TEST A1

EDICIÓN 2026

Letrada/o asesor/a jurídica/o

Universidad Pública de Navarra

72 de los 150 temas del programa

Más de 2.700 Preguntas

2.470 de exámenes oficiales + 275 de refuerzo, marcadas

◆ Las soluciones de norma citan su artículo y su ley

72	50	2	1.120
de los 150 temas del programa oficial	preguntas de prueba de nivel	simulacros de práctica	páginas

oposicionesexpress.com

Preguntas de procesos selectivos reales
Programa oficial de la convocatoria (BON)
Edición noviembre de 2026

Esto es una muestra

Tiene 45 páginas: el índice, cómo se ha hecho el libro, cómo usarlo y los tests de los temas 33 y 34 enteros, con sus soluciones. El libro completo, de 1.120 páginas, sigue tema a tema el **programa oficial de la convocatoria de Letrada/o asesor/a jurídica/o de la Universidad Pública de Navarra** (solo «B) Derecho laboral, penal y procesal» y «C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo»: 72 de los 150 temas del programa).

El libro entero

34,90 €

PDF de 1.120 páginas: 2.745 preguntas con su solución explicada.

Pago único, impuestos incluidos. Se descarga al momento.

Consigue el libro completo

Escanea el código o pulsa la dirección: te lleva a la página del libro en oposicionesexpress.com, donde lo compras y lo descargas al momento en PDF.

oposicionesexpress.com/Test-Letrada-o-asesor-a-juridica-o-Universidad-Publica-de-Navarra-A1.html

Precios a 10 de noviembre de 2026: si cambian, vale el que figure en la página de venta.

Índice

72 temas · 2.745 preguntas

Créditos y aviso legal 6

De dónde sale este libro 7

Cómo usar este libro 8

Prueba tu nivel 9

PARTE 1 · Test por temas 32

B) Derecho laboral, penal y procesal 33

Tema 33 Notas de la relación laboral. El sistema de fuentes del Derecho Laboral. Principios de ordenación en la aplicación de normas laborales: el principio de condición más beneficiosa. Los principios de irrenunciabilidad de derechos y de territorialidad de las normas laborales. El convenio colectivo: concepto, tipología, partes, contenido, elaboración y eficacia. Su relación con la ley. 37

Tema 34 Contenido del contrato de trabajo: duración, derechos y deberes derivados del mismo, prescripción de acciones derivadas del contrato; salarios y garantías salariales. 51

Tema 35 Los poderes del empresario: caracterización general y enumeración. Garantías por cambio de empresario: subcontratación de obras y servicios, cesión de trabajadores (con especial referencia a la cesión ilegal), y sucesión de empresas. 67

Tema 36 La extinción del contrato de trabajo: causas. Despido disciplinario. Despido improcedente. Despido colectivo. 76

Tema 37 Derecho de representación colectiva de los trabajadores y órganos de representación. Derecho de reunión de los trabajadores. La libertad sindical. La representatividad sindical. La tutela de la libertad sindical. 85

Tema 38 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: objeto y ámbito de aplicación. Derechos y obligaciones. Servicios de Prevención. Consulta y participación de los trabajadores. Responsabilidades y sanciones. 94

Tema 39 Concepto y principios del sistema de Seguridad Social. Régimen general de la Seguridad Social: campo de aplicación, afiliación, altas y bajas. Regímenes especiales. La acción protectora: contingencias protegidas. Accidente de trabajo y enfermedad profesional. Prestaciones contributivas y no contributivas. 114

Tema 40 Código Penal: Título preliminar. Referencia a los principios de legalidad, intervención mínima y non bis in idem. Los delitos (Capítulo I del Título I del Código Penal). Causas que eximen de la responsabilidad criminal. Circunstancias atenuantes, agravantes y mixtas en el Código Penal. 134

Tema 41 Personas criminalmente responsables de los delitos. Responsabilidad civil derivada de los delitos y su extensión. Personas civilmente responsables. Costas procesales. Cumplimiento de la responsabilidad civil y demás responsabilidades pecuniarias. 142

Tema 42 Extinción de la responsabilidad criminal. Cancelación de antecedentes delictivos. Delito de falsificación de documentos públicos. Delito de usurpación de funciones públicas. Concepto de autoridad y funcionario público a efectos penales. 151

Tema 43 Delitos contra la Administración Pública (I). La prevaricación de los funcionarios públicos. Abandono de destino y omisión del deber de perseguir de delitos. Desobediencia y denegación de auxilio. Infidelidad en la custodia de documentos y violación de secretos. 159

Tema 44 Delitos contra la Administración Pública (II). Cohecho. Tráfico de influencias. Malversación. Fraudes y exacciones ilegales. Negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y abusos en el ejercicio de su función. 168

Tema 45 Los principios procesales contenidos en la Constitución. El derecho a tutela judicial efectiva. La Ley 1/1996, de 10 de enero de asistencia jurídica gratuita: derecho a la asistencia jurídica gratuita y procedimiento para el reconocimiento de dicho derecho. 177

Tema 46 La Ley Orgánica del Poder Judicial (I): normas fundamentales sobre el poder judicial y el ejercicio de la potestad jurisdiccional. Extensión y límites de la jurisdicción española. Planta y organización de los juzgados y tribunales. Los conflictos y cuestiones de competencia. 194

Tema 47 La Ley Orgánica del Poder Judicial (II): régimen de los Juzgados y tribunales: tiempo hábil para las actuaciones judiciales y causas de abstención y recusación de Jueces y Magistrados. Requisitos generales de las actuaciones judiciales. Nulidad de los actos judiciales. 203

Tema 48 La Ley Orgánica del Poder Judicial (III): las resoluciones judiciales. Aclaración, subsanación y complemento de las resoluciones judiciales. Breve referencia a las funciones del Letrado de la Administración de Justicia. La Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones públicas: especialidades procesales aplicables al Estado y disposición adicional cuarta. La exención de depósitos y caución en favor de las universidades: jurisprudencia. 211

Tema 49 Medios adecuados de solución de controversias en vía no jurisdiccional: Capítulo I del Título II de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia. El arbitraje: requisitos, procedimiento arbitral y recursos contra el laudo. 219

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Tema 50 Proceso civil. La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil: su Título preliminar. Extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles y cuestiones prejudiciales. Reglas para determinar la competencia. La declinatoria. 227

Tema 51 Las partes en el proceso civil: capacidad para ser parte, capacidad procesal y legitimación. Pluralidad de partes. Sucesión procesal. Representación y defensa técnica de las partes. 235

Tema 52 Actos de iniciación del proceso civil: la demanda; sus efectos. Disposiciones comunes a los procesos declarativos: reglas para determinar el proceso correspondiente, las diligencias preliminares y la presentación de documentos, dictámenes informes y otros medios e instrumentos. 244

