

TEST GESTIÓN DE PERSONAL NÚMERO 10

Personal laboral

1.-Sin un trabajador/a es despedido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se entenderá que el despido es.

- a) Improcedente.
- b) Procedente.
- c) Nulo
- d) Disciplinario.

2.-Los convenios colectivos, según el art. 85 del TRLET, tendrán el siguiente contenido mínimo:

- a) Determinación de las partes.
- b) Forma y condiciones de denuncia del convenio.
- c) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- d) Todas son correctas.

3.-¿Qué ocurre si agotada la vigencia de un convenio colectivo no mediara denuncia expresa de las partes?:

- a) Se entenderá derogado.
- b) Salvo pacto en contrario, se prorrogará de año en año.
- c) Se considerará vigente por un plazo transitorio de seis meses hasta nueva negociación.
- d) Se entenderá vigente provisionalmente.

4.-La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Único del Personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, es la encargada de:

- a) Interpretar el contenido del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Interpretar la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.
- c) Vigilar la seguridad y salud en los centros de trabajo.
- d) Ninguna es correcta.

5.-Se entiende que estamos ante un supuesto de despido nulo:

- a) Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario.
- b) Cuando no quede acreditado el incumplimiento o cuando su forma no se ajuste a lo exigido en el art. 55.1 del TRLET.
- c) Cuando tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley.
- d) Todas son correctas.

6.-Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La incapacidad temporal de los trabajadores.
- b) La adopción o acogimiento de un menor de seis años.
- c) El Cierre legal de la empresa.
- d) Todas son correctas.

7.-El sistema de clasificación que se contempla en el IV Convenio se estructura en:

- a) grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades.
- b) grupos profesionales, áreas funcionales y/o especialidades.
- c) grupos profesionales, familias profesionales y categorías.
- d) grupos profesionales, áreas funcionales y categorías.

8.- ¿En qué supuestos procede el despido disciplinario?:

- a) Cuando se producen faltas repetidas injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.
- b) La embriaguez o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- c) Por falta de adaptación del trabajador.
- d) son correctas a) y b).

9.- Son causas de despido por circunstancias objetivas.

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- c) Las En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.
- d) Todas las respuestas son correctas.

10.- Son requisitos del despido por circunstancias objetivas:

- a) La comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- c) Poner a disposición del trabajador una indemnización de 45 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 13 mensualidades.
- d) Son correctas a) y b).

11.- En defecto de pacto en convenio colectivo, la duración del período de prueba del contrato de trabajo no podrá exceder de.

- a) Cuatro meses.
- b) cinco meses.
- c) Seis meses para los técnicos titulados.
- d) Dos meses para todos los trabajadores independientemente de la titulación.

12.- La duración del contrato de prácticas es:

- a) No inferior a 12 meses.
- b) No superior a 2 años.
- c) No inferior a 8 meses.
- d) No superior a 3 años.

13.- El tiempo de trabajo efectivo en un contrato para la formación no podrá ser superior a:

- a) no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año.
- b) al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo
- c) al ochenta y cinco por ciento, durante el tercer año.
- d) Todas son correctas

14.- Se entiende por contrato a tiempo parcial aquel en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante:

- a) Al menos dos tercios de la jornada laboral diaria, semanal o anual fijada en el convenio colectivo aplicable a tal actividad.
- b) Un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al de un trabajador a tiempo completo comparable en el mismo centro de trabajo.
- c) Al menos las tres cuartas partes de la jornada laboral diaria, semanal o anual respecto a la jornada ordinaria fijada en el Estatuto de los Trabajadores.
- d) Al menos un tercio de la jornada diaria, semanal o anual establecida en el convenio colectivo aplicable a tal actividad.

15.- El contrato de relevo supone:

- a) La conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato fijo discontinuo y la simultánea celebración del contrato de relevo.
- b) La conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y la simultánea celebración del contrato de relevo.
- c) Exclusivamente la celebración de un contrato de relevo.
- d) La conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato de relevo.

