

# CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

## 3ª edición

Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
(Directora)

Carmen Solís Prieto  
(Coordinadora)

Volumen II  
Tests, preguntas y casos prácticos

Carmen Solís Prieto  
(Directora)

Jaime Román Lemos  
(Coordinador)

Autores

Manuela Abeleira Colao	Francisco Javier Hierro Hierro
María Carmen Aguilar Martín	Lidia de la Iglesia Aza
Diego Álvarez Alonso	Fernando Jimeno Jiménez
Ángel Arias Domínguez	Carmen Jover Ramírez
Lucía Aragüez Valenzuela	Marouane Laabbas el Guennouni
María José Asquerino Lamparero	Belén del Mar López Insua
Alberto Ayala Sánchez	Sheila López Vico
Ana Gloria Azor Oliver	Juan Pablo Maldonado Montoya
Jorge Baquero Aguilar	Olaya Martín Rodríguez
María Angustias Benito Benítez	Diego Megino Fernández
Francisca Bernal Santamaría	Gloria María Montes Adalid
María José Borge Montero	Carmen Mora Pena
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado	Natalia Ordóñez Pascua
Raquel Castro Medina	Pilar Palomino Saurina
Ángeles Ceinos Suárez	Patricia Prieto Padín
Miguel Ángel Chamocho Cantudo	María Isabel Ribes Moreno
Ana María Chocrón Giráldez	Esperanza Roales Paniagua
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor	Iván Antonio Rodríguez Cardo
Ana Domínguez Morales	Josefa Romeral Hernández
Julia Dormido Abril	Francisco Rubio Sánchez
Dulce Nombre de María Eliche Moral	José Antonio Rueda Monroy
Antonio Fernández García	Carlota María Ruiz González
Francisco Javier Fernández Orrico	José Luis Ruiz Santamaría
Marina Fernández Ramírez	María Salas Porras
María Dolores García Valverde	Cristina Sánchez-Rodas Navarro
María Victoria González Blanco	Armando José Santana Bugés
Estefanía González Cobaleda	Esperanza Macarena Sierra Benítez
Thais Guerrero Padrón	Carmen Solís Prieto
Esther Guerrero Vizuete	Raquel Vela Díaz
Miguel Gutiérrez Pérez	Francisco Vigo Serralvo
Macarena Hernández Bejarano	

Publicado en Laborum, Murcia, 2025

LIBRO DEL PROFESOR



## ÍNDICE

### ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Ficha 1:** Ley Benot (1873)..... 15  
ARMANDO JOSÉ SANTANA BUGÉS  
*Universidad de Jaén*
- Ficha 2:** Ley de Descanso Dominical (1904) ..... 17  
MIGUEL ÁNGEL CHAMOCHO CANTUDO  
*Universidad de Jaén*

### FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Ficha 3:** Fuentes del Derecho Laboral ..... 21  
NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA  
*Universidad de León*

### CONCEPTO Y ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Ficha 4:** Ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo: supuestos incluidos y excluidos..... 33  
MARÍA JOSÉ BORGE MONTERO  
*Universidad de Sevilla*
- Ficha 5:** Trabajador autónomo económicamente dependiente ..... 43  
MARÍA CARMEN AGUILAR MARTÍN  
*Universidad de Zaragoza*
- Ficha 6:** Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas ..... 55  
JORGE BAQUERO AGUILAR  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 7:** Personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares..... 69  
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE  
*Universidad de Granada*
- Ficha 8:** Relación laboral especial del personal de alta dirección ..... 79  
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ  
*Universidad de Granada*
- Ficha 9:** Relación laboral especial del servicio de hogar familiar ..... 87  
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ  
*Universidad de Granada*

<b>Ficha 10:</b> Relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y menores internados .....	95
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 11:</b> Relación laboral especial de los deportistas profesionales .....	105
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 12:</b> Relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas .....	113
JORGE BAQUERO AGUILAR	
<i>Universidad de Málaga</i>	
<b>Ficha 13:</b> Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo .....	125
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA	
<i>Universidad de Málaga</i>	
<b>Ficha 14:</b> Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud .....	133
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ	
<i>Universidad de Granada</i>	
<b>Ficha 15:</b> Relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos .....	141
THAIS GUERRERO PADRÓN	
<i>Universidad de Cádiz</i>	
<b>Ficha 16:</b> Relación laboral de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.....	149
ALBERTO AYALA SÁNCHEZ	
<i>Universidad de Cádiz</i>	

