

## **EJERCICIOS TEMA 1. EJEMPLAR PARA ALUMNO**

### **Ejercicio 1.1. Cuestiones polémicas**

Individualmente o, a discreción del profesor, por parejas, los alumnos buscan al menos una cuestión polémica o discutible en los epígrafes 1, 2 y 3 (una por cada epígrafe). Deben identificarla y escribirla, indicando por qué creen que es polémica. Se da un tiempo pequeño (por ejemplo, 10 minutos). Posteriormente, cada uno de ellos debe exponerlo oralmente.

### **Ejercicio 1.2. Argumentación no jurídica**

El alumno debe trabajar en clase una argumentación completa que sea de su interés y que no tenga un carácter jurídico. Puede versar sobre política, sobre fútbol, sobre música o arte, sobre ciencia o filosofía o sobre cualquier tema que no sea jurídico. Puede que el tema escogido tenga derivaciones jurídicas (por ejemplo, el aborto), pero deberá tratarse desde estas otras perspectivas. Puede hablarse de política del Derecho pero no de interpretaciones jurídicas.

Aunque cada alumno trabaja individualmente un problema de argumentación, es bueno que el ejercicio se trabaje por parejas, de modo que puedan contarse mutuamente lo que están haciendo y aconsejarse mutuamente.

El ejercicio se hace por fases sucesivas. Al final de cada fase hay una puesta en común y el profesor corrige (o los demás debaten) sobre lo que cada uno ha preparado. En este debate o crítica se pueden ir incorporando datos del marco teórico.

*Fase 1. Determinación de la cuestión polémica*

*Fase 2. Decantarse por una opción*

*Fase 3. Inventar argumentos a favor de la opción escogida*

*Fase 4. Inventar argumentos en contra de la opción escogida e intentar rebatirlos*

*Fase 5. Ordenar el argumentario*

*Fase 6. Redacción*

### **Ejercicio 1.3. Localizar derechos en la Constitución**

Sin ayuda de los apuntes, los estudiantes deben analizar la Constitución Española, enumerando todos los derechos fundamentales de ciudadanía que pueden proyectarse sobre la relación de trabajo.

### **Ejercicio 1.4. Identificar derechos fundamentales y cuestiones polémicas en microcasos**

En los siguientes microcasos

- Plantéate cuáles son los derechos fundamentales que PODRÍAN entrar en juego  
-Identifica cuáles son las cuestiones polémicas (si hay varios problemas posibles, distingue entre varios problemas)

A) Luisa se presenta como candidata para un puesto de profesora de matemáticas en un colegio religioso. La entrevista de trabajo va muy bien y le dicen que casi seguro que tiene el puesto. Sin embargo, el entrevistador se mete en su facebook y descubre que hay grandes cantidades de fotos en las que aparece de fiesta, con claras influencias de los efectos del alcohol y vestimenta “provocativa”. La empresa decide que no da el perfil para el puesto por esta razón.

B) La empresa revisa el uso de internet de los trabajadores de la oficina y descubre que Ángel ha estado entrando con el ordenador de la oficina durante períodos cortos en un portal de contactos gay. Por este motivo, lo despide.

C) María acude a una entrevista de trabajo para un puesto de atención al público. Tiene claros problemas de obesidad. La empresa rechaza su candidatura por entender que su imagen personal no responde a la imagen que quiere proyectar la empresa.

D) El director del Instituto de la Juventud emite una circular con el siguiente contenido:

*"La formulación de críticas u opiniones sobre las medidas que el Gobierno de la nación proyecta adoptar en el ejercicio de sus funciones, realizadas durante el desempeño del puesto de trabajo, no resulta compatible con los deberes que incumben a los empleados públicos, inspirados en los principios de objetividad, neutralidad, imparcialidad y dedicación al servicio público. En lo sucesivo, tales críticas, formuladas al margen de los cauces de representación y participación de los empleados públicos, se pondrán en conocimiento de la Inspección General de Servicios del Departamento, por si fuera constitutiva de falta disciplinaria, sancionable conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público".*

Esta circular se emite como consecuencia de unos e-mails enviados por funcionarios en los que se criticaban los recortes del Gobierno, contestando un e-mail en el que se planteaban quejas por la supuesta suciedad de las instalaciones con motivo de una huelga de la contrata de limpieza.

E) Un médico que trabaja en un hospital público se niega a realizar abortos porque considera que este acto se opone a sus principios filosóficos (no religiosos, puesto que es agnóstico). El centro le abre un expediente disciplinario.

### **Ejercicio 1.5. Esquematizar fragmento de una sentencia**

Los alumnos deben leer de manera comprensiva el fragmento de una sentencia y hacer un esquema BREVE de los puntos fundamentales de la argumentación.

FUNDAMENTOS 6 (fragmento)y 7 DE LA STC 98/2000

“Precisando más, para enjuiciar desde la perspectiva constitucional la cuestión objeto del presente recurso de amparo, debe recordarse que la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo (STC 88/1985, de 19 de julio, F. 2, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC6/1988, de 21 de enero, 129/1989, de 17 de julio, 126/1990, de 5 de julio, 99/1994, de 11 de abril, 106/1996, de 12 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1997, de 6 de mayo). En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos (SSTC 99/1994, de 11 de abril, F. 4; 6/1995, de 10 de enero, F. 2; 106/1996, de 12 de junio, F. 5, y 136/1996, de 23 de julio, F. 6), perspectiva ésta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral (SSTC 99/1994, F. 4, y 6/1995, de 10 de enero, F. 2). [...]

En definitiva, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre, F. 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, F. 7, y 106/1996, F. 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, F. 7, 6/1995, F. 3 y 136/1996, F. 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir, en ningún caso, a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre [ RTC 1989, 171], 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, F. 22).

Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven«el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Ejercicios tema 1*  
*Curso 2013/2014*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*

libertad constitucional»(STC 6/1988, de 21 de enero). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva»(STC 99/1994).Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada (SSTC 20/1990, de 15 de febrero, 171/1990, de 12 de noviembre, y 240/1992, de 21 de diciembre, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo (SSTC 170/1987, de 30 de octubre, 4/1996, de 16 de enero, 106/1996, 186/1996, de 25 de noviembre, y 1/1998, de 12 de enero, entre otras muchas).

Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad.

**Ejercicio 1.6. Cuestiones de autoevaluación (tomadas de los apuntes)**

**Autoevaluación**

(El alumno debe estar seguro de que sería capaz de responder a las siguientes preguntas)

- ✓ ¿En qué consisten la “eficacia horizontal” y la “eficacia vertical” de los derechos fundamentales?
- ✓ ¿Cuáles son las diferencias en el tratamiento de los derechos fundamentales en las Constituciones liberales y sociales?
- ✓ ¿Qué rasgos determinan que un derecho sea considerado “fundamental”?
- ✓ ¿En qué medida las Directivas comunitarias pueden aplicarse directamente en el ordenamiento interno?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia entre el “desarrollo”, la “regulación” y la “especificación” de un derecho fundamental?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia entre las “reglas” constitucionales y los “principios” constitucionales?
- ✓ ¿En qué consisten los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad?