

TEMA 13

EL CONTRATO DE TRABAJO (II): DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EXTINCIÓN DEL CONTRATO. EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO. EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. EL CONTRATO DE INTERINIDAD.

- 1. El Estatuto de los Trabajadores no establece como supuesto de contrato de duración determinada:**
 - a) El contrato por obra o servicio determinado.
 - b) El contrato por circunstancia de la producción.
 - c) El contrato de interinidad o sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - d) El contrato de los trabajadores contratados por obra o servicio determinado cuando transcurran tres años de contrato,

- 2. Cuando un contrato no se realiza de forma escrita, se presume que se ha celebrado:**
 - a) Por tiempo indefinido.
 - b) Por tiempo determinado.
 - c) De interinidad.
 - d) No existe contrato.

- 3. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato, pero, ¿qué periodo de preaviso es necesario?**
 - a) Quince días.
 - b) Treinta días.
 - c) Una semana.
 - d) Ninguno.

- 4. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, los contratos podrán tener una duración máxima de**
 - a) Seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
 - b) Seis meses, para cualquier período de tiempo, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
 - c) Seis meses, dentro de un período de dos, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
 - d) Doce meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

5. Un contrato indefinido es aquel que:

- a) Establece una fecha determinada de finalización.
- b) No fija la fecha de finalización del mismo.
- c) Fomenta la contratación de trabajadores afectados por el desempleo.
- d) Tiene por objeto la realización de obras o servicios.

6. Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley :

- a) Se considerarán no contratados.
- b) Adquirirán la condición de trabajadores fijos cualquiera que hubiera sido la modalidad de su contratación.
- c) Adquirirán la condición de trabajadores fijos solo en el supuesto en que hubiesen sido contratados para la realización de obras o servicios.
- d) No adquirirán la condición de trabajadores fijos aunque tendrán derecho al despido que proceda.

7. Cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca por mutuo acuerdo de las partes con petición de baja por parte del trabajador y aceptación por el empresario:

- a) El trabajador no tendrá derecho a indemnización pero sí a la percepción del desempleo.
- b) El trabajador tendrá derecho a la percepción del desempleo.
- c) El trabajador tendrá derecho a indemnización pero no a la percepción del desempleo.
- d) El trabajador no tendrá derecho a indemnización ni a la percepción del desempleo.

8. Cuando expire el tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato:

- a) Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de quince días, salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente.
- b) Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de quince días, en cualquier supuesto.
- c) Si el contrato tiene una duración superior a seis meses, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de quince días, salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente.
- d) Si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una anticipación mínima de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente.

9. ¿En qué caso el empresario puede reclamarle daños y perjuicios al trabajador?

- a) Cuando el trabajador presente su dimisión formalmente.
- b) Cuando el trabajador abandone su puesto de trabajo sin previo aviso.
- c) Cuando el trabajador solicite la extinción del contrato por falta de pago.
- d) Cuando el trabajador solicite la extinción del contrato de trabajo por retrasos continuados en el abono del salario.

10. El trabajador tiene derecho a una indemnización por despido improcedente de:

- a) 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.
- b) 40 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.
- c) 22 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.
- d) 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades.

11. No es una causa de despido colectivo:

- a) Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.
- b) Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- c) Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- d) Cuando se produzca un aumento significativo de presión por parte de la competencia.

12. La ineptitud del trabajador ¿cuándo es causa de la extinción del contrato de trabajo?

- a) Cuando existe con anterioridad al período de prueba.
- b) Cuando sobreviene con posterioridad a la colocación del trabajador en la empresa.
- c) En cualquier caso.
- d) En ningún caso.

13. No es causa de extinción del contrato de trabajo:

- a) La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
- b) La faltas de asistencia al trabajo, en ciertos supuestos aún cuando estén justificadas.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) La participación en una huelga ilegal.

14. La embriaguez ¿puede ser causa de despido disciplinario?

- a) Sí, si es habitual.
- b) Sí, si repercute negativamente en el trabajo.
- c) Sí, si es habitual y repercute negativamente en el trabajo.
- d) No.

