

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Prueba de evaluación
Temas 6-12.

Profesora: María Gema Quintero Lima



1. Los contratos se pueden clasificar, atendiendo a su duración, en:
 - a) contratos de duración indeterminada y contratos indefinidos
 - b) contratos de duración indeterminada y contratos temporales
 - c) contratos formativos y contratos temporales estructurales
 - d) contratos de duración determinada y contratos temporales.

2. El sujeto empresario,
 - a) puede realizar registros sobre la persona del sujeto trabajador siempre que sea necesario para preservar el patrimonio de la empresa y de las demás personas trabajadoras, dentro del centro de trabajo, en horario de trabajo y con presencia de los representantes de los sujetos trabajadores.
 - b) puede controlar los perfiles de las redes sociales del sujeto trabajador si estima que eso beneficia a la competitividad de la empresa, sin más requisitos
 - c) puede alterar las funciones profesionales inicialmente asignadas de las personas trabajadoras sin más límites que el preaviso de 3 días.
 - d) todas las respuestas son válidas

3. El sujeto trabajador (SEÑALE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS)
 - a) está obligado a obedecer cualquier orden que le dirija el sujeto empresario o la persona que lo represente en el centro de trabajo, sin derecho de resistencia alguno
 - b) está obligado a observar las medidas legales, reglamentarias y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales
 - c) tiene derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo
 - d) tiene derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

4. El sujeto trabajador a tiempo parcial (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS)
 - a) realiza una jornada ordinaria inferior a la de un sujeto trabajador a tiempo completo comparable.
 - b) nunca puede realizar horas extraordinarias.
 - c) puede realizar horas complementarias voluntarias si las ha pactado; si bien cabe que también realice horas extraordinarias en casos extraordinarios.
 - d) no tiene los mismos derechos que el sujeto que trabaja a tiempo completo

5. Podrán concertarse contratos de duración determinada (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS.)
 - a) por obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta.

- b) por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
- c) para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto o durante los periodos de cobertura de vacante.
- d) cuando el sujeto empresario tenga una necesidad económico-productiva perentoria y urgente en los términos previstos en el convenio colectivo aplicable.

6. La duración de la jornada ordinaria

- a) se fija en 40 horas semanales como máximo
- b) se fija en convenio colectivo o contrato de trabajo, salvo para los menores, cuya jornada se regula en la propia ley.
- c) se fija por convenio colectivo o contrato, y puede fijarse en parámetros diarios, semanales, mensuales o anuales, dentro del límite de la jornada máxima prevista legalmente, que actúa como Norma Mínima
- d) se fija por convenio colectivo, sin ningún tipo de norma de Derecho Necesario, más allá que las exigencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Los complementos salariales

- a) pueden ser personales, funcionales o de resultados
- b) reembolsan los gastos en lo que incurre el sujeto trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo.
- c) se denominan también beneficios sociales si están previstos en convenio colectivo
- d) se consolidan siempre de año en año, integrándose en el salario base del sujeto trabajador cuando atesora cierta antigüedad.

8. El plus de antigüedad

- a) es un complemento salarial personal
- b) es un suplido
- c) es una percepción extrasalarial, que atiende a los gastos realizados por la persona trabajadora
- d) ninguna de las anteriores es válida

8. El sujeto empresario puede proceder a la extinción unilateral de la relación laboral

- a) Únicamente si hay causa disciplinaria
- b) En los términos que le indique el convenio colectivo
- c) En los términos que le permita la legislación laboral, cuando puede acreditar la concurrencia de causas objetivas o disciplinarias
- d) No puede extinguir unilateralmente el contrato, ha de acudir a la jurisdicción laboral

9. Cabe el despido disciplinario

- a) Cuando se da un incumplimiento contractual grave y culpable

- b) Cuando se dan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- c) Cuando el sujeto empresario pierde la confianza en el sujeto trabajador
- d) Cuando se pacte durante el periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras

10. El sujeto trabajador que considere que el sujeto empresario ha incumplido sus obligaciones

- a) Puede extinguir unilateralmente la relación laboral y dejar de prestar servicio sin preaviso y sin alegar causa
- b) Puede dimitir sin preaviso
- c) Puede solicitar judicialmente la extinción contractual
- d) No puede extinguir unilateralmente la relación laboral, requerirá acuerdo con la empresa.