Tema 53 La prueba: disposiciones generales. Carga de la prueba. La prueba documental: los documentos públicos y privados y su valor probatorio. El interrogatorio de las partes y el interrogatorio de testigos, con particular mención a las especialidades aplicables a las entidades públicas. El dictamen de peritos. El reconocimiento judicial. Otros medios de prueba. 252

Tema 54 La sentencia: requisitos internos y efectos jurídicos, cosa juzgada. Otras formas de terminación del proceso: renuncia, desistimiento, allanamiento, transacción, satisfacción extraprocesal y carencia sobrevenida de objeto. 260

Tema 55 Recursos: disposiciones generales y clases de recursos. Recurso de apelación. Recurso de casación: resoluciones recurribles, motivos e interés casacional. Recurso de queja. Revisión de sentencias firmes: motivos. Recursos que puede utilizar el demandado rebelde. 268

Tema 56 La ejecución forzosa: títulos ejecutivos y caducidad de la acción ejecutiva. La ejecución dineraria (I): disposiciones generales. Requerimiento de pago. El embargo de bienes. Referencia a las medidas de protección de los deudores hipotecarios. Tercerías de dominio y de mejor derecho. 277

Tema 57 La ejecución dineraria (II): El procedimiento de apremio: disposiciones generales para la realización de los bienes embargados. Valoración de los bienes embargados. Convenio de realización y realización por persona o entidad especializada. La subasta de bienes muebles e inmuebles. La administración para el pago. 286

Tema 58 La ejecución no dineraria. El proceso monitorio. La Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria. Título preliminar: disposiciones generales. Enumeración de los diferentes tipos de expedientes de jurisdicción voluntaria regulados en la Ley. 294

Tema 59 El procedimiento contencioso-administrativo. Los órganos jurisdiccionales y competencias de los mismos. Las partes. Objeto: actividad administrativa impugnable, pretensiones de las partes, acumulación y cuantía del recurso. Plazos. Medidas cautelares. Costas. 302

Tema 60 El procedimiento en primera o única instancia: Capítulo I del Título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. El procedimiento abreviado. 322

Tema 61 Enumeración de los procedimientos especiales que regula la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona. La cuestión de ilegalidad. Ejecución de sentencias firmes y demás títulos ejecutivos. 339

Tema 62 Recursos contra providencias y autos. Recurso de apelación. Recurso de casación: resoluciones contra las que procede y objeto y supuestos en los que puede ser admitido a trámite. Revisión de sentencias firmes. Breve referencia a la ejecución provisional de sentencias recurridas. 348

Tema 63 Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Órganos jurisdiccionales y competencia de los mismos. Las partes del proceso: capacidad y legitimación. Representación y defensa procesal. Acumulación de acciones y acumulación de procesos. La evitación del proceso. 357

Tema 64 El proceso ordinario: actos preparatorios, anticipación de la prueba, medidas cautelares, demanda y admisión, conciliación y juicio, la prueba y sentencia. Proceso monitorio. 366

Tema 65 Modalidades procesales: disposición general y enumeración de las mismas, Despido disciplinario. Extinción del contrato por causas objetivas y despidos colectivos. El Procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. 375

Tema 66 Recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos. Recurso de suplicación. Recurso de casación: resoluciones recurribles y motivos de casación. Recurso de casación para la unificación de doctrina: sentencias recurribles, finalidad del recurso y suspensión en casos de identidad jurídica sustancial. Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación. 383

Tema 67 Ejecución de sentencias: normas generales y normas sobre ejecución colectiva. Enumeración de las diferentes modalidades de ejecución reguladas en la Ley reguladora de la jurisdicción social. Ejecución de sentencias frente a entes públicos. Ejecución provisional: normas comunes y enumeración de las diferentes modalidades reguladas en la Ley. 392

C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo 400

Tema 68 Las fuentes del Derecho Público en España: enumeración, ordenación y principios que las informan. La Constitución como norma jurídica. Otras fuentes del Derecho Público: los tratados internacionales. Los principios generales del Derecho. La jurisprudencia. La costumbre en el Derecho Público. 404

Tema 69 La Constitución Española de 1978. Proceso de elaboración. Características. Estructura. Los principios constitucionales. El estado social y democrático de Derecho. Los valores superiores en la Constitución española y los principios del artículo 9. La reforma de la Constitución. 423

Tema 70 La Ley. Concepto. Leyes ordinarias y leyes orgánicas. La reserva de Ley. Decretos leyes y decretos legislativos. La Corona. 440

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Tema 71	La organización territorial del Estado. Las comunidades autónomas. Los Estatutos de Autonomía. La distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas. El control del Estado sobre las comunidades autónomas.	458
Tema 72	La potestad legislativa del Estado y de las comunidades autónomas. Sistemas de relación entre el ordenamiento estatal y el autonómico. Leyes básicas, leyes marco, leyes de transferencia o delegación y leyes de armonización. Las leyes autonómicas.	478
Tema 73	El Tribunal Constitucional. Su posición como institución constitucional. Composición, organización y funcionamiento. Competencias. Postulación procesal. Ejecución de las resoluciones del Tribunal Constitucional.	491
Tema 74	Procedimientos de declaración de inconstitucionalidad de normas con rango ley: disposiciones generales, el recurso de inconstitucionalidad, la cuestión de inconstitucionalidad sentencia y efectos. Declaración sobre la constitucionalidad de los tratados internacionales.	511
Tema 75	Los derechos fundamentales y las libertades públicas en la Constitución. Su eficacia, garantía y límites. El Defensor del Pueblo. La suspensión de los derechos y libertades.	524
Tema 76	El principio y derecho fundamental a la igualdad; especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Derecho a la vida y a la integridad física y moral; especial referencia a la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Derecho a la libertad ideológica y religiosa. Derecho a la libertad y a la seguridad.	543
Tema 77	Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen. Inviolabilidad del domicilio. Secreto de las comunicaciones. Libertades de residencia y desplazamiento. Libertades de expresión e información.	564
Tema 78	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.	582
Tema 79	Derecho de reunión. Derecho de asociación. El derecho a la participación en los asuntos públicos, los partidos políticos. Derecho de sindicación. Derecho a la huelga.	602
Tema 80	El procedimiento sumario y preferente del artículo 53.2 de la Constitución. El recurso de amparo constitucional: casos en los que procede, plazos y especial trascendencia constitucional. Legitimación. Suspensión del acto impugnado. Procedimiento y tramitación. La sentencia de amparo y sus efectos.	621
Tema 81	El proceso de integración europea: de las Comunidades Europeas a la Unión Europea actual. El Derecho comunitario originario: los Tratados constitutivos y modificativos. El Derecho comunitario derivado: reglamentos, directivas y otras fuentes. Relación entre el Derecho de la Unión Europea y el ordenamiento jurídico de los Estados miembros.	634
Tema 82	La organización de la Unión Europea. El Parlamento. El Consejo Europeo. La Comisión Europea. El Consejo (de Ministros). El Banco Central Europeo. El Tribunal de Cuentas. Otras instituciones y órganos.	653
Tema 83	El sistema jurisdiccional de la Unión Europea: el Tribunal de Justicia y el Tribunal General: composición y competencias. El recurso por incumplimiento. El recurso de anulación. El recurso por omisión. La cuestión prejudicial. El recurso de casación.	671
Tema 84	Los derechos y libertades de los ciudadanos de la Unión Europea. La ciudadanía de la Unión Europea. La libre circulación de mercancías y política comercial común. La libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios. La libre circulación de trabajadores. La política social y empleo.	680
Tema 85	La Administración pública en la Constitución española de 1978. Su inserción en el Poder Ejecutivo. Principios constitucionales de organización y funcionamiento. La Administración pública y el Derecho. El principio de legalidad. Potestades regladas y discrecionales. Administración pública y jurisdicción: el principio de autotutela.	689
Tema 86	La potestad reglamentaria de la Administración pública. El Reglamento. Concepto y clases. Relaciones entre la Ley y el Reglamento. Los límites de la potestad reglamentaria. La defensa jurídica contra los reglamentos ilegales. Especial referencia a la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del sector público institucional.	708
Tema 87	Las personas jurídicas públicas. Tipología de los entes públicos en el ordenamiento jurídico español. Composición y clasificación del Sector Público Institucional Foral (Ley Foral 11/2019). Capítulo I del Título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.	727
Tema 88	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Título preliminar: Capítulos V (Funcionamiento electrónico del sector público) y VI (De los convenios). Título III: Relaciones interadministrativas.	746
Tema 89	Los órganos administrativos. Concepto, elementos y clases. Organización. Potestad organizatoria: creación, modificación y supresión. Competencia. Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas: funcionamiento.	766
Tema 90	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: ámbito de aplicación. Título preliminar: disposiciones generales. Los interesados en el procedimiento administrativo. Concepto y clases. La capacidad de obrar. Representación. Registros electrónicos de apoderamientos. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.	786
Tema 91	Normas generales de la actuación de las administraciones públicas: derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones públicas. Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las administraciones públicas. Lengua de los procedimientos. Colaboración de las personas. Comparecencia de las personas. Documentos aportados por los interesados al procedimiento.	806

