



Co-funded by
the European Union

2023-1-ES02-KA210-YOU-000114522



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



BLOQUE 5: DERECHO LABORAL Y CONTRACTUAL

1. ¿Qué se suele incluir en un contrato de trabajo?

- a) Una descripción de las funciones y responsabilidades del puesto
- b) Antecedentes familiares del empleado
- c) La estrategia de marketing de la empresa
- d) Las preferencias personales del trabajador

2. ¿Cuál es la principal diferencia entre salario bruto y salario neto?

- a) El salario bruto es después de impuestos, el neto es antes de impuestos.
- b) El salario neto incluye las primas, el salario bruto no
- c) El salario bruto es antes de las deducciones, el salario neto es lo que el empleado se lleva a casa
- d) El salario neto incluye las prestaciones del seguro de enfermedad, el salario bruto no

3. Un contrato de duración determinada en la UE suele terminar

- a) Cuando el empleado se jubila
- b) En la fecha acordada de finalización del contrato
- c) Cuando el empleado decide dimitir
- d) Sólo cuando el empresario lo rescinde

4. ¿Cuál es una ventaja fundamental de ofrecer contratos de trabajo a los trabajadores?

- a) Reduce la necesidad de evaluaciones del rendimiento
- b) Ayuda a los empleados a evitar el pago de impuestos
- c) Proporciona protección jurídica tanto al empresario como al empleado
- d) Elimina la necesidad de hacer horas extraordinarias



5. ¿Cuál de las siguientes es una ventaja para los trabajadores durante un periodo de prueba?

- a) Oportunidad de evaluar el puesto antes de comprometerse
- b) Seguridad laboral total
- c) Garantiza aumentos salariales
- d) Acceso a mayores cotizaciones para pensiones

6. ¿Qué contrato de trabajo proporciona más estabilidad a los trabajadores?

- a) Contrato temporal
- b) Contrato de duración determinada
- c) Contrato a tiempo parcial
- d) Contrato por tiempo indefinido

7. ¿Qué garantiza la UE mediante la legislación sobre salario mínimo?

- a) Los empresarios pueden pagar a los trabajadores la cantidad que deseen
- b) Los empleados reciben unos ingresos básicos justos para cubrir los gastos básicos de subsistencia
- c) Todos los empleados reciben el mismo salario independientemente del tipo de trabajo
- d) El empresario no está obligado a pagar las horas extraordinarias

8. ¿Cuál de los siguientes es un componente común de la legislación sobre salarios y horarios en la UE?

- a) Restricciones en los periodos mínimos de descanso
- b) Libertad para fijar un horario de trabajo ilimitado
- c) Limitación de la jornada máxima semanal
- d) Ausencia de regulación de las horas extraordinarias



9. ¿Cuál es la finalidad de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) en la UE?

- a) Para maximizar las horas de trabajo
- b) Proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo
- c) Aumentar los salarios de los trabajadores en trabajos peligrosos
- d) Reducir el coste de las prestaciones empresariales

10. ¿En qué beneficia a los trabajadores la indemnización por accidentes laborales?

- a) Prevé indemnizaciones sólo en caso de dimisión voluntaria
- b) Cubre los gastos médicos y los salarios perdidos por lesiones relacionadas con el trabajo
- c) Garantiza salarios más altos para los trabajos físicamente exigentes
- d) Ofrece primas por trabajar horas extraordinarias

11. ¿Cuál de los siguientes es un derecho garantizado por los derechos de los trabajadores de la UE?

- a) Baja por enfermedad ilimitada
- b) Promoción garantizada al cabo de un año
- c) Opciones sobre acciones obligatorias para todos los empleados
- d) Derecho a igual salario por igual trabajo

12. ¿En qué caso pueden los empleadores tratar legalmente los datos personales de los empleados en virtud del RGPD?

- a) Sólo si el trabajador lo acepta explícitamente
- b) Sin necesidad del consentimiento del trabajador
- c) Sólo con fines de marketing
- d) Si el trabajador se niega a firmar el contrato



13. ¿Cuál es la función principal de los sindicatos en la UE?

- a) Fijar los precios de los productos
- b) Gestionar los beneficios de la empresa
- c) Participar en negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores
- d) Determinar los tipos impositivos para las empresas

14. ¿Qué es una hipoteca a tipo fijo?

- a) Una hipoteca con un tipo de interés que puede cambiar
- b) Una hipoteca con pagos de intereses constantes en el tiempo
- c) Una hipoteca que cambia en función del rendimiento bursátil
- d) Una hipoteca que se puede devolver íntegramente en cualquier momento sin comisiones

15. ¿Cuál es un aspecto clave de las leyes contra la discriminación en el lugar de trabajo en la UE?

- a) Derecho a exigir salarios más altos en función de la edad
- b) Protección contra la discriminación por razón de sexo, edad o raza
- c) Promoción garantizada tras un año de empleo
- d) Obligación de las empresas de proporcionar prestaciones sanitarias a todos los empleados



Co-funded by
the European Union

2023-1-ES02-KA210-YOU-000114522



SOLUCIONES



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



BLOQUE 5: DERECHO LABORAL Y CONTRACTUAL

1. A
2. C
3. B
4. C
5. A
6. D
7. B
8. C
9. B
10. B
11. D
12. A
13. C
14. B
15. B



Co-funded by
the European Union

2023-1-ES02-KA210-YOU-000114522



**Co-funded by
the European Union**



The project resources contained herein are publicly available under the Creative Commons license 3.0 B.Y

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.