15. En caso de muerte, jubilación o incapacidad del empresario:

- a) El trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
- b) El trabajador no podrá ser despedido.
- c) El trabajador podrá ser despedido sin que pueda reclamar ningún derecho.
- d) El trabajador tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

16. El contrato para obra o servicio determinado:

- a) Es un contrato indefinido.
- b) Se concertará por el tiempo exigido para la realización de la obra o el servicio.
- c) Podrá tener una duración superior a tres años.
- d) No necesita preaviso a su finalización.

17. El contrato de obra y servicio tiene por objeto...

- a) Sustituir a trabajadores cuyo contrato está suspendido y tengan derecho a reserva de puesto.
- b) Atender las necesidades de la empresa derivadas de las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) La inserción de jóvenes sin experiencia profesional.
- d) La realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa,

18. El contrato para obra o servicio determinado se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- a) Por falta de forma escrita.
- b) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- c) Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- d) Todas las respuestas son correctas.

19. La jornada de los contratos para obra o servicio determinado podrá ser:

- a) Solo a tiempo completo.
- b) Solo a tiempo parcial.
- c) A tiempo completo o a tiempo parcial.
- d) Ninguna respuesta es correcta.

20. El contrato para obra o servicio determinado se podrá formular verbalmente:

- a) En cualquier caso.
- b) En ningún caso.
- c) Cuando no exista período de prueba.
- d) Si así lo demanda el trabajador.

21. Cuando se acumule un exceso de pedidos en una empresa ¿qué tipo de contrato podrá formularse?

- a) Un contrato para servicios determinados.
- b) Un contrato de interinidad.
- c) Un contrato eventual por circunstancias de la producción.
- d) Un contrato indefinido.

22. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá, como norma general, una duración máxima de:

- a) Tres meses dentro de un período de seis meses.
- b) Tres meses dentro de un período de doce meses.
- c) Seis meses dentro de un período de veinticuatro meses.
- d) Seis meses dentro de un período de doce meses.

23. El contrato eventual por circunstancias de la producción:

- a) No se puede transformar en contrato indefinido.
- b) Se puede transformar en indefinido por falta de forma escrita.
- c) Se puede transformar en indefinido por falta de alta en la Seguridad Social durante período de prueba.
- d) No se puede transformar en indefinido aunque el trabajador continuara realizando la prestación laboral.

24. El contrato eventual por circunstancias de la producción:

- a) Se podrá formular en cualquier caso verbalmente.
- b) Se formulará por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.
- c) Se formulará por escrito, si su duración es superior a dos semanas.
- d) Se formulará por escrito en cualquier caso.

25. El contrato eventual por circunstancias de la producción:

- a) No dará derecho a recibir indemnización a su finalización.
- b) No podrá ser a tiempo parcial.
- c) No podrá ser a tiempo completo.
- d) Ninguna respuesta es correcta.

26. ¿Qué tipo de contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo?

- a) El contrato de interinidad.
- b) El contrato a tiempo parcial.
- c) El contrato por circunstancias de la producción.
- d) El contrato para servicios determinados.

27. El contrato de interinidad durará:

- a) Mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo.
- b) El tiempo que dure el proceso promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses.
- c) El tiempo previsto para la realización de los procesos selectivos en las Administraciones Públicas.
- d) Todas las respuestas pueden ser correctas.

28. El contrato de interinidad deberá celebrarse:

- a) A jornada completa siempre.
- b) A jornada completa excepto ciertos supuestos contemplados en la Ley.
- c) A jornada completa o a tiempo parcial a elección del trabajador.
- d) A tiempo parcial en cualquier caso.

29. Para cubrir el permiso de maternidad de un funcionario podrá celebrarse:

- a) El contrato de interinidad.
- b) El contrato a tiempo parcial.
- c) El contrato por circunstancias de la producción.
- d) El contrato para servicios determinados.

30. En los contratos de interinidad deberá especificarse:

- a) El carácter de la contratación.
- b) El trabajo a desarrollar.
- c) El trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
- d) Todas las respuestas son correctas.

SOLUCIONES TESTS DEL TEMA 13

1.D	2.A	3.D	4.A	5.B	6.B	7.D	8.A	9.B	10.A
11.D	12.B	13.D	14.C	15.A	16.B	17.D	18.D	19.C	20.B
21.C	22.D	23.B	24.B	25.D	26.A	27.D	28.B	29.A	30.D