

NOMBRE Y CURSO:**FECHA:****TEST DE FOL DE RECUPERACIÓN;
TEST N°3**

1.- Características del periodo de prueba:

- Los contratantes, empleador y empleado, deben hacer constar su existencia, **por escrito**, en el contrato.
- El **periodo máximo**, para cada categoría o grupo profesional, será el establecido en el Convenio colectivo, y en defecto de éste, el Establecido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Durante tal periodo de prueba, **ambas partes podrán extinguir el contrato** sin derecho a indemnización.
- Todas las anteriores.

2.- Principales **conceptos de la liquidación de haberes**, o recibo de salarios, (nómina):

- Devengos**: percepciones salariales, y percepciones no salariales.
- Deducciones**, en concepto de “cuota obrera” a la Seguridad Social, y deducción a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).
- Encabezamiento y periodo de liquidación.**
- Todas las anteriores.

3.- Es posible una relación laboral entre padre e hijo que conviven bajo el mismo techo, siempre que se den las características de tal relación, y se demuestre con la existencia de recibos de salarios, y liquidación de cuotas al Régimen General a la Seguridad Social, como con cualquier otro trabajador:

- Verdadero.
- Falso, si viven en la misma casa nunca es posible.

4.- **Conceptos salariales** son los que directamente remuneran trabajo, o tiempo de descanso computable como de trabajo. Señalar cuáles de estos son:

- Salario base**, o salario que se devenga por unidad de tiempo, o por unidad de obra.
- Plus de idiomas, y plus de antigüedad.
- Plus de ropa de trabajo y plus de transporte.
- Todos los anteriores.

5.- La **base de cotización** es el elemento de la nómina que se utiliza para hallar lo que va a pagar el trabajador a la Seguridad Social, en concepto de cuota obrera. Tal cantidad la hallamos a través de estas operaciones:

- Suma de los conceptos cotizables del periodo** de devengo (el periodo de tiempo de trabajo al que se refiere la nómina).
- A lo anterior se suma la **prorrata** (parte proporcional) **de las pagas extraordinarias.**
- Al resultado le hallamos el número más próximo que sea múltiplo de 3000, si el devengo es mensual, o múltiplo de 100, si se devenga el salario por días. (Esta operación se llama “**normalización**”).
- Todas las anteriores.

6.- Para hallar la cantidad que un trabajador tiene que cotizar, trabajador que está encuadrado, de acuerdo con su categoría profesional, en uno de los 10 grupos de cotización posibles, hay que tener en cuenta las **bases de cotización máxima y mínima para cada grupo de cotización**, porque su base no puede estar, ni por debajo de la mínima, ni por encima de la máxima:

- Verdadero.
- Falso.

7.- El **contrato de trabajo** nace del acuerdo entre dos personas, empresario y trabajador, en virtud del cual, el trabajador se compromete a realizar o prestar determinados servicios, y el empresario, a pagarlos o remunerarlos:

- Verdadero.
- Falso.

8.- **Contrato de trabajo de duración determinada**: En este tipo de contrato no se fija una fecha para su finalización, acordando el trabajador y el empresario comprometerse mutuamente y cumplir sus obligaciones sin fijar la duración del contrato que han celebrado.

- Verdadero.
- Falso.

9.- **Contrato de trabajo por tiempo indefinido o de duración permanente**: En estos tipos de contratos, el trabajador y empresario determinaron, en el momento de suscribir el contrato, un plazo para su finalización.

- Verdadero.
- Falso.

10.- Señala cuál de los siguientes **contratos no** son de **carácter temporal**, sino que implican una relación laboral fija o indefinida:

- contrato **para la formación** y contrato **en prácticas.**
- contrato **para obra o servicio determinado**, contrato **eventual** por circunstancias de la producción y contrato de **interinidad.**
- contrato de **relevo** y contrato de **sustitución por anticipación de la edad de jubilación.**
- contrato de **fomento de la contratación indefinida.**

11.- La práctica de un contrato temporal por seis meses renovables, porque le dé la gana al empresario, es ilegal. ¿Por qué motivo?:

- Porque la celebración de **un contrato temporal requiere que exista una causa** que justifique el carácter temporal de la relación laboral.
- No es ilegal, por el derecho a la propiedad privada y a la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado.
- No es ilegal, por el **principio de autonomía individual**, es decir, que cada persona es libre de firmar lo que quiera. El supuesto de la pregunta no lleva razón, porque sí que es legal firmar un contrato temporal de seis meses de duración porque le dé la gana al empresario. (De hecho, a mi vecino es lo que le han hecho en la empresa en la que trabaja).
- Ninguna de las anteriores.

