ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO

EJERCICIOS ADICIONALES

Primera Revisión — Sin Solución

Contadora Camila Gil · 099 140 797 · cra.camilagil@gmail.com

DELTA
ACADEMIA

DERECHO INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO

CASO 1

Se contrata a un trabajador mensual el 01/06/2021 para que cumpla tareas administrativas y se realiza contrato a prueba por 90 días. El 01/09/2021 la empresa le presenta al trabajador una renovación del contrato por 90 días más aduciendo que no alcanzó el período inicial para evaluarlo. Le piden su opinión como asesor de la empresa y usted informa:

	RESPUESTA
A	**Esta correcta la renovación del contrato**
B	**No tiene validez, no corresponde su realización**
C	**Si el trabajador lo acepta, será válido si no quedará sin efecto**
D	**No contesto**

CASO 2

Un trabajador percibe una Prima por Antigüedad del 10% de su Sueldo y se lauda en convenio colectivo del grupo de actividad de su empresa que la mencionada Prima por Antigüedad tendrá un tope máximo del 8%. Cómo afecta la liquidación del trabajador esta disposición, aplicando los principios del Derecho del Trabajo.

	RESPUESTA
A	**Se modifica la partida, cambiando al 8%**
B	**Se debe mantener la partida en el 10%**
C	**Se llega a un acuerdo de aplicar una opción intermedia, un 9%**
D	**No contesto**

CASO 3

De las Fuentes Generales del Derecho Laboral, cuáles, de las que

listaremos a continuación, se consideran Fuentes Formales:

	RESPUESTA
A	De creación estatal: Constitución, Leyes, Decretos
B	Jurisprudencia: Fallos judiciales ante situaciones análogas
C	Doctrina: opinión de expertos en la materia
D	Todas las mencionadas

CASO 4

La consideración del Principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral implica:

	RESPUESTA
A	La imposibilidad del trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas establecidas en los acuerdos entre las partes
B	La imposibilidad del trabajador de renunciar antes de la finalización del período de prueba por el cual ingresa a una empresa
C	La imposibilidad del empleador de promover al trabajador de categoría
D	La imposibilidad del empleador de despedir al trabajador hasta que éste no tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa

CASO 5

¿Cuál es una fuente específica del Derecho Laboral?

	RESPUESTA
A	La doctrina especializada.
B	Los Decretos del Poder Ejecutivo.
C	Los convenios internacionales del trabajo.
D	Todas son correctas.

CASO 6

Indique cuál de las siguientes reglas de aplicación no corresponde al Principio Protector del Derecho del Trabajo:

	RESPUESTA
A	**Regla de la preferencia por los contratos de duración indeterminada**
B	**Regla de la norma más favorable**
C	**Regla de la condición más beneficiosa**
D	**Regla In Dubio Pro Operario**

CASO 7

De las siguientes funciones, ¿cuál es característica de los principios del Derecho Laboral?

	RESPUESTA
A	Interpretadora
B	Complementadora
C	Restitutiva

CASO 8

Indique en cuál de las siguientes situaciones, sería de aplicación la regla del in dubio pro operario del Principio Protector:

	RESPUESTA
A	Cuando se trata de modificar una norma parlamentaria
B	Cuando se utiliza para determinar el verdadero sentido de la norma de varios que pueda tener
C	Cuando se redacta un decreto reglamentario.

CASO 9

De las siguientes opciones, indique cuál no constituye una regla de aplicación del Principio Protector del Derecho del Trabajo:

	RESPUESTA
A	Regla de la norma más favorable.
B	Regla In Dubio Pro Operario.
C	Regla de la Buena Fe.
D	Regla de la condición más beneficiosa.

JORNADA LABORAL Y REMUNERACIONES

CASO 10

Un trabajador no se presenta a su puesto de trabajo desde hace ya una semana, la empresa lo llama telefónicamente y como éste no responde, decide darle la baja por renuncia, ya que lo considera abandono de trabajo. ¿Qué rubros le corresponde cobrar por egreso?

	RESPUESTA
A	**Al ser abandono de trabajo, no tiene nada a cobrar**
B	**Tiene para cobrar los haberes del mes, aguinaldo de egreso, licencia no gozada y salario vacacional**
C	**Tiene para cobrar los haberes del mes, licencia no gozada y salario vacacional**
D	**No contesto**

CASO 11

Según el Decreto 611/980 y normas modificativas posteriores, qué trabajadores no tienen actualmente su jornada limitada:

	RESPUESTA
A	**Viajantes y Vendedores de plaza**
B	**Trabajadores Rurales**
C	**Ninguno de los anteriores**
D	**No responde**

CASO 12

Según el Decreto 611/980 y normas modificativas posteriores, qué trabajadores tienen actualmente su jornada diaria limitada.

