

TEST ONLINE LABORAL: CLASE DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES

1. Se excluyen en todo caso del ámbito regulado por EL TRET
 - a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público
 - b) Los trabajos familiares
 - c) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
 - d) Todas son correctas

2. Podrán contratar la prestación de su trabajo los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que
 - a) vivan de forma independiente
 - b) vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.
 - c) vivan de forma independiente, o bien, cuenten con el consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.
 - d) ninguna es correcta

3. Los trabajadores menores de dieciocho años
 - a) no podrán realizar trabajos nocturnos
 - b) Se les prohíbe realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos establecidos en el 35.3 TRET
 - c) No pueden realizar horas complementarias
 - d) Son correctas a y c

4. Las personas contratados con un contrato de formación en la alternancia
 - a) no podrán realizar trabajos nocturnos
 - b) Se les prohíbe realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos establecidos en el 35.3 TRET
 - c) No pueden realizar horas complementarias
 - d) Son correctas b y c

5. Las personas contratados con un contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada
 - a) no podrán realizar trabajos nocturnos
 - b) Se les prohíbe realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos establecidos en el 35.3 TRET
 - c) No pueden realizar horas complementarias
 - d) Son correctas b y c

6. Las personas contratados con un contrato a tiempo parcial
 - a) no podrán realizar trabajos nocturnos
 - b) Se les prohíbe realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos establecidos en el 35.3 TRET
 - c) Se les prohíbe realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos establecidos en el 35.3 TRET
 - d) No pueden realizar horas complementarias

7. El pacto de no competencia previsto en el TRET para después de extinguido el contrato de trabajo
 - a) no podrá tener una duración superior a tres años para los técnicos
 - b) no podrá tener una duración superior a la de cuatro meses para los trabajadores que no tengan la consideración de técnicos,
 - c) solo será válido cuando el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello y se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.
 - d) Son correctas a y c

8. El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo
 - a) en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, que deban formalizarse por escrito.
 - b) en el plazo de los cinco días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, que deban formalizarse por escrito.
 - c) en el plazo de los cinco días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
 - d) en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

9. El empresario
 - a) entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, deban o no formalizarse por escrito
 - b) entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, deban o no formalizarse por escrito
 - c) entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse

por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

d) entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito

10. El empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito:

- a) Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas,
- b) Cuando la relación laboral sea de duración superior a ocho semanas,
- c) Cuando la relación laboral sea de duración superior a diez semanas,
- d) Cuando la relación laboral sea de duración superior a diez semanas, y en los contratos de formación y aprendizaje

11. Conforme al TRET podrá concertarse por escrito un periodo de prueba:

- a) con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos
- b) el convenio colectivo no podrá prever periodos de prueba que excedan de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.
- c) En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- d) Todas son correctas

12. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 TRET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de

- a) un mes
- b) un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
- c) Dos meses
- d) Dos meses, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

13. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración, salvo que se amplie por convenio, no podrá ser superior a

- a) tres meses.
- b) seis meses.
- c) 1 año
- d) 2 años

14. Los contratos de formación en la alternancia no podrán tener una duración superior a

- a) tres meses.
- b) seis meses.
- c) 1 año
- d) 2 años

15. Los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada no podrán tener una duración superior a

- a) tres meses.
- b) seis meses.
- c) 1 año
- d) 2 años

16. Los contratos de formación en la alternancia no podrán tener una duración inferior a

- a) tres meses.
- b) seis meses.
- c) 1 año
- d) 2 años

17. Los contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada no podrán tener una duración inferior a

- a) tres meses.
- b) seis meses.
- c) 1 año
- d) 2 años

18. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción se podrá ampliar la duración máxima del contrato

- a) Por convenio colectivo de ámbito general hasta tres años
- b) Por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta tres años
- c) Por convenio colectivo de ámbito general hasta un año
- d) Por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta un año

19. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a

reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo,

- a) durante diez días.
- b) durante quince días.
- c) durante veinte días.
- d) durante 1 mes

20. SEÑALAR LA RESPUESTA FALSA: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará

- a) para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada
- b) para el desarrollo de trabajos que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- c) para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, sean imprevisibles
- d) entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

21. La antigüedad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se calcula

- a) teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral
- b) teniendo en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados
- c) teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
- d) teniendo en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

22. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta veinticinco años.
- c) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- d) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

23. EL CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS se regirá por las siguientes reglas:

- a) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cuatro años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- c) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional.
- d) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

24. Respecto al contrato formativo es cierto que:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo; salvo la cobertura del Fondo de Garantía Salarial para los contratos de formación en alternancia.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- d) Todas son correctas

25. Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación

de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del

- a) cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes y profesionales, previstas para estos contratos.
- b) sesenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes y profesionales, previstas para estos contratos.
- c) sesenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
- d) cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

26. En el contrato parcial, se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias deberá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con anterioridad al mismo
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a veinte horas semanales en cómputo anual.
- b) El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

27. Conforme al TRET para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del

- a) veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.
- b) diez por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.
- c) diez por ciento y un máximo del sesenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.
- d) veinticinco por ciento y un máximo del sesenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

28. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) tendrá siempre vigencia indefinida
- b) será a jornada completa
- c) El puesto de trabajo del trabajador relevista sera el mismo del trabajador sustituido.
- d) En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

29. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de

- a) seis meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- b) seis meses, un mínimo del cincuenta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- c) tres meses, un mínimo del cincuenta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- d) tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

30. Conforme al Artículo 12 dedicado al Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

- a) El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
- b) El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias en ningún caso
- d) Todas son correctas