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Tema 92 Normas generales de la actuación de las administraciones públicas: registros. Archivo de documentos. Responsabilidad de la tramitación. Emisión de documentos por las Administraciones públicas. Validez y eficacia de las copias realizadas por las Administraciones públicas. 826

Tema 93 Normas generales de la actuación de las administraciones públicas: cómputo del tiempo. Términos y plazos. La prescripción. La caducidad. Obligación de resolver. Suspensión del plazo máximo para resolver. Ampliación del plazo máximo para resolver y notificar. Silencio administrativo en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado. Falta de resolución expresa en procedimientos iniciados de oficio. 846

Tema 94 Los actos administrativos. Concepto. Clases de actos administrativos. Elementos de los actos administrativos. Requisitos de los actos administrativos. Eficacia. Notificación. Publicación. La ejecución forzosa por la Administración de los actos administrativos: sus medios en el Derecho vigente. 867

Tema 95 El Procedimiento Administrativo Común (I): concepto y naturaleza. Derechos del interesado en el procedimiento administrativo. Iniciación del procedimiento: Capítulo II del Título IV de la Ley 39/2015. 887

Tema 96 El Procedimiento Administrativo Común (II). Ordenación. Instrucción. Abstención y recusación. 908

Tema 97 El Procedimiento Administrativo Común (III). Finalización del procedimiento: Capítulo V del Título IV de la Ley 39/2015. Tramitación simplificada del procedimiento administrativo común. Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del sector público institucional: especialidades del procedimiento administrativo. 928

Tema 98 La teoría de la invalidez del acto administrativo. Nulidad y anulabilidad de los actos administrativos. La revisión de los actos en vía administrativa. La revisión de oficio. 948

Tema 99 Los recursos administrativos. Principios generales. Recurso de alzada. Recurso potestativo de reposición. Recurso extraordinario de revisión. Especial referencia a la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del sector público institucional. 967

Tema 100 La potestad sancionadora de la Administración. Principios generales. El procedimiento sancionador. Especial referencia a la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del sector público institucional. 987

Tema 101 La expropiación forzosa. Concepto. Elementos. El procedimiento expropiatorio. Referencia a los procedimientos especiales. 1006

Tema 102 El servicio público. Los modos de gestión de los servicios públicos. La gestión directa. Las sociedades públicas. Las fundaciones públicas. 1026

Tema 103 La responsabilidad patrimonial de la Administración pública. La responsabilidad de las autoridades y personal. La responsabilidad del Estado legislador. Regulación de la responsabilidad patrimonial en la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del sector público institucional. 1035

Tema 104 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: objeto y ámbito de aplicación, clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas, situaciones administrativas y régimen disciplinario. 1055

PARTE 2 · Simulacros de práctica 1075

Simulacro 1 50 preguntas 1076

Simulacro 2 50 preguntas 1097

Anexo: vigencia de los textos 1118

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Créditos y aviso legal

Edición noviembre de 2026

© 2026 oposicionesexpress.com. Todos los derechos reservados. La selección de preguntas, la estructura de tests, las soluciones anotadas y la maquetación de esta obra están protegidas por la legislación de propiedad intelectual.

Licencia de uso personal. Tu compra concede una licencia de uso personal e intransferible. No está permitida la reproducción total o parcial, la distribución, la comunicación pública, la cesión ni la reventa de este archivo sin autorización escrita del titular. Sí puedes fotocopiar para tu propio uso las hojas de respuestas.

Sin carácter oficial ni afiliación. Material de estudio independiente. No es una publicación oficial ni está afiliado, avalado o patrocinado por la Universidad Pública de Navarra, por ninguna otra Administración Pública, tribunal u organismo convocante, ni por la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Alcance. Este libro sigue el programa oficial de la convocatoria de Letrada/o asesor/a jurídica/o de la Universidad Pública de Navarra, publicada en el BON. Cubre solo «B) Derecho laboral, penal y procesal» y «C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo»: 72 de los 150 temas del programa. Según sus bases, el examen de esta convocatoria no es tipo test: este libro es material de práctica sobre su programa. Las bases pueden modificarse: contrasta siempre la publicación oficial.

Procedencia de las preguntas. Las preguntas de examen proceden de procesos selectivos reales convocados por Administraciones Públicas españolas; cada una indica su organismo convocante y, cuando consta, el año. Proceden de muchos organismos, no solo de la Universidad Pública de Navarra.

Preguntas de refuerzo. Las 275 preguntas marcadas «Refuerzo» las ha elaborado haztefuncionario.com a partir del artículo que citan, y solo aparecen en los temas del programa sin preguntas de examen suficientes.

Resultados. Esta obra es una herramienta de preparación; el resultado depende de tu estudio y constancia.

Erratas. Si detectas un error en una pregunta o en una solución, escríbenos a oposiciones.dhm@gmail.com y lo corregimos en la siguiente actualización.

