



## PROCESO SELECTIVO. RELACIONES LABORALES

### Primera Fase

#### INSTRUCCIONES GENERALES

1. Cada pregunta contiene cuatro opciones de respuesta (A, B, C o D), de las cuales **solo una es correcta**.
2. El ejercicio incluye preguntas de reserva, que únicamente serán objeto de corrección en caso de anulación de alguna de las preguntas ordinarias, siguiendo el orden establecido.
3. **El Sistema de corrección será el siguiente:**
  - Cada respuesta correcta puntúa 1 puntos
  - Cada respuesta incorrecta penaliza con -0,33 puntos
  - Las preguntas no contestadas no puntúan ni penalizan
4. La puntuación máxima del ejercicio es de **40 puntos**. Será necesario obtener un mínimo de **20 puntos** para superar la prueba.
5. Las respuestas deberán basarse exclusivamente en la normativa incluida en el temario de la convocatoria.
6. La duración del ejercicio es de **90 minutos**.
7. No se permite el uso de normativa, apuntes, dispositivos electrónicos ni ningún otro material de consulta.
8. Las respuestas deberán marcarse en la hoja de respuestas facilitada, siguiendo las instrucciones indicadas por el Tribunal.

**Cuando se indique el inicio del ejercicio, podrá dar la vuelta a la página y comenzar.**

**No abra el cuadernillo hasta que se le autorice expresamente.**

## PRIMERA FASE

### INSTRUCCIONES GENERALES DE LA PRUEBA

La presente prueba consiste en la realización de un **questionario tipo test** compuesto por 40 preguntas relacionadas con el temario establecido en las bases de la convocatoria.

Cada pregunta contiene cuatro opciones de respuesta (A, B, C o D), de las cuales **solo una es correcta**.

Las preguntas deberán resolverse atendiendo exclusivamente a la normativa vigente en la fecha de publicación de la convocatoria y al contenido del temario, que incluye:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo de Viviendas Sociales e Infraestructuras de Canarias, S.A.U. (VISOCAN).
- Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo relativo al sector público empresarial en materia de personal, retribuciones y planificación de recursos humanos.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en lo relativo a su aplicación a las empresas públicas mercantiles y sus implicaciones laborales.
- Normativa en materia de igualdad, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las respuestas deberán basarse exclusivamente en la correcta aplicación e interpretación del marco normativo indicado. No deberán realizarse suposiciones ajenas al contenido del temario.

1. En una empresa pública mercantil autonómica, un acuerdo salarial pactado en convenio colectivo despliega eficacia plena siempre que:
  - A) No sea impugnado judicialmente
  - B) Se registre en la autoridad laboral
  - C) Se ajuste a los límites establecidos en la Ley de Presupuestos aplicable
  - D) Sea aprobado por mayoría sindical
  
2. La superación del límite de masa salarial autorizado puede generar:
  - A) Responsabilidad de quienes autorizaron el gasto
  - B) Nulidad automática de todas las nóminas afectadas
  - C) Extinción del convenio colectivo
  - D) Conversión automática en crédito ampliable
  
3. El Instrumento de Planificación de Empleo (IPE) actúa jurídicamente como:
  - A) Documento interno sin efectos vinculantes
  - B) Instrumento vinculante para la planificación y cobertura de plazas
  - C) Acuerdo sindical obligatorio
  - D) Norma reglamentaria independiente del presupuesto
  
4. La tutela funcional en una empresa pública mercantil implica:
  - A) Gestión directa del personal
  - B) Negociación colectiva obligatoria
  - C) Sustitución del Consejo de Administración
  - D) Supervisión estratégica y control conforme a normativa presupuestaria
  
5. Una contratación estructural reiterada mediante contratos temporales puede implicar, además de consecuencias laborales:
  - A) Exclusivamente conversión en indefinido
  - B) Posible incumplimiento de planificación presupuestaria
  - C) Solo sanción administrativa sin efectos internos
  - D) Invalidez automática del IPE
  
6. El personal de alta dirección en empresa pública está sujeto:
  - A) Únicamente al Estatuto de los Trabajadores común
  - B) A límites retributivos y controles presupuestarios específicos
  - C) Exclusivamente al contrato individual
  - D) Al mismo régimen que el personal funcionario
  
7. Un acuerdo sindical que excede los límites presupuestarios:
  - A) Es válido por autonomía colectiva
  - B) Debe aplicarse hasta que sea anulado
  - C) Puede carecer de eficacia por vulneración de norma imperativa
  - D) Obliga automáticamente al órgano de tutela

8. La legitimación para negociar convenio colectivo se consolida jurídicamente:
  - A) Tras la firma definitiva
  - B) En la válida constitución de la mesa negociadora
  - C) Con la inscripción registral
  - D) Mediante acuerdo posterior del Consejo
  
