

CONVOCATORIA DE UN PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE UNA PLAZA VACANTE DE TÉCNICO DE PROCEDIMIENTO Y PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA LISTA DE RESERVA CON EL FIN DE ATENDER A LA REFERIDA Y A OTRAS POSIBLES CONTINGENCIAS.

PRUEBA ESCRITA

Tiempo de realización del ejercicio: **45 minutos**.

Señale la respuesta que considere correcta.

1. ¿A quién corresponde la representación legal de los trabajadores en un centro de trabajo que tiene seis trabajadores? (art. 62.1 TRET)

- a) Al Comité de empresa o al delegado de personal indistintamente.
- b) Sólo al comité de empresa.
- c) Podrá elegirse un delegado de personal, si así lo decidieran los trabajadores del centro de trabajo por mayoría.
- d) A ninguno. La empresa no tiene el número exigido de trabajadores para tener representación unitaria.

2. “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa” es la denominación del:

- a) Título I del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Título III del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Título VI del Estatuto de los Trabajadores.

3. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos, se prorrogan, si no mediara denuncia expresa de las partes (art. 86 TRET):

- a) Cada cinco años.
- b) De año en año.
- c) Cada dos.
- d) Ninguna es correcta.

4. Los Convenios colectivos extraestatutarios son:

- a) Todos aquellos negociados sin cumplir las previsiones del Estatuto de los Trabajadores. Tienen fuerza vinculante, pero limitada a las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones que los han firmado.
- b) Todos aquellos negociados siguiendo el procedimiento previsto Estatuto de los Trabajadores y tienen fuerza vinculante.
- c) Todos aquellos negociados fuera del procedimiento y la tramitación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, tienen fuerza vinculante, pero limitada a determinadas condiciones laborales.
- d) Aquellos que han desaparecido tras la última reforma laboral.

5. El procedimiento para modificar los acuerdos o pactos de empresa es:

- a) El procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, conforme a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) No se pueden modificar durante su vigencia.
- d) Todas las anteriores son incorrectas.

6. Según el artículo 91.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral no tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.
- b) El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.
- c) El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 72, 75 y 99.
- d) En todo caso el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

7. La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación (art. 65 LRJS):

- a) No suspende el plazo de caducidad.
- b) No interrumpe los plazos de prescripción.
- c) Suspende los plazos de caducidad y no interrumpe los plazos de prescripción.
- d) Ninguna es correcta.

8. Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser:

- a) Al menos, de diez días naturales.
- b) Siete días hábiles antes del comienzo de la huelga.
- c) Al menos, de diez días hábiles antes del comienzo de la huelga
- d) Al menos, quince días naturales antes del comienzo de la huelga.

9. El derecho a la huelga se consagra como un derecho fundamental en la Constitución española en su artículo:

- a) 28
- b) 25
- c) 27
- d) 31

10. Para la impugnación de un despido disciplinario el trabajador:

- a) Dispone 15 días hábiles.
- b) Dispone 15 días naturales.
- c) Dispone 20 días hábiles.
- d) Dispone 20 días naturales.

11. Cuando el despido sea declarado improcedente (art. 56 TRET):

- a) El empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización.
- b) La indemnización será equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
- c) Si el despido es de un representante de los trabajadores la opción, entre indemnización o readmisión, corresponde a éste.
- d) Las tres respuestas anteriores son ciertas.

12. Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, cuando la extinción afecte al menos a:

- a) ·Nueve trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
·El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
·Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- b) ·Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
·El quince por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
·Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- c) ·Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
·El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
·Treinta y cinco trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- d) ·Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
·El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
·Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

13. Un despido objetivo individual (art. 53 TRET) será improcedente si no se ha realizado:

- a) Comunicación escrita expresando la causa y preaviso de quince días.
- b) Comunicación escrita expresando la causa y puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, salvo en el despido por causas económicas en el que se haga constar en la comunicación escrita la imposibilidad de poner a disposición la indemnización.
- c) Comunicación escrita expresando la causa y puesta a disposición del trabajador, en el momento de la efectividad del despido, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, salvo en el despido por causas económicas en el que se haga constar en la comunicación escrita la imposibilidad de poner a disposición la indemnización.
- d) Comunicación escrita expresando la causa y puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de veinticuatro mensualidades, salvo en el despido por causas económicas en el que se haga constar en la comunicación escrita la imposibilidad de poner a disposición la indemnización.

14. El proceso de los conflictos colectivos se regula en:

- a) Los artículos 65 y siguientes de la Ley 35/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los artículos 143 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- c) Los artículos 125 y siguientes de la Ley 36/2012, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- d) Los artículos 153 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

15. Los sindicatos (art. 20 LRJS):

- a) No estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social.
- b) No gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social.
- c) Estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social.
- d) Ninguna es correcta.

16. ¿Quiénes son las partes signatarias del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (III ASACL)?

- a) La Junta de Castilla y León, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.
- b) La Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (hoy CEOE Castilla y León), la Unión General de Trabajadores de Castilla y León y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León.
- c) La Junta de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (hoy CEOE Castilla y León), la Unión General de Trabajadores de Castilla y León y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León.
- d) La Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (hoy CEOE Castilla y León), la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León y la Confederación General del Trabajo de Castilla y León.