> **Actualizaciones de este libro**
>
> oposicionesexpress.com/Test-Letrada-o-asesor-a-juridica-o-Universidad-Publica-de-Navarra-A1.html

De dónde sale este libro

Este libro sigue, tema a tema, el **programa oficial de la convocatoria de Letrada/o asesor/a jurídica/o de la Universidad Pública de Navarra**, publicada en el BON. Cubre solo «B) Derecho laboral, penal y procesal» y «C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo»: 72 de los 150 temas del programa. Cada tema que trae tiene su test, y todo el libro se apoya en preguntas que ya se han puesto en exámenes.

Las **2.470 preguntas de examen** de este libro proceden de procesos selectivos reales convocados por Administraciones Públicas españolas. Cada una indica su procedencia: el organismo convocante y, cuando consta, el año. Proceden de muchos organismos distintos, no solo de la Universidad Pública de Navarra: son las que tratan las normas y materias de tu programa.

Cómo se ha elegido cada pregunta

1. **Pertenencia al tema.** Partimos de las 21.601 preguntas reales que haztefuncionario.com tiene enlazadas a los 72 temas de este programa que trae el libro, por la ley y los artículos que cubre cada tema.
2. **Filtros mecánicos.** Solo entran preguntas con sus 4 opciones completas, en castellano, sin duplicados y sin textos que desvelen la respuesta.
3. **Piso de fiabilidad.** Cada pregunta real lleva una nota interna de fiabilidad de su clave; las que no llegan al umbral se descartan, aunque el test quede más difícil de llenar.
4. **Artículo vigente.** Si una pregunta cita un artículo que hoy está derogado o ya no existe en el texto de la norma, no entra.
5. **Lo que más cae, primero.** Dentro de cada tema, cada artículo aporta preguntas en proporción a las veces que ha caído. Los temas más preguntados llevan hasta 50 preguntas; los que menos, 20.

Las preguntas de refuerzo

En 19 temas del programa no hay preguntas reales suficientes. Para que no se queden sin test, se completan con **275 preguntas de refuerzo**: las ha elaborado haztefuncionario.com a partir del artículo que citan, y pasan los mismos filtros mecánicos que las reales. Van siempre marcadas como «Refuerzo» y no entran en la prueba de nivel ni en los simulacros.

Qué encontrarás

Parte	Qué es
Prueba tu nivel	50 preguntas. Hazla antes de empezar: el resultado por bloques es tu mapa de estudio.
Parte 1 · 72 tests por tema	En el orden del programa oficial, con sus soluciones a continuación y una casilla de aciertos en cada una.
Parte 2 · 2 simulacros de práctica	Con el número de preguntas y el tiempo del formato de referencia de este libro.
Anexo de vigencia	Las normas del libro y de dónde se ha tomado su texto.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Cómo usar este libro

El examen de esta convocatoria

50	90	4
preguntas	minutos	opciones por pregunta

Según sus bases, el examen de esta convocatoria no es tipo test: este libro es material de práctica sobre su programa, y el formato de arriba es el de un test habitual. Compruébalo en la publicación oficial. Dejar una pregunta en blanco no penaliza.

El orden que funciona

1. **Empieza por «Prueba tu nivel»**, sin apuntes y con el reloj en marcha. Corrígela y anota en qué bloques fallas: ese es tu mapa de estudio.
2. **Trabaja los tests por tema**, empezando por tus temas débiles. Corrige con la clave rápida que abre cada página de soluciones y lee después las explicaciones.
3. **Reserva los simulacros para el final**, cronometrados y del tirón: tienen el número de preguntas y el tiempo del formato de referencia de este libro.
4. **Repite lo fallado**, un test con 1 de cada 4 respuestas falladas merece segunda vuelta antes de avanzar. Apunta los aciertos de cada vuelta en la casilla que abre las soluciones del tema.

Cómo se hace cada test

Escribe tu respuesta en la **casilla que hay junto a cada pregunta**. Las soluciones empiezan siempre en página nueva, así que no las ves mientras haces el test. Cuando termines, corrige con la clave rápida y apunta los aciertos.

Qué cubre y qué no

Cubre solo «B) Derecho laboral, penal y procesal» y «C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo»: 72 de los 150 temas del programa. No incluye «A) Derecho civil y mercantil» (32 temas) ni «D) Derecho público foral y Derecho universitario» (46 temas). No incluye teoría: es material de entrenamiento. Contrasta siempre el temario y las bases en la publicación oficial de tu convocatoria.

La versión en pantalla

Las mismas preguntas, con corrección al instante y repaso de falladas, están en haztefuncionario.com, en la página de esta oposición.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Parte 1

Test por temas

33–67	B) Derecho laboral, penal y procesal
68–104	C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo

72
tests, uno por tema

2.595
preguntas

2.320
reales de examen

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Bloque 1

B) Derecho laboral, penal y procesal

35	880	618	1.584
temas de este bloque	preguntas en total	reales de examen	minutos recomendados

Tema 33	Notas de la relación laboral. El sistema de fuentes del Derecho Laboral. Principios de ordenación en la aplicación de normas laborales: el principio de condición más beneficiosa. Los principios de irrenunciabilidad de derechos y de territorialidad de las normas laborales. El convenio colectivo: concepto, tipología, partes, contenido, elaboración y eficacia. Su relación con la ley.	35 preguntas
Tema 34	Contenido del contrato de trabajo: duración, derechos y deberes derivados del mismo, prescripción de acciones derivadas del contrato; salarios y garantías salariales.	40 preguntas
Tema 35	Los poderes del empresario: caracterización general y enumeración. Garantías por cambio de empresario: subcontratación de obras y servicios, cesión de trabajadores (con especial referencia a la cesión ilegal), y sucesión de empresas.	20 preguntas
Tema 36	La extinción del contrato de trabajo: causas. Despido disciplinario. Despido improcedente. Despido colectivo.	20 preguntas
Tema 37	Derecho de representación colectiva de los trabajadores y órganos de representación. Derecho de reunión de los trabajadores. La libertad sindical. La representatividad sindical. La tutela de la libertad sindical.	20 preguntas
Tema 38	La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: objeto y ámbito de aplicación. Derechos y obligaciones. Servicios de Prevención. Consulta y participación de los trabajadores. Responsabilidades y sanciones.	50 preguntas
Tema 39	Concepto y principios del sistema de Seguridad Social. Régimen general de la Seguridad Social: campo de aplicación, afiliación, altas y bajas. Regímenes especiales. La acción protectora: contingencias protegidas. Accidente de trabajo y enfermedad profesional. Prestaciones contributivas y no contributivas.	50 preguntas
Tema 40	Código Penal: Título preliminar. Referencia a los principios de legalidad, intervención mínima y non bis in idem. Los delitos (Capítulo I del Título I del Código Penal). Causas que eximen de la responsabilidad criminal. Circunstancias atenuantes, agravantes y mixtas en el Código Penal.	20 preguntas

