

EXAMEN TIPO TEST

MODULO 3 · Marco Juridico de la Funcion de RR.HH.

40 preguntas · Teletrabajo · Contratos · Negociacion colectiva · Conflictividad · RLT · RGPD · Salario · PRL

Instrucciones: 40 preguntas de 4 opciones cada una. La opcion correcta aparece marcada con ✓ y en verde. Debajo de cada pregunta hay una explicacion que justifica la respuesta correcta.

PUNTUACION	CALIFICACION	VALORACION
36-40 correctas	Sobresaliente	Dominio excelente del modulo
30-35 correctas	Notable	Buen nivel de conocimiento
24-29 correctas	Aprobado	Nivel suficiente, refuerza los temas flojos
< 24 correctas	Suspense	Repasa los apuntes antes de volver a intentarlo

BLOQUE A (T1)	Teletrabajo y trabajo a distancia (RD-Ley 28/2020)
BLOQUE B (T2-T3)	Fuentes del derecho laboral y contratos de trabajo
BLOQUE C (T5-T6)	Negociacion colectiva: convenios, procedimiento y descuelgue
BLOQUE D (T7-T8)	Conflictividad laboral: huelga y cierre patronal
BLOQUE E (T9)	Representantes legales de trabajadores y empresarios
BLOQUE F (T10-T11)	Proteccion de datos (RGPD/LOPDGDD) en RR.HH.
BLOQUE G (T12-T13)	Politica retributiva: salario, nomina y descuentos
BLOQUE H (T14-T15)	Retribucion variable y prevencion de riesgos laborales

BLOQUE A · TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA (RD-Ley 28/2020)

Pregunta 1

¿Cuál es el umbral mínimo de jornada para que el RD-Ley 28/2020 de trabajo a distancia sea de aplicación?

A) Más del 20% de la jornada en un período de 2 meses.

✓ B) Más del 30% de la jornada en un período de 3 meses (salvo que el convenio colectivo prevea un porcentaje inferior).

C) Más del 50% de la jornada en cualquier período de tiempo.

D) El 100% de la jornada realizada fuera del centro de trabajo.

Explicación: El RD-Ley 28/2020 se aplica a trabajadores por cuenta ajena cuya jornada a distancia supere el 30% en un período de 3 meses. El convenio colectivo puede fijar un umbral inferior.

Pregunta 2

¿Cuál es la diferencia entre 'teletrabajo' y 'trabajo a distancia' según el RD-Ley 28/2020?

A) Son términos completamente equivalentes y pueden usarse indistintamente.

✓ B) El teletrabajo es aquel trabajo a distancia realizado mediante el uso exclusivo o prevalente de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

C) El trabajo a distancia implica siempre el uso de tecnología digital, mientras que el teletrabajo puede realizarse en papel.

D) El teletrabajo solo aplica al sector tecnológico; el trabajo a distancia, al resto de sectores.

Explicación: El trabajo a distancia es el concepto general (prestación fuera del centro de trabajo). El teletrabajo es una especie del género: trabajo a distancia que se realiza exclusiva o prevalentemente mediante medios digitales y de telecomunicación.

Pregunta 3

¿Qué característica fundamental distingue al trabajo a distancia de una orden unilateral de la empresa?

A) El trabajo a distancia siempre lo decide el trabajador de forma unilateral sin necesidad de acuerdo.

✓ B) El trabajo a distancia es voluntario y reversible: ninguna de las partes puede imponerlo unilateralmente sin acuerdo previo.

C) La empresa puede imponer el trabajo a distancia si lo considera necesario por razones productivas.

D) El trabajo a distancia no requiere formalización escrita si dura menos de 6 meses.

Explicación: Voluntariedad y reversibilidad son las dos características esenciales. Ninguna parte puede imponer el trabajo a distancia. Si el trabajador se niega, no puede ser despedido ni sancionado por ello.

Pregunta 4

¿Qué ocurre con los trabajadores a distancia respecto a sus derechos laborales en comparación con los presenciales?

A) Los trabajadores a distancia tienen derechos reducidos en materia de formación y carrera profesional.

✓ B) Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.

C) Los trabajadores a distancia no tienen derecho a la protección en materia de seguridad y salud.

D) Los trabajadores a distancia no pueden ejercer derechos de representación colectiva.