12.- En ocasiones un trabajador se hace fijo en la empresa aunque no se haya firmado un contrato de carácter indefinido. ¿Cuáles son estas ocasiones?.

- Cuando nada se habla en el contrato sobre la duración, o bien porque ni siquiera hay contrato escrito, sino que es verbal, la relación que une al empresario y trabajador **se entiende indefinida**. Es decir, es fijo.
- Si no se da de alta en Seguridad Social al trabajador**, transcurrido el tiempo del periodo de prueba, se considera al trabajador fijo.
- Si no se cumple el **requisito de hacer por escrito un contrato**, en aquellas modalidades de contrato en las que la normativa exige que sea por escrito, se considera al trabajador fijo.
- Todas las anteriores.

13.- ¿Cuál de las siguientes respuestas son características **del contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinado**?:

- El **objeto** del contrato es la realización de alguna obra o servicio determinado.
- La **duración** de este contrato será igual al tiempo que dure la obra o servicio en cuestión.
- Debe celebrarse **por escrito**, y se ha de indicar claramente la obra o servicio para la que se contrata al trabajador.
- Ninguna es correcta, porque quien es contratado para la realización de una obra concreta es fijo.

14.- **Contrato eventual por circunstancias de la producción**: Los trabajadores eventuales son contratados para atender necesidades extraordinarias, derivadas de exigencias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aún tratándose de una actividad normal de la empresa.

- Verdadero.
- Falso.

15.- **Contrato de interinidad, características**:

- El objeto es la sustitución temporal de trabajadores que faltan al trabajo, mientras que tengan derecho a la reserva del puesto. (P. Ej., situación de enfermedad, excedencia por haber sido elegidos como representantes políticos, etc.).
- Finalizarán con la reincorporación del sustituido, o si desaparece la causa por la que faltan a trabajo, con reserva de puesto.
- Debe hacerse por escrito, expresándose el nombre del sustituido, y puesto de trabajo que desempeñará el sustituto, o interino.
- Ninguna de las anteriores.

16.- **Contrato en prácticas**; verdadero o falso:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos podrán determinar la duración del contrato.

_____.

17.- **Contrato en prácticas**; verdadero o falso:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

_____.

18.- **Contrato en prácticas**; verdadero o falso:

No se le puede realizar a quienes tengan el título de Técnico especialista en Formación Profesional de segundo grado, en cualquiera de sus especialidades.

_____.

19.- **Contrato en prácticas**; verdadero o falso:

Para su realización no pueden haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios. La prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpe el cómputo de este periodo.

_____.

20.- **Contrato en prácticas**; verdadero o falso:

Se tiene que ser menor de 25 años, por ello, los que terminan con más edad, no pueden ser contratados en prácticas, como castigo por malos estudiantes.

_____.

21.- **Contrato en prácticas**; verdadero o falso:

La retribución mínima es el salario mínimo interprofesional. La ley dice que en el primer año de prácticas, el trabajador/a cobrará el 60 % del salario de su categoría, y el segundo año el 75%. Por eso hay quien dice que el empresario encuentra mano de obra "barata". También hay quien dice que es el "arma" que tiene el trabajador para acceder al mercado laboral a pesar de no tener experiencia, y por eso tiene que ser favorecido el empresario, pagando bastante menos que a los demás trabajadores de la misma categoría.

_____.

22.- ¿Cuántos tipos de despido conoces?

23.- ¿Qué es el despido disciplinario?

24.- ¿Cuántos días tiene el trabajador para reclamar por despido si no está de acuerdo con el mismo?

25.- ¿Es cierto que un trabajador despedido por causas disciplinarias, aunque esté de acuerdo con tal despido, porque acepte que el incumplimiento de sus obligaciones de que le acusa el empresario lo admita como cierto, tiene que reclamar en todo caso, porque si no lo hace no podría cobrar la prestación de desempleo, (el paro)?.

26.- ¿Puede un trabajador cobrar la prestación de Incapacidad Temporal, (lo que se llama vulgarmente la baja médica), por un simple resfriado, si sólo lleva trabajando cuatro días?.

27.- ¿Cómo se llama el Régimen de la Seguridad Social al que se afilian los trabajadores por cuenta ajena?.

28.- La Seguridad Social se encarga de proteger a los trabajadores ante contingencias como la pérdida de salud, la pérdida del empleo, la pérdida de la capacidad de trabajo por razón de la edad.... ¿Quién paga la Seguridad Social en España?.

29.- Enumera las prestaciones de Seguridad Social que recuerdes.

30.- Dicen que se acaba el dinero de la Seguridad Social. Dicen que hay fraude en la percepción de prestaciones. ¿Qué opinas?.