PÁG. 33 **MUESTRA GRATIS** · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** Cómpralo aquí ›

Tema 41	Personas criminalmente responsables de los delitos. Responsabilidad civil derivada de los delitos y su extensión. Personas civilmente responsables. Costas procesales. Cumplimiento de la responsabilidad civil y demás responsabilidades pecuniarias.	20 preguntas
Tema 42	Extinción de la responsabilidad criminal. Cancelación de antecedentes delictivos. Delito de falsificación de documentos públicos. Delito de usurpación de funciones públicas. Concepto de autoridad y funcionario público a efectos penales.	20 preguntas
Tema 43	Delitos contra la Administración Pública (I). La prevaricación de los funcionarios públicos. Abandono de destino y omisión del deber de perseguir de delitos. Desobediencia y denegación de auxilio. Infidelidad en la custodia de documentos y violación de secretos.	20 preguntas
Tema 44	Delitos contra la Administración Pública (II). Cohecho. Tráfico de influencias. Malversación. Fraudes y exacciones ilegales. Negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y abusos en el ejercicio de su función.	20 preguntas
Tema 45	Los principios procesales contenidos en la Constitución. El derecho a tutela judicial efectiva. La Ley 1/1996, de 10 de enero de asistencia jurídica gratuita: derecho a la asistencia jurídica gratuita y procedimiento para el reconocimiento de dicho derecho.	45 preguntas
Tema 46	La Ley Orgánica del Poder Judicial (I): normas fundamentales sobre el poder judicial y el ejercicio de la potestad jurisdiccional. Extensión y límites de la jurisdicción española. Planta y organización de los juzgados y tribunales. Los conflictos y cuestiones de competencia.	25 preguntas
Tema 47	La Ley Orgánica del Poder Judicial (II): régimen de los Juzgados y tribunales: tiempo hábil para las actuaciones judiciales y causas de abstención y recusación de Jueces y Magistrados. Requisitos generales de las actuaciones judiciales. Nulidad de los actos judiciales.	20 preguntas
Tema 48	La Ley Orgánica del Poder Judicial (III): las resoluciones judiciales. Aclaración, subsanación y complemento de las resoluciones judiciales. Breve referencia a las funciones del Letrado de la Administración de Justicia. La Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones públicas: especialidades procesales aplicables al Estado y disposición adicional cuarta. La exención de depósitos y caución en favor de las universidades: jurisprudencia.	20 preguntas
Tema 49	Medios adecuados de solución de controversias en vía no jurisdiccional: Capítulo I del Título II de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia. El arbitraje: requisitos, procedimiento arbitral y recursos contra el laudo.	20 preguntas

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €**

Cómpralo aquí ›

Tema 50	Proceso civil. La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil: su Título preliminar. Extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles y cuestiones prejudiciales. Reglas para determinar la competencia. La declinatoria.	20 preguntas
Tema 51	Las partes en el proceso civil: capacidad para ser parte, capacidad procesal y legitimación. Pluralidad de partes. Sucesión procesal. Representación y defensa técnica de las partes.	20 preguntas
Tema 52	Actos de iniciación del proceso civil: la demanda; sus efectos. Disposiciones comunes a los procesos declarativos: reglas para determinar el proceso correspondiente, las diligencias preliminares y la presentación de documentos, dictámenes informes y otros medios e instrumentos.	20 preguntas
Tema 53	La prueba: disposiciones generales. Carga de la prueba. La prueba documental: los documentos públicos y privados y su valor probatorio. El interrogatorio de las partes y el interrogatorio de testigos, con particular mención a las especialidades aplicables a las entidades públicas. El dictamen de peritos. El reconocimiento judicial. Otros medios de prueba.	20 preguntas
Tema 54	La sentencia: requisitos internos y efectos jurídicos, cosa juzgada. Otras formas de terminación del proceso: renuncia, desistimiento, allanamiento, transacción, satisfacción extraprocesal y carencia sobrevenida de objeto.	20 preguntas
Tema 55	Recursos: disposiciones generales y clases de recursos. Recurso de apelación. Recurso de casación: resoluciones recurribles, motivos e interés casacional. Recurso de queja. Revisión de sentencias firmes: motivos. Recursos que puede utilizar el demandado rebelde.	20 preguntas
Tema 56	La ejecución forzosa: títulos ejecutivos y caducidad de la acción ejecutiva. La ejecución dineraria (I): disposiciones generales. Requerimiento de pago. El embargo de bienes. Referencia a las medidas de protección de los deudores hipotecarios. Tercerías de dominio y de mejor derecho.	20 preguntas
Tema 57	La ejecución dineraria (II): El procedimiento de apremio: disposiciones generales para la realización de los bienes embargados. Valoración de los bienes embargados. Convenio de realización y realización por persona o entidad especializada. La subasta de bienes muebles e inmuebles. La administración para el pago.	20 preguntas
Tema 58	La ejecución no dineraria. El proceso monitorio. La Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria. Título preliminar: disposiciones generales. Enumeración de los diferentes tipos de expedientes de jurisdicción voluntaria regulados en la Ley.	20 preguntas
Tema 59	El procedimiento contencioso-administrativo. Los órganos jurisdiccionales y competencias de los mismos. Las partes. Objeto: actividad administrativa impugnable, pretensiones de las partes, acumulación y cuantía del recurso. Plazos. Medidas cautelares. Costas.	50 preguntas

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Tema 60	El procedimiento en primera o única instancia: Capítulo I del Título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. El procedimiento abreviado.	45 preguntas
Tema 61	Enumeración de los procedimientos especiales que regula la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona. La cuestión de ilegalidad. Ejecución de sentencias firmes y demás títulos ejecutivos.	20 preguntas
Tema 62	Recursos contra providencias y autos. Recurso de apelación. Recurso de casación: resoluciones contra las que procede y objeto y supuestos en los que puede ser admitido a trámite. Revisión de sentencias firmes. Breve referencia a la ejecución provisional de sentencias recurridas.	20 preguntas
Tema 63	Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Órganos jurisdiccionales y competencia de los mismos. Las partes del proceso: capacidad y legitimación. Representación y defensa procesal. Acumulación de acciones y acumulación de procesos. La evitación del proceso.	20 preguntas
Tema 64	El proceso ordinario: actos preparatorios, anticipación de la prueba, medidas cautelares, demanda y admisión, conciliación y juicio, la prueba y sentencia. Proceso monitorio.	20 preguntas
Tema 65	Modalidades procesales: disposición general y enumeración de las mismas, Despido disciplinario. Extinción del contrato por causas objetivas y despidos colectivos. El Procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.	20 preguntas
Tema 66	Recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos. Recurso de suplicación. Recurso de casación: resoluciones recurribles y motivos de casación. Recurso de casación para la unificación de doctrina: sentencias recurribles, finalidad del recurso y suspensión en casos de identidad jurídica sustancial. Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación.	20 preguntas
Tema 67	Ejecución de sentencias: normas generales y normas sobre ejecución colectiva. Enumeración de las diferentes modalidades de ejecución reguladas en la Ley reguladora de la jurisdicción social. Ejecución de sentencias frente a entes públicos. Ejecución provisional: normas comunes y enumeración de las diferentes modalidades reguladas en la Ley.	20 preguntas

Barra: preguntas de cada test frente al tema con más preguntas de este bloque. En azul las reales de examen; en ámbar las de refuerzo.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Tema
33

B) Derecho laboral, penal y procesal

Notas de la relación laboral. El sistema de fuentes del Derecho Laboral. Principios de ordenación en la aplicación de normas laborales: el principio de condición más beneficiosa. Los principios de irrenunciabilidad de derechos y de territorialidad de las normas laborales. El convenio colectivo: concepto, tipología, partes, contenido, elaboración y eficacia. Su relación con la ley.