## CONTRATO DE TRABAJO

<b>Ficha 17:</b> Intermediación laboral pública y privada.....	161
ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA	
<i>Universitat Oberta de Catalunya</i>	
<b>Ficha 18:</b> Elementos esenciales del contrato, en general, y validez y nulidad del contrato de trabajo .....	169
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE	
<i>Universidad de Granada</i>	

<b>Ficha 19:</b> Precontrato de trabajo .....	179
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 20:</b> Trabajo de menores.....	187
MANUELA ABELEIRA COLAO	
<i>Universidad CEU - San Pablo</i>	
<b>Ficha 21:</b> Trabajo de extranjeros no comunitarios.....	195
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ	
<i>Universidad de Oviedo</i>	
<b>Ficha 22:</b> Libre circulación y trabajadores de la Unión Europea .....	207
JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY	
<i>Universidad de Málaga</i>	
<b>Ficha 23:</b> Período de prueba .....	217
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO	
<i>Universidad Miguel Hernández</i>	

### RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO

<b>Ficha 24:</b> Empresas de trabajo temporal .....	227
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO	
<i>Universidad Miguel Hernández</i>	

### CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN

<b>Ficha 25:</b> Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción .....	237
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 26:</b> Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.....	247
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA	
<i>Universidad San Pablo - CEU</i>	
<b>Ficha 27:</b> Contrato de formación en alternancia.....	255
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 28:</b> Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios .....	261
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ	
<i>Universidad de Extremadura</i>	

## PODERES EMPRESARIALES Y PRESTACIÓN LABORAL

<b>Ficha 29:</b> Derechos fundamentales y contrato de trabajo.....	269
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO e IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO	
<i>Universidad de Oviedo</i>	
<b>Ficha 30:</b> Planes de igualdad .....	279
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA	
<i>Universidad de Granada</i>	
<b>Ficha 31:</b> Derechos digitales de las personas trabajadoras.....	291
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA	
<i>Universidad de Málaga</i>	
<b>Ficha 32:</b> Clasificación profesional.....	299
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA	
<i>Universidad de Granada</i>	
<b>Ficha 33:</b> Pactos del contrato de trabajo.....	309
MARÍA ISABEL RIBES MORENO	
<i>Universidad de Cádiz</i>	
<b>Ficha 34:</b> Trabajo a distancia.....	321
GLORIA MARÍA MONTES ADALID	
<i>Universidad de Málaga</i>	
<b>Ficha 35:</b> Teletrabajo.....	329
SHEILA LÓPEZ VICO	
<i>Universidad de Granada</i>	
<b>Ficha 36:</b> Poder de dirección del empresario, deber de obediencia e <i>ius resistantiae</i> .....	339
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 37:</b> Facultades de control del empresario .....	349
MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ BLANCO	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 38:</b> Poder disciplinario del empresario .....	355
CARMEN JOVER RAMÍREZ	
<i>Universidad de Cádiz</i>	

## TIEMPO DE TRABAJO

<b>Ficha 39:</b> Jornada y horas extraordinarias .....	369
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ	
<i>Universidad de Granada</i>	

<b>Ficha 40:</b> Adaptación y reducción de la jornada de trabajo por conciliación .....	377
ESTHER GUERRERO VIZUETE	
<i>Universitat Rovira i Virgili</i>	
<b>Ficha 41:</b> Trabajo a tiempo parcial .....	387
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 42</b> Contrato de trabajo fijo-discontinuo .....	395
ESPERANZA ROALES PANIAGUA	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 43:</b> Contrato de relevo .....	401
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 44:</b> Derecho a la desconexión digital.....	411
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 45:</b> Vacaciones .....	417
ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ	
<i>Universidad de Sevilla</i>	

## SALARIO

<b>Ficha 46:</b> Retribución del trabajador.....	427
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE	
<i>Universidad de Granada</i>	
<b>Ficha 47:</b> Estructura del salario .....	439
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA	
<i>Universidad San Pablo - CEU</i>	
<b>Ficha 48:</b> Liquidación, pago e inembargabilidad del salario .....	447
MAROUANE LAABBAS EL GUENNOUNI	
<i>Universitat Rovira i Virgili</i>	
<b>Ficha 49:</b> Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial.....	457
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ	
<i>Universidad de Burgos</i>	

