

1 Azul - Extinción por voluntad del trabajador (Referencia: art 50)

1. Pregunta: ¿Puede un trabajador extinguir su contrato de trabajo sin necesidad de alegar ningún tipo de causa?

Respuesta verdadera: Sí, el trabajador puede extinguir su contrato de trabajo sin necesidad de alegar ninguna causa.

Respuestas falsas:

- No, el trabajador solo puede extinguir su contrato si el empleador ha incumplido sus obligaciones.
- No, el trabajador necesita la autorización del empleador para extinguir su contrato.
- No, el trabajador solo puede extinguir su contrato si tiene una causa justificada.

-
2. Pregunta: ¿Cuál es el plazo de preaviso que debe cumplir el trabajador antes de extinguir su contrato de trabajo?

Respuesta verdadera: El trabajador debe cumplir un plazo de preaviso de 15 días.

Respuestas falsas:

- El trabajador no tiene que cumplir ningún plazo de preaviso.
- El trabajador debe cumplir un plazo de preaviso de 30 días.
- El trabajador debe cumplir un plazo de preaviso de 60 días.

-
3. Pregunta: ¿Qué consecuencias tiene para el trabajador la no realización del preaviso antes de extinguir su contrato?

Respuesta verdadera: Si el trabajador no realiza el preaviso antes de extinguir su contrato, puede perder el derecho a una indemnización por despido.

Respuestas falsas:

- Si el trabajador no realiza el preaviso antes de extinguir su contrato, debe pagar una indemnización al empleador.

-
- Si el trabajador no realiza el preaviso antes de extinguir su contrato, el empleador puede retener parte de su salario.
 - Si el trabajador no realiza el preaviso antes de extinguir su contrato, no tiene ninguna consecuencia.
-

4. Pregunta: ¿Puede el trabajador extinguir su contrato de trabajo durante el período de prueba?

Respuesta verdadera: Sí, el trabajador puede extinguir su contrato de trabajo durante el período de prueba sin necesidad de alegar ninguna causa.

Respuestas falsas:

- No, el trabajador debe cumplir todo el período de prueba antes de extinguir su contrato.
 - No, el trabajador solo puede extinguir su contrato durante el período de prueba si tiene una causa justificada.
 - No, el trabajador necesita la autorización del empleador para extinguir su contrato durante el período de prueba.
-

2 Rosa - Extinción por voluntad del empresario

1. Pregunta: ¿Qué motivos pueden justificar la extinción del contrato por voluntad del empresario?

Respuesta verdadera: La extinción del contrato por voluntad del empresario puede estar justificada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Referencia: Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- La extinción del contrato por voluntad del empresario solo puede hacerse por causas disciplinarias.
 - La extinción del contrato por voluntad del empresario solo puede hacerse por causas médicas.
 - La extinción del contrato por voluntad del empresario solo puede hacerse por acuerdo mutuo entre las partes.
-

2. Pregunta: ¿Qué derechos tiene el trabajador en caso de extinción del contrato por voluntad del empresario?

Respuesta verdadera: El trabajador tiene derecho a una indemnización, cuyo importe depende de la causa que motiva la extinción del contrato y de la antigüedad del trabajador en la empresa.

Referencia: Artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- El trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización en caso de extinción del contrato por voluntad del empresario.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización fija en todos los casos.
- El trabajador solo tiene derecho a una indemnización si la extinción del contrato se produce por causas disciplinarias.

3. Pregunta: ¿Qué procedimiento debe seguir el empresario para llevar a cabo la extinción del contrato por voluntad del empresario?

Respuesta verdadera: El empresario debe seguir un procedimiento legal que incluye la comunicación por escrito al trabajador, la entrega de una carta de despido y el respeto de los plazos de preaviso establecidos por la ley.

Referencia: Artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- El empresario puede hacer la extinción del contrato por voluntad del empresario de forma verbal.
- El empresario solo necesita entregar una carta de despido al trabajador.
- El empresario no necesita seguir ningún procedimiento legal.

