

PRIMER EXÁMEN PARCIAL - 1er. Cuatrimestre 2021 - DERECHO DEL TRABAJO - FCE

El examen consta de dos partes, a saber: 1) Preguntas para responder bajo la modalidad múltiple "choice", donde una sola de las respuestas es la correcta, Deberán elegir una sola entre las distintas opciones del formulario. 2) Preguntas para desarrollar la respuesta. Deberán escribir la respuesta sobre el mismo formulario en el espacio de cada pregunta. ACLARACIÓN: La calificación del examen será sobre 100 puntos totales.

 Deshabilitar Lector inmersivo

Puntos: **79/100**



1. ¿Cuál es la naturaleza de la vinculación de los trabajadores que contrate la Empresa de Servicios Eventuales para destinar a prestar servicios en las Empresas Usuarías?: *

(0/3.5 puntos)

- Serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo permanente continuo.
- Serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo permanente discontinuo. ✓
- Serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo eventual.

2. ¿A quiénes está dirigida la protección de la Seguridad Social?: *
(3.5/3.5 puntos)

- A las personas que trabajan por cuenta propia.
- A los colectivos sociales en situación de vulnerabilidad.
- Al colectivo social en general. ✓
- A las personas que trabajan para otros.



3. ¿En qué casos el empleador puede establecer y pagar salarios superiores a trabajadores de la misma categoría?: *
(0/3.5 puntos)

- No lo puede hacer porque debe garantizar el principio de "igual remuneración por igual tarea"
- Lo puede hacer si lo pacta con el sindicato en un acuerdo ante el Ministerio de Trabajo ✓
- Lo puede hacer fundado en criterios de mayor eficacia o laboriosidad del trabajador

4. Principios de irrenunciabilidad y primacía de la realidad. Conceptos y fundamentos *
(17/17 puntos)

Es uno de los principios del derecho del trabajo, es un complemento del orden público y protectorio, Si se negocia por debajo del orden público laboral, ese pacto es nulo. Derecho positivo: Art 12 de LCT: se reforma en 2010 para resolver una polémica en los alcances, se agrega que el trabajador tampoco puede renunciar a las condiciones pactadas en su contrato de trabajo. Si el trabajador decide renunciar a algún derecho que se le otorgue, el pacto es nulo. El derecho de trabajo entiende que el trabajador está en condiciones inferiores para negociar. Primacía de la realidad, no importan las formas, ni si las partes intentaron simular algún acto. Le importa qué está ocurriendo en los hechos concretos. Si una persona trabaja en relación de subordinación y la otra parte establece las condiciones, eso ya es un contrato de trabajo, no importa la forma que hayan querido darle (puede haber cualquier contrato firmado, más allá que lo quieran pasar como locación de servicios, por ej). Art 14 de LCT. EJEMPLO: Un empleador toma a un empleado con la figura de monotributista. Fraude laboral: el empleador no quiere que aplique el derecho de trabajo para el empleado. Fraude fiscal: el empleador omite cargas sociales. Si realmente un monotributista trabaja para una empresa, no deberían fijarle horarios,

5. La procedencia de las multas indemnizatorias de la Ley 24.013 está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos formales por parte del trabajador. ¿Cuál es la opción correcta? *
(3.5/3.5 puntos)

- El trabajador debe intimar al empleador vigente el contrato de trabajo y en las 24 horas siguientes debe enviar copia de la intimación al Ministerio de Trabajo.
- El trabajador debe intimar al empleador extinguido el contrato de trabajo y en las 24 horas siguientes debe enviar copia de la intimación al sindicato.
- El trabajador debe intimar al empleador vigente el contrato de trabajo y en las 24 horas siguientes debe enviar copia de la intimación a la AFIP. ✓

6. El teletrabajo, es: *
(3.5/3.5 puntos)

- Una modalidad de contratación laboral voluntaria que implica la prestación de servicios por parte del trabajador fuera del establecimiento del empleador en forma total o parcial mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación. ✓
- Una modalidad de contratación laboral obligatoria que implica la prestación de servicios por parte del trabajador fuera del establecimiento del empleador en forma total mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación
- Una modalidad de contratación laboral extraordinaria que implica la prestación de servicios por parte del trabajador fuera del establecimiento del empleador en forma parcial mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación.