35	35	0	63
preguntas en este test	reales de examen	de refuerzo	minutos recomendados

PARTE 1

Estas preguntas salen de 16 organismos distintos y de exámenes de 2021 a 2026.

Escribe tu respuesta en la casilla que hay junto a cada pregunta. Las soluciones empiezan en página nueva: no las verás mientras haces el test.

1 **En relación con las fuentes de la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores establece que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:**

A Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres locales y profesionales.

B Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, disposiciones de desarrollo de las Comunidades Autónomas, por los convenios colectivos, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres locales.

C Por las disposiciones legales del Estado, por los convenios colectivos, y por los usos y costumbres locales y profesionales.

D Por las disposiciones legales del Estado, por los convenios colectivos, por la voluntad de la parte contratante y por los usos y costumbres locales y profesionales.

Ayuntamiento de Mairena del Alcor, 2025 · Auxiliar Administrativo (C2)

2 **Señale la respuesta correcta en relación con la negociación y los convenios colectivos según la regulación del Estatuto de los trabajadores:**

A El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

B Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán cada cuatro años, por idéntico periodo, si no mediara denuncia expresa de las partes.

C Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá la vigencia de las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio.

D La regulación de las condiciones establecidas en un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio de empresa en materias referidas al horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Junta de Extremadura, 2022 · Titulado superior jurídico (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas 34,90 €
Cómpralo aquí ›

3 **El artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece las fuentes de la relación laboral. Entre dichas fuentes se encuentran los llamados usos y costumbres locales y profesionales, que se aplicarán:**

- **A** Exclusivamente cuando generen una situación más beneficiosa para el trabajador (principio in dubio pro operario)
- **B** Solo en los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad así como en los trabajos familiares
- **C** Solo en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa
- **D** Exclusivamente si establecen condiciones de trabajo autorizadas por las leyes y reglamentos

Servicio Madrileño de Salud, 2024 · Gestión de la Función Administrativa (A2)

4 **Según su artículo 1.3, se excluye expresamente del ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre:**

- **A** La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- **B** Cualquier actividad por cuenta ajena que se realice de forma esporádica y no supere las 10 horas semanales, independientemente de la relación o del sector de actividad.
- **C** El trabajo por cuenta ajena desarrollado por los trabajadores de las cooperativas agrarias.
- **D** La actividad de personas artistas en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Gobierno de Aragón, 2025 · Técnico Medio de Gestión de Empleo (A2)

5 **Una fuente específica del derecho del trabajo es:**

- **A** La ley.
- **B** La costumbre.
- **C** El Convenio Colectivo.
- **D** La Constitución.

Xunta de Galicia, 2026 · Profesor numerario de Formación y Orientación Laboral (A1)

6 **Indicar la respuesta INCORRECTA en relación con la validez de los Convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores:**

- **A** La autoridad laboral se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente si estima que algún convenio lesiona gravemente el interés de terceros.
- **B** Deberán ser remitidos al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente, para su registro.
- **C** El Convenio entra en vigor en la fecha en que acuerden las partes.
- **D** Han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Gobierno de Aragón, 2022 · C1

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

7 **EL ARTÍCULO 3.1 DE TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, EN LO REFERENTE A LAS FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL, SITUÁ A LOS CONVENIOS COLECTIVOS:**

- **A** Inmediatamente antes de los usos y costumbre locales y profesionales.
- **B** Inmediatamente antes de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- **C** Inmediatamente antes de la voluntad de las partes expresada en el contrato de trabajo.
- **D** Inmediatamente después de la voluntad de las partes expresada en el contrato de trabajo.

Junta de Andalucía, 2022 · Administración General (A2)

8 **Según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, señale la alternativa correcta:**

- **A** Se excluyen del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, inclusive, y, en su caso, por adopción.
- **B** Se entenderá excluida del ámbito laboral, la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de manera continuada para un mismo cargador o comercializador.
- **C** En la actividad de trabajo en el mar, se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde se haya dado de alta como tal ante la autoridad laboral.
- **D** La legislación laboral española no será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, si bien dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Generalitat Valenciana, 2022 · Técnico de la Función Administrativa

9 **Los usos y costumbres, según el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regularán los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral:**

- **A** Con prioridad sobre cualquier otra fuente cuando existe una práctica consolidada en la empresa o sector.
- **B** En ausencia de contrato, aunque exista legislación o convenio colectivo aplicable.
- **C** En defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
- **D** Únicamente cuando el trabajador y el empresario las hayan incorporado expresamente en el contrato de trabajo.

Comunidad de Madrid, 2026 · Técnico Superior Especialista en Conciliación y Defensa Jurídica (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

10 **El artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece en relación con la validez de los convenios, que la autoridad laboral dispondrá la publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio:**

A En el plazo máximo de quince días desde la presentación del convenio en el registro.

B En el plazo máximo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

C En el plazo máximo de un mes a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

D En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro.

Gobierno de La Rioja, 2024 · Administrativo (C1)

11 **De acuerdo con el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se considera relación laboral de carácter especial:**

A La del personal cuya actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

B La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios asumiendo el riesgo y ventura de aquellas.

C La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de seguridad no privativas de libertad para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

D La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Junta de Andalucía, 2024 · Administrador General (A1)

12 **En relación con los convenios colectivos, según el Estatuto de los Trabajadores:**

A Transcurridos tres meses desde la finalización de la prórroga del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

B Transcurridos seis meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

C La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio que no podrá exceder de un año.

D La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2025 · Gestión Administrativa (A2)

13 **¿Qué principio del Derecho Laboral recoge que los conflictos ocasionados entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable al trabajador apreciado en su conjunto?**

A Principio de condición más beneficiosa.

B Principio de norma más favorable.

C Principio de norma mínima.

D No existe ningún principio del Derecho Laboral que recoja lo dispuesto en el enunciado.

Servicio Madrileño de Salud, 2024 · Técnico de la Función Administrativa (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

14 **De acuerdo con el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, NO forma parte del contenido mínimo que los convenios colectivos habrán de expresar:**

- **A** Determinación de las partes que los conciertan.
- **B** Plazo mínimo para la denuncia del convenio antes de finalizar su vigencia.
- **C** Establecimiento de las mejoras de seguridad social aplicable a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito.
- **D** Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión.