Explicación: Principio de igualdad de trato: los trabajadores a distancia tienen exactamente los mismos derechos que los presenciales en materia de retribución, carrera profesional, formación, PRL y derechos colectivos.

Pregunta 5

¿Qué infracción introduce el RD-Ley 28/2020 en la LISOS en relación con el trabajo a distancia?

A) Se considera falta muy grave no proporcionar los equipos necesarios al trabajador a distancia.

✓ B) Se considera falta grave no formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia.

C) Se considera falta leve no incluir el plan de desconexión digital en el contrato.

D) Se considera falta muy grave no fijar servicios mínimos en situaciones de huelga de teletrabajadores.

Explicación: El RD-Ley 28/2020 introduce como nueva infracción grave en la LISOS (art. 7.1 RD 5/2000) no formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia antes de su inicio.

BLOQUE B · FUENTES DEL DERECHO LABORAL Y CONTRATOS (T2-T3)

Pregunta 6

¿Qué significa que un convenio colectivo estatutario tiene 'eficacia general' (erga omnes)?

A) Solo obliga a los trabajadores afiliados al sindicato que lo firmó.

✓ B) Se aplica a todos los trabajadores y empresas incluidos en su ámbito, independientemente de que estén o no afiliados a las organizaciones firmantes.

C) Únicamente produce efectos durante el período de vigencia pactado sin posibilidad de ultraactividad.

D) Solo puede aplicarse en empresas con más de 250 trabajadores.

Explicación: La eficacia general (erga omnes) del convenio estatutario es su rasgo distintivo: obliga a todos los incluidos en su ámbito independientemente de la afiliación sindical. El convenio extraestatutario solo obliga a las partes firmantes.

Pregunta 7

¿Cuál es el principio que se aplica cuando concurren dos normas laborales aplicables a la misma situación?

A) Principio de jerarquía normativa: siempre prevalece la norma de mayor rango.

✓ B) Principio de la norma más favorable: se aplica la norma más beneficiosa para el trabajador en su conjunto.

C) Principio de especialidad: prevalece la norma más específica independientemente de su rango.

D) Principio de temporalidad: prevalece siempre la norma más reciente.

Explicación: En Derecho Laboral, cuando dos normas regulan la misma materia se aplica la más favorable al trabajador en su conjunto (no mezclando lo más favorable de cada una). Este principio protege al trabajador de la debilidad negociadora individual.

Pregunta 8

Tras la Reforma Laboral de 2022 (Ley 32/2021), ¿cuál es la modalidad contractual ordinaria?

A) El contrato temporal por circunstancias de la producción.

B) El contrato de formación en alternancia.

✓ C) El contrato indefinido, siendo la contratación temporal solo admisible en supuestos tasados.

D) El contrato fijo-discontinuo para todos los trabajos de carácter estacional.

Explicación: La Reforma Laboral 2022 refuerza la presunción de indefinición: el contrato indefinido es la norma; el temporal, la excepción. Se elimina el contrato por obra y servicio. La presunción de indefinición opera tras 18 meses en 24.

Pregunta 9

¿Cuál es la duración máxima del contrato temporal 'por circunstancias de la producción' tras la Reforma Laboral 2022?

A) 3 meses, ampliable a 6 por convenio sectorial.

✓ B) 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio colectivo sectorial.

C) 12 meses sin posibilidad de ampliación convencional.

D) 18 meses en cualquier caso.

Explicación: El contrato por circunstancias de la producción tiene una duración máxima de 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio colectivo sectorial. Si se supera, el trabajador adquiere la condición de fijo.

Pregunta 10

En el contrato formativo 'de formación en alternancia', ¿cuál es la retribución mínima durante el primer año?

A) El 100% del salario del convenio colectivo para el puesto.

B) El 75% del salario del convenio el primer año y el 85% el segundo.

✓ C) El 60% del salario del convenio el primer año y el 75% el segundo.

D) El SMI vigente en todo caso, sin distinción por año de contrato.

Explicación: El contrato de formación en alternancia establece: mínimo 60% del salario del convenio el primer año y 75% el segundo. La jornada máxima de trabajo efectivo es el 65% el primer año y el 85% el segundo.

BLOQUE C · NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIOS Y PROCEDIMIENTO (T5–T6)

Pregunta 11

¿En qué artículo de la Constitución Española se reconoce el derecho a la negociación colectiva?

A) Art. 28.1 CE (libertad sindical).

✓ B) Art. 37.1 CE (negociación colectiva y fuerza vinculante de los convenios).