4. Pregunta: ¿Cuál es el plazo de preaviso que debe cumplirse en la extinción del contrato por voluntad del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

Respuesta verdadera: El plazo de preaviso en la extinción del contrato por voluntad del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es de 15 días.

Referencia: Artículo 53.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

-
- El plazo de preaviso en la extinción del contrato por voluntad del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es de 1 día.
 - El plazo de preaviso en la extinción del contrato por voluntad del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es de 30 días.
 - No es necesario cumplir ningún plazo de preaviso en la extinción del contrato por voluntad del empresario.

3 Amarillo - Extinción por causa objetiva (Referencia: art 52)

1. Pregunta: ¿Qué son las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo?

Respuesta verdadera: Son aquellas que están relacionadas con la empresa, la producción o la capacidad del trabajador.

Respuestas falsas:

- Son aquellas que están relacionadas con el comportamiento del trabajador.
- Son aquellas que están relacionadas con la salud del trabajador.
- Son aquellas que están relacionadas con la situación económica del trabajador.

2. Pregunta: ¿Cuál es el plazo de preaviso que debe cumplir el empleador antes de extinguir el contrato por causas objetivas?

Respuesta verdadera: El empleador debe cumplir un plazo de preaviso de 15 días.

Respuestas falsas:

- El empleador no tiene que cumplir ningún plazo de preaviso.
- El empleador debe cumplir un plazo de preaviso de 30 días.
- El empleador debe cumplir un plazo de preaviso de 60 días.

3. Pregunta: ¿Qué indemnización le corresponde al trabajador en caso de extinción del contrato por causas objetivas?

Respuesta verdadera: El trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Respuestas falsas:

-
- El trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización en caso de extinción del contrato por causas objetivas.
 - El trabajador tiene derecho a una indemnización de 30 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
 - El trabajador tiene derecho a una indemnización de 10 días de salario por año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades.
-

4. Pregunta: ¿Puede el trabajador impugnar la extinción del contrato por causas objetivas?

Respuesta verdadera: Sí, el trabajador puede impugnar la extinción del contrato por causas objetivas ante los tribunales si considera que no se han cumplido los requisitos legales.

Respuestas falsas:

- No, el trabajador no puede impugnar la extinción del contrato por causas objetivas.
 - El trabajador solo puede impugnar la extinción del contrato por causas objetivas si tiene un contrato indefinido.
 - El trabajador solo puede impugnar la extinción del contrato por causas objetivas si es representante legal de los trabajadores.
-

4 Marrón - Extinción por causas disciplinarias (Referencia: art 54)

1. Pregunta: ¿Qué es el despido disciplinario?

Respuesta verdadera: Es la extinción del contrato de trabajo por parte del empleador debido a un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador.

Respuestas falsas:

- Es la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.
 - Es la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.
 - Es la extinción del contrato de trabajo por motivos de salud del trabajador.
-

2. Pregunta: ¿Qué plazo tiene el empleador para comunicar el despido disciplinario al trabajador?

Respuesta verdadera: El empleador debe comunicar el despido disciplinario al trabajador de forma inmediata y por escrito, especificando los hechos que lo motivan.

Respuestas falsas:

- El empleador tiene un plazo de 7 días para comunicar el despido disciplinario al trabajador.
- El empleador tiene un plazo de 30 días para comunicar el despido disciplinario al trabajador.
- El empleador no tiene que comunicar el despido disciplinario al trabajador.

3. Pregunta: ¿Qué indemnización le corresponde al trabajador en caso de despido disciplinario?

Respuesta verdadera: El trabajador no tiene derecho a indemnización en caso de despido disciplinario.

Respuestas falsas:

- El trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización de 30 días de salario por año trabajado.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado.

4. Pregunta: ¿Puede el trabajador impugnar el despido disciplinario?

Respuesta verdadera: Sí, el trabajador puede impugnar el despido disciplinario ante los tribunales si considera que no se han cumplido los requisitos legales o que el despido no está justificado.

