



Junta Nacional de Justicia

PRUEBA P4

Marco solicitó al Ministerio de Energía y Minas que se le entreguen los correos electrónicos recibidos por el titular de esta institución a su cuenta de correo creada por el ministerio, con sus respectivas respuestas en las cuales se haya comunicado con cualquier persona para tratar cualquier asunto relacionado con el Nuevo Reglamento Nacional de Hidrocarburos o sus similares. Sin embargo, el Ministerio de Energía y Minas deniega la solicitud basándose en el Informe de la Oficina General de Asesoría Jurídica cuyo principal argumento es que la información solicitada está protegida por el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones e intimidad. Ante dicha respuesta, Marco ha presentado una demanda de hábeas data.

1. Precise con qué derecho se vincula la demanda presentada:
 - a. Derecho a la libertad de información.
 - b. Derecho de acceso a la información pública.**
 - c. Derecho a la autodeterminación informativa.
 - d. Derecho de petición.
2. Ante la demanda postulada ¿cuál sería su respuesta?
 - a. Declarar improcedente la demanda porque no fue presentada previamente ante la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
 - b. Declarar improcedente la demanda porque no fue presentada por la persona afectada en sus derechos fundamentales.
 - c. Declarar infundada la demanda porque no estamos ante una información que revista de carácter público.
 - d. Declarar fundada la demanda porque estamos ante una información que reviste carácter público.**

--FIN DEL CASO--

El señor Camilo interpone una demanda de hábeas corpus a favor de su hija de 18 años que tiene síndrome orgánico cerebral crónico psicótico y retardo mental profundo. La demanda se presentó contra la madre quien había colocado rejas en el interior de la habitación de su hija, lo cual impedía que saliera de su cuarto, pues ella se encontraba prácticamente presa en un ambiente de ocho metros cuadrados en el que solo salía cuando lo disponía la madre. Dicho encierro, indica el padre, impedía que su hija pueda comunicarse con él o cualquier otra persona que no fuera su madre.

3. Respecto a la demanda, de acuerdo con los hechos expuestos ¿cuál es el derecho fundamental afectado?
 - a. Libre desarrollo de la personalidad.
 - b. Libertad de tránsito.



Junta Nacional de Justicia



c. **Libertad personal.**

d. La libertad de expresión.

4. De acuerdo con los hechos expuestos la demanda:

a. Debe declararse improcedente porque falta de legitimidad activa.

b. Debe declararse improcedente porque los hechos no están referidos a los derechos que son objeto de protección del hábeas corpus.

c. **Debe declararse fundada porque se advierte afectación de un derecho fundamental que es objeto de protección del hábeas corpus.**

d. Debe declararse fundada porque se advierte una amenaza de un derecho fundamental que es objeto de protección del hábeas corpus.

--FIN DEL CASO--

Un dirigente sindical preocupado porque varios de sus afiliados están renunciando al sindicato decide pedir un día de licencia sindical (el cual le es concedido) e ingresa a otro centro de trabajo a hablar con sus afiliados, en plena jornada de trabajo. Un supervisor lo descubre, le toma fotos y solicita que lo sancionen, porque no era su lugar de trabajo y porque no había pedido permiso. El dirigente señaló que estaba realizando actividad sindical y que no perjudicó a nadie. La empresa, a pesar de este descargo, decidió sancionar con tres días de suspensión al dirigente, el cual pensando que lo están “empapelando”, decide presentar una demanda de impugnación de sanción disciplinaria, la cual llega a su despacho.

5. Al respecto:

a. El juez competente para revisar estos casos es el juez paz letrado.

b. **El juez competente para revisar estos casos es el juez especializado.**

c. Las impugnaciones de sanción disciplinaria deben verse previamente en la vía administrativa.

d. El proceso debe verse en la vía contencioso administrativa.

6. Sobre las facultades del dirigente:

a. Puede ingresar a cualquier momento a cualquier lugar de trabajo.

b. Debe usar su licencia sindical previa coordinación de objetivo y duración con el empleador.

c. **El sindicato no requiere justificar al empleador el uso de la licencia sindical.**

d. Si no se pactan licencias sindicales, la ley asume un mínimo de 20 días por dirigente.

