

CICLO FORMATIVO: TRANSVERSAL

Módulo: IPE

Online

SIMULACRO EXAMEN 2ª EVALUACIÓN

REALIZA EL SIGUIENTE SIMULACRO DE EXAMEN Y SÚBELO A LA PLATAFORMA. Te ayudará a preparar el examen con mayores opciones de conseguir buena nota.

EL EXAMEN TENDRÁ PREGUNTAS **TIPO TEST** (10) – ORDENADOR O PAPEL
PREGUNTAS DE **SELECCIONAR, VERDADERO-FALSO, UNIR...** (5 A ELEGIR 4) – ORDENADOR O PAPEL
PREGUNTAS **CORTAS A RESPONDER....** (4 A ELEGIR 3) – PAPEL

LA CORRECCIÓN TELEMÁTICA SE ABRIRÁ A LAS 18 HORAS DEL DÍA EN QUE TE EXAMINES

TRAED EL ORDENADOR AL EXAMEN PARA REALIZAR PARTE DEL EXAMEN DE FORMA TELEMÁTICA, QUIEN NO LO TRAIGA O TENGA ALGÚN PROBLEMA CON LA CONEXIÓN PODRÁ HACERLO EN PAPEL

PREGUNTAS TEST TIPO

1. Los contratos formativos NO son:
 - A. Para la práctica profesional únicamente
 - B. En alternancia y para la práctica profesional
 - C. Para perfeccionar o adquirir la práctica profesional.
 - ☒ D. Sustitución persona trabajadora.
2. En un contrato de trabajo siempre se hace referencia, aunque el dato aparezca, en blanco:
 - ☒ A. El periodo de prueba
 - B. Las faltas y las sanciones
 - C. Los permisos retribuidos
 - D. El reglamento de régimen interno de la empresa
3. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su contrato de trabajo?
 - A. Sí, pero a cambio de dinero.
 - B. Sí, cuando así lo disponga el convenio colectivo.
 - ☒ C. Sí, siempre que no sean derechos reconocidos por ley o por convenio colectivo.
 - D. No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos
4. El convenio colectivo, señala **la incorrecta**:
 - A. Obliga a empresa y trabajador.
 - B. Es fuente del derecho laboral.
 - ☒ C. Todos son nacionales.
 - D. El empresario puede tener descuelgue salarial.
5. En el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de establecer una relación laboral por parte de:
 - A. El representante legal si el trabajador es menor de edad.
 - B. El empresario.
 - ☒ C. Ambos.
 - D. Ninguno.

BLOQUE DE PREGUNTAS CORTAS-VERDADERO/FALSO-RELACIONAR...

1. ¿Qué características debe tener una relación para aplicar la legislación laboral?

Las relaciones laborales se regulan por el Derecho Laboral. Son aquellas que cumplen con los siguientes requisitos: personal, voluntario, remunerado, cuenta ajena y dependiente

2. Pon 2 ejemplos en los que realizamos un trabajo, pero no existe relación laboral, indicado el motivo por el que no la hay.

Un autónomo con trabaja con su propio camión y realiza envíos para diferentes empresas. Cobra por servicio realizado y asume los costos de mantenimiento de su vehículo. No hay dependencia, ya que él organiza su ruta, su horario y elige qué encargos aceptar.

3. Como hay mucha normativa laboral, aplicamos unos principios en aquellos casos que pueda surgir la duda. Relaciona el principio con su explicación.

Un maestro que trabaja en un instituto público tras aprobar una oposición y obtener una plaza en la Administración. Su salario, derechos y deberes están regulados por el Estatuto Básico del Empleado Público. Los funcionarios no tienen un contrato laboral, sino una relación de servicio con la Administración Pública

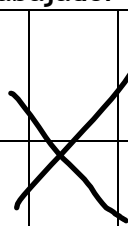
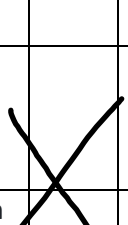
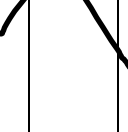

