

U.D.5- PREGUNTAS TIPO TEST (RESPUESTA ÚNICA) Y CASOS PRÁCTICOS

1. Entre los deberes laborales no se encuentra:

- a) Actuar de buena fe, trabajando con honestidad en la empresa
- b) Contribuir a mejorar la productividad de la empresa en cuanto a cantidad y calidad
- c) Aumentar la jornada laboral y renunciar a los descansos semanales con el fin de que el trabajo salga adelante**
- d) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario

2. Una Directiva de la UE:

- a) Es voluntaria aplicarla en España
- b) Es una norma mínima que España puede empeorar.
- c) Su función es que las normas de los países de la UE se parezcan un poco más, aunque no lleguen a ser idénticas.**
- d) No se considera normativa de la UE

3. Indica cuál de las siguientes normas no es fuente del Derecho del Trabajo:

- a) La Constitución
- b) Los convenios colectivos
- c) Los contratos mercantiles de compra-venta**
- d) Los usos y costumbres

4. En el caso que existan dos o más normas que puedan ser aplicadas, se tomará aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador:

- a) Se aplica el principio de jerarquía normativa
- b) Se aplica el principio de Irrenunciabilidad de derechos
- c) Se aplica el principio de norma más favorable**
- d) Se aplica el principio de condición más beneficiosa

5. Identifica cual de las siguientes afirmaciones es falsa:

- a) El contrato de trabajo es un pacto privado entre un trabajador y el empresario
- b) Las Leyes orgánicas desenvuelven los derechos fundamentales de la Constitución
- c) Para la aprobación de las Leyes ordinarias se necesitan la totalidad de los votos a favor**
- d) Los convenios colectivos son un pacto privado entre los sindicatos y los empresarios.

6. No se considera un derecho individual de los trabajadores:

- a) A la intimidad y a la dignidad, incluyendo las ofensas físicas y verbales
- b) Acudir a exámenes de estudios oficiales por el tiempo necesario
- c) Elegir turno de la empresa para estudiar inglés en una academia**
- d) A que el empresario le proporcione trabajo efectivo y no lo tenga sin hacer nada

7. Entre los requisitos a cumplir para constituir una relación laboral se encuentran:

- a) Impersonal, retribuido y voluntario
- b) Voluntario, personal y no retribuido
- c) Por cuenta ajena, personal y voluntario**
- d) Retribuido, por cuenta propia y personal.

8. Las órdenes del empresario:

- a) Siempre hay que cumplirlas
- b) Se cumplen como norma general, salvo que el trabajador pueda resistirse porque no sean legales, supongan un riesgo de daño para el trabajador o afecten a su vida privada o su dignidad**
- c) Si no está de acuerdo no podrá reclamarlas ante el Juzgado, es una obligación cumplirlas o bien resistirse, pero nunca reclamarlas.
- d) Se cumplen como norma general aunque supongan un riesgo de daño para el trabajador o afecten a su vida privada o su dignidad.

9. Un trabajador que quiera interponer una primera demanda por motivos laborales deberá acudir en primer lugar:

- a) Siempre al Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma
- b) A la Audiencia Nacional, al ser quien se ocupa de estos asuntos
- c) Al Juzgado de lo Social, si se trata de una demanda de ámbito provincial y no de ámbito superior.**

10. En relación al derecho a huelga, indica la afirmación que no es correcta:

- a) La huelga puede contradecir lo establecido por el convenio**
- b) Mediante la huelga el trabajador no presta el servicio para la empresa de forma voluntaria y temporal.
- c) El personal en huelga deberá respetar la libertad de los trabajadores que no asistan.
- d) Son ilegales las huelgas motivadas por movimientos políticos.

Caso Práctico 1:

Marcos acaba de recibir una orden del encargado de que realice una función que no tiene claro si le toca o no, por lo que no sabe si debe resistirse a cumplirla o hacerla por sí acaso. ¿Qué debería hacer?

Solución: como norma general debe cumplirla y, si está en desacuerdo, la debería reclamar posteriormente ante el Juzgado. Cabe resistirse a no cumplirla si esta orden es claramente ilegal, o afecta a su vida privada o atenta contra su dignidad personal o supone un riesgo para su seguridad o salud.

Caso Práctico 2:

Patricia trabaja de profesora de inglés en una academia. Como trabaja media jornada ha pensado que en la otra media podría dar también clases en otra academia que es competencia directa por la forma de franquicia en que funciona. Cuando llega a la entrevista se encuentra que la segunda academia le indica que es imposible porque ya trabaja en otra, ¿Está en lo cierto la academia?

Solución: Si, pues se produciría una competencia desleal al trabajar en dos empresas de la misma actividad como trabajadora por cuenta ajena, donde es una directamente la competencia de la otra. Excepcionalmente, si las dos academias tuvieran conocimiento de ello y lo aceptasen, sí que podría ser contratada.

Caso Práctico 3:

A la hora de fijar el salario de Alberto se han tenido en cuenta las siguientes fuentes del Derecho:

- El Salario Mínimo Interprofesional que establece el Real Decreto para 2023 es de 1.080€
- El salario de su convenio colectivo fija una cantidad superior siendo de 1.200€.

¿Qué salario debe cobrar Alberto? ¿Por qué? ¿Podría el convenio empeorar el salario de 1.080€?

Solución: Le corresponde ganar 1.200€, ya que el Real Decreto es una norma mínima respecto al convenio, y por tanto el convenio puede mejorar este Real Decreto. Sin embargo el convenio no puede establecer un salario inferior, pues tiene que respetar ese mínimo que marca una norma superior. (Principio de jerarquía normativa)

Caso Práctico 4:

En el contrato de Alberto del caso práctico anterior se ha pactado que va a ganar 1.400€ al mes. ¿Es ello posible? ¿Por qué?

Solución: Sí es posible, ya que se trata de una condición más beneficiosa del contrato respecto a las normas superiores. (Principio de condición más beneficiosa)

Caso Práctico 5:

Un trabajador acepta firmar en el contrato que va a ganar menos de lo que establece el convenio para su categoría profesional, pues le hace mucha falta el trabajo en estos momentos de crisis. ¿Es posible hacerlo? ¿Por qué principio?

Solución: No puede hacerlo debido al principio de Irrenunciabilidad de derechos. El trabajador no puede pactar que renuncia a sus derechos laborales que le dan las leyes o el convenio.