--FIN DEL CASO--



Andrea y Tatiana son dos viajeras frecuentes de la plataforma Guvery la cual se encarga de traer productos comprados en Estados Unidos al Perú mediante el uso de otros viajeros para evitar que los productos paguen impuestos o sean retenidos por la aduana en el Perú. Por ello, estas viajeras solían recibir los paquetes en su departamento de Miami, los agrupaban y los traían al Perú dentro de su maleta, toda vez que era algo completamente lícito. Sin embargo, cierto día, al momento de llegar a la ciudad de Lima, ellas son sorprendidas por un perro de la unidad canina de la Policía. Este último advierte que en la maleta de las viajeras había rastros de droga, lo cual era cierto, pues dos cajas de iPhone estaban llenas de cocaína, aun cuando estaban selladas. Ellas explicaron el proceso de su trabajo y que no sabían del contenido ilícito de esas cajas.

7. ¿Qué institución dogmática se aplicaría al presente caso?
 - a. Error de prohibición.
 - b. Error de tipo.**
 - c. Error culturalmente condicionado.
 - d. Error en el golpe.

8. Asumiendo que solo una de ellas conocía el contenido de los paquetes y la ilicitud de su conducta ¿qué institución dogmática podría eliminar la ilicitud de las acciones de la otra viajera?
 - a. Prohibición de regreso.**
 - b. Imputación a la víctima.
 - c. Supera el riesgo permitido.
 - d. No se consumó el plan criminal.

--FIN DEL CASO--

Durante la pandemia el Estado peruano dictó una serie de lineamientos y medidas sanitarias que debían cumplir las empresas dedicadas a ese rubro para reactivar sus operaciones. Acatando las disposiciones gubernamentales, FRUTITA S.A. adoptó todas esas medidas, con la finalidad de reactivar sus operaciones. Sin embargo, en el mes de setiembre de ese mismo año, la DIRESA realizó una inspección sanitaria en las instalaciones de la empresa, detectando que el 95% de sus trabajadores se encontraba contagiado de COVID-19. Por tal razón, la Fiscalía acusó al Gerente General de esta empresa por el delito de violación de medidas sanitarias. No obstante, el imputado señaló que ellos habían cumplido con su obligación de implementación de las medidas y lineamientos por lo que no se les podía imputar responsabilidad por ese hecho.

9. ¿Existe responsabilidad penal por el delito de violación de medidas sanitarias sobre los representantes de FRUTITA S.A.?
 - a. No, el tipo penal imputado requiere verificar una transgresión o incumplimiento de las normas sanitarias, lo cual no sucedió en el caso, por lo que no son penalmente responsables.



Junta Nacional de Justicia



b. **Sí, se implementaron algunas medidas que requería la normativa sanitaria, pero otras no pudieron ser cumplidas, por lo que responde penalmente al haber reiniciado labores sin las condiciones de seguridad necesarias.**

c. Sí, el tipo penal imputado requiere de una conducta transgresora a las medidas sanitarias, lo cual fue realizado por los trabajadores del recinto y por la línea gerencial.

d. No, el incumplimiento de las medidas se encontraba justificado, al ser imposible su implementación por el contexto social.

10. ¿Existe responsabilidad por el delito de propagación de enfermedades peligrosas?

a. **No, el sujeto activo de ese delito solo pueden serlo aquellos que contagiaron deliberadamente la enfermedad.**

b. No, esta imputación se encuentra condicionada a que se verifique un incumplimiento de medidas sanitarias.

c. Sí, como máximos representantes de la persona jurídica responden por todo lo que suceda dentro de ella.

d. Sí, las labores que son parte del objeto social de la persona jurídica son las que permitieron el contagio.