7. La falta de exhibición a un juez del libro del art. 52 de la LCT genera: *
(0/3.5 puntos)

- Una presunción en contra del empleador y la aplicación de sanciones administrativas ante una inspección.
- Una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador. ✓

- Una presunción en contra del empleador.



8. ¿En qué casos el trabajador tiene derecho a la reversión del teletrabajo y a exigir tareas presenciales? *
(0/3.5 puntos)

- Es un derecho que solo puede ser ejercido por el trabajador que haya sido contratado para prestar tareas presenciales. ✓
- Es un derecho que el trabajador puede ejercer siempre, cualquiera sea su forma o modalidad de contratación o de prestación del teletrabajo.
- Es un derecho que no tiene el teletrabajador y solo puede ser revertido por decisión del empleador

9. En el caso de un contrato de trabajo a plazo fijo cuya duración fue superior a un año y se extingue por su vencimiento habiendo mediado preaviso suficiente del empleador, ¿qué tiene derecho a cobrar el trabajador? *
(3.5/3.5 puntos)

- El sueldo trabajado hasta la finalización del contrato, una indemnización equivalente al 50% de la indemnización por despido, el aguinaldo proporcional del semestre y las vacaciones no gozadas ✓
- El sueldo trabajado hasta la finalización del contrato.
- Nada, porque el contrato se extingue por vencimiento del plazo y habiendo mediado preaviso suficiente del empleador.
- El sueldo trabajado hasta la finalización del contrato, el aguinaldo proporcional del semestre y las vacaciones no gozadas.

10. Indique en qué caso no se configura la modalidad de teletrabajo *
(3.5/3.5 puntos)

- Cuando el trabajador presta tareas ocasionalmente en los establecimientos, oficinas o instalaciones del cliente de su empleador.

- Cuando el trabajador presta tareas en forma presencial durante algunas jornadas y desde su domicilio mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación en otras.
- Cuando el trabajador presta tareas desde su domicilio en forma esporádica y ocasional, sea por su propia solicitud o por alguna circunstancia excepcional. ✓

11. La provisión de vivienda por parte del empleador, ¿forma parte de la remuneración del trabajador?: *
(3.5/3.5 puntos)

- No, en los casos que el empleador entregue la vivienda en comodato de su propiedad o locación en supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda ✓
- No, en ningún caso porque se trata de un beneficio social
- Si, en los casos en que el empleador lo haya acordado en el convenio colectivo de trabajo
- Si, en todos los casos porque se trata de remuneración en dinero

12. ¿Qué es la remuneración? *
(3.5/3.5 puntos)

- La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador. ✓
- La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador de parte del empleador por el tiempo trabajado.
- La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador de parte del empleador por el trabajo realizado.



13. ¿Cuál es la consecuencia legal si el empleador contrata a un mismo trabajador más de una vez con período de prueba? *
(0/3.5 puntos)

- El empleador reconoce de forma explícita la antigüedad previa del trabajador

- El empleador incurre en fraude laboral y será pasible de las sanciones y multas de la autoridad laboral.
- El empleador renuncia a la aplicación del período de prueba respecto del trabajador. ✓

14. Constitucionalismo Social. La "cuestión social" y su incorporación a la legislación. Justificación del Derecho del Trabajo como rama especial *
(17/17 puntos)

En el siglo 19 se empieza a promover el dictado de constituciones como normas básicas de organización de los estados. En la constitución argentina de 1853, esta teñida de las ideas de la rev. Francesa, con una impronta importante de la constitución de los EEUU. De reconocimiento de la libertad, de la igualdad de los ciudadanos, del derecho a la propiedad privada, de la inexistencia de privilegios, etc. Pero no hay un art. dedicado a la cuestión del derecho del trabajo, dedicado a la seguridad social, en la constitución de 1853, ni en la reforma de 1860 tuvieron ningún capítulo de las cuestiones sociales. Recién en el siglo 20, cuando las constituciones empiezan a adaptarse, se incorporan las cuestiones sociales, bajo un título, el constitucionalismo social, es la incorporación de las cuestiones sociales surgidas a partir de los profundos cambios habidos en las relaciones de trabajo, de los profundos cambios habidos como consecuencias de la revolución industrial, de la necesidad de la mano de obra, de los trabajadores prestando tareas sin límites y horarios de jornadas extenuantes bajo condiciones realmente peyorativas. Pero la primera constitución que incorpora la cuestión social va a ser la constitución de México de 1917, es un año de profunda efervescencia a nivel internacional no solo con la revolución mexicana, también con la revolución rusa y los cambios fundamentales que se dieron en ese país. A menos de 100 años se empiezan a incorporar la cuestión social. En la Argentina se incorpora la cuestión social en 1949, gobierno democrático en la primera presidencia del gral. Peron, se reforma la constitución bajo una asamblea constituyente legal, es decir se convoca a una asamblea constituyente para modificar la constitución y en 1949 se aprueba una constitución legal que tenía una fuerte impronta social, dedico numerosos artículos a la cuestión del trabajo, a la cuestión de la protección del trabajador, incluso a la función social de la propiedad.

