos o controversias en la representación electa. No se entiende muy bien qué es lo que se quiere decir, ni se sabe a qué conflictos puede referirse. Si se está haciendo referencia a la incertidumbre sobre la legitimidad del órgano electo, esta se producirá en todo momento, mientras esté pendiente la decisión judicial, tanto si se ha admitido provisionalmente la candidatura como si no. Por otra parte, no se comprende la referencia a los principios de continuidad en la representación sindical y de estabilidad del proceso electoral. El primero de ellos parece que se refiere al mantenimiento de la representación aunque cambie la titularidad de la empresa; el segundo se refiere al mantenimiento

Conclusión: como en las demás actividades, debe recordarse que el uso de la IA para buscar argumentos a favor o en contra de una posición jurídica tiene un carácter auxiliar y no debe sustituir en ningún caso la reflexión crítica del alumno o alumna. Para ello resulta conveniente que se utilice esta dinámica solo cuando se haya hecho previamente sin ayuda de ninguna herramienta de IA. Asimismo, los resultados no pueden traspasarse a la solución del caso mecánicamente, sino que deben considerarse como una mera fuente de inspiración.