--FIN DEL CASO--

En el mes de junio de 2010 Federico Farfán, prestigioso médico cirujano se separa de su cónyuge Virginia Vega que es diseñadora de interiores y goza de reconocido prestigio en su rama, con quien había tenido a su hijo, Flavio Farfán y comprado una casa en la Av. Casuarinas, Surco, valorizada en 1 millón de soles. Un mes después de la mencionada separación, Federico Farfán constituye un nuevo hogar con Carola Canales, madre de Carlita, su hija extramatrimonial de un año de edad. Luego de diez años de vivir con su nueva familia y con el producto de su trabajo como director de la Clínica Mundial, Federico Farfán adquiere una casa en la Av. Constitución, La Molina, valorizada en 2 millones de soles, y la otorga en anticipo de legítima a su mencionada hija Carlita. En el mes de mayo de 2020 cuando la pandemia por el COVID-19 estaba muy fuerte, fallece intestado Federico Farfán, víctima del Covid-19.

11. ¿Cuál es la cuota hereditaria Flavio Farfán respecto de la masa hereditaria?

a. 1/2

b. 1/3

c. 1/4

d. **1/6**

12. ¿Qué pretensión puede incoar Virginia Vega respecto al anticipo de legítima otorgado por Federico Farfán a favor de su hija Carlita Canales?

a. Nulidad de acto jurídico

b. Reivindicación de herencia



Junta Nacional de Justicia



c. **Colación**

d. Ninguna de las anteriores

--FIN DEL CASO--

Ignacio Ibáñez es un ejecutivo de una importante empresa transnacional y posee una linda casa de playa en el distrito de Asia, provincia de Cañete, el espera retirarse de su trabajo y gozar de sus propiedades y sobre todo de su casa en Asia; sin embargo, se le ha presentado la oportunidad de invertir en un buen negocio, razón por la cual le vende a Isabel Ísola su casa de playa por la suma de 500 mil dólares con pacto de retroventa por el plazo de 1 año contado a partir de la fecha del contrato de compraventa. No habiendo ejercido Ibáñez el derecho de retroventa dentro del plazo pactado, previo a la postulación de la demanda de otorgamiento de escritura pública, Ísola solicita ante el Órgano Jurisdiccional una medida cautelar fuera de proceso a fin de que se anote la compraventa en los Registros Públicos, sin haber citado aún al vendedor a una audiencia de conciliación.

13. ¿Cuál debe ser la providencia del juzgado a la solicitud de medida cautelar de Ísola sin acompañar acta de conciliación?:

- a. Declarar inadmisibile la solicitud de medida cautelar.
- b. Declarar improcedente la solicitud de medida cautelar.

c. **Admitir la solicitud de medida cautelar.**

d. Otorgar a la solicitante un plazo adicional para que presente el acta de conciliación.

14. ¿Qué requisitos debe evaluar el juez al admitir una medida cautelar fuera de proceso en este caso?

a. La urgencia de la medida y la verosimilitud del derecho invocado por Ísola.

b. **La verosimilitud del derecho invocado, el peligro en la demora, y la presentación de una garantía.**

c. La capacidad financiera de Ísola para mantener la propiedad.

d. La disponibilidad de un acuerdo de conciliación previo entre las partes.

--FIN DEL CASO--

15. En los contratos con prestaciones autónomas el ejemplo asociativo típico es el:

- a. Royalty.
- b. Leasing.

c. **Joint venture.**

d. Lease back



Junta Nacional de Justicia



--FIN DEL CASO--

16. No es una característica de los contratos por adhesión:

- a. Es oneroso.
- b. Es negocial.**
- c. Es al público en general.
- d. Es preredactado.

--FIN DEL CASO--

17. De acuerdo con las reglas del Código Civil, son absolutamente incapaces:

- a. Los menores de dieciséis años, salvo para aquellos actos determinados por la ley.**
- b. Los que por cualquier causa se encuentren privados de discernimiento.
- c. Los sordomudos, los ciegosordos y los ciegomudos que no pueden expresar su voluntad de manera indubitable.
- d. Los que sufren pena que lleva anexa la interdicción civil.

--FIN DEL CASO--

18. Respecto a la nulidad de cosa juzgada fraudulenta (marque la respuesta correcta):

- a. La nulidad de una sentencia por cosa juzgada fraudulenta solo puede demandarse hasta dentro de un año de ejecutada o de haber adquirido la calidad de cosa juzgada si no fuere ejecutable, a través de un proceso abreviado.
- b. Puede demandar la nulidad por cosa juzgada fraudulenta la parte o el tercero ajeno al proceso que se considere directamente agraviado por una sentencia, alegando que el proceso que la origina ha sido seguido con fraude, o colusión, afectando el derecho a un debido proceso, cometido por una, o por ambas partes, o por el Juez o por éste y aquellas.**
- c. En ningún caso la nulidad de cosa juzgada fraudulenta puede ser demandada por tercero ajeno al proceso aunque este se considere directamente agraviado por la sentencia.
- d. En el proceso seguido por cosa juzgada fraudulenta se pueden conceder todas los tipos de medidas cautelares establecidas para los procesos contenciosos.