Principio de norma más favorable	Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que les reconozcan las leyes, los convenios colectivos o cualquier otra norma.
Principio de irrenunciabilidad de los derechos	En el caso de que existan dos o más normas en vigor y se discuta cuál debe aplicarse con preferencia, se debe elegir la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea una norma de rango inferior.
Principio de condición más beneficiosa	si existen varias interpretaciones posibles de una norma y se tiene duda sobre cuál es la correcta, será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador.
Principio pro operario	Consiste en mantener los derechos adquiridos por el trabajador a través del contrato de trabajo, aunque después se apruebe una norma que se aplique a todos los trabajadores y que establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

4. El contrato de trabajo es el acuerdo entre la persona trabajadora y un/a empresario/a. Determina si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- Todos deben ser escritos **falso**
- Lo firmamos al día siguiente de empezar a trabajar **falso**
- Nos informa del convenio colectivo que nos aplica **verdadero**
- Aparecen los datos del empresario y del trabajador **verdadero**
- Los tipos contratos existentes actualmente en España y sus características podemos encontrarlos en la página web del SEPE **verdadero**
- Hay contratos bonificados de acuerdo a las características del trabajador y también según el tipo de contrato. **verdadero**
- Son muy pocos los datos que recoge. El resto de datos como las sanciones, tablas salariales, permisos, etc. los encontramos en el convenio colectivo. **falso**
- Una de sus cláusulas se refiere al periodo de prueba. **verdadero**
- Nos informa del salario que vamos a cobrar **verdadero**
- Aparece la categoría profesional, pero no el grupo. **falso**
- Las vacaciones no aparecen y para conocerlas debemos acudir al convenio colectivo. **falso**
- Pueden aparecer cláusulas adicionales: exclusividad, no competencia... etc. **verdadero**
- Todos los formularios de los contratos en vigor son iguales **falso**

5. Te van a contratar y el empresario te comenta lo siguiente, indica si lo que te propone/cuenta es correcto o no
- Quiere que trabajes 40 horas semanales en cómputo anual y tu convenio habla de jornada semanal de 38 horas. **correcto o incorrecto**
 - Es invierno y como el coste de la luz ha subido mucho, quiere quitar la calefacción y la temperatura ambiente del puesto de trabajo está por debajo de la establecida por prevención de riesgos laborales. **correcto o incorrecto**
 - Como en la empresa hay que prestar servicio las 24 horas del día, hay horario nocturno porque hay trabajadores de 10 de la noche a 6 de la mañana trabajando. Pero que este trabajo no se paga ningún complemento porque se compensa con descansos y si la persona está embarazada cambiará de horario. **correcto o incorrecto**
 - En cuanto a las horas extraordinarias, te dice que sí que se hacen horas extraordinarias pero que ni se pagan ni se compensan con descansos. **correcto o incorrecto**
 - Además, te dice que como tu contrato será a tiempo parcial tendrás que hacer **más horas extraordinarias** que el resto de personal porque tienes más tiempo libre, pero en tu caso te las pagarán. **correcto o incorrecto**
 - Te cuentan también que los trabajadores no pueden estar afiliados a ningún sindicato, que eso sólo da problemas y que si se enteran te despedirán. **correcto o incorrecto**
 - De las vacaciones, te cuentan que la mayoría de los trabajadores disfrutan sus **20 días naturales de vacaciones al año** de acuerdo a lo que dice el Estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo. **correcto o incorrecto**
 - Para acabar te dice que en caso de estar de “baja laboral por nacimiento de hijo” si coincide con tu periodo de vacaciones perderás las vacaciones porque ya estás descansando con ese permiso **correcto o incorrecto**.

6. Une la obligación del trabajador indicada con su explicación

Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.		Contribuir a que la cantidad y calidad delo producido sea mayor y mejor. En los convenios colectivos se establecen las condiciones de productividad.
Contribuir a la mejora de la productividad		Deben hacer uso de losmedios de protección que les proporcione la empresa y respetar las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la misma.
Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.		No puede efectuarse la prestaciónlaboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.
No realizar <u>competencia desleal</u> con la empresa		El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. El incumplimiento de estedeber es considerado como causa de despido disciplinario.

7. El empresario, tiene el poder de dirección y el poder disciplinario, uno lo que corresponde a cada uno de estos poderes en la lista que aparece a la derecha.