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Ficha 50:** Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales ..... 473  
 JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ  
*Universidad Rey Juan Carlos*
- Ficha 51:** Protección jurídica de los trabajadores especialmente sensibles en el ámbito de la prevención de riesgos laborales ..... 481  
 JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 52:** Organización de la actividad preventiva en la empresa ..... 491  
 MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ  
*Universidad de Málaga*

## VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

- Ficha 53:** Movilidad funcional ..... 507  
 ANA GLORIA AZOR OLIVER  
*Universidad de Murcia*
- Ficha 54:** Movilidad geográfica ..... 515  
 THAIS GUERRERO PADRÓN  
*Universidad de Cádiz*
- Ficha 55:** Modificación sustancial de condiciones de trabajo ..... 523  
 JULIA DORMIDO ABRIL  
*Universidad Complutense de Madrid*
- Ficha 56:** Inaplicación de condiciones convencionalmente pactadas ..... 533  
 ESTHER GUERRERO VIZUETE  
*Universitat Rovira i Virgili*
- Ficha 57:** Interrupción de la relación laboral ..... 543  
 ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 58:** Suspensión de la relación laboral ..... 551  
 CARMEN SOLÍS PRIETO  
*Universidad de Sevilla*
- Ficha 59:** Expediente de regulación temporal de empleo ..... 561  
 PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO  
*Universidad de Barcelona*
- Ficha 60:** Excedencias ..... 573  
 CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO  
*Universidad de Sevilla*

## EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- Ficha 61:** Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario..... 581  
 THAIS GUERRERO PADRÓN  
*Universidad de Cádiz*
- Ficha 62:** Otras causas de extinción de la relación laboral..... 591  
 RAQUEL VELA DÍAZ  
*Universidad de Jaén*

## DESPIDO

- Ficha 63:** Despido disciplinario I..... 603  
 ESPERANZA ROALES PANIAGUA  
*Universidad de Sevilla*
- Ficha 64:** Despido disciplinario II..... 609  
 CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ  
*Universidad de Extremadura*
- Ficha 65:** Despido objetivo..... 617  
 MARÍA ISABEL RIBES MORENO Y DULCE NOMBRE DE MARÍA ELICHE MORAL  
*Universidad de Cádiz*
- Ficha 66:** Despido colectivo ..... 627  
 DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ  
*Universidad de Burgos*

## PROTECCIÓN ESPECÍFICA DISPENSADA A CIERTOS COLECTIVOS

- Ficha 67:** Protección frente a la violencia de género ..... 647  
 FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA  
*Universidad de Cádiz*
- Ficha 68:** Discapacidad en el ámbito laboral..... 661  
 FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO  
*Universidad Miguel Hernández*

## ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- Ficha 69:** Representación de las personas trabajadoras en la empresa:  
competencias y garantías de los órganos de representación..... 673  
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 70:** Elecciones a representantes de los trabajadores ..... 681  
CARMEN MORA PENA  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 71:** Negociación colectiva..... 689  
OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ  
*Universidad a Distancia de Madrid*
- Ficha 72:** Medidas de conflicto colectivo..... 699  
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA Y CARMEN JOVER RAMÍREZ  
*Universidad de Cádiz*

## SEGURIDAD SOCIAL

- Ficha 73:** Ámbito subjetivo de protección de la Seguridad Social ..... 713  
PATRICIA PRIETO PADÍN  
*Universidad de Burgos*
- Ficha 74:** Accidente de trabajo ..... 727  
ANA DOMÍNGUEZ MORALES  
*Universidad de Sevilla*
- Ficha 75:** Recargo de prestaciones..... 733  
FRANCISCO VIGO SERRALVO  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 76:** Asistencia sanitaria ..... 745  
RAQUEL CASTRO MEDINA  
*Universidad de Málaga*
- Ficha 77:** Incapacidad temporal..... 753  
JULIA DORMIDO ABRIL  
*Universidad Complutense de Madrid*
- Ficha 78:** Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la  
lactancia..... 761  
JULIA DORMIDO ABRIL  
*Universidad Complutense de Madrid*