17. El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL) será de obligado cumplimiento para:

- a) Todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Castilla y León.
- b) Todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad del Estado.
- c) Todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Valladolid.
- d) Todas las anteriores son válidas.

18. En relación al Comité Paritario, regulado en el artículo 6 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL), señale la respuesta incorrecta:

- a) Se reunirá de forma ordinaria, al menos, dos veces al año, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite alguna de las partes.
- b) El Comité designará un secretario que actuará con voz y sin voto.
- c) Las decisiones se adoptarán en todo caso por unanimidad entre sus miembros.
- d) La sede del Comité Paritario estará ubicada en las dependencias del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

19. ¿Qué conflictos individuales están excluidos del Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos?

- a) Conflictos sobre clasificación profesional.
- b) Conflictos sobre tutela de derechos fundamentales.
- c) Conflictos sobre sanciones.
- d) Conflictos sobre despidos.

20. Según el artículo 17 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL), el escrito de solicitud del procedimiento de conciliación-mediación deberá contener los siguientes datos:

- a) Identificación de la parte que promueve el procedimiento con indicación, en su caso, de la representación que ostenta.
- b) Fecha y firma de quien solicita la iniciación del procedimiento o de su representante, el cual deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la presentación de la solicitud de conciliación-mediación en el Registro del organismo.
- c) El objeto del conflicto, con especificación de los hechos que lo motivan y que se consideren relevantes para la resolución del mismo, así como la pretensión y las razones que fundamentan la solicitud.
- d) Todas las anteriores son correctas.

21. En caso de conformidad de la solicitud, el SERLA convocará a las partes a una conciliación-mediación, cuya celebración, tendrá lugar (art. 19.3 III ASACL):

- a) Dentro de los cinco días naturales siguientes a la presentación de la solicitud
- b) Dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud
- c) Dentro de los diez días naturales siguientes a la presentación de la solicitud
- d) Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud

22. La iniciación del procedimiento de conciliación-mediación impedirá:

- a) La convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales, administrativas y cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la conciliación-mediación, en tanto dure ésta.
- b) La convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal con posterioridad al acto de conciliación-mediación.
- c) La convocatoria de huelgas, así como el ejercicio de acciones judiciales, administrativas y cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la conciliación-mediación, con posterioridad al acto de conciliación-mediación.
- d) La convocatoria de huelgas, pero no la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales

23. En los conflictos colectivos:

- a) Lo acordado en la conciliación-mediación no tendrá eficacia alguna si no se ratifica por la asamblea de trabajadores.
- b) Lo acordado en la conciliación-mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos estatutarios siempre que las partes ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- c) Lo acordado en la conciliación-mediación tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo con independencia de las partes que lo suscriban.
- d) Todas las anteriores son correctas.

24. Según el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL), los sujetos legitimados para instar el procedimiento de arbitraje son:

- a) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- b) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- c) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actividad se corresponda o sea más amplio que el del conflicto siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- d) Todos los anteriores.

25.Cuál de las siguientes fórmulas es la correcta

- a) = Suma (C1:C20)
- b) = Suma (1C:20C)
- c) = Suma (C20_C1)
- d) = Suma (C1”C20)

RESERVA

26. Según el artículo 31 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL):

- a) Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del órgano arbitral.
- b) Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días naturales desde el nombramiento del órgano arbitral.
- c) Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días naturales a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días naturales desde el nombramiento del órgano arbitral.
- d) Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinte días hábiles desde el nombramiento del órgano arbitral.

27. El Comité Paritario del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (III ASACL) está integrado (art. 6 del III ASACL):

- a) Por cinco representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del III ASACL
- b) Por cinco representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la Organización Empresarial firmantes del III ASACL
- c) Por cinco representantes de la Organización empresarial firmante del III ASACL
- d) Por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de la Organización Empresarial firmantes del acuerdo

28. Quedan al margen del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (III ASACL), entre otros:

- a) Aquellos conflictos en que no sea parte el Estado.
- b) Aquellos conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS, salvo que en el convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre las partes con legitimación suficiente en dicho ámbito, se adhieran al presente Acuerdo y a los procedimientos previstos en éste como mecanismo para someter las discrepancias existentes sobre conflictos colectivos, en los términos que se establezca en el correspondiente acuerdo de adhesión que se suscriba con el SERLA.
- c) Aquellos conflictos en que no sean partes el Estado, Comunidades Autónomas y entidades locales.
- d) Aquellos conflictos en que no sean partes el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS.

29. La Constitución Española reconoce la libertad sindical que incluye el derecho a fundar sindicatos. ¿Quiénes pueden fundar un sindicato? (art. 1º a 3º LOLS)

- a) Cualquier persona, sea o no trabajador en activo.
- b) Aquellas personas que estén realizando un trabajo sea del tipo que sea, por cuenta ajena o propia, a excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas o Institutos Armados de carácter militar.
- c) Trabajadores en activo ya sean sujetos de una relación laboral o de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, excepto los Jueces, Magistrados y Fiscales y los miembros de las Fuerzas Armadas o Institutos Armados de carácter militar.
- d) Únicamente los trabajadores que sean sujetos de una relación laboral.

30. Las fórmulas o funciones, en la hoja de cálculo Excel, deben empezar con el signo:

- a) &
- b) /
- c) =
- d) #