	RESPUESTA
A	Viajantes y Vendedores de plaza
B	Personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios
C	Profesionales universitarios e idóneos de alta especialización, que en su calidad de tales cumplan tareas en establecimientos industriales, comerciales y de servicios
D	Ninguno de los planteados

CASO 13

Indique en los siguientes casos, cuál es el trabajador que desde el punto de vista legal efectivamente está configurando Horas Extras

	RESPUESTA
A	Gerente con Jornada de Lunes a Viernes 8 Hs. diarias, que trabaja un Lunes un total de 10 Hs.
B	Operario de fábrica con Jornada de Lunes a Viernes 7 Hs. diarias, y Sábado 3 Hs., que trabaja un Sábado 8 Hs.
C	Administrativo con Jornada de Lunes a Viernes 6 Hs. diarias, que trabaja un Sábado un total de 4 Hs.
D	Vendedor de Plaza con Jornada de Lunes a Sábado 8 Hs. diarias, que trabaja un Sábado un total de 10 Hs.

CASO 14

Gerente Comercial, con Jornada de Trabajo de Lunes a Viernes 8 hs. diarias, descansa Sábado y Domingo. Trabajó durante una semana (Lunes a Domingo) un total de 8 hs. 50 minutos por día. Indique qué conceptos corresponde

liquidar al trabajador por el trabajo extraordinario de esa semana:

	RESPUESTA
A	No corresponde pagar nada extraordinario
B	2 días DT y 7 HEC
C	2 días DT, 5 HEC y 2 HEE
D	2 días DT

CASO 15

En la normativa vigente, están permitidas algunas retenciones al salario, como forma de garantizar el pago de diferentes deudas del trabajador. Para que esto sea posible, debe cumplirse que:

	RESPUESTA
A	Haya sido ordenada por Juez competente en todos los casos.
B	Se cuente con el consentimiento escrito del trabajador, salvo en caso de tributos u orden judicial.
C	Estén previstas en el contrato de trabajo.

CASO 16

Según el Decreto 611/980 y normas modificativas posteriores, qué trabajadores no tienen actualmente su jornada diaria limitada.

	RESPUESTA
A	Trabajadores del transporte nacional de carga
B	Personal superior de los establecimientos industriales, comerciales y de servicios
C	Trabajadores del comercio en general con cargo de vendedor.
D	Ninguno de los planteados

CASO 17

El Contador de la empresa, que como tal ha sido contratado como dependiente, tiene una Jornada de Trabajo de Lunes a Viernes 8 hs. diarias, descanso Sábado y Domingo. La última semana del mes, por ser cierre de ejercicio, trabajó durante una semana (Lunes a Domingo) un total de 9 hs. 20 minutos por día. Indique qué conceptos corresponde liquidar al trabajador por el trabajo extraordinario de esa semana:

	RESPUESTA
A	**No corresponde pagar nada extraordinario**
B	**2 días DT, 7,5 HEC y 3 HEE**
C	**2 días DT, 15 HEC y 6 HEE**
D	**2 días DT**

FERIADOS, HORAS EXTRAS Y DESCANSOS TRABAJADOS

CASO 18

Trabajador administrativo de 44 horas semanales, con horario laboral de Lunes a Viernes 8hs 48 min. por día (por redistribución de 4 hs. del día Sábado). Sueldo $ 50.000 nominales.

Trabajó un sábado 9 horas, ¿qué le corresponde liquidar por el trabajo realizado ese Sábado?

	RESPUESTA
A	1/2 día DT y 1 HEC
B	1 día DT y 1 HEE
C	5 HEC
D	No responde

CASO 19

Trabajador con Jornada de Lunes a Sábado de 8 a 16 hs, descansa Domingo.

Trabajó un Sábado y un Domingo 10 hs. en cada día, indique qué corresponde liquidar por el trabajo extraordinario realizado en esos dos días:

	RESPUESTA
A	2 día DT y 2 HEE
B	1 día DT y 2 HEE
C	1 día DT, 2 HEC y 2 HEE
D	1 día DT y 4 HEE

CASO 20

Cuál de las siguientes afirmaciones referidas a Horas Extras, es correcta según la normativa vigente en el tema:

	RESPUESTA
A	**Se abonan cuando se extienda la jornada laboral diaria de trabajo, salvo excepciones previstas en la normativa.**
B	**Se puede despedir a un empleado por Notoria mala conducta, por negarse a realizar horas extras**
C	**Las Horas Extras que excedan a las 8 horas semanales, que es el tope legal, no deben ser abonadas por la empresa.**

CASO 21

La Jornada de un trabajador es Martes, Jueves y Sábado 8 hs. por día, con descanso intermedio de media hora y descanso semanal el Domingo.