Respuestas falsas:

- No, el trabajador no puede impugnar el despido disciplinario.
- El trabajador solo puede impugnar el despido disciplinario si tiene un contrato indefinido.
- El trabajador solo puede impugnar el despido disciplinario si es representante legal de los trabajadores.

5 Verde - Calificación judicial del despido

1. Pregunta: ¿Qué se entiende por “despido nulo”?

Respuesta verdadera: Se considera despido nulo aquel que vulnere derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador, como la discriminación por razones de género, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.

Referencia: Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- El despido nulo es aquel que se produce sin haber cumplido el preaviso establecido por la ley.
- El despido nulo es aquel que se produce por causas disciplinarias.
- El despido nulo es aquel que se produce por causas objetivas.

2. Pregunta: ¿Qué se entiende por “despido improcedente”?

Respuesta verdadera: Se considera despido improcedente aquel que se produce sin que el empresario acredite la existencia de una causa válida que justifique la extinción del contrato.

Referencia: Artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- El despido improcedente es aquel que se produce por causas objetivas.
- El despido improcedente es aquel que se produce por causas disciplinarias.
- El despido improcedente es aquel que se produce cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones laborales.

3. Pregunta: ¿Qué consecuencias tiene para el empresario la calificación judicial de un despido como nulo?

Respuesta verdadera: La calificación judicial de un despido como nulo obliga al empresario a readmitir al trabajador y a abonarle los salarios correspondientes al período de tiempo en el que ha estado fuera de la empresa.

Referencia: Artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- La calificación judicial de un despido como nulo no tiene consecuencias para el empresario.
- La calificación judicial de un despido como nulo obliga al empresario a indemnizar al trabajador, pero no a readmitirlo.

-
- La calificación judicial de un despido como nulo obliga al empresario a indemnizar al trabajador, pero no a abonarle los salarios correspondientes.
-

4. Pregunta: ¿Qué consecuencias tiene para el empresario la calificación judicial de un despido como improcedente?

Respuesta verdadera: La calificación judicial de un despido como improcedente obliga al empresario a elegir entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización.

Referencia: Artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- La calificación judicial de un despido como improcedente no tiene consecuencias para el empresario.
 - La calificación judicial de un despido como improcedente obliga al empresario a indemnizar al trabajador, pero no a readmitirlo.
 - La calificación judicial de un despido como improcedente obliga al empresario a readmitir al trabajador y a abonarle los salarios correspondientes.
-

6 Naranja - Finiquito

1. Pregunta: ¿Qué es el finiquito?

Respuesta verdadera: Una cantidad de dinero que la empresa paga al empleado al finalizar la relación laboral.

Referencia: Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- Una cantidad de dinero que el empleado paga a la empresa al finalizar la relación laboral.
 - Un documento que el empleado debe presentar al inicio de la relación laboral.
 - Un documento que la empresa debe presentar al inicio de la relación laboral.
-

2. Pregunta: ¿Cuáles son las causas por las que un empleado puede no recibir el finiquito?

Respuesta verdadera : Ninguna de las anteriores.

Referencia: Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- Si ha causado daños a la empresa.
- Si ha renunciado a su puesto de trabajo.
- Si ha sido despedido disciplinariamente.

3. Pregunta: ¿Qué debe incluir el finiquito?

Respuesta verdadera: Todas las anteriores.

Referencia: Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas:

- El salario correspondiente al último mes trabajado.
- La parte proporcional de las pagas extras.
- Indemnizaciones por vacaciones no disfrutadas.

4. Pregunta: ¿En cuánto tiempo debe ser abonado el finiquito?

Respuesta verdadera: En un plazo máximo de 30 días desde la fecha de finalización del contrato.

Referencia: Artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Respuestas falsas: - En un plazo máximo de 15 días desde la fecha de finalización del contrato. - En un plazo máximo de 45 días desde la fecha de finalización del contrato. - En un plazo máximo de 60 días desde la fecha de finalización del contrato.