**1.** Loreto trabaja para una empresa de jardinería desde hace cinco años. Hace quince días, la compañía le comunicó su despido por causas imputables a la trabajadora, que decidió́ interponer una demanda en el Juzgado de lo Social directamente. Este no la ha admitido a trámite por defecto de forma y Loreto se pregunta qué habrá́ podido ocurrir.

Explica el proceso general para hacer una reclamación laboral ante los tribunales y detecta cuál puede ser la causa de la inadmisión de la demanda.

***Respuesta***

La trabajadora debería haber interpuesto una reclamación previa ante el órgano de mediación, arbitraje y conciliación de su comunidad autónoma de manera previa a la interposición de la demanda ante el Juzgado. Por esta causa su demanda no ha sido admitida a trámite. Deberá subsanar el defecto de forma. Una vez celebrado el acto de conciliación entonces podrá interponer su demanda.

**2.** Cita las principales fuentes externas del derecho del trabajo. Determina cuál de ellas son directamente aplicables y las que deban ratificarse por las Cortes Generales.

***Respuesta***

1. Los tratados internacionales, deben ser aprobados por las Cortes Generales y respetar la Constitución Española.

2. Las recomendaciones, los convenios y las resoluciones de la Organización Internacional del trabajo, deben ser ratificados por las Cortes Generales.

3. Las leyes de la Unión Europea, los Reglamentos y las decisiones son directamente aplicables. Las directivas deben ser integradas en el ordenamiento jurídico nacional de cada estado miembro.

**3.** Indica cuáles de las siguientes actividades son relaciones laborales especiales y cuáles están excluidas del derecho del trabajo:

a) Trabajo en la presidencia de una mesa electoral.

b) Trabajo realizado por una persona empleada al servicio del hogar familiar.

c) Trabajo de un artista en un espectáculo público.

d) Trabajo de un funcionario que trabaja como auxiliar en el Ministerio de Trabajo y Economía Social. e) Actividades de representantes de comercio.

f) Ayuda a una vecina para la recogida de la aceituna.

g) Trabajo de un jugador o jugadora de baloncesto en un equipo de primera división.

h) Actividad de un comisionista que responde del buen fin de la operación.

***Respuesta***

a) Trabajo en la presidencia de una mesa electoral. Excluida.

b) Trabajo realizado por una persona empleada al servicio del hogar familiar. Especial.

c) Trabajo de un artista en un espectáculo público. Especial.

d) Trabajo de un funcionario que trabaja como auxiliar en el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Excluida. e) Actividades de representantes de comercio. Especial.

f) Ayuda a una vecina para la recogida de la aceituna. Excluida.

g) Trabajo de un jugador o jugadora de baloncesto en un equipo de primera división. Especial. h) Actividad de un comisionista que responde del buen fin de la operación. Especial.

**4.** ¿Qué finalidad tiene en la interpretación y aplicación de normas laborales, el principio *In dubio pro operario*?

***Respuesta***

Los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

**5.** ¿Se puede hablar de relación laboral en estos supuestos?

a) Pablo trabaja como delineante desde hace dos meses. Estudió un ciclo formativo de Grado Superior de la rama profesional de Edificación y Obra Civil y siguió colaborando con la compañía en la que hizo la FCT. Firmó un contrato de seis meses de duración con la empresa y cobra el salario mínimo de convenio para su nivel profesional.

b) Ángela lleva unos meses trabajando sola en su tienda de bisutería, pero espera poder contratar a una persona que la ayude.

***Respuesta***

a) Pablo trabaja como delineante desde hace dos meses. Estudió un ciclo formativo de Grado Superior de la rama profesional de Edificación y Obra Civil y siguió colaborando con la compañía en la que hizo la FCT. Firmó un contrato de seis meses de duración con la empresa y cobra el salario mínimo de convenio para su nivel profesional.

Sí se puede hablar de relación laboral porque se dan todos los requisitos legales: lo realiza de forma personal, voluntaria, retribuido, dependiente y por cuenta ajena.

b) Ángela lleva unos meses trabajando sola en su tienda de bisutería, pero espera poder contratar a una persona que la ayude.

Ángela es una trabajadora autónoma o empresaria y su actividad no se considera laboral.

**6.** Indica cuáles de los siguientes derechos serán regulados por una ley orgánica: derecho a la libre sindicación, derecho al trabajo, derecho a la huelga, derecho a un salario justo y derecho a la no discriminación.

***Respuesta***

· Leyes ordinarias: derecho al trabajo y a un salario justo.

· Leyes orgánicas: derecho a la libre sindicación, derecho a la huelga y derecho a la no discriminación (derechos fundamentales).

**7.** Un monitor de un centro deportivo, contratado por cuenta ajena, ha empezado a hablar mal de las condiciones de la instalación a los clientes. Además, la dirección de la empresa se ha enterado de que deriva clientes al gimnasio de una amiga. ¿Qué gravedad puede tener la falta cometida por el trabajador? ¿La empresa podría sancionarlo?

***Respuesta***

La falta podría considerarse grave o muy grave en el convenio colectivo de la empresa al tratarse de un caso de transgresión de la buena fe contractual y competencia desleal, y podrá ser sancionado hasta con el despido disciplinario.

**8.** Las siguientes normas constituyen la regulación sobre el despido colectivo de nuestro país. Ordénalas jerárquicamente según el órgano del cual proceden:

• Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

• Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

• Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

• Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo.

***Respuesta***

• Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Directiva 98/59/CE del Consejo.

• Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Convenio 158 de la OIT.

• Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Real Decreto Legislativo 2/2015.

• Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo.

Real Decreto 1483/2012.

**9.** Completa el siguiente mapa conceptual con las palabras que se proponen: *personal, voluntaria, relación laboral, dependiente, deportistas profesionales, movimiento obrero, retribuido, trabajos familiares, por cuenta ajena, autónomos, empleados de hogar, funcionarios, prestaciones obligatorias, personal de alta dirección, Revolución Industrial.*

**

***Respuesta***

a) EL Derecho del Trabajo nace en la Revolución Industrial.

b) Como consecuencia de las luchas del movimiento obrero.

c) El Derecho del Trabajo regula la actividad laboral.

d) La actividad laboral que regula el Derecho del Trabajo debe tener los siguientes requisitos: personal, voluntario, retribuida, dependiente, por cuenta ajena.

e) No son relaciones laborales: trabajos familiares, autónomos, prestaciones obligatorias.

f) Son relaciones laborales especiales: deportistas profesionales, empleados del hogar, funcionarios, personal de alta dirección.

**10.** ¿A qué órgano de la Administración laboral se puede acudir en caso de que la empresa incumpla la normativa laboral?

***Respuesta***

Se podrá acudir a la Inspección de Trabajo, que es el órgano de la Administración del Estado que tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.