	P ^{dire}	la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo para <u>dar órdenes sobre el modo, el tiempo y el lugar de ejecución del trabajo</u> . Este poder lo ejerce el empresario por sí mismo o a través de otras personas.
	P ^{discp}	Es la facultad del empresario para sancionar los incumplimientos del trabajador
El poder de dirección.	P ^{dire}	también <u>incluye la facultad de variar unilateralmente las características de la prestación</u> . Este poder se ha denominado <i>ius variandi</i> y tiene sus manifestaciones y limitaciones en la movilidad funcional, geográfica y en la modificación de las condiciones de trabajo.
El poder disciplinario	P ^{discp}	las órdenes de la empresa se presumen legítimas , y la persona trabajadora debe cumplirlas sin perjuicio de que, posteriormente, las impugne si no está de acuerdo.
	P ^{discp}	En los convenios colectivos se suele fijar la calificación de las faltas en leves, graves y muy graves , así como las sanciones, que pueden ir desde la simple amonestación hasta el despido.

8. Los trabajadores y trabajadoras ¿pueden desobedecer las órdenes del empresario? ¿En qué casos?

Si la orden es ilegal.
 Si pone en peligro su seguridad o salud.
 Si vulnera derechos fundamentales.

9. Indica si es verdadero o falso. (PODER DE VIGILANCIA DEL EMPRESARIO)

- El empresario puede poner cámaras para vigilar y controlar al trabajador en cualquier lugar de la empresa. **falso**
- En estas grabaciones no está autorizado el uso de audio **verdadero**
- Basta con avisar de la existencia de las cámaras para informar al trabajador. **falso**
- La empresa puede realizar registro a los trabajadores y en sus taquillas cuando quiera. **falso**
- Sólo lo puede hacer para proteger el patrimonio de la empresa y el de los trabajadores. **verdadero**
- El registro debe hacerse en horario laboral y en las instalaciones de la empresa. **verdadero**
- La empresa puede controlar las herramientas informáticas puestas a disposición de la persona trabajadora. **verdadero**

- h. Si el convenio colectivo lo especifica, se podrá realizar un control de las herramientas informáticas sin aviso previo. **verdadero**
- i. La empresa puede pedir reconocimiento a médicos para verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por la persona trabajadora. **verdadero**
- j. Los datos médicos de la persona trabajadora son confidenciales y no se pueden comunicar a la empresa en ningún caso. Sólo se le comunica si el trabajador está apto o no para trabajar. **verdadero**
- k. Si nos negamos a hacer los reconocimientos médicos en caso de enfermedad u accidente, no tiene consecuencias para nosotros **falso**
- l. El uso de detectives y de las redes sociales para comprobar situaciones de incapacidad temporal es ILEGAL siempre que no se rebase el derecho a la intimidad. **verdadero**

10. Se nos han caído unas palabras:

Prueba, empresario, contrato de trabajo, características, horario, trabajador, duración,

Contrato de trabajo es: “un acuerdo entre Trabajador y Empresario por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución”. En definitiva, es un acuerdo entre dos partes, una el empresario o empresa y otra el empleado o trabajador, en el que se fijan las características de la prestación de trabajo: trabajo a desarrollar, jornada, horario, salario, duración del contrato, periodo de prueba....

11. Indica si es verdadero o falso

Consideramos el contrato de trabajo como indefinido y a jornada completa cuando:

Es oral y tiene una duración menor a 4 semanas **falso**

No cumple la ley **verdadero**

Ha finalizado el plazo de un contrato temporal y seguimos trabajando

Cumple la ley y es temporal **falso**

verdadero

12. Estas son algunas cláusulas adicionales que pueden aparecer en los contratos. Une la cláusula con su definición

Confidencialidad	No se puede realizar la misma actividad para otra empresa durante cierto periodo de tiempo una vez finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica. Cabe fijar un periodo de no competencia máximo de dos años para los técnicos y de seis meses para las demás personas trabajadoras.
No competencia	El empleado o empleada exclusivamente trabajará para la empresa y no podrá trabajar en ninguna otra empresa. No pudiendo tener pluriempleo o pluriactividad mientras trabaje para esa empresa. Si no se firma esta cláusula puedes trabajar para otras empresas que no sean competencia de la empresa.
No concurrencia oplena dedicación	El acuerdo de permanencia se puede suscribir si la empresa invierte en la formación de la persona trabajadora , por lo que le interesa asegurarse de que puede contar con ella (durante un tiempo máximo de dos años) y de que, así, la inversión realizada revierte en la empresa.
Permanencia	La persona trabajadora se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada por la empresa u obtenida de ella.
Polivalencia funcional	La persona trabajadora se obliga a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional.