En la argentina en 1955 se produce un golpe de estado que derroca la gobierno de peron y un gobierno de facto deroga una constitución legal, la llamada revolución libertadora que fue un gobierno de facto deroga una constitución legal como era la del 1949, el gobierno de facto llama a una seudo asamblea constituyente que termina en un escándalo porque muchos constituyentes del partido radical se levantan y se van.

Aprueba en volver a la constitución de 1853 incorpora el art. 14 bis el cual hoy está vigente.

En 1994 tambien se reforma la constitución en un proceso legal el texto del art. 14 bus queda



15. En un contrato de trabajo a plazo fijo: ¿Qué tipo de indemnización especial le corresponde al empleador frente a la renuncia ante tempus efectuada por el trabajador? *
(0/3.5 puntos)

-
- Una indemnización del derecho civil por los daños y perjuicios causados.
- Una indemnización proveniente del derecho civil por los daños y perjuicios ocasionados más una reparación derivada del derecho laboral por la extinción del contrato sin justa causa.
- No le corresponde ningún tipo de indemnización especial ✓
- El 50% del art. 245 de la LCT.

16. Principio Protectorio. Concepto. Fuente. Reglas de aplicación *
(17/17 puntos)

La LCT: Surge y tiene su fuente en la constitución nacional, art, 14 bis, establece en el 1er párrafo, la definición constitucional, del derecho protectorio, el trabajo en sus diversas formas gozara de las protección de las leyes, las que aseguraran al trabajador, condiciones dignas de trabajo, descanso pago, etc. Las leyes deben proteger al trabajo. Deben asegurar ciertas condiciones, nos remites al orden público, el principio protectorio, el orden público laboral todas estas reglas básicas, la desigualdad jurídica para igualar o tratar de igualar una desigualdad fáctica todo esto forma parte de la idea central de la finalidad y del objetivo del derecho del trabajo.

Para el derecho del trabajo los sujetos no son iguales, los sujetos contratantes no son iguales, la voluntad de esos sujetos contratantes el derecho del trabajo está limitada, la autonomía de la voluntad del derecho del trabajo está limitada por el orden público laboral por debajo del orden público no se puede negociar.

El derecho del trabajo es un derecho especial porque hay un sujeto que es un sujeto especial es decir un sujeto trabajador tiene un vinculo especial que es un vinculo de subordinación, el trabajador debe acatar las ordenes, sino las cumple esta incumpliendo una obligación contractual, entonces ese contrato impone ciertas condiciones de subordinación y por eso es un contrato especial. Ese objetivo protectorio que tiene el derecho del trabajo, surge ni mas ni menos del art. 14 bis es el que consagra el principio protectorio y el orden público. Asegura ese piso el principio protectorio y el orden publico laboral. En el marco del derecho del trabajo por esta cuestión de aplicar el principio protectorio siempre debemos distinguir en cuanto al orden de prelación de las normas, en el derecho del trabajo el orden de la prelación de las normas no

17. En caso de que dos normas sean igualmente aplicables a una misma situación jurídica ¿cuál debe elegirse? *
(3.5/3.5 puntos)

- La norma que resulte globalmente más favorable para el trabajador, comparando por acumulación.
- La norma de mayor jerarquía normativa.
- La norma de fecha más reciente.
- La norma más favorable para el trabajador, comparando por instituciones ✓

Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíes se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adopte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Con tecnología de Microsoft Forms | [Privacidad y cookies](#) | [Términos de uso](#)