C) Art. 35 CE (derecho al trabajo).

D) Art. 14 CE (igualdad ante la ley).

Explicación: El art. 37.1 CE establece: 'La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.' Es la base constitucional de la negociación colectiva.

Pregunta 12

¿Cuál es la principal ventaja del convenio colectivo de empresa frente al convenio sectorial en España?

A) El convenio de empresa siempre tiene mayor duración que el sectorial.

✓ B) El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial en materias como salario base, horario, vacaciones, clasificación profesional y conciliación (art. 84.2 ET).

C) El convenio de empresa es siempre más beneficioso para los trabajadores que el sectorial.

D) El convenio de empresa no puede ser impugnado ante los tribunales a diferencia del sectorial.

Explicación: El art. 84.2 ET establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias (salario base, complementos, horas extra, horario, vacaciones, clasificación, modalidades contractuales, conciliación y medidas para trabajadores en situación de violencia de género).

Pregunta 13

¿En qué consiste el 'descuelgue' o inaplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET)?

A) La posibilidad de la empresa de extinguir el convenio antes de su vencimiento por causas económicas.

B) La facultad de aplicar el convenio de sector en lugar del de empresa cuando este sea más favorable.

✓ C) El acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores para inaplicar condiciones del convenio (especialmente salario) ante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción acreditadas.

D) El derecho del trabajador a negarse individualmente a cumplir las condiciones del convenio que considere desfavorables.

Explicación: El descuelgue (art. 82.3 ET) permite inaplicar el régimen salarial y otras condiciones del convenio mediante acuerdo entre empresa y RLT cuando existan causas ETOP acreditadas. Requiere mayoría de la RLT y tiene duración limitada.

Pregunta 14

¿Cuántas legitimaciones existen para negociar un convenio colectivo y cuáles son?

A) Una sola: la representatividad suficiente en el ámbito de negociación.

B) Dos: inicial (para negociar) y plena (para constituir la mesa).

✓ C) Tres: inicial (representatividad para negociar), complementaria/plena (para constituir la mesa) y negociadora (para suscribir el convenio).

D) Cuatro: sindical, unitaria, empresarial y mixta.

Explicación: Existen 3 tipos de legitimación: (1) inicial: quién puede negociar por tener representatividad suficiente; (2) complementaria/plena: quién puede constituir la mesa (mayoría absoluta del CE o delegados); (3) negociadora: capacidad concreta para suscribir el convenio (mayoría de cada banco).

Pregunta 15

¿Cuál es el plazo máximo desde la recepción de la comunicación para iniciar las sesiones negociadoras?

A) 15 días naturales.

✓ B) 1 mes (30 días).

C) 2 meses.

D) No existe plazo legal fijado; depende de lo que acuerden las partes.

Explicación: Art. 89.2 ET: una vez recibida la comunicación de apertura de negociación, la parte receptora está obligada a negociar. La comisión negociadora debe constituirse y las sesiones deben iniciarse en el plazo máximo de 1 mes desde la recepción.

BLOQUE D · CONFLICTIVIDAD LABORAL: HUELGA Y CIERRE PATRONAL (T7-T8)

Pregunta 16

¿Cuál es el plazo de preaviso obligatorio para declarar una huelga en servicios ordinarios?

A) 24 horas.

✓ B) 5 días naturales.

C) 10 días naturales.

D) 15 días hábiles.

Explicación: El RDL 17/1977 establece un preaviso mínimo de 5 días naturales para las huelgas ordinarias (comunicación al empresario y a la autoridad laboral) y de 10 días naturales cuando afecten a servicios esenciales de la comunidad.

Pregunta 17

¿Qué son los 'servicios mínimos' en el contexto de una huelga?

A) El número mínimo de trabajadores que deben sumarse a la huelga para que esta sea válida.

✓ B) Las prestaciones esenciales que la autoridad gubernativa puede imponer para mantener servicios básicos durante una huelga que afecte a la comunidad.

C) El salario mínimo que el empresario debe pagar a los trabajadores en huelga.

D) Las condiciones mínimas de trabajo que el empresario debe garantizar durante el conflicto.

Explicación: En sectores esenciales (sanidad, transporte, energía, etc.), la autoridad gubernativa fija los servicios mínimos necesarios para no perjudicar gravemente a la comunidad. Los trabajadores designados para cubrirlos están obligados a trabajar aunque apoyen la huelga.