<b>Ficha 79:</b> Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.....	767
MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 80:</b> Jubilación contributiva.....	775
PILAR PALOMINO SAURINA	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 81:</b> Muerte y supervivencia.....	783
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ	
<i>Universidad de Cádiz</i>	
<b>Ficha 82:</b> Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género .....	793
FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO	
<i>Universidad de Extremadura</i>	
<b>Ficha 83:</b> Prestación no contributiva de invalidez .....	817
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ	
<i>Universidad de Granada</i>	
<b>Ficha 84:</b> Prestación no contributiva de jubilación.....	825
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ	
<i>Universidad de Granada</i>	

## POTESTADES ADMINISTRATIVAS

<b>Ficha 85:</b> Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador .....	835
MARÍA SALAS PORRAS	
<i>Universidad de Málaga</i>	

## PROCESO DE TRABAJO849

<b>Ficha 86:</b> Proceso laboral.....	849
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR	
<i>Universidad de La Laguna</i>	
<b>Ficha 87:</b> Partes del proceso, representación y defensa procesales .....	867
ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ	
<i>Universidad de Sevilla</i>	
<b>Ficha 88:</b> Demanda y citación para la vista.....	875
ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ	
<i>Universidad de Sevilla</i>	

<b>Ficha 89:</b> Modalidad procesal relativa al despido disciplinario .....	883
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ	
<i>Universidad de Burgos</i>	
<b>Ficha 90:</b> Modalidad procesal relativa al despido objetivo .....	893
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ	
<i>Universidad de Burgos</i>	
<b>Ficha 91:</b> Proceso laboral especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.....	905
LIDIA DE LA IGLESIA AZA	
<i>Universidad de Santiago de Compostela</i>	

**MATERIA:** Proceso laboral especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

**AUTORA:** Lidia de la Iglesia Aza

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. La legitimación para interponer acciones judiciales por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales la ostenta:
  - a) **Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionado algún derecho fundamental y tenga un derecho o interés legítimo.**
  - b) Solo los sindicatos que tengan la condición de más representativos en el ámbito provincial
  - c) Solo los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en la Comunidad Autónoma correspondiente.
  - d) Solamente los sindicatos más representativos a nivel estatal.

***Aclaración:** El artículo 177.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social determina la legitimación de cualquier trabajador o sindicato con derecho o interés legítimo que considere lesionado algún derecho fundamental. Es imprescindible la existencia de un interés legítimo, tanto para los particulares como para los sindicatos, dado que el Tribunal Supremo ha manifestado que estos no pueden ser garantes de la legalidad en abstracto.*

2. En el procedimiento de tutela de derechos fundamentales:
  - a) **Si el trabajador ejercita la acción como sujeto lesionado, los sindicatos más representativos y aquel en el que el trabajador esté sindicado, podrán personarse como coadyuvantes.**
  - b) Si el trabajador ejercita la acción como sujeto lesionado, sólo el sindicato en que el trabajador esté sindicado podrá personarse como coadyuvante.
  - c) Si el trabajador ejercita la acción como sujeto lesionado, sólo los sindicatos más representativos podrán personarse como coadyuvantes
  - d) Si el sindicato al que está afiliado el trabajador quiere intervenir en el procedimiento, lo hará a título de perito.

***Aclaración:** El artículo 177.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social otorga la posibilidad de personarse como coadyuvantes tanto al sindicato al que esté afiliado el trabajador como a los sindicatos que ostentes el carácter de más representativos conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.*

3. En los procedimientos en materia de derechos fundamentales:
  - a) La Inspección de Trabajo siempre será parte.
  - b) El Delegado de Prevención de riesgos siempre será parte.

- c) **El Ministerio Fiscal siempre será parte.**
- d) El Delegado de Personal siempre será parte.

***Aclaración:** El Ministerio Fiscal tiene encomendado en estos procedimientos la integridad de la reparación de las víctimas, así como la depuración de las conductas delictivas. Su participación se regula en el artículo 177.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.*

4. En los supuestos en que se enjuicien por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales supuestos de acoso:

- a) **La víctima puede dirigir pretensiones tanto contra el empresario como contra el sujeto directamente responsable de la vulneración.**
- b) Las acciones deberán interponerse exclusivamente contra el sujeto directamente responsable de la vulneración.
- c) Las acciones pueden dirigirse exclusivamente frente al empresario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

***Aclaración:** La víctima es la única legitimada para elegir la clase de tutela que pretende, y, derivada de tal elección el o los sujetos demandados (art. 177.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).*