16.- El traslado será colectivo cuando afecte un período de noventa días al menos a:

- a) Diez trabajadores en empresas de 100 a 300 trabajadores.
- b) El 10% de la plantilla en empresas de menos de 100 trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores
- d) Nueve trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores.

17.- En supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a la jornada, el horario o el régimen de trabajo a turno, podrá el trabajador rescindir su contrato de trabajo, en derecho a una indemnización de.

- a) Veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de treinta mensualidades.
- b) Cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- c) Veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades.
- d) Veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

18.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado:

- a) El personal de alta dirección de acuerdo con el art. 2.1 a) del ET.
- b) El personal laboral contratado en el exterior.
- c) El personal contratado por la normativa de contratación administrativa.
- d) Todas son correctas.

19.- La retribución mínima en un contrato en prácticas durante el primer año será:

- a) El salario mínimo interprofesional.
- b) El 50% de salario fijado en el Convenio Colectivo aplicable.
- c) El 60% del salario fijado en el Convenio Colectivo aplicable.
- d) El 75% del salario fijado en el Convenio Colectivo aplicable.

20.- De los siguientes tipos de contrato señale cuál de ellos no es un contrato vigente de duración determinada:

- a) El contrato por obra o servicio determinado.
- b) El contrato eventual por circunstancias de la producción.
- c) El contrato de interinidad.
- d) El contrato de lanzamiento de nueva actividad.

21.- La capacidad plena de trabajador para poder realizar un contrato de trabajo se adquiere:

- a) A los 18 años.
- b) A los 16 años.
- c) En los 14 años con autorización paterna.
- d) A los 16 años con autorización paterna.

22.- Los efectos económicos registrados en el IV convenio único para el personal laboral de AGE, entrarán en vigor a partir del:

- a) 13 de mayo de 2019.
- b) 14 de mayo de 2019.
- c) 31 de diciembre de 2021.
- d) 1 de enero de 2019.

23.- Según el IV convenio único la Comisión Negociadora estará compuesta por:

- a) 15 miembros con voz y voto
- b) 30 miembros con voz y voto
- c) 15 miembros con voz, pero sin voto
- d) 30 miembros con voz, pero sin voto

24.- El contrato de trabajo se realizará.

- a) Siempre por escrito.
- b) Por escrito si lo exige una disposición legal.
- c) Indistintamente por escrito o verbal según deseen las partes.
- d) Por escrito, salvo autorización del Servicio Público de Empleo Estatal.

25.- Es causa de suspensión del contrato de trabajo:

- a) El ejercicio del derecho de huelga.
- b) Mutuo acuerdo de las partes.
- c) El ejercicio de cargo público representativo.
- d) Todas son correctas.

RESPUESTAS

Incluye sus correspondientes referencias legislativas.

- 1.- C art. 55.5 RDL 2/2015
- 2.- D art. 85 RDL 2/2015
- 3.- B art. 86.2 RDL 2/2015
- 4.- B art. 15 Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. IV CCU
- 5.- C art. 55.5 RDL 2/2015
- 6.- D art. 45 RDL 2/2015
- 7.- A art. 7 IV CCU
- 8.- D art. 54 RDL 2/2015
- 9.- D art. 52 RDL 2/2015
- 10.- D art. 53 RDL 2/2015
- 11.- C art. 14 RDL 2/2015
- 12.- B art. 11.1 b) RDL 2/2015
- 13.- D art. 11.2 f) RDL 2/2015
- 14.- B art. 12.1 RDL 2/2015
- 15.- B art. 12.7 RDL 2/2015
- 16.- C art. 40.2 RDL 2/2015
- 17.- C art. 41.3 RDL 2/2015
- 18.- D art. 2 IV CCU
- 19.- C art. 11.1 RDL 2/2015
- 20.- D art. 15 RDL 2/2015
- 21.- A art. 7 RDL 2/2015
- 22.- D art. 3.1 IV CCU
- 23.- B art. 13 IV CCU
- 24.- B art. 8.2 RDL 2/2015
- 25.- D art. 45 RDL 2/2015