Pregunta 18

¿Cuál de las siguientes huelgas se considera ILEGAL según el RDL 17/1977?

A) La huelga convocada por razones salariales.

✓ B) La huelga de solidaridad sin interés laboral directo de los huelguistas.

C) La huelga que se produce tras agotar la vía de negociación.

D) La huelga parcial que afecta a un solo departamento de la empresa.

Explicación: La huelga de solidaridad o apoyo (los huelguistas no tienen interés laboral directo en el conflicto) está expresamente declarada ilegal por el RDL 17/1977. Las huelgas ilegales también incluyen: políticas, novatorias, rotatorias, de celo y estratégicas.

Pregunta 19

El cierre patronal DEFENSIVO (lícito) está justificado cuando concurren:

A) Razones de reorganización productiva o reducción de costes laborales.

✓ B) Notorio peligro de violencia para personas o daños graves a las cosas, ocupación ilegal del centro o inasistencia que impida el proceso productivo.

C) Cualquier situación de conflicto colectivo que el empresario considere injustificada.

D) La declaración de una huelga que el empresario considera ilegal.

Explicación: El art. 12 RDL 17/1977 permite el cierre patronal solo en 3 supuestos tasados (defensivos): (1) peligro notorio de violencia o daños graves, (2) ocupación ilegal del centro de trabajo, (3) inasistencia o irregularidades que impidan el proceso productivo normal.

Pregunta 20

¿Qué efectos económicos tiene la huelga sobre el trabajador y el empresario?

A) El trabajador cobra salario reducido y el empresario cotiza normalmente a la SS.

✓ B) El trabajador no percibe salario ni se cotiza a la SS por él. El empresario tampoco cotiza por los trabajadores en huelga.

C) El trabajador percibe la prestación por desempleo durante la huelga.

D) El empresario debe mantener el salario íntegro y compensar al trabajador cuando se reincorpore.

Explicación: Efectos de la huelga: el contrato queda suspendido para los huelguistas. Los trabajadores en huelga no perciben salario y no se cotiza a la SS por ellos. El empresario tampoco tiene la obligación de cotizar. No hay derecho a prestación por desempleo durante la huelga.

BLOQUE E · REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES (T9)

Pregunta 21

¿Cuántos trabajadores mínimos debe tener una empresa para estar obligada a constituir un Comité de Empresa?

A) 25 trabajadores.

✓ B) 50 trabajadores.

C) 100 trabajadores.

D) 250 trabajadores.

Explicación: El Comité de Empresa es el órgano de representación colectiva en empresas de 50 o más trabajadores. Con 11-49 trabajadores se eligen Delegados de Personal (3 de 31 a 49). Con 6-10 trabajadores pueden elegirse 1 Delegado de Personal voluntariamente.

Pregunta 22

¿Qué garantía tienen los representantes legales de los trabajadores frente a un despido?

A) No pueden ser despedidos nunca, ni siquiera por causas disciplinarias graves.

✓ B) No pueden ser despedidos ni sancionados durante su mandato ni en el año siguiente a su cese por razones de su actividad representativa. En caso de sanción grave, se requiere expediente contradictorio previo.

C) Solo tienen protección durante los 6 meses posteriores a su elección.

D) El empresario puede despedirlos libremente si obtiene autorización de la autoridad laboral.

Explicación: Las garantías incluyen: prioridad de permanencia ante EREs, no discriminación por su actividad, audiencia previa en sanciones graves, expresión libre de sus opiniones y crédito de horas retribuidas. La protección frente al despido por actividad representativa se extiende 1 año tras el cese del mandato.

Pregunta 23

¿Qué es una 'sección sindical' y cuál es su diferencia con el 'comité de empresa'?

A) Son lo mismo; los términos son intercambiables en el ordenamiento laboral español.

✓ B) La sección sindical agrupa a los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa y representa sus intereses sindicales; el comité de empresa representa a todos los trabajadores (afiliados o no) y es elegido por sufragio universal.

C) El comité de empresa es el órgano sindical y la sección sindical es el órgano unitario elegido democráticamente.

D) La sección sindical solo existe en empresas de más de 500 trabajadores; el comité de empresa, en empresas de más de 50.

Explicación: Doble canal de representación: el comité de empresa/delegados de personal es la representación unitaria (elegida por todos los trabajadores mediante sufragio). La sección sindical es la representación de los afiliados a un sindicato concreto dentro de la empresa.