Junta de Andalucía, 2024 · Administrador General (A1)

15 **Conforme al artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, señala la respuesta CORRECTA respecto a la tramitación de los convenios colectivos:**

- **A** La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promuevan la negociación, lo comunicarán a la otra parte, que podrá hacerse por escrito.
- **B** En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión paritaria.
- **C** La parte receptora de la comunicación no se podrá negar a la iniciación de las negociaciones.
- **D** Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Junta de Extremadura, 2024 · Titulado superior jurídico (A1)

16 **Los convenios colectivos:**

- **A** No podrán tener una duración superior a cuatro años
- **B** El convenio de empresa deberá respetar el contenido de los de ámbito superior
- **C** Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, sin excepción
- **D** Deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen

Junta de Andalucía, 2023 · Letrado de la Administración Sanitaria (A1)

17 **Los convenios colectivos, según lo dispuesto en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:**

- **A** Vínculan exclusivamente a los sujetos que hubieran sido parte en la negociación y a sus afiliados.
- **B** Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
- **C** Tienen naturaleza de contrato privado sin fuerza normativa para terceros no firmantes.
- **D** Requieren para su validez la ratificación individual de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Comunidad de Madrid, 2026 · Técnico Superior Especialista en Conciliación y Defensa Jurídica (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

18 **De acuerdo con el artículo 87.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios sectoriales NO están legitimados para negociar en representación de los trabajadores:**

- **A** Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- **B** Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- **C** Los sindicatos que cuenten con un mínimo del cinco por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- **D** Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Servicio Extremeño de Salud, 2025 · Administrativo (C1)

19 **Según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, señale la alternativa INCORRECTA:**

- **A** Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.
- **B** Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva, se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.
- **C** Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.
- **D** Transcurrido un año desde la denuncia de un convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Generalitat Valenciana, 2022 · Técnico de la Función Administrativa

20 **De acuerdo con el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se excluyen del ámbito regulado por esta ley:**

- **A** Las prestaciones personales que no sean obligatorias.
- **B** La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, aunque su actividad en la empresa comporte la realización de otros cometidos que no sean inherentes a tal cargo.
- **C** Los trabajos familiares, aunque se demuestre la condición de asalariados de quienes lo llevan a cabo.
- **D** 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.

Xunta de Galicia, 2026 · Profesor numerario de Formación y Orientación Laboral (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

21 **El artículo 3.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señala que "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario". Este precepto es la expresión legal del principio jurídico conocido como:**

- **A** Principio de presunción de buena fe
- **B** Principio de reconocimiento de derechos
- **C** Principio de irrenunciabilidad de derechos
- **D** Principio de absorción y compensación

Servicio Madrileño de Salud, 2024 · Gestión de la Función Administrativa (A2)

22 **De acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se consideran relaciones laborales de carácter especial:**

- **A** Los trabajos familiares, cuando se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo.
- **B** La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de un empresario, cuando queden obligadas a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- **C** Las prestaciones personales obligatorias.
- **D** La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2025 · Cuerpo Superior, especialidad Jurídica (A1)

23 **Conforme al artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las unidades de negociación, y respecto a la negociación colectiva, señala la respuesta correcta:**

- **A** Las org. sind. y asoc. empr. más representativas de CA podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negoc. colectiva, fijando las reglas para resolver conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
- **B** Los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria no podrán pactar cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, en convenio o acuerdos colectivos de ámbito autonómico.
- **C** Los acuerdos interprofesionales no tendrán el tratamiento establecido para los convenios colectivos.
- **D** Los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, solo podrán pactar cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, en convenio o acuerdos colectivos de ámbito autonómico.

Ayuntamiento de Ingenio, 2025 · Técnico de Administración General (A1)

24 **Según el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, NO están contemplados entre los legitimados para negociar un convenio de empresa en representación de los trabajadores:**

- **A** El comité de empresa.
- **B** Los delegados de personal
- **C** Las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunte sumen la mayoría de los miembros del comité.
- **D** Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Servicio Extremeño de Salud, 2022 · Administrativo (C1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

25 **Según el artículo 3 del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, ¿qué órgano tiene encomendada la función de interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio?**

- **A** La Dirección General de la Función Pública.
- **B** La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.
- **C** La Comisión Superior de Personal.
- **D** La Comisión Negociadora del Convenio Único.

Administración General del Estado · Administrativo (C1)

26 **De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 3.3 TRLET), los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario:**

- **A** Se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
- **B** Se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado de manera individualizada, y en cómputo mensual, respecto de los conceptos cuantificables.
- **C** Se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para la empresa apreciado en su conjunto, y en cómputo mensual, respecto de todos los conceptos, cuantificables o por cuantificar.
- **D** Se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo mensual, respecto de todos los conceptos, cuantificables o por cuantificar.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2024 · Administración General (A1)

27 **El artículo 1 no excluye de su aplicación uno de los siguientes ámbitos.**

- **A** Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- **B** La de los deportistas profesionales.
- **C** La relación de servicio de los funcionarios públicos.
- **D** La relación de servicio del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

Xunta de Galicia, 2021 · Gestión de Administración General (A2)

28 **Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para que sea válida la aprobación de un convenio colectivo, se necesita:**

- **A** El voto favorable del total de sindicatos, federaciones o confederaciones.
- **B** El voto favorable del 60% de los trabajadores.
- **C** El voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- **D** El voto favorable de la mayoría de miembros del comité de empresa.

Comunidad de Madrid, 2025 · Técnico Superior de Administración General (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

29 **Según el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se incluye como contenido mínimo en los convenios colectivos:**

- **A** La designación de un Consejo rector para atender todas las cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas.
- **B** El ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- **C** La forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- **D** La determinación de las partes que los conciertan.

Servicio Andaluz de Salud, 2022 · Administrativo (C1)

30 **El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá:**

- **A** A la autoridad laboral competente.
- **B** A los tribunales de lo Social exclusivamente.
- **C** Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, a la comisión paritaria del convenio.
- **D** A la Inspección de Trabajo.