13. Marina, técnica de Enfermería con experiencia en el sector, fue contratada por una clínica hace cuatro años. Desde entonces realiza las tareas encomendadas y cobra su nómina puntualmente cada mes. Está satisfecha con el trabajo, pero no sabe qué tipo de contrato tiene porque en el momento de la formalización de este no firmó ningún documento y todos los acuerdos fueron verbales. Ahora necesita conocer esta información porque piensa comprar una vivienda y le han preguntado qué tipo de contrato tiene, con el fin de valorar su solvencia económica.

¿Ante qué modalidad contractual nos encontramos? Solución:

Contrato indefinido debido a la presunción de contrato indefinido cuando no se firma uno por escrito y se presta servicio continuado.

14. ¿Qué tipos de contrato existen actualmente en España?

Indefinido.
Temporal.
Formación y aprendizaje.
Prácticas.

15. ¿Qué son las horas extraordinarias?

horas trabajadas más allá de la jornada ordinaria

16. Un trabajador a jornada completa ¿puede hacer horas complementarias?

No, solo en jornada parcial

17. Un trabajador a jornada parcial ¿puede hacer horas extraordinarias?

No, solo puede hacer horas complementarias

Datos personales del trabajador y empresario.

18. ¿Qué datos básicos aparecen en el contrato?

Duración del contrato.
Jornada y horario.
Categoría profesional.

19. Sobre el periodo de prueba, indica si lo siguiente es verdadero o falso

Periodo de prueba.

- El periodo de prueba cuenta a nivel de antigüedad: verdadero o falso
- Si no está escrito en el contrato no existe verdadero o falso
- Si ya lo has realizado en un contrato tienes que volver a tenerlo en el siguiente falso

20. ¿Qué es una modificación sustancial del contrato?

Las que afectan a la jornada, el horario, la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración, la cuantía salarial, los sistemas de trabajo y rendimiento, y las funciones, cuando el cambio exceda los límites de la movilidad funcional

21. ¿Te tienen que indemnizar si te marchas por una modificación sustancial del contrato?

con indemnización 20 días por año trabajado máx. 9 meses.

Sin acuerdo reclamar al Juzgado de lo Social.

22. Motivos de extinción del contrato de trabajo. Indica alguno de ellos

Despido.
Fin de contrato temporal.
Baja voluntaria.
Jubilación del trabajador o empresario.

23. Indica 2 formas de flexibilización de la jornada laboral y explícalas

Teletrabajo: Trabajo remoto con horarios adaptados.

Jornada intensiva: Reducir pausas y trabajar menos días.

24. Indica 3 ventajas y 3 inconvenientes del teletrabajo.

Ventajas: Conciliación, ahorro en transporte, mayor productividad.

Inconvenientes: Aislamiento, dificultad de desconexión, falta de supervisión.

25. Son varias las formas de conciliar la vida laboral y familiar, indica 3 de ellas y las explicas brevemente.

Permisos retribuidos.

Reducción de jornada.

Flexibilidad horaria..

26. ¿Por qué son importantes los convenios colectivos?

Regulan condiciones laborales específicas para cada sector o empresa.

27. ¿Cómo sabemos el convenio colectivo que se aplica en nuestro trabajo?

Se consulta en el contrato, tablón de anuncios de la empresa o BOE.

28. ¿Quiénes firman los convenios colectivos?

Sindicatos y asociaciones empresariales.

29. Diferencia entre despido procedente, improcedente y nulo

Procedente: Justificado y sin indemnización.

Improcedente: Sin causa justificada y con indemnización.

Nulo: Vulneración de derechos fundamentales..

30. Después de lo que has estudiado en este trimestre

- a. ¿puedes afirmar que entiendes los apartados de un contrato de trabajo? **Si**
- b. ¿Firmarías un contrato de trabajo sin leerlo? **no**
- c. ¿Buscarías y leerías el convenio colectivo que te aplicará la empresa? **Si**
- d. ¿Te interesarás por las modificaciones y negociaciones de ese convenio? **Si**