Pregunta 24

¿Cuántas horas mensuales de crédito retribuido tienen los miembros del Comité de Empresa en empresas de 751 o más trabajadores?

A) 15 horas mensuales.

B) 20 horas mensuales.

✓ C) 40 horas mensuales.

D) Sin límite legal fijado.

Explicación: El crédito horario mensual retribuido escala según el número de trabajadores de la empresa: hasta 100 trabajadores → 15 horas; 101-250 → 20 horas; 251-500 → 30 horas; 501-750 → 35 horas; 751 o más → 40 horas. Las horas pueden acumularse en uno o varios representantes por acuerdo.

Pregunta 25

Los sindicatos más representativos a nivel estatal son aquellos que obtienen:

A) El 5% o más de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en el ámbito correspondiente.

✓ B) El 10% o más del total de los delegados de personal y miembros de comités de empresa a nivel nacional.

C) El 15% o más de los representantes y al menos 1.500 representantes a nivel autonómico.

D) Más del 50% de los votos en las últimas elecciones sindicales.

Explicación: LOLS: son más representativos a nivel estatal los sindicatos con el 10% o más del total nacional de representantes (CCOO y UGT). A nivel autonómico: 15% y al menos 1.500 representantes en ese territorio. Esta condición otorga derechos adicionales (negociación, participación institucional).

BLOQUE F · PROTECCIÓN DE DATOS EN RR.HH. (T10–T11)

Pregunta 26

¿Cuál es la ley española que adapta el RGPD al ordenamiento jurídico español e incorpora derechos digitales en el ámbito laboral?

A) LO 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

B) LO 5/1992 de Regulación del Tratamiento Automatizado de Datos (LORTAD).

✓ C) **LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).**

D) RD-Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia.

Explicación: La LOPDGDD (LO 3/2018) es la norma española que adapta el RGPD (Reglamento UE 2016/679) e incorpora derechos digitales específicos en el ámbito laboral: intimidad frente al uso de dispositivos, desconexión digital, geolocalización, videovigilancia y garantías frente a sistemas de inteligencia artificial.

Pregunta 27

¿Qué significa el principio de 'minimización de datos' del RGPD aplicado a los procesos de RR.HH.?

A) La empresa debe conservar los datos de los empleados el menor tiempo posible, eliminándolos al finalizar la relación laboral.

✓ B) **Solo deben recabarse los datos personales estrictamente adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para la finalidad para la que se tratan.**

C) Los responsables de RR.HH. deben minimizar el acceso a los datos de los empleados dentro del departamento.

D) El número de datos solicitados al candidato en los procesos de selección no puede superar los 10 campos de información.

Explicación: El principio de minimización (art. 5.1.c RGPD) establece que los datos deben ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para la finalidad perseguida. En RR.HH. esto implica no pedir más información que la realmente necesaria para el proceso (selección, nómina, formación, etc.).

Pregunta 28

¿Cuáles son los datos 'de categoría especial' más habituales en la gestión de RR.HH. que requieren mayor protección?

A) Nombre, apellidos, DNI, número de cuenta bancaria y domicilio.

✓ B) Datos de salud (bajas, discapacidades), afiliación sindical, datos biométricos (control de presencia facial) y antecedentes penales.

C) El salario, la categoría profesional y la antigüedad del trabajador.

D) El correo electrónico corporativo, el número de teléfono y la fotografía del carnet de empresa.

Explicación: Los datos de categoría especial (art. 9 RGPD) requieren base legitimadora reforzada (consentimiento explícito o habilitación legal). En RR.HH. son habituales: datos de salud (IT, discapacidad), afiliación sindical, biométricos (control horario facial), ideología y condenas penales.

Pregunta 29

¿En qué consiste el 'derecho a la desconexión digital' reconocido por la LOPDGDD en el ámbito laboral?

✓ A) El trabajador puede desconectar sus dispositivos corporativos cuando finaliza su jornada, y el empresario no puede requerir su atención fuera del horario laboral.

B) El trabajador puede negarse a usar tecnología digital en su puesto de trabajo por razones de salud.

C) El trabajador tiene derecho a eliminar todos sus datos personales de los sistemas de la empresa al fin de la relación laboral.

D) El trabajador puede bloquear las comunicaciones del empresario durante sus períodos de baja médica.