Trabajó el Feriado del 19 de Abril que cayó día Lunes un total de 9 horas. Qué le corresponde liquidar por ese día de trabajo?:

	RESPUESTA
A	**1 día de F.P.T. y 1 H.E.E.**
B	**1 día común y 1 H.E.C.**
C	**1 día común y 1 H.E.E.**
D	**1) día de F.P.T. y 1 H.E.C.**

CASO 22

Auxiliar Administrativo, con Jornada de Trabajo de Lunes a Viernes 6 hs. diarias, descanso Sábado y Domingo. Trabajó durante una semana (Lunes a Domingo) un total de 8 hs. 50 minutos por día. Indique qué conceptos corresponde liquidar al trabajador por el trabajo extraordinario de esa semana:

	RESPUESTA
A	**No corresponde pagar nada extraordinario**
B	**2 días DT, 5 HEC y 2 HEE**
C	**2 días DT, 15 HEC y 6 HEE**

D	**2 días DT**

AGUINALDO

CASO 23

Se le solicita que elija la definición de partidas correcta, que debe considerar en su nuevo sistema de liquidación de sueldos, para que sean generadoras de aguinaldo:

	RESPUESTA
A	**Cualquier partida remuneratoria, en dinero, pagada por el empleador**
B	**Cualquier partida remuneratoria, en dinero ó en especie, pagada por el empleador.**
C	**Cualquier partida, remuneratoria o no, en dinero, pagada por empleador o un tercero, por ej. Propina.**
D	**No responde**

CASO 24

Si se despide a un empleado por notoria mala conducta el 15 de mayo de 2021, indique desde qué mes se deben considerar las partidas generadoras de aguinaldo para incluir este rubro en su liquidación final:

	RESPUESTA
A	**No corresponde pagar aguinaldo al egreso**
B	**Diciembre 2020**
C	**Enero 2021**
D	**No responde**

CASO 25

De los grupos de partidas planteados a continuación señale en cuál de ellos todas las partidas mencionadas son generadoras de Aguinaldo.

	RESPUESTA
A	**Sueldos, Propinas, Comisiones y Viáticos sin rendición de**

	cuenta
B	Jornales, Primas por Rendimiento, Primas por Antigüedad y Primas por nacimiento de hijos
C	Sueldos, Quebrantos de caja y Viáticos con rendición de cuentas
D	Ninguno de los planteados

CASO 26

Indique si una partida de "Participación en utilidades de la empresa" pagada por el empleador a un empleado se puede considerar generadora de aguinaldo:

	RESPUESTA
A	La "Participación en utilidades de la empresa" que recibe un empleado nunca genera aguinaldo.
B	Cuando es otorgada a todo el personal de la empresa.
C	Cuando es otorgada en efectivo.
D	Cuando es otorgada en acciones de la propia empresa, por su valor nominal.

CASO 27

Indique cuál de los grupos de partidas que se detallan a continuación integran la base de cálculo del Aguinaldo.

	RESPUESTA
A	Feriados pagos no trabajados, viáticos sin rendición de cuentas, prima por antigüedad
B	Propinas, feriados pagos no trabajados, prima por presentismo
C	Viáticos con rendición de cuentas, prima por antigüedad, partida por alimentación.

CASO 28

Indique cuál de las siguientes partidas genera Aguinaldo:

	RESPUESTA
A	El Aguinaldo legal.
B	Las propinas que reciba un trabajador.
C	Recarga mensual en su tarjeta de alimentación.
D	Ninguna de las anteriores.

LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL

CASO 29

Un trabajador que ingresó a trabajar a una empresa el 15/03/2021 y renuncia el 30/04/2021, generó la siguiente cantidad de días de licencia a abonarle como no gozada:

	RESPUESTA
A	No generó licencia por estar dentro del período de prueba
B	No generó licencia ya que se genera recién al año de haber ingresado
C	2,5 días
D	No responde

CASO 30

Un trabajador ingresó a una empresa el 01.06.2020 y egresó un día en el cual ya había generado un día adicional de licencia por antigüedad para su liquidación de Licencia No Gozada. Indique a partir de qué fecha fue su egreso para obtener ese primer día adicional en su Licencia No Gozada:

	RESPUESTA
A	01.06.2024
B	01.06.2025
C	01.01.2026
D	No responde

CASO 31

Para un trabajador que ingresó a trabajar 15/03/2022, que cumplió su Contrato de Prueba hasta el 15/06/2022 y que la empresa le confirma que prescindirá de él por no haber cumplido con las expectativas, indique la cantidad de días de Licencia generados a incluir en su liquidación final.