11. El derecho a la desconexión digital

- a) Es un derecho laboral reconocido en la Constitución
- b) Es un derecho laboral ligado a los descansos, la protección de la salud y la conciliación de la vida laboral y familiar
- c) Solo es un derecho si así lo reconoce la negociación colectiva
- d) Todas las respuestas son validas

12. El sujeto empresario como manifestación de su poder de dirección ostenta facultades para (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS):

- a) organizar el trabajo
- b) vigilar el cumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras
- c) sancionar los incumplimientos laborales
- d) extinguir la relación laboral cuando lo estime oportuno, sin más requisitos que la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo

13. El desplazamiento y el traslado, ambos (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS)

- a) son supuestos de movilidad geográfica
- b) tienen en común que entrañan un cambio de residencia, pero se diferencian en su duración
- c) exigen que el sujeto empresario acredite la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción
- d) se refieren respectivamente al espacio geográfico comunitario (Ley 45/1999), y extracomunitario.

14. En el proceso de selección, la empresa (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS.)

- a) es totalmente libre para diseñar los perfiles de los puestos de trabajo que precisa.

- b) a veces se puede encontrar con ciertas reservas de origen legal o convencional (cláusulas de empleo)
- c) es libre para diseñar los perfiles de trabajo, si bien ha de atender al respeto del principio de no discriminación por algunas de las causas constitucionalmente previstas.
- d) está obligado a mediatizar la búsqueda de candidatos exclusivamente a través de servicios públicos de empleo.

15. Que el sujeto empresario organice el tiempo de trabajo significa que: (SEÑALENSE TODAS LAS CORRECTAS

- a) lo fija en el contrato (condición de trabajo)
- b) puede hacer un uso flexible (pactado o del 10%/jornada anual)
- c) puede modificarlo si hay causas ETOP
- d) puede controlarlo/ vigilar que se cumpla el horario y la jornada, y puede vigilar el cumplimiento del contenido de la prestación laboral durante ese tiempo de trabajo

16. El teletrabajo : (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS)

- a) Es voluntario
- b) Debe ser pactado por escrito y cabe su reversibilidad
- c) Requiere autorización administrativa
- d) No genera derecho a desconexión

17. La Inspección de Trabajo y Seguridad social

- a) Es el organismo judicial encargado de resolver los litigios laborales
- b) Tiene funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral estatal
- c) Tiene funciones de asesoramiento técnico a las empresas para favorecer el cumplimiento normativo
- d) Todas las anteriores son válidas.

18. El sujeto empresario está obligado a: (SEÑALENSE TODAS LAS RESPUESTAS CORRECTAS)

- a) Registrar la jornada
- b) Elaborar y registrar un Plan de Igualdad en caso de contar con más de 50 sujeto personas sujeto trabajadoras
- c) Retribuir igual un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, y siempre con el límite mínimo del SMI.
- d) Recabar el acuerdo de la representación de las personas trabajadoras para cualquier ejercicio de facultades empresariales que afecte a más del 10% de la plantilla

19. El contrato podrá suspenderse:

- a) Únicamente por mutuo acuerdo entre las partes
- b) Cuando concurren causas ETOP y lo autorice la autoridad laboral

- c) Por vicisitudes sobrevenidas ligadas a la persona trabajadora o a la persona empleadora
- d) Únicamente en los casos de huelga o cierre patronal

20. Los despidos por causas objetivas

- a) Pueden ser calificados por el juez como procedentes, improcedentes o nulos
- b) Se calificarán como improcedentes cuando se produzcan con vulneración de derechos fundamentales
- c) Se calificarán como nulos cuando no se pueda alegar la causa objetiva y el sujeto trabajador no reciba la indemnización legal
- d) Necesitan de un procedimiento de consultas previo siempre que afecta al 10% de la plantilla, con independencia del tamaño de la empresa.

21. La remuneración del sujeto trabajador

- a) se establece estatutariamente (art 26 y siguientes)
- b) se fija atendiendo a lo previsto en el convenio colectivo aplicable y/o a su contrato
- c) se compone de partidas salariales y complementos
- d) se compone de salario base y complementos extrasalariales

22. Las vacaciones

- a) son un derecho exclusivo de las personas trabajadoras a tiempo completo.
- b) tendrán una duración máxima de 30 días laborables
- c) tendrán una duración mínima de 30 días naturales, y serán remuneradas, salvo que la negociación colectiva diga lo contrario
- d) se disfrutarán de acuerdo a lo pactado entre las partes, según lo establecido en convenio colectivo.