Junta Nacional de Justicia



19. Respecto a los medios probatorios típicos y atípicos (marque la respuesta correcta):
- Son medios de prueba típicos, entre otros, la declaración de parte; la pericia; la inspección judicial y los auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios.
 - Son medios de prueba atípicos los auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios, los que se actuarán y apreciarán por analogía con los medios típicos y con arreglo a lo que el juez disponga.**
 - Son medios de prueba atípicos los auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios, los que en ningún caso podrán apreciarse mediante analogía con los medios típicos.
 - Solo los medios de prueba típicos previstos en el Código Procesal Civil son idóneos para lograr la finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez sobre los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

--FIN DEL CASO--

20. Con relación a las cuestiones probatorias (marque la respuesta correcta):
- Se puede interponer tacha contra los testigos, una pericia o una inspección judicial.
 - No es procedente la tacha o la oposición contra medios probatorios atípicos.
 - La tacha u oposición contra los medios probatorios se interponen en el plazo que establece cada vía procedimental, debiendo fundamentarse el pedido, no siendo necesario acompañar medios probatorios salvo que el juez los solicite en la audiencia de pruebas.
 - Excepcionalmente, cuando se tiene conocimiento de la causal de tacha u oposición con posterioridad al plazo para interponerla, se informará al Juez, por escrito, acompañando el documento que lo sustente. El juez, sin otro trámite, que el conocimiento a la otra parte, apreciará el hecho al momento de sentenciar.**

-- FIN DEL CASO --

En una empresa de grandes almacenes hay un área de venta de pollo a la brasa en la cual los trabajadores están sometidos a vivir con el calor de la cocina. Cansados y sedientos, una tarde uno de ellos se anima a agarrar una botella de litro y medio y la abre para consumirla. Como sus dos compañeros lo ven, les ofrece de la gaseosa y toman los tres. Pero tienen mala suerte y los ve su supervisor, quien decide despedirlos por uso indebido de los bienes del empleador. Los tres trabajadores demandan su reposición por despido fraudulento y el abogado de la empresa que conoce el caso se da cuenta que hay un riesgo en estos despidos y recomienda intentar una conciliación pagando el 75% de la indemnización legal respectiva.

21. Sobre esto:

- Usar bienes de la empresa sin autorización es falta grave.**
- Usar bienes de la empresa sin autorización es falta grave, siempre que el monto supere 5 URPs.



Junta Nacional de Justicia



- c. Si varios trabajadores cometen la misma falta, todos deben recibir la misma sanción, como ocurrió en el caso.
- d. Una vez realizado un despido ya no se puede dejar sin efecto.

22. De otro lado:

- a. Ofrecer 75% de la indemnización legal en la conciliación la hace nula.
- b. La conciliación solamente puede proponerse en la audiencia del mismo nombre.
- c. **La conciliación se puede dar en cualquier etapa del proceso.**
- d. La conciliación solo puede ser judicial.

--FIN DEL CASO--

Un dirigente sindical viene difundiendo en redes (en especial en su cuenta personal de Facebook) muchas noticias sobre la empresa. Básicamente son opiniones, todas en contra de la empresa y sus gerentes, pero siempre se cuida de no emitir insultos o críticas, lo cual deja en manos de las personas que comenta. Una de ellas puso que la empresa es una "kk", lo cual supuso que la empresa despida a quien hizo el comentario y también al dirigente, que dejó el comentario en su página. El dirigente señala que no puede eliminar los comentarios, que es una página personal y que no puede censurar la opinión de su público. Alega que el despido es en realidad anti sindical y que la empresa no puede sancionarlo por una conducta extra laboral.

