



Entrega tema 5 – Formación y Orientación Laboral

CUESTIONES CORTAS:

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

La interpretación de las normas y leyes por parte de los altos tribunales. 

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


Funcionariado público, autónomos, vendedores comisionados. 

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


En caso de que una nueva norma establezca peores condiciones para un trabajador, se mantendrán las que por contrato viniera disfrutando. 

TEST DE REPASO (3 puntos) (Respuesta correcta y justificaciones en azul).


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.
- 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. (Se entiende que es asalariado).
- b) Un deportista profesional. (En principio es relación laboral especial)
- c) Un representante de comercio. (Dependerá de si asume o no el riesgo).
- d) Un albañil contratado por una empresa para hacer una obra. (Dependerá de si se tiene por asalariado o como autónomo).



En esta pregunta podría haber más de una respuesta correcta según contexto.

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)

V - Las normas comunitarias de la Unión Europea son jerárquicamente superiores que la Constitución en España. (Aunque según la jurisprudencia no lo son ya que cualquier norma que entre en conflicto con la CE1987 será declarada inconstitucional, y por tanto nula.)

F - Los derechos y libertades fundamentales de las personas, son regulados por leyes ordinarias. (Por leyes orgánicas).

F - El Estatuto de los trabajadores es una ley orgánica. (Ley ordinaria).

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

F - El Poder ejecutivo (el gobierno) que es quién representa al pueblo, tiene la potestad normativa, es decir crear las normas. (Es el poder legislativo).

V - El Poder judicial ejerce labores de control del cumplimiento de la legislación vigente.

V - Las personas tienen dos tipos de "capacidades" desde el punto de vista del Derecho: la capacidad jurídica o legal y la capacidad de obrar.

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 celebrado o intentado el acto de conciliación o mediación sin avenencia, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación o mediación, de tenerlo; en otro caso, deberá aportarlo en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la notificación.

Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

(Fuente: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_17_2.htm#)