

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.

1. En los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo:

- a) Corresponde al demandante probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad
- b) El Juez decide en cada caso a quien corresponde probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad
- c) Corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

2. En la legislación vigente se prohíbe la admisión al trabajo:

- a) A los menores de dieciocho años
- b) A los menores de quince años
- c) A los menores de dieciséis años

3. Cuando la relación laboral sea de duración superior cuatro semanas, el empresario debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral:

- a) Aunque tales elementos y condiciones figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito
- b) Si la empresa no cuenta con representantes de los trabajadores
- c) Siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito

4. En el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores:

- a) El periodo de prueba es de un año en todo caso
- b) El periodo de prueba es de un año para los técnicos titulados
- c) No hay periodo de prueba

5. Las cargas fiscales y de Seguridad Social del trabajador:

- a) Pueden ser satisfechas por el empresario si así se acuerda en el contrato de trabajo
- b) Pueden ser satisfechas por el empresario si así se acuerda en el convenio colectivo aplicable
- c) Han de ser satisfechas por el propio trabajador

6. El contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinados:

- a) Solo está permitido en las tareas de construcción
- b) Es una modalidad contractual temporal o por tiempo determinado
- c) Es una modalidad contractual indefinida

7. El despido o sanción del representante de los trabajadores por el ejercicio de su representación:

- a) Es posible si lo autoriza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- b) Es posible si está de acuerdo el sindicato al que esté afiliado el representante
- c) Está prohibido

8. El despido nulo tiene el efecto:

- a) De la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir
- b) De que el empresario puede optar por la readmisión inmediata del trabajador o por abonarle la indemnización máxima legal
- c) De la readmisión inmediata del trabajador, pudiendo al Juez eximir del abono al trabajador de los salarios dejados de percibir si la situación de la empresa no lo permite

9. El salario mínimo interprofesional se fija

- a) Por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas
- b) Por el Gobierno, sin previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas
- c) Por acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas

10. El periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo

- a) Puede ser sustituido por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, una vez que haya transcurrido la mitad de la duración del periodo de consultas
- b) No puede ser sustituido por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa
- c) Puede ser sustituido por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores en cualquier momento por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa

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.

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

PODER DISCIPLINARIO

Aclaración para ayudar al estudiante a situar la pregunta en el programa de la asignatura: la pregunta se encuentra en el apartado II del Capítulo 3 del programa, que lleva por título “El empleador y sus poderes y la descentralización productiva”. *(Le rogamos ciña su respuesta a lo preguntado: “Poder disciplinario”).*