23. Sobre esto:

- a. Los trabajadores no pueden tener cuentas personales para opinar sobre la empresa.
- b. **La libertad de expresión debe ser ejercida de manera razonable, lo que se definirá en cada caso.**
- c. El contrato de trabajo impide tácitamente que el trabajador pueda difundir información sobre la empresa.
- d. La libertad de expresión está limitada por la relación laboral.

24. Sobre lo anti sindical:

- a. Debe probarse siempre por quien lo alega.
- b. Hay presunciones a favor de los dirigentes sindicales en la ley procesal.
- c. **No hay presunciones a favor de los dirigentes sindicales en la ley procesal pero si se brindan indicios de la conducta lesiva se aceptan como ciertos.**
- d. El demandado no requiere probar algo en este caso, solo que no tuvo ánimo alguno anti sindical.



Junta Nacional de Justicia



--FIN DEL CASO--

Un trabajador que es contratado cada seis meses por servicio específico ya tiene siete años laborando para su empleador que es una empresa agraria que alega que los servicios son intermitentes, lo cual no se ha cumplido en la práctica por lo que, ahora que lo han dejado sin trabajo (tiene contrato pero no le dan trabajo efectivo, cree porque se quejó por la pésima comida que les dan) está pensando en reclamar que le den trabajo efectivo y si no, tenerlo por cesado para que le paguen la indemnización legal por despido arbitrario así como una indemnización adicional por la no renovación de contrato (despido incausado). La empresa no entiende que se está demandando y pide que se precise el petitorio.

25. Sobre esto:

- a. El petitorio presentado lo define el demandante y no el demandado. El juez no puede modificarlo.
- b. El juez puede pedir al demandante que precise su pedido, antes o en la audiencia de juzgamiento.
- c. **El juez puede pedir al demandante que precise su pedido, antes o en la audiencia de conciliación.**
- d. El despido arbitrario tiene los mismos efectos que el despido nulo.

26. Sobre la contratación temporal:

- a. **Solo es posible legalmente cuando se trate de necesidades temporales.**
- b. Si el primer contrato no es correcto, ello se puede subsanar en las prórrogas.
- c. Solo son válidas las nueve modalidades previstas en la ley de productividad y competitividad laboral.
- d. Está prohibida en el sector agrario.

--FIN DEL CASO--

Una empresa descubre que los vendedores de un área determinada están falseando ventas (por ejemplo, dividen una venta de 10 en varias ventas de 1 para poder registrar más ventas o realizan ventas que luego suponen devolución) para así cumplir su meta mensual de operaciones. Con una auditoría que prueba ello el empleador ha realizado el procedimiento de despido señalando que se han incumplido sus normas internas y la buena fe propia de la relación laboral. Contra ello los trabajadores despedidos han contratado a una abogada que les ha dicho que lo mejor es demandar la reposición por despido fraudulento y pedir además una indemnización por daño moral. La demanda ha llegado a su despacho.

27. Sobre esto:

- a. La demanda es improcedente porque el despido fraudulento no existe en la ley.
- b. **La demanda debe tramitarse como proceso ordinario.**



Junta Nacional de Justicia

- c. La demanda debe tramitarse como proceso abreviado.
- d. La demanda requiere acreditar la conciliación administrativa previa.

28. Asimismo:

- a. **La demanda debe precisar cuál de los supuestos de despido fraudulento es el que se revisará.**
- b. Los despidos solamente pueden ser cuestionados judicialmente como arbitrarios o nulos.
- c. La indemnización por daño moral debe ser sustentada en la responsabilidad extra contractual del empleador.
- d. El despido fraudulento es en realidad un tipo de despido nulo por discriminación.

--FIN DEL CASO--

Un trabajador ha demandado el pago de una hora extra por todo el tiempo laborado (cinco años) a favor de su último empleador. Dice que trabajó entre 11 a 20 horas, seis días a la semana y que nunca le dejaron salir a almorzar y para acreditar ello solicita que la empresa exhiba su registro de control de asistencia, para verificar que si hubo interrupciones o no a su jornada. La empresa contesta señalando que ello es imposible que en el centro de trabajo hay un comedor pero en el registro de control solo está la hora de entrada y la de salida. Cuando el abogado le pregunta por qué no está el refrigerio, le indican que leyeron en linkedin que no es necesario registrar dicho tiempo pero tampoco consideran al refrigerio (que es de una hora en la empresa) como jornada.