Explicación: El derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD) garantiza que, finalizada la jornada laboral, el trabajador no está obligado a responder comunicaciones digitales (emails, mensajes, llamadas) de la empresa. El empleador debe elaborar una política interna de desconexión digital.

Pregunta 30

¿Cuándo es obligatoria la figura del Delegado de Protección de Datos (DPO) en una organización?

A) En todas las empresas con más de 250 empleados, independientemente del tipo de datos que traten.

B) Solo en las administraciones públicas y organismos gubernamentales.

✓ C) Cuando la actividad principal implica tratamiento a gran escala de datos de categoría especial o seguimiento sistemático de personas, entre otros supuestos del art. 37 RGPD.

D) Únicamente cuando la empresa haya sufrido una brecha de seguridad de datos en los últimos 3 años.

Explicación: El DPO es obligatorio (art. 37 RGPD) para: (1) autoridades y organismos públicos, (2) quienes realicen seguimiento sistemático a gran escala de personas, (3) quienes traten a gran escala datos de categoría especial o relativos a condenas penales. En RR.HH. con muchos empleados y datos sensibles suele ser preceptivo.

BLOQUE G · POLÍTICA RETRIBUTIVA: SALARIO Y NOMINA (T12–T13)

Pregunta 31

Según el art. 26 ET, ¿cuál de los siguientes conceptos NO tiene carácter salarial?

A) El salario base.

B) Las horas extraordinarias.

✓ C) Las dietas y gastos de desplazamiento.

D) Las pagas extraordinarias.

Explicación: Las percepciones extrasalariales (dietas, gastos de desplazamiento, desgaste de útiles, plus de transporte) no tienen carácter salarial: compensan gastos derivados del trabajo, no retribuyen servicios. Tienen límites de exención en IRPF y no cotizan a la SS hasta ciertos importes.

Pregunta 32

¿Cuántas pagas extraordinarias establece el ET como mínimo y en qué fechas?

A) 1 paga extra obligatoria en Navidad.

✓ B) 2 pagas extras: una en Navidad y otra cuya fecha puede fijarse por convenio o acuerdo. Por convenio pueden prorratearse mensualmente.

C) 3 pagas extras obligatorias: Navidad, verano y una tercera a elección de la empresa.

D) El número de pagas extraordinarias es libre y lo fijan exclusivamente las partes en el contrato.

Explicación: Art. 31 ET: mínimo 2 pagas extraordinarias al año, una en Navidad y otra cuyo momento de abono se determinará por convenio o acuerdo. Por convenio colectivo pueden prorratearse en 12 mensualidades. El importe mínimo equivale a 30 días de salario base.

Pregunta 33

¿Qué obliga a llevar el art. 28.2 ET en materia de igualdad salarial?

A) Un estudio anual de competitividad salarial respecto al mercado externo.

✓ B) Un registro con los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

C) Un plan de auditoría retributiva que solo es obligatorio para empresas con más de 250 empleados.

D) La publicación del salario de todos los empleados en el tablón de anuncios de la empresa.

Explicación: El art. 28.2 ET impone a todos los empleadores la obligación de llevar un registro retributivo que incluya los valores medios desagregados por sexo y distribución por grupos/categorías/puestos. Desde 2021, las empresas de más de 50 empleados deben realizar también una auditoría retributiva integrada en el plan de igualdad.

Pregunta 34

En la estructura de la nómina, ¿qué elementos componen los DESCUENTOS?

A) Salario base, complementos salariales y horas extraordinarias.

✓ B) Cuota de Seguridad Social a cargo del trabajador (contingencias comunes, desempleo, formación) más la retención de IRPF.

C) Solo la retención de IRPF calculada sobre la base imponible anual.

D) El coste total del seguro médico y el plan de pensiones de la empresa.

Explicación: Los descuentos en nómina son: (1) cuota SS del trabajador: contingencias comunes (~4,70%), desempleo (~1,55%), formación profesional (~0,10%); (2) retención IRPF: tipo aplicable según tramo de renta y circunstancias personales. El líquido a percibir = total devengado - total descuentos.

Pregunta 35

¿Qué es el 'recargo de prestaciones' de la Seguridad Social y en qué caso se aplica?

A) Un incremento del salario que la empresa abona cuando el trabajador realiza horas extraordinarias.

