

INSTRUCCIONES

Dispone de 1 hora y 30 minutos para realizar el examen

Material permitido: Ninguno. No se permite la utilización del programa.

PRIMERA PARTE: conteste en la hoja de respuestas al examen test. Debe elegir **únicamente una respuesta** por pregunta. Cada pregunta acertada puntúa 1 punto; cada pregunta errónea descuenta 0,5 puntos. Las preguntas no contestadas no puntúan. Si selecciona dos respuestas, no se tendrá en cuenta ninguna. La puntuación máxima de esta parte es de 10 puntos.

No tiene que entregar la hoja con el enunciado de las preguntas del test.

La **calificación de la prueba presencial** será la media de la primera (test) y de la segunda parte (desarrollo) del examen siempre que se hayan superado ambas partes con al menos 5 puntos. No obstante, para que se proceda a calificar la segunda parte será preciso haber obtenido una calificación de al menos 5 puntos en la primera.

PRIMERA PARTE

1. La llamada relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo significa que:

- a) El convenio colectivo puede establecer 29 días naturales de vacaciones, aunque el Estatuto de los Trabajadores prevea 30 días naturales
- b) El convenio colectivo puede establecer 32 días naturales de vacaciones, aunque el Estatuto de los Trabajadores prevea 30 días naturales
- c) El convenio colectivo tiene que establecer los 30 días naturales de vacaciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores

2. En las contrataciones y subcontratas:

- a) Es relevante el concepto de "propia actividad"
- b) No es relevante el concepto de "propia actividad"
- c) Para la materia salarial no es el relevante el concepto de "propia actividad"

3. La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba:

- a) Requiere preaviso
- b) Requiere forma escrita
- c) Es libre y no causal, si bien no puede ser discriminatoria ni lesiva de los derechos fundamentales del trabajador

4. Las "circunstancias" o criterios que permiten establecer complementos salariales son:

- a) La situación y resultados de la empresa
- b) El trabajo realizado
- c) Las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado y la situación y resultados de la empresa

5. La decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo:

- a) Puede ser impugnada judicialmente por el trabajador solo si se alega discriminación o lesión de derechos fundamentales
- b) Puede ser impugnada judicialmente por el trabajador
- c) No puede ser impugnada judicialmente por el trabajador

6. La excedencia forzosa:

- a) Da derecho al trabajador a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad
- b) Da al trabajador un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría
- c) Da al trabajador derecho a la conservación de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

7. El despido procedente:

- a) Da derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio
- b) No da derecho a la prestación por desempleo
- c) No da derecho a indemnización alguna

8. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto:

- a) Tienen que observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada por la empresa con carácter reservado
- b) Tienen que observar el deber de sigilo con respecto a toda información que les haya sido comunicada por la empresa
- c) Tienen que observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, previamente a su entrega, el Juez haya calificado de reservada

9. Los convenios colectivos sectoriales o de ámbito supraempresarial, por el lado de los trabajadores:

- a) Pueden ser negociados por los sindicatos y por los comités de empresa
- b) Pueden ser negociados solo por los sindicatos
- c) Pueden ser negociados por los sindicatos y por los comités intercentros

10. La huelga de celo o reglamento:

- a) Se considera ilícita y abusiva
- b) Es una modalidad legal de huelga
- c) Tiene que autorizarse previamente por un órgano judicial

INSTRUCCIONES Material permitido: Ninguno. No se permite la utilización del programa.

SEGUNDA PARTE: consiste en una pregunta del programa a desarrollar en las hojas de examen que libremente quieran utilizarse. La puntuación máxima de esta parte es de 10 puntos. Se concede especial importancia a la claridad de ideas, a la capacidad de exposición concisa y a que se aborden los puntos conceptuales o normativos básicos de la cuestión planteada. La respuesta imprecisa, fuera del tema planteado y, sobre todo, el error de cierta entidad en la respuesta, tienen influencia negativa en la valoración.

La **calificación de la prueba presencial** será la media de la primera (test) y de la segunda parte (desarrollo) del examen siempre que se hayan superado ambas partes con al menos 5 puntos. No obstante, para que se proceda a calificar la segunda parte será preciso haber obtenido una calificación de al menos 5 puntos en la primera.

SEGUNDA PARTE

PREGUNTA A DESARROLLAR sin límite de espacio (comience en esta hoja).

El deber de no concurrir con la actividad de la empresa y el pacto de no competencia [capítulo 2 (“El trabajador y sus derechos y deberes”), III, 4]