29. Al respecto:

- a. **Si no figura la interrupción del refrigerio en el registro de control de asistencia, se debe considerar como parte de la jornada.**
- b. No es necesario incluir en el registro de control de asistencia el tiempo del refrigerio, a pesar que no sea parte de la jornada.
- c. El tiempo mínimo legal de refrigerio es de 30 minutos.
- d. Las horas extras no se presumen, tienen que probarse.

30. Asimismo:

- a. La demanda debe presentar todas sus pruebas y no puede pedir exhibiciones al demandado.
- b. La demanda puede pedir exhibiciones al demandado las cuales deben cumplirse en la audiencia de conciliación.
- c. **La demanda puede pedir exhibiciones al demandado las cuales deben cumplirse en la audiencia de juzgamiento.**
- d. La demanda no requiere sustentar el fin u objetivo de la exhibición solicitada.

--FIN DEL CASO--



Junta Nacional de Justicia



Un trabajador encuentra una foto graciosa de su jefa en internet, la baja y le hace un photoshop para que parezca que le cayó algo blanco en la cara. Luego lo pasa al chat que tiene con otros compañeros de trabajo y pone un comentario a la foto "miren, está feliz a pesar que le salpicó". Varios ponen caras de risa pero uno de los del chat no le parece gracioso y le manda el pantallazo a la jefa. Esta, enojada, presenta una denuncia de acoso sexual ante el comité de intervención de la empresa el cual considera válido el reclamo y sugiere el despido del trabajador el que es realizado por la empresa. El trabajador impugna judicialmente su cese señalando que es un despido fraudulento y que se han fabricado pruebas.

31. Sobre esto:

- a. El pantallazo del chat no es prueba válida porque el demandante no autorizó su difusión.
- b. El despido es fraudulento porque la prueba es ilícita.
- c. El despido es fraudulento porque es desproporcionado.
- d. **La conclusión del comité de intervención no es vinculante para la empresa quien puede decir la sanción que considere pertinente.**

32. Sobre el acoso sexual:

- a. No existe en este caso porque es una broma que no busca algo sexual con la jefa.
- b. Requiere legalmente que sea de jefe a subordinado y no al revés.
- c. Puede ser horizontal (como en este caso) o vertical.
- d. **No solo comprende el chantaje sexual sino también el acoso sexual ambiental como ocurre en este caso.**

--FIN DEL CASO--

Una trabajadora viene incumpliendo sus obligaciones laborales pero en la empresa no le han remitido documento alguno habiendo sido muy permisivos con ella por su carácter suave y delicado. Pero cuando la nueva gerencia de la empresa se da cuenta de lo poco profesional de las labores de la trabajadora y decide iniciar el procedimiento de cese, ella responde que no puedan despedirla porque acaba de confirmar que está embarazada, para lo cual remite una notificación de embarazo que señala que es uno de riesgo, con lo cual empieza a faltar por semanas consecutivas. La empresa considera que esto es exagerado pero lo concreto es que el embarazo es real. Ante ello decide suspender el procedimiento de despido, lo cual no sabe si podrá retomar.

33. Bajo este supuesto:

- a. **Despedir sin causa a una embarazada está prohibido en nuestra legislación.**
- b. No se puede despedir a una embarazada, inclusive cuando haya cometido una falta grave.
- c. El despido por motivos de embarazo no se presume, se debe acreditar que fue ese el motivo del cese.



Junta Nacional de Justicia



d. El despido de una embarazada es un supuesto de despido radicalmente nulo, según nuestra ley general del trabajo.