5. En los procesos de tutela de derechos fundamentales sólo es posible la acumulación con las siguientes acciones:

- a) Acciones en materia de Seguridad Social.
- b) Acciones de despido.
- c) Acciones para la reclamación de salarios impagados.
- d) **No es posible la acumulación de ninguna acción, salvo las tendentes a la reparación del daño causado.**

***Aclaración:** Conforme a doctrina del Tribunal Supremo, sólo es posible la acumulación con acciones de reparación del daño causado, dado que el artículo 178.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social determina que el objeto del proceso de tutela de derechos fundamentales queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública.*

6. La tramitación de los procedimientos de tutela de derechos fundamentales:

- a) Es preferente exclusivamente a los procedimientos en materia de Seguridad Social.
- b) **Es preferente a todos los procedimientos que se sigan en el correspondiente Juzgado.**
- c) No es preferente.
- d) Todas las respuestas anteriores son erróneas.

***Aclaración:** La tramitación de los procedimientos en materia de tutela de derechos fundamentales es urgente y preferente, tal y como establece el artículo 179.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.*

7. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración de uno o varios derechos fundamentales:
- El Juez podrá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados
  - El Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.**
  - La posible indemnización por la vulneración de derechos fundamentales será objeto siempre de una demanda diferente.
  - Los posibles daños no se pueden indemnizar, dado que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales únicamente persigue la cesación en la conducta vulneradora.

***Aclaración:** En muchas ocasiones los daños morales son difíciles de cuantificar, motivo por el cual el Tribunal Supremo, entre otras en la sentencia 830/2022, ha establecido que la toma como referencia de las cuantías señaladas por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social como sanciones a las concretas infracciones puede ser un término válido de cuantificación.*

8. En el supuesto de que una demanda interpuesta por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales sea rechazada por el Juez o Tribunal por ser un procedimiento que no debe tramitarse por tal modalidad:
- El Juez o Sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial que proceda si para tal procedimiento es competente y la demanda cumple todos los requisitos necesarios para su tramitación por tal modalidad.**
  - El Juez o Sala no puede rechazar la tramitación por el procedimiento determinado por el demandante.
  - El Juez o Sala decidirá sobre el procedimiento correcto en sentencia.
  - Sólo por acuerdo entre las partes se puede modificar el procedimiento de tramitación de la demanda.

***Aclaración:** En caso de que no se cumplan los requisitos de competencia y los propios de la demanda, el Juez o Tribunal rechazará la demanda que no deba tramitarse por la modalidad de tutela de derechos fundamentales, advirtiéndole al demandante del derecho que le ampara a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. De esta forma se preserva el derecho a la tutela judicial efectiva.*

9. En los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en el caso de que se invoque vulneración de la libertad sindical:
- No será posible la solicitud de medidas cautelares.
  - Se concederán medidas cautelares de oficio por el Juez o Tribunal.
  - Si se solicitan medidas cautelares, siempre se suspenderá el acto impugnado.

**d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.**

***Aclaración:** El artículo 180.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social prevé que únicamente se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral, el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.*

**10.** En el supuesto de solicitud de medidas cautelares en un proceso de tutela de derechos fundamentales referido al ejercicio del derecho de huelga en el que se impugnen los servicios mínimos o la designación del personal adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento, el órgano judicial podrá decidir:

- a) Mantener la designación del personal adscrito a tales servicios.
- b) Modificar la designación del personal adscrito a tales servicios.
- c) Revocar la designación del personal adscrito a tales servicios.
- d) **Todas las respuestas anteriores son correctas, siempre que el pronunciamiento se ajuste a las propuestas de las partes.**

***Aclaración:** El régimen de las medidas cautelares en procedimientos de tutela de derechos fundamentales relativos al ejercicio del derecho de huelga está tasado en el artículo 180.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que determina la obligatoriedad de ajustarse a las propuestas de las partes en el pronunciamiento.*

**11.** En los supuestos de demandas por el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales referidos a protección frente al acoso, se podrá solicitar como medida cautelar:

- a) La suspensión de la relación o la exoneración de la prestación de servicios.
- b) El traslado de puesto o de centro de trabajo.
- c) **Las respuestas a) y b) son correctas.**
- d) El paso a la situación de incapacidad temporal.

