

CUESTIONES CORTAS:

1. La Jurisprudencia es ...(1 puntos)

La jurisprudencia se refiere al conjunto de decisiones judiciales que establecen precedentes y contribuyen a interpretar y aplicar el derecho. Estas decisiones influyen en futuros casos judiciales y son importantes para la coherencia del sistema legal. Aunque no es una fuente formal de derecho, la jurisprudencia tiene un impacto significativo en la evolución del ordenamiento jurídico.

2. Tres actividades excluidas de la legislación laboral...(1 puntos)

Trabajo doméstico, trabajo autónomo o por cuenta propia y voluntariado.

3. Principio general del Derecho "Condición más beneficiosa" (1 puntos)

El principio de "Condición más beneficiosa" establece que, en caso de cambios en las condiciones laborales, los trabajadores mantienen los beneficios o condiciones más favorables que ya disfrutaban, incluso si la nueva normativa es menos beneficiosa. Es un principio que busca proteger los derechos adquiridos de los empleados.

TEST DE REPASO (3 puntos)

1. De los siguientes derechos, señala cuáles están considerados por la Constitución española de 1978 como derechos fundamentales:

- a) Derecho al trabajo y a un salario.
- b) Derecho a la huelga y a la libertad sindical.**
- c) Derecho a descansar un día y medio a la semana.
- d) Derecho a la ocupación efectiva.

2. Indica a qué tipo de derechos se refiere la Constitución cuando habla de derecho a la negociación colectiva, a un salario justo y derecho a la libertad de empresa.

- a) Derechos y libertades de los ciudadanos.
- b) Derechos fundamentales.** En referencia a los derechos laborales.
- c) Derechos económicos.**
- d) La Constitución no recoge ese tipo de derechos

3. En caso de conflicto de normas, ¿cuál de las siguientes prevalecerá?

- a) Un tratado internacional.
- b) Una ley interna.
- c) Un convenio colectivo.

d) La norma más favorable en cada caso

4. ¿En virtud de qué principio en los contratos de trabajo no se pueden empeorar las condiciones establecidas en los convenios colectivos?

- a) Principio de norma mínima.
- b) Principio de norma más favorable.

c) Principio de condición más beneficiosa.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos.

5. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su contrato de trabajo?

- a) Sí, pero a cambio de dinero.
- b) Sí, cuando así lo disponga el convenio colectivo.
- c) Sí, siempre que no sean derechos que tengan carácter irrenunciable.

d) No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.

6. Señala cuál de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no es una norma de procedencia interna:

a) Directiva.

- b) Convenio colectivo.
- c) Ley orgánica.
- d) Decreto-ley.

7. El principio de condición más beneficiosa implica:

a) Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.

- b) Que el trabajador puede renunciar a los derechos que quiera.
- c) Que los jueces aplicarán la norma que más favorezca al empresario.
- d) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden, aunque cambien las leyes o convenios colectivos.

8. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:

- a) La de mayor rango.
- b) El convenio colectivo.
- c) La más favorable al trabajador.
- d) La más favorable al trabajador en su conjunto y en su cómputo anual.

9. Señala cuál de las siguientes situaciones está excluida del Derecho Laboral:

- a) Un auxiliar de clínica que está contratado en un hospital.
- b) Un deportista profesional.
- c) Un representante de comercio.
- d) Un albañil contratado por una empresa para hacer una obra.

10. Los trabajadores pueden desobedecer las órdenes del empresario...

- a) Si son peligrosas y suponen un grave riesgo para la salud.
- b) Cuando sean ilegales.
- c) Cuando afecten a su vida privada.
- d) Las tres respuestas son verdaderas.

11. De los siguientes hechos, indica cuáles serían juzgados en el ámbito de los tribunales laborales:

- a) Robo de un trabajador en su empresa.
- b) Despido disciplinario de un trabajador.
- c) Expediente disciplinario de un funcionario.
- d) Lesiones que comete un trabajador sobre otro.