34. De otro lado:

a. El procedimiento de despido no puede realizarse cuando una trabajadora comunica que está embarazada.

b. La relación laboral con una embarazada se suspende desde que este es comunicado y genera el pago de un subsidio.

c. El descanso pre y post natal en Perú es de 16 semanas.

d. **El descanso pre y post natal en Perú es de 14 semanas.**

--FIN DEL CASO--

En una empresa se ha establecido que el tiempo que los trabajadores se toman para cambiarse de ropa antes de laborar como para irse a sus domicilios no forma parte de la jornada de trabajo, la cual se mide por el tiempo efectivo de trabajo. El sindicato de la empresa considera que esto es injusto y de repente hasta ilegal por lo que cuestionan el tema en la vía judicial. Frente a esto la empresa se defiende señalando que los trabajadores se demoran mucho tiempo en una actividad que no es la que forma parte de su contratación que consiste en operar las máquinas. Por su parte el sindicato señala que el uso del uniforme es una condición establecida por la empresa que no necesariamente deben cumplir porque los EPPs son solamente guantes y casco.

35. Sobre esto:

a. La consideración de la empresa es legal.

b. El tiempo para cambiarse la ropa no puede ser tiempo de trabajo porque propiamente no se está trabajando.

c. Los trabajadores pueden ir vestidos al trabajo desde su domicilio, ese tiempo no es trabajo.

d. **El trabajador está a disposición desde que entra a la empresa, por tanto, cambiarse el uniforme debe ser parte de la jornada.**

36. De otro lado:

a. En la ley existe una definición clara de jornada de trabajo, cual es la prestación efectiva de servicios.

b. **Legalmente el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario.**

c. El sindicato no puede demandar derechos de titularidad individual.

d. La discusión de la validez de un reglamento interno supone un procedimiento especial (no contencioso).

--FIN DEL CASO--



En una empresa que cuenta con 140 trabajadores existe un sindicato minoritario que afilia a 34 trabajadores. Estos trabajadores son los que menos se esfuerzan en mejorar su rendimiento porque saben que sus aumentos los conseguirán vía la negociación colectiva (y así ha venido ocurriendo en los últimos años). Empero, este año la empresa ha sido adquirida por nuevos accionistas y ellos han decidido firmar rápidamente un convenio y extender todos sus beneficios al personal no afiliado. A pesar que el sindicato ha señalado que ello contradice un artículo del reglamento y que es una conducta anti sindical por discriminatoria, la empresa señala que hay sentencias de la Corte Suprema que avalan su conducta que busca ser respetuosa de la política salarial interna.

37. Al respecto:

- a. **Si bien el reglamento es claro, existe actualmente en la jurisprudencia una posición dividida sobre la extensión de los beneficios de un sindicato minoritario.**
- b. La empresa siempre puede generalizar los beneficios de un convenio firmado con un sindicato minoritario.
- c. La empresa siempre puede generalizar los beneficios de un convenio firmado con un sindicato minoritario, con la condición de pagar un canon al sindicato.
- d. La empresa siempre puede generalizar los beneficios de un convenio firmado con un sindicato minoritario, para lo cual requiere un acuerdo con cada trabajador no afiliado.

38. De otro lado, la discriminación salarial:

- a. **Debe verse caso por caso.**
- b. No es posible evaluarla en una misma empresa.
- c. Supone tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales.
- d. No se da en el régimen privado sino solamente en el sector público.

--FIN DEL CASO--

Un trabajador de un supermercado está cansado de la rutina de todos los días pero tiene una predilección por una gelatina que nunca se vende. Entonces pone las unidades que están próximas a vencer fuera del alcance de los clientes para que sean merma y poder consumirlas. Un día no se resistió y empezó a comer una de ellas pero su supervisora le vio. Cuando lo confrontó, se puso nervioso y aceptó firmar su renuncia "para evitarse problemas". Pero siente que lo han engañado por lo que encontró un abogado que le ha prometido anular la carta (y para eso le dio un poder general.

39. En este caso, la conciliación judicial:

- a. Puede realizarse solo con el abogado que tiene el poder general.
- b. Necesariamente debe realizarse con el demandante.
- c. **Debe realizarse con el demandante y su abogado.**



Junta Nacional de Justicia

d. No se puede conciliar este caso por ser un derecho irrenunciable.

40. De otro lado, pedir la nulidad de la carta de renuncia:

a. Es competencia de los jueces civiles

b. Es competencia de las salas laborales en primera instancia

c. Es competencia del juez especializado de trabajo

d. No es posible porque la renuncia se entiende válida

--FIN DEL CASO--