9. Si el convenio limita la negociación parcial a materia económica, un acuerdo organizativo fuera de ese ámbito puede ser:
  - A) Válido por autonomía colectiva
  - B) Automáticamente nulo de pleno derecho
  - C) Impugnable por exceder el ámbito permitido
  - D) Convalidado por la comisión paritaria
  
10. La comisión paritaria no puede:
  - A) Interpretar el convenio
  - B) Resolver discrepancias aplicativas
  - C) Emitir informes técnicos
  - D) Alterar el contenido esencial pactado
  
11. En caso de conflicto entre norma imperativa del ET y convenio colectivo:
  - A) Prevalece siempre el convenio por especialidad
  - B) Decide la empresa en aplicación del principio de autonomía
  - C) Se aplica la norma de rango superior
  - D) Debe acudir a mediación obligatoria
  
12. La inaplicación de condiciones convencionales en empresa pública exige, además de los requisitos del ET:
  - A) Autorización sindical expresa
  - B) Compatibilidad con límites presupuestarios
  - C) Aprobación judicial previa
  - D) Ratificación de la comisión paritaria
  
13. La tipificación de faltas no previstas en convenio:
  - A) Puede integrarse por analogía
  - B) Puede acordarse individualmente
  - C) Exige cobertura normativa expresa
  - D) Depende exclusivamente del poder organizativo
  
14. La clasificación profesional debe determinarse principalmente en función de:
  - A) Denominación contractual
  - B) Nivel salarial asignado
  - C) Antigüedad reconocida
  - D) Funciones efectivamente realizadas

15. Antes de licitar un servicio, RRHH debe analizar especialmente:
- A) El plazo de ejecución
  - B) La posible obligación de subrogación legal o convencional
  - C) La solvencia técnica
  - D) El tipo de procedimiento contractual
16. La obligación de subrogación puede derivarse de:
- A) Ley, convenio o pliego
  - B) Solo decisión empresarial
  - C) Únicamente del convenio sectorial
  - D) Exclusivamente de norma estatal básica
17. La omisión en el pliego de referencia a una subrogación convencional existente:
- A) Elimina la obligación
  - B) Impide cualquier reclamación posterior
  - C) Puede generar responsabilidad pese a la omisión
  - D) Anula el procedimiento de contratación
18. La cesión ilegal de trabajadores puede producir:
- A) Solo sanción económica
  - B) Adquisición de condición de fijo en la empresa principal
  - C) Resolución automática del contrato mercantil
  - D) Únicamente responsabilidad civil
19. La empresa principal responde salarialmente en contrata:
- A) Siempre
  - B) Nunca
  - C) Cuando lo pacte expresamente
  - D) En los supuestos legalmente previstos
20. Un incremento de masa salarial derivado de subrogación debe:
- A) Asumirse automáticamente sin análisis
  - B) Ignorarse por tratarse de obligación legal
  - C) Integrarse en el análisis presupuestario correspondiente
  - D) Negociarse con la RLT con posterioridad
21. Una medida aparentemente neutra puede ser discriminatoria si:
- A) Carece de justificación objetiva y proporcional
  - B) Afecta a menos del 50 % de la plantilla
  - C) No ha sido negociada colectivamente
  - D) Tiene impacto económico negativo

22. La negativa empresarial a una solicitud de adaptación de jornada debe:
- A) Ser verbal y genérica
  - B) Estar motivada y justificada objetivamente
  - C) Basarse únicamente en necesidades organizativas abstractas
  - D) Contar con informe sindical
23. La discriminación indirecta exige analizar:
- A) La intención subjetiva del empresario
  - B) La antigüedad del trabajador
  - C) El impacto real y la proporcionalidad de la medida
  - D) El salario percibido
24. El principio de igualdad en empresa pública debe conjugarse con:
- A) Autonomía empresarial absoluta
  - B) Exclusivamente el ET
  - C) Solo el convenio colectivo
  - D) Normativa presupuestaria y límites públicos
25. El alta en Seguridad Social debe tramitarse:
- A) Dentro de los tres días siguientes al inicio
  - B) Antes del inicio efectivo de la prestación de servicios
  - C) Dentro del mes natural correspondiente
  - D) Tras el periodo de prueba
26. Comunicar un alta con fecha posterior al inicio real puede implicar:
- A) Regularización automática sin efectos
  - B) Conversión en indefinido
  - C) Posible infracción administrativa
  - D) Exclusivamente advertencia interna
27. En el Sistema de Liquidación Directa (SLD), los datos necesarios para liquidar cuotas deben transmitirse:
- A) Hasta el último día hábil del plazo reglamentario
  - B) Hasta el penúltimo día natural del plazo reglamentario
  - C) Sin límite si hay requerimiento
  - D) Hasta el día siguiente hábil
28. La base de cotización por contingencias comunes incluye:
- A) Solo salario base
  - B) Complementos excluidos de cotización
  - C) Conceptos salariales computables y prorata de pagas extraordinarias
  - D) Únicamente pagas extraordinarias
29. El abono reiterado de un concepto no previsto en convenio debe analizarse respecto a:

- A) Costumbre empresarial consolidada
  - B) Naturaleza jurídica y cobertura normativa
  - C) Antigüedad del trabajador
  - D) Nivel salarial mínimo
30. La regularización retroactiva de retribuciones en empresa pública exige:
- A) Aplicación exclusivamente futura
  - B) Aprobación sindical
  - C) Decisión unilateral sin control
  - D) Ajuste conforme a derecho y normativa presupuestaria
31. La aprobación de plantilla fuera de previsión presupuestaria puede afectar a:
- A) Solo futuras contrataciones
  - B) Legalidad del gasto público
  - C) Comisión paritaria
  - D) Exclusivamente al convenio
32. El incumplimiento del IPE puede ser objeto de control por:
- A) Cualquier trabajador individualmente
  - B) Órganos competentes de control presupuestario
  - C) Solo la representación sindical
  - D) Únicamente la jurisdicción social
33. Una modificación sustancial de condiciones colectivas exige:
- A) Decisión empresarial inmediata
  - B) Procedimiento legal específico
  - C) Aprobación sindical automática
  - D) Informe previo de comisión paritaria obligatorio
34. El principio de estabilidad en empresa pública debe interpretarse:
- A) Como derecho absoluto
  - B) En equilibrio con sostenibilidad financiera
  - C) Como garantía de permanencia indefinida
  - D) Supeditado exclusivamente al convenio
35. La inclusión de cláusulas sociales en contratos públicos:
- A) Carece de efectos laborales reales
  - B) Sustituye al convenio colectivo
  - C) Puede condicionar obligaciones laborales del adjudicatario
  - D) Es irrelevante para RRHH
36. La planificación de RRHH en empresa pública debe coordinarse prioritariamente con:
- A) Comisión paritaria
  - B) Comité de empresa

- C) Contratista principal
  - D) Presupuesto e instrumentos de planificación
37. Una decisión organizativa que impacta mayoritariamente en mujeres:
- A) Se presume válida si mejora eficiencia
  - B) Es automáticamente discriminatoria
  - C) Exige especial justificación objetiva y proporcional
  - D) Debe ser negociada obligatoriamente
38. La conciliación no puede interpretarse como:
- A) Derecho condicionado y ponderable
  - B) Derecho sujeto a límites organizativos razonables
  - C) Derecho absoluto e ilimitado
  - D) Derecho con necesidad de motivación
39. El error reiterado en la base de cotización puede generar:
- A) Solo ajuste contable interno
  - B) Responsabilidad empresarial frente a Seguridad Social
  - C) Sin consecuencias si se corrige
  - D) Exclusivamente conflicto sindical
40. La externalización de servicios no excluye:
- A) Coordinación preventiva y posibles responsabilidades solidarias
  - B) Total desvinculación laboral
  - C) Eliminación de control interno
  - D) Transferencia absoluta de riesgos

## PREGUNTAS DE RESERVA

Las siguientes preguntas tienen carácter de reserva y únicamente serán objeto de corrección en el supuesto de que alguna de las preguntas ordinarias del ejercicio resulte anulada por el Tribunal.

En caso de anulación, las preguntas de reserva sustituirán a las anuladas siguiendo el orden numérico establecido.

Estas preguntas deberán ser contestadas por todas las personas aspirantes.

**R.1. La eficacia de una cláusula convencional que establece mejoras retributivas superiores a los límites fijados en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma:**

- A) Es plenamente válida por aplicación del principio de autonomía colectiva.
- B) Queda condicionada a su adecuación a la normativa presupuestaria imperativa.
- C) Se mantiene vigente hasta que sea impugnada judicialmente.
- D) Solo afecta al personal de nuevo ingreso.

**R.2. Si en una licitación pública no se analiza previamente la posible subrogación convencional existente y ello genera un incremento no previsto de masa salarial, la actuación correcta desde RRHH sería:**

- A) Aplicar la subrogación sin valorar su impacto económico.
- B) Trasladar la responsabilidad exclusivamente al órgano de contratación.
- C) Integrar la obligación laboral en el análisis presupuestario y adoptar las medidas de ajuste procedentes.
- D) Negociar con la representación legal la inaplicación automática de la subrogación.

**R.3. La negativa empresarial a reconocer una adaptación de jornada solicitada por conciliación puede considerarse ajustada a derecho cuando:**

- A) Se fundamenta en una justificación objetiva, razonable y proporcionada respecto a las necesidades organizativas.
- B) Se basa exclusivamente en la política interna de la empresa.
- C) Se comunica verbalmente antes del inicio de la adaptación.
- D) Cuenta con el respaldo mayoritario del comité de empresa.