✓ B) Un incremento del 30-50% de las prestaciones económicas de la SS cuando el accidente o enfermedad profesional se produce por infracción de normas de prevención, a cargo del empresario y no asegurable.

C) Una penalización que la SS impone a la empresa por no ingresar las cotizaciones en plazo.

D) El recargo que se aplica a la nómina del trabajador cuando supera determinado nivel salarial.

Explicación: El recargo de prestaciones (art. 164 LGSS) es la responsabilidad adicional del empresario cuando el accidente o enfermedad profesional se produce por incumplimiento de normas preventivas. Se incrementan todas las prestaciones de la SS entre un 30% y un 50%. No puede asegurarse (va íntegramente a cargo del empresario).

BLOQUE H · RETRIBUCION VARIABLE Y PRL (T14–T15)

Pregunta 36

¿Cuál es la filosofía fundamental de la retribución variable según el Tema 17?

A) Premiar el esfuerzo y el tiempo dedicado por el trabajador.

✓ B) No premiar el trabajo en sí, sino los resultados adicionales obtenidos en función de su consecución.

C) Garantizar un salario mínimo que compense la inflación anual.

D) Sustituir progresivamente el salario fijo por retribución completamente variable.

Explicación: La filosofía de la retribución variable es clara: no se paga el trabajo (eso es la retribución fija), sino los resultados adicionales conseguidos. Consecuencia directa: la retribución variable puede legalmente ser cero si no se alcanzan los objetivos fijados.

Pregunta 37

En el modelo de retribución de los 3 ejes ('ES', 'HACE', 'CONSIGUE'), ¿cuál determina la retribución variable?

A) 'ES': la categoría o grupo profesional del trabajador.

B) 'HACE': las funciones y responsabilidades que ejerce en su puesto.

✓ C) 'CONSIGUE': los resultados obtenidos según objetivos pactados (DPO).

D) 'COMO LO CONSIGUE': las competencias que aplica en su trabajo.

Explicación: El eje 'CONSIGUE' (dirección por objetivos, DPO) es el que determina la retribución variable: se pagan los resultados esperados si se consiguen. 'ES' y 'HACE' determinan la retribución fija. 'COMO lo consigue' puede influir en ambas partes.

Pregunta 38

¿Qué es la 'retribución flexible' en el contexto de la política retributiva?

A) Una retribución completamente variable sin parte fija garantizada.

✓ B) La posibilidad de convertir parte de la retribución dineraria en productos o servicios en especie con ventajas fiscales (seguro médico, guardería, transporte, ticket restaurante), con un límite del 30% del salario total.

C) Un sistema de retribución que varía cada mes según la productividad de la empresa.

D) La facultad del trabajador de elegir libremente el momento de cobro de su salario dentro del mes.

Explicación: La retribución flexible (también llamada retribución en especie) permite al trabajador convertir parte de su salario dinerario en productos o servicios con ventajas fiscales (exentos de IRPF hasta ciertos límites): seguro médico, guarderías, formación, transporte, ticket restaurante. Límite máximo: 30% de la retribución total.

Pregunta 39

¿Qué define la Ley 31/1995 LPRL como 'riesgo laboral'?

- A) Cualquier situación de trabajo que suponga un peligro inminente para la vida del trabajador.
- ✓ B) La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- C) Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- D) Las infracciones graves o muy graves en materia de seguridad e higiene cometidas por el empresario.

Explicación: Art. 4.2 LPRL: el riesgo laboral es 'la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo'. Los 'daños derivados del trabajo' (art. 4.3) son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Pregunta 40

¿Cuál de las siguientes responsabilidades por incumplimiento de la LPRL NO puede ser asegurada por el empresario?

- A) La responsabilidad civil por daños y perjuicios.
- B) Las sanciones administrativas impuestas por la Inspección de Trabajo.
- ✓ C) El recargo de prestaciones de la Seguridad Social (30-50%).
- D) Las costas judiciales derivadas del procedimiento laboral.

Explicación: El recargo de prestaciones (art. 164 LGSS) es la única responsabilidad en materia de PRL que expresamente NO puede asegurarse: va íntegramente a cargo del empresario, de forma directa y personal. Su carácter sancionador impide que sea trasladado a una aseguradora.

¡BUEN ESTUDIO!

Repasa las preguntas falladas con los Apuntes de Estudio del modulo.

Universidad Europea · Recursos Humanos y Empresa · MODULO 3 · Marco Juridico de la Funcion de RR.HH.