	RESPUESTA
A	No generó licencia por estar dentro del período de prueba
B	No generó licencia ya que se genera recién al año de haber ingresado
C	5 días
D	Sólo corresponde liquidar el sueldo del último mes

CASO 32

Un trabajador que ingresa a una empresa el 01.07.2022, generará su primer día adicional de licencia por antigüedad, a partir de la licencia que generará en:

	RESPUESTA
A	Año 2027
B	Año 2028
C	Año 2026
D	Año 2029

CASO 33

La licencia especial por Duelo tiene una duración legal de:

	RESPUESTA
A	3 días corridos
B	5 días hábiles
C	3 días hábiles
D	5 días corridos

CASO 34

Indique qué faltas son descontables a los efectos de la generación de licencia de un trabajador:

	RESPUESTA
A	Faltas por estar en huelga
B	Faltas por estar en seguro de paro
C	Faltas por estar gozando su licencia maternal
D	Todas las mencionadas

CASO 35

Indique qué faltas son descontables a los efectos de la generación de licencia de un trabajador:

	RESPUESTA
A	Faltas por estar certificado por enfermedad
B	Faltas por suspensiones por actos de indisciplina
C	Faltas por estar gozando su licencia anual
D	Faltas en los días correspondientes a su descanso semanal

CASO 36

Indique a partir de qué fecha, un trabajador que ingresa a una empresa el 01.11.2023, tiene derecho a gozar de su licencia anual:

	RESPUESTA
A	A partir del 01.12.2023
B	A partir del 01.11.2024
C	A partir del 01.01.2024
D	A partir del 01.07.2024

CASO 37

Indique la cantidad de días anuales de licencia por estudio a la que tiene derecho un trabajador con un jornada semanal de 40 hs., distribuida de Lunes a Viernes:

	RESPUESTA
A	**12 días**
B	**9 días**
C	**6 días**
D	**3 días**

CASO 38

El Sr. Pedro ingresó en la empresa el 1/01/2020. El 29/02/2024 luego de culminar su jornada laboral presenta renuncia. Se sabe que tomó su licencia reglamentaria del año 2023 en Enero/24.

¿Cuántos días de licencia no gozada se le deben liquidar por egreso?

	RESPUESTA
A	**20 días**
B	**4 días**
C	**1,67 días**
D	**3,33 días**

CASO 39

Afirmar que el salario vacacional de un trabajador es equivalente al 100% del jornal líquido de licencia, significa que se determina de la siguiente forma:

	RESPUESTA
A	Si corresponde a una Licencia gozada, la licencia nominal menos los aportes personales a la seguridad social que se podrían calcular sobre ella.
B	Si corresponde a una Licencia gozada, la licencia nominal menos los aportes personales a la seguridad social y el anticipo de IRPF que se podrían calcular

	sobre ella.
C	Si corresponde a una Licencia no gozada, exactamente la licencia nominal.
D	Si corresponde a una Licencia gozada o no gozada, exactamente la licencia nominal.

CASO 40

Indique, de las siguientes, cuáles son faltas descontables a los efectos de la generación de licencia de un trabajador:

	RESPUESTA
A	**Faltas por realizar Huelga, cuando exceda el número de 60 en el año.**
B	**Faltas por estar en goce de la licencia maternal.**
C	**Faltas por amparo al subsidio por desempleo.**
D	**Faltas por la paralización del trabajo por falta de materias primas, quedando a la orden en su domicilio.**

CASO 41

Indique a partir de qué fecha, un trabajador que ingresó a una empresa el 01.07.2024, tiene derecho a gozar de su licencia anual:

	RESPUESTA
A	**A partir del 01.01.2026**
B	**A partir del 01.07.2024**
C	**A partir del 01.07.2025**
D	**A partir del 01.01.2025**

CASO 52

Un trabajador, que generó un total de 15 días de licencia a gozar, está realizando la planificación para el goce de la misma y lo consulta sobre el fraccionamiento que puede realizar, habida cuenta que existe Convenio en la empresa de acuerdo a lo previsto por la Ley de Licencia. En función de ello, indique cuál de los fraccionamientos planteados por el trabajador es el que puede ser aplicado:

	RESPUESTA
A	Un período de 10 días y otro período de 5 días.
B	3 períodos de 5 días de licencia cada uno.
C	Un único período de 15 días de licencia.
D	Todos los períodos que el trabajador necesite, incluso hasta de 1 día de duración.