***Aclaración:** Además de las señaladas en la pregunta, las medidas cautelares en procedimientos de tutela de derechos fundamentales referidos a protección frente al acoso o de trabajadora víctima de violencia de género para el ejercicio de derechos que tenga reconocidos por tal condición, también incluyen la solicitud de la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras medidas tiendan a preservar la efectividad de la sentencia.*

**12.** La sentencia en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en caso de estimación y conforme a las pretensiones concretamente ejercitadas, decidirá:

- a) **La existencia o no de vulneración de derechos fundamentales, el cese inmediato de la actuación contraria a derecho y el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, con reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión, con más la reparación de las consecuencias derivadas, incluida la indemnización de los daños causados.**

- b) La extinción de la relación laboral en todo caso.
- c) Exclusivamente sobre la existencia de indemnización por los daños causados y acreditados.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

**Aclaración:** *Conforme al artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que corresponda a la parte que ha visto vulnerado su derecho fundamental, en función tanto del daño moral como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los sujetos legitimados para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas:

**Respuesta:** *Los sujetos legitimados son cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionado un derecho fundamental o una libertad pública.*

2. ¿Las demandas por despido en las que se alegue vulneración de derechos fundamentales con arreglo a qué modalidad procesal deben tramitarse?

**Respuesta:** *En todo caso con arreglo a la modalidad procesal de despido, si bien con carácter preferente por alegar vulneración de derechos fundamentales y con acumulación de las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.*

3. ¿La indemnización en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas es compatible con alguna otra indemnización?

**Respuesta:** *Esta indemnización es compatible con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo, y con aquellas otras señaladas por las normas laborales.*

4. ¿El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas requiere acreditación de haber agotado el trámite de conciliación extrajudicial previa?

**Respuesta:** *Conforme al artículo 64.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el intento de conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente está exceptuado para los procedimientos de esta modalidad procesal.*

5. Enumere los requisitos de la demanda de la modalidad de tutela de derechos fundamentales.

**Respuesta:** *Los requisitos son los requisitos generales establecidos en el artículo 80 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: designación de órgano ante quien se presente, designación e identificación de demandante y demandado, enumeración de*

*los hechos, súplica, designación de domicilio a efectos de notificaciones, fecha y firma; a los que se debe añadir la determinación de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales; los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos, la indemnización pretendida y las bases para su determinación.*

6. En el supuesto de que la demanda tramitada por la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales se refiera a protección frente al acoso, ¿contra quién debe formularse la demanda?

**Respuesta:** *La demanda se debe interponer frente al empresario, y, potestativamente, frente al autor o autores materiales del comportamiento constitutivo de acoso. La elección de los demandados corresponde en exclusiva al demandante.*

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Elena fue contratada en mayo con un contrato temporal cuya duración estimada es de diez meses. En enero del año siguiente en la empresa se convoca una huelga, a la que Elena decide sumarse. La empresa le remite un burofax comunicándole que, al ser trabajadora temporal, no tiene derecho al ejercicio del derecho de huelga. En tal burofax se le notifica, así mismo que si no se incorpora en el plazo máximo de dos días, procederá a su despido por incomparecencia. Para poder ausentarse del puesto de trabajo, sin ser despedida, y dado que tiene dos hijos menores de tres años, solicita una reducción de jornada.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes **cuestiones**:

1. Si todas las personas que desarrollen profesionalmente una actividad remunerada tienen reconocido el derecho a la huelga.

**Respuesta:** *El derecho a la huelga es un derecho fundamental establecido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, desarrollado en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo e interpretado en la STC 11/1981, de 8 de abril. Como derecho fundamental es un derecho de los trabajadores que no está vinculado a ningún plazo de permanencia en la empresa.*

2. Posibilidades de actuación de Elena en defensa de su interés y términos de sus peticiones.

**Respuesta:** *Elena debería interponer demanda de tutela de derechos fundamentales. El hecho de estar en situación de reducción de jornada no implica que se deba acudir al procedimiento especial de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dado que el comportamiento vulnerador no está referido a la reducción de jornada, que, además, es posterior a la remisión del burofax.*

*En la correspondiente demanda, como petición a medio de otrosí puede instar la suspensión cautelar de la orden transmitida mediante burofax. De esta forma, de estimarse tal pretensión cautelar, podría ejercer su derecho a la huelga durante la tramitación del procedimiento judicial.*

