

EJERCICIOS TEMA 7

A continuación se enuncian varios ejercicios que se han visto anteriormente desde el punto de vista sustantivo. Ahora se trata de:

- identificar quiénes podrían considerar vulnerados sus derechos fundamentales (con razón o sin ella, ahora no nos ocupamos de este tema).
- determinar cuáles podrían ser en este caso las vías posibles de tutela
- concretar qué tipo de pretensiones o peticiones podrían plantearse en cada caso

1. Elena entra a trabajar de cajera en un supermercado. Un día en que se toma una pastilla, una compañera le pregunta por la causa y ella le responde que está tomando la medicación porque tiene un trastorno bipolar. A los pocos días, la noticia ha llegado a todos los trabajadores de la empresa. Antes de que termine el período de prueba, la empresa decide rescindir el contrato sin explicar la causa de la extinción.
2. En una empresa de pequeña dimensión, los trabajadores tienen relaciones de cierta confianza y a menudo comparten anécdotas de su vida sexual y amorosa. En el curso de estas conversaciones sale a la luz que Juan es aficionado a las prácticas sadomasoquistas consensuadas como la administración de latigazos a una pareja atada y con privación visual. Este descubrimiento crea un debate muy agitado en el que varios trabajadores le dicen que está loco y que es peligroso y que no quieren trabajar con él. Días después de esta discusión, Juan es despedido, poniéndose a su disposición la indemnización por despido improcedente.
3. Javier tiene diagnosticada una disforia de género y está esperando una intervención quirúrgica para cambiarse de sexo. Entretanto, se hace llamar “María” y se viste como una mujer. Trabaja como “limpiadora” en una oficina, pero habla con su jefe para intentar acceder a una vacante como vendedora. Su jefe le dice que no quiere que esté en un puesto de atención al público, porque se le nota que biológicamente es un hombre y esto puede hacer que los clientes se sientan incómodos. ¿Está justificado el rechazo?
4. En marzo de 2010, George Becali, propietario del Steaua de Bucarest hace las siguientes declaraciones: *“No cojo a un homosexual en el equipo ni aunque el [FC Steaua] tenga que cerrar [...] Nada pinta un gay en mi familia y él [FC Steaua] es mi familia. Prefiero jugar con alguien de la cantera que con un gay. Para mí esto no es discriminación. No pueden obligarme a que trabaje con cualquiera. Yo también tengo derecho a trabajar con quien quiera, igual que ellos tienen sus derechos.”* [Cfr. [STJCE Asociația Accept, 2013](#)] **Aunque se incorpora una referencia internacional porque es un caso real, en la resolución los alumnos deben operar como si se tratara de un club español.**
5. En unos grandes almacenes, el sistema de ascensos a determinados puestos de importancia se rige por la regla de libre designación por parte de los superiores; los criterios por los que se cubren las vacantes son opacos (no existe transparencia respecto al número de vacantes ni los requisitos necesarios, ni se comunican a los trabajadores o a los sindicatos; las estadísticas demuestran que, aunque el número de mujeres que trabajan en la empresa es muy superior al de varones, la proporción de varones en los ascensos es mucho mayor que la de mujeres. [Cfr: STS (Social) de 18-7-2011 (número de recurso 133/2010)].
6. 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.

7. Un encargado de tienda suele hacer comentarios directos sobre los “pechitos” de sus dependientas que son consentidos por estas. En una ocasión, después de una pequeña discusión con una subordinada por un problema de horarios fue a pedirle disculpas y ella le dijo que no estaba enfadada. Entonces él le contestó “dame un beso”. Ella fue a darle un beso en la mejilla pero el encargado le besó en la boca, chupándole los labios y le tocó un pecho diciendo a continuación “¡Ay, qué tetitas tienes!”. Basado en el caso de la STSJ (Social) Andalucía 14-3-2013. Supongamos que la empresa no ha tomado medidas específicas frente al acoso y que tampoco toma especiales medidas frente al presunto acosador.
8. D. Andrés trabaja como publicista. Su jefe lo llama para una reunión privada a puerta cerrada. Allí le recrimina un error que supuestamente ha tenido (aunque según D. Andrés el error realmente lo ha tenido su jefe y está tratando de proyectar su responsabilidad). En dicha reunión, su jefe le llama “idiota”, “lelo”, le dice que “no sabe hacer la 'o' con un canuto” y que “o bien es subnormal, o bien está trabajando secretamente para la competencia”.
9. Como D. Andrés conoce a su jefe y se esperaba algo así, graba la conversación con su móvil, por si tuviera que utilizarla en el futuro como prueba en un juicio.
10. Lucía es una representante del Comité de Empresa que se encuentra en un proceso de negociación de un convenio colectivo. En ocasiones solicita “horas sindicales” para atender a “necesidades de representación”. La empresa decide contratar a un detective para que la siga y compruebe si efectivamente está haciendo un uso apropiado de la horas sindicales o si, por el contrario, está utilizando el crédito horario para fines particulares.
11. María recibe sorpresivamente una carta de despido en la que se le acusa (erróneamente) de haber robado 20.000 Euros de la caja de la tienda en la que trabaja. No tiene noticias de que haya habido ninguna investigación al respecto ni se le ha dado ninguna oportunidad de defensa.