



# Laboral

## Septiembre 2022

1. De acuerdo con el Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital (IMV) con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia, el perceptor del IMV que registra un incremento de sus ingresos que alcance hasta el 60% de la cuantía de la prestación:

a) No sufrirá ninguna reducción, sino que el incentivo le proporcionará un aumento del 100% de su renta disponible.

b) El porcentaje excluido del cómputo para el cálculo del IMV varía entre un 20% y un 40% en función de varios parámetros.

c) Ninguna de las anteriores.

2. De acuerdo con el Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital (IMV) con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia ¿Hasta cuándo se mantendrán los complementos del IMV por discapacidad, monoparentalidad y ayuda a la infancia?

a) Hasta el 31 de diciembre del ejercicio en curso, siempre que durante el mismo se cumplan las condiciones para su percibo.

b) Hasta el 31 de diciembre del ejercicio en curso, aunque durante el mismo dejen de cumplirse las condiciones para su percibo.

c) Hasta el 30 de enero de 2023, aunque durante el mismo dejen de cumplirse las condiciones para su percibo.

3. De acuerdo con el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, de mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social para empleadas del hogar ¿Desde el 01-01-2023, se tiene que dar de alta y cotizar por una persona que realiza tareas en el hogar cualquiera que sea el número de horas y aunque preste servicios en otros hogares?

a) Si, siempre.

b) Si, pero será posible pactar con las personas al servicio del hogar que realicen menos de 60 horas de trabajo mensual por persona empleadora, la asunción por estas últimas de las obligaciones en materia de cotización y afiliación y alta en la Seguridad Social.

c) No.



4. De acuerdo con el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, de mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social para empleadas del hogar, la cotización se verá incrementada por los tipos de cotización por desempleo y FOGASA aplicables a la base de cotización, determinada conforme al salario percibido por la persona al servicio del hogar familiar ¿Cuál son los tipos de cotización Entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022?

a) Para desempleo: el 7,05%, del que el 5% será a cargo del empleador y el 2,05 por ciento a cargo del empleado. Para el Fondo de Garantía Salarial: el 0,3% a cargo exclusivo del empleador.

b) Para desempleo: el 6,05%, del que el 5% será a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado. Para el Fondo de Garantía Salarial: el 0,2% a cargo exclusivo del empleador.

c) Para desempleo: el 5,05%, del que el 5% será a cargo del empleador y el 0,05 por ciento a cargo del empleado. Para el Fondo de Garantía Salarial: el 0,1% a cargo exclusivo del empleador.

5. De acuerdo con el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, de mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social para empleadas del hogar ¿Existe algún tipo de reducción o de bonificación en las cotizaciones?

a) Solo una bonificación del 80% en la aportación empresarial por desempleo y al FOGASA para todas las personas que tengan contratada o que contraten, bajo cualquier modalidad contractual, a una persona al servicio del hogar familiar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Se establecen reducciones del 30% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y una bonificación del 80% en la aportación empresarial por desempleo y al FOGASA.

c) Se establecen reducciones del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y una bonificación del 80% en la aportación empresarial por desempleo y al FOGASA. Las familias numerosas, podrán acceder, hasta el 31 de marzo de 2023, a una bonificación del 45%, en cuyo caso, no resultará de aplicación la reducción de cuotas del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes.

6. De acuerdo con Ley 15/2022, de 12 de julio ¿Qué indemnización corresponde a las empleadas de hogar?

a) 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

b) 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

c) 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de 6 mensualidades.



7. De acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales:

a) Se consideran no justificadas ni reenumeradas.

b) Se consideran justificadas.

c) Se consideran justificadas y reenumeradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

8. De acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuando las víctimas de violencias sexuales carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (si forman parte de una unidad familiar el límite es el doble) ¿Qué tipo de ayuda económica recibirán?

a) Una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo cuyo importe podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades.

b) Una ayuda económica equivalente a tres meses de subsidio por desempleo cuyo importe se percibirán en un pago único.

c) Una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.

9. ¿Es posible realizar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial?

a) No.

b) Sí, siempre que las fechas de inicio y finalización de la actividad sean ciertas.

c) Salvo que negociación colectiva lo prevea expresamente (siempre que las «peculiaridades de la actividad lo justifiquen»), todos los contratos fijos discontinuos deben ser a tiempo completo.

10. ¿Cómo se califica el despido objetivo que se efectúa sin entregar a la representación legal de los trabajadores copia de la carta de cese?

a) Procedente.

b) Improcedente.

c) Nulo.