*La petición principal de la demanda de tutela de derechos fundamentales sería restitutoria del derecho quebrantado, con la declaración de nulidad del burofax remitido, como orden ilegítima del empresario que prohíbe a Elena ejercer un derecho fundamental. Como petición accesorio, de carácter resarcitorio, la indemnización de los daños causados a la trabajadora. Para la cuantificación de los daños morales, debería fijar en demanda los términos de la prestación de servicios y de la infracción, de forma que el Juez o Tribunal pueda realizar una ponderación de las circunstancias de la vulneración a la hora de fijar el quantum indemnizatorio. A título orientativo se puede seguir el baremo de sanciones de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

## **Caso práctico núm. 2.**

Ángel, es empleado de banca, y presta servicios para la misma entidad desde hace diez años. Durante los siete primeros años el trabajo se desarrolló sin problemas, pero hace tres años uno de sus compañeros ascendió a director de la sucursal, y desde entonces la situación laboral de Ángel fue empeorando. Primero se le modificaron los turnos de vacaciones establecidos, luego se le empezaron a denegar todos los permisos de asuntos propios que solicitaba, y en los últimos seis meses se le retiró el permiso de acceso al sistema informático y las llaves de la sucursal. De esta forma, los últimos seis meses ha pasado sentado en una mesa sin equipo informático y con prohibición de atender al público. Esta situación le ha causado diversos ataques de ansiedad. Puesta en conocimiento del responsable de zona esta situación, su contestación se ha limitado a señalarle que debería dejar el trabajo, dado que no sabe desempeñarlo adecuadamente. Ha acudido en diversas ocasiones a hablar con su representante sindical, que ha intentado solucionar su situación, formulando múltiples quejas al delegado territorial, sin que las mismas hayan sido atendidas.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la situación de Ángel en el que se tengan en cuenta las siguientes **cuestiones**:

**1.** Posibilidades de actuación de Ángel ante la situación que sufre.

**Respuesta:** *Los hechos descritos, salvo que se acredite que no son ciertos, serían constitutivos de una conducta de acoso frente al trabajador, y, por tanto, vulneración del derecho a la integridad física y moral reconocido en el artículo 15 de la Constitución.*

*El procedimiento para la defensa de su derecho sería el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.*

**2.** Frente a quién debe formular demanda:

**Respuesta:** *Tal y como establece el artículo 177.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrá demandar tanto a la empresa como a los responsables directos de su situación, en este caso, el director de la oficina y el responsable de zona. No es*

*imprescindible la demanda frente a los causantes directos de la lesión, siendo esta una posibilidad que le otorga la Ley.*

3. Valore la posibilidad del sindicato al que está afiliado el actor tanto de interponer demanda como de comparecer al proceso que se derive de la demanda que formule a título personal Ángel.

**Respuesta:** *El sindicato al que este afiliado Ángel puede comparecer como coadyuvante en el procedimiento que el trabajador interponga en defensa de sus intereses, pero no tiene la capacidad de interponer estas acciones independientemente. Conforme al artículo 177.4, es la víctima de acoso la única legitimada en esta modalidad procesal.*

4. Posibilidad de que exista una caducidad de acciones, teniendo en cuenta que el inicio del comportamiento vulnerador es de hace más de tres años.

**Respuesta:** *Al estar ante una vulneración continuada en el tiempo, el plazo de caducidad de la acción no se computa desde el inicio del comportamiento acosador, sino que se podrá iniciar el cómputo desde las últimas actuaciones. Así, diversas sentencias del Tribunal Supremo, entre otras la núm. 334/2021, de 23 de marzo de 2021 y la núm. 887/2021, de 14 de septiembre de 2021, especifican que, en las obligaciones de tracto sucesivo, la acción para reclamar el cumplimiento de la obligación “se mantiene viva mientras la obligación subsista”.*

*En todo caso, el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores establece un plazo general de prescripción de un año para “las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial”, por lo que no existiría caducidad de acciones y el actor podría interponer acciones judiciales por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.*

5. Determine la petición de medidas cautelares que puede formular Ángel para la defensa de sus intereses.

**Respuesta:** *El trabajador puede solicitar como medida cautelar la suspensión de la relación laboral, la exoneración de prestar servicios, el traslado de puesto, el traslado de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo, así como que el director de la sucursal sea trasladado. En este último supuesto, el director de la sucursal deberá ser oído con carácter previo a la adopción de tal medida cautelar.*