12. El derecho a la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea permite:

- a) Circular libremente en la mitad de los Estados de la Unión Europea.
- b) Circular libremente en todos los Estados de la Unión Europea.
- c) Crear una empresa en solo dos Estados de la Unión Europea.
- d) Todas las respuestas anteriores son verdaderas.

CUESTIONES Verdadero (V) o Falso (F) (1,5 puntos)

...Las normas comunitarias de la Unión Europea son jerárquicamente superiores que la Constitución en España. **FALSO**

...Los derechos y libertades fundamentales de las personas son regulados por leyes ordinarias. **FALSO**

...El Estatuto de los trabajadores es una ley orgánica. **FALSO**

...Los tribunales laborales en primera instancia son las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas. **FALSO**

.....El Poder ejecutivo (el gobierno) que es quién representa al pueblo, tiene la potestad normativa, es decir crear las normas. **FALSO**

...El Poder judicial ejerce labores de control del cumplimiento de la legislación vigente. **VERDADERO**

....Las personas tienen dos tipos de “capacidades” desde el punto de vista del Derecho: la capacidad jurídica o legal y la capacidad de obrar. **VERDADERO**

PARTICIPACIÓN EN FORO: (2,5 puntos) – Trabajo de investigación

1.- ¿Un trabajador que reclama una pretensión judicialmente (“pide” algo a lo que cree que tiene derecho) y tras haberle sido denegada en el SMAC, puede acudir al Juzgado de lo Social? Explica el proceso a seguir para interponer demanda ante el juzgado de lo social. (Se trata de un trabajo de investigación)

Una vez denegada la mediación de los intervinientes el trabajador puede presentar una demanda ante el juzgado de lo social por el resultado obtenido del acto de conciliación calificado "sin avenencia", por el cual la empresa y el trabajador no han llegado a un acuerdo. Hay que tener en cuenta siempre, los plazos de prescripción y caducidad, que en caso de que nos citen en la conciliación con retraso, puede ser que tengamos que presentar demanda en los Juzgados de lo Social, antes de la celebración del SMAC.

El inicio de la fase judicial laboral es cuando el trabajador interpone la **demanda en el Juzgado de lo Social**. El juzgado que por turno corresponda, dará **señalamiento para el juicio laboral**, puede variar de unos meses a dos años, dependiendo del tipo de procedimiento o de la carga de procedimientos juzgados que tenga el juzgado.

Antes del inicio del juicio, el Letrado de la Administración de Justicia instará a un acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de que no haya acuerdo, se iniciará la vista del juicio.

Las fases del juicio laboral y su desarrollo tienen 3 fases durante la celebración del mismo:

- Alegaciones de las partes donde ambas partes exponen su defensa. La alegación del trabajador suele ser más corta ya que sus alegaciones vienen desarrolladas en la demanda laboral interpuesta en el juzgado. Por el contrario, la empresa tiene que exponer sus alegaciones a los hechos planteados en la demanda del trabajador.
- Práctica de la prueba. Es la parte más importante ya que se intentará acreditar los intereses de cada parte, ya bien mediante prueba documental, interrogatorio, testifical y/o pericial.
- Conclusión de las partes. Es la última fase del juicio donde se realiza un pequeño resumen de lo que ha sido acreditado o los hechos (la parte actora y demandado) a lo largo del juicio.

Cuando ya se ha producido el acto del juicio, por parte de la representación del trabajador y de la empresa, el Juez dará por terminado el acto del Juicio Laboral y estará “*Visto para sentencia*”, posteriormente (en un plazo indeterminado), notificará el fallo (resolución) a las partes.

Cabe destacar que muchas empresas después de la negación de acuerdo en el SMAC, una vez iniciado el trámite del juicio, antes de sus celebraciones llegan al acuerdo de aceptar o intentar persuadir al demandante para no entrar en proceso judicial, lo cual conlleva costas procesales que es interesante abaratar por ambas partes.

Fuente consultada: <https://www.adriananton.es>