23. El sistema de clasificación profesional

- a) se concreta a través de la negociación colectiva, y sobre la base del concepto de categoría profesional
- b) se rige por el principio de exclusión en su relación ley-convenio, de forma que es el estatuto el que fija las reglas de encuadramiento profesional y promoción profesional y retributiva
- c) se concreta a través de la negociación colectiva, y sobre la base del concepto de grupos profesionales
- d) ninguna de las anteriores respuestas es válida

24. El sujeto empresario

- a) puede unilateralmente, sin más límite que los establecidos constitucionalmente, modificar las funciones de los distintos grupos profesionales
- b) puede unilateralmente, pero con respeto de la dignidad profesional y de las titulaciones académicas necesarias, asignar a un sujeto trabajador funciones pertenecientes al grupo profesional en que haya sido encuadrado, aunque no se hayan especificado en su contrato.

c) nunca puede asignar funciones pertenecientes al grupo superior salvo que tenga el acuerdo del sujeto trabajador o de los representantes de las personas trabajadoras

d) puede asignar funciones inferiores no pertenecientes al grupo profesional en el que está encuadrado el sujeto trabajador siempre que lo exija su proceso productivo y sin límite temporal.

25. Cuando un sujeto trabajador ha prestado servicios para la misma empresa durante 27 meses consecutivos en virtud de tres contratos temporales distintos entre los que solo ha mediado un lapso de dos días (fin de semana)

a) Tendrá, como regla general, la consideración de indefinido al haber trabajado durante un periodo superior al previsto en el art 15.5 ET).

b) Podrá concertar con el sujeto empresario un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

c) Podrá concertar un último contrato con esa misma empresa antes de adquirir la condición de fijo.

d) Tendrá que probar judicialmente transgresión de buena fe contractual para adquirir la condición de fijo.

26. Las personas trabajadoras temporales:

a) pueden prestar servicios exclusivamente a tiempo completo, y si pactaran una jornada parcial el contrato se convierte en indefinido

b) pueden prestar servicios a tiempo completo o a tiempo parcial, atendiendo a la causa del contrato

c) pueden prestar servicios a tiempo completo o a tiempo parcial, según considere necesario el sujeto empresario sin más límite que su libertad de empresa

d) pueden concretar su contrato a tiempo parcial siempre que lo autorice el convenio colectivo.

27. El periodo de prueba,

a) no es necesario que se pacte por escrito, salvo en el caso de los contratos indefinidos para emprendedores

b) es siempre de seis meses para los titulados y de quince días para los no titulados.

c) no cabe pactarlo cuando el sujeto trabajador ya ha prestado servicios para la empresa y ha desarrollado las mismas funciones.

d) no genera derechos y obligaciones del contrato hasta que se dé por superado, momento en el que nace el contrato como tal.

28. ¿Puede un sujeto empresario establecer medios de control de la prestación de trabajo por videovigilancia que puedan afectar a la intimidad de las personas trabajadoras?

a) No, en ningún caso, ya que prevalece el derecho fundamental a la intimidad del sujeto trabajador.

b) Sólo puede hacerlo si ha obtenido previamente autorización judicial.

c) Puede hacerlo siempre que la medida sea necesaria y proporcional con la finalidad del control y, con carácter general, se haya informado

previamente a las personas trabajadoras y sus representantes sobre la práctica de estos controles.

d) Puede hacerlo siempre que la medida sea necesaria y proporcional con la finalidad del control y así se haya acordado por convenio colectivo.

29. La persona trabajadora cuenta con derecho al descanso

- a) De quince minutos al día si su jornada es superior a 6 horas.
- b) Diario, si lo ha pactado en el contrato
- c) Semanal, siempre que el sujeto empleador lo haya pactado con la representación legal.
- d) Anual, solo si lo establece el convenio colectivo

30. El derecho a la igualdad de las personas trabajadoras,

- a) es irrelevante en la empresa
- b) limita la política salarial en la empresa, al impedir maniobras discriminatorias que pudiera pretender realizar el sujeto empleador
- c) permea la regulación legal y convencional de las condiciones de trabajo (desde una perspectiva de género sobre todo, pero no sólo)
- d) ninguna de las anteriores es válida.