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, 2026 · Gestión Administrativa (A2)

31 **De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos:**

- **A** Son válidos, aunque no se formalicen por escrito.
- **B** Deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente para su aprobación.
- **C** Se publicarán el «Boletín Oficial del Estado» cualquiera que su ámbito territorial.
- **D** La autoridad laboral los impugnará de oficio ante la jurisdicción social si estimase que conculca la legalidad vigente.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2024 · Administración General (A1)

32 **De acuerdo a lo regulado en el artículo 82.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (TRLET), en relación a un convenio colectivo que suceda a otro anterior es cierto que:**

- **A** Un convenio colectivo no puede suceder a uno anterior.
- **B** El convenio colectivo que sucede a uno anterior no puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel.
- **C** El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará lo regulado en el nuevo convenio y en el anterior.
- **D** El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Servicio Andaluz de Salud, 2025 · Técnico de Función Administrativa, Administración General (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

33 **A tenor de lo dispuesto en el artículo 86.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos tendrán la duración:**

- **A** Que libremente acuerden las partes negociadoras, sin que esta pueda exceder los diez años.
- **B** Que libremente acuerden las partes negociadoras. En defecto de pacto, la duración máxima será de cinco años.
- **C** Que libremente acuerden las partes negociadoras. En defecto de pacto, la duración máxima será de quince años.
- **D** Que establezcan las partes negociadoras, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Junta de Castilla y León, 2025 · Cuerpo Superior de Administración (A1)

34 **Señale cuál de los siguientes supuestos NO se considera una relación laboral de carácter especial conforme a lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre:**

- **A** La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- **B** La de los deportistas profesionales.
- **C** La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- **D** La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios asumiendo el riesgo y ventura de aquellas.

Gobierno de Aragón, 2024 · Técnico Medio de Gestión de Empleo (A2)

35 **Según el Estatuto de los Trabajadores un convenio colectivo de empresa:**

- **A** No tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal o autonómico en materia de distribución del tiempo de trabajo.
- **B** Podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.
- **C** Únicamente podrá negociarse durante la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, si así lo establecen estos.
- **D** No tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal o autonómico en materia de compensación de las horas extraordinarias.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2025 · Gestión Administrativa (A2)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Soluciones — Tema 33

Notas de la relación laboral. El sistema de fuentes del Derecho…

Clave rápida — Corrige aquí antes de leer las explicaciones.

1 **A**	2 **A**	3 **C**	4 **A**	5 **C**	6 **B**	7 **C**	8 **B**	9 **C**	10 **D**
11 **D**	12 **D**	13 **B**	14 **C**	15 **D**	16 **D**	17 **B**	18 **C**	19 **D**	20 **D**
21 **C**	22 **D**	23 **A**	24 **D**	25 **B**	26 **A**	27 **B**	28 **C**	29 **A**	30 **C**
31 **D**	32 **D**	33 **D**	34 **D**	35 **B**					

Aciertos

1.ª vuelta ____ / 35

2.ª vuelta ____ / 35

PARTE 1

1 **A**

Art. 3 ET Los derechos y obligaciones de la relación de trabajo se ordenan por una jerarquía concreta de fuentes: las normas legales y reglamentarias dictadas por el Estado, los convenios colectivos pactados entre empresa y representantes de los trabajadores, la voluntad de ambas partes recogida en el contrato y, por último, los usos y costumbres locales y profesionales. Conviene precisar que las costumbres deben ser a la vez locales Y profesionales, y que las Comunidades Autónomas no figuran como fuente propia en esta enumeración.

2 **A**

Art. 86 ET El convenio que sucede a otro lo deroga íntegramente, salvo aquellos aspectos que las partes decidan mantener expresamente. La prórroga tácita es anual, no cuatrienal, y las cláusulas de renuncia a la huelga decaen desde la denuncia del convenio. Además, el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa en materia de horario y distribución del tiempo de trabajo.

3 **C**

Art. 3 ET Los usos y costumbres locales y profesionales tienen carácter subsidiario como fuente de la relación laboral. Se aplican cuando no existen disposiciones legales, convenios colectivos o condiciones contractuales que regulen la cuestión. No obstante, también pueden aplicarse si una norma o un contrato los recibe o remite expresamente a ellos.

4 **A**

Art. 1.3 ET El Estatuto de los Trabajadores excluye la actividad que se limita al desempeño del cargo de consejero o miembro del órgano de administración de una sociedad. La exclusión se aplica cuando la actividad realizada consiste únicamente en cometidos inherentes a ese cargo. Si se desarrollan además funciones que no se limitan a esas tareas, no se cumple esta condición.

5 **C**

Art. 3 ET El convenio colectivo es una fuente específica del derecho del trabajo porque regula las condiciones laborales mediante el acuerdo entre la representación de los trabajadores y la de los empleadores. Su contenido puede adaptarse a un sector, una empresa o un ámbito determinado. La ley y la Constitución también son fuentes del ordenamiento, pero no son específicas de la materia laboral.

6 **B**

Art. 90 ET Los convenios colectivos deben presentarse ante la autoridad laboral, y no ante el órgano de mediación, arbitraje y conciliación, con la única finalidad de quedar registrados. Esa autoridad ordena después su publicación oficial. Confundir el destinatario del registro es el error que aquí se introduce. El resto responde a la norma: forma escrita obligatoria so pena de nulidad, entrada en vigor en la fecha pactada por las partes y actuación de oficio ante la jurisdicción si se lesiona gravemente a terceros.

7 **C**

Art. 3 ET El artículo 3.1 ordena las fuentes de la relación laboral empezando por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. A continuación sitúa los convenios colectivos y después la voluntad de las partes manifestada en el contrato. Por tanto, los convenios colectivos preceden inmediatamente a la voluntad contractual.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

8
B

Art. 1 ET La actividad de transporte queda excluida del ámbito laboral cuando se realiza al amparo de una autorización administrativa propia, con un vehículo comercial de servicio público cuya propiedad o disponibilidad directa corresponde al transportista. La exclusión se mantiene aunque los servicios se presten de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. En cambio, la consideración de familiares alcanza solo hasta el segundo grado, y el trabajo de españoles contratados en España para empresas españolas en el extranjero sí queda sujeto a la legislación laboral española.

9
C

Art. 3 ET Los usos y costumbres locales y profesionales son una fuente de la relación laboral, pero tienen carácter subsidiario. Se aplican cuando no existen disposiciones legales, convencionales o contractuales aplicables. La regla no opera así cuando hay una recepción o remisión expresa a esos usos o costumbres.

10
D

Art. 90 ET La autoridad laboral debe disponer la publicación obligatoria y gratuita del convenio en el plazo máximo de veinte días desde su presentación en el registro. El plazo empieza con la presentación registral, no con la firma por las partes. La firma marca otro plazo: el de quince días para presentar el convenio ante la autoridad laboral.

11
D

Art. 2 ET La relación laboral de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos, está expresamente reconocida como especial. En cambio, la actividad de los miembros de los órganos de administración queda fuera del ámbito laboral si se limita al desempeño de ese cargo, y las operaciones mercantiles solo son relación especial cuando no se asume su riesgo y ventura. También se exige internamiento para que la relación de los menores sometidos a medidas penales tenga ese carácter.

12
D

Art. 86 ET Una vez denunciado el convenio y terminada la duración pactada, su vigencia se rige por lo que hayan establecido las propias partes en el convenio. El Estatuto no impone en este punto un límite máximo de un año. El plazo de un año se refiere a la obligación de someterse a procedimientos de mediación si no se alcanza un nuevo acuerdo, no a la duración de la vigencia pactada.

13
B

Art. 3 ET El principio de norma más favorable resuelve los conflictos entre normas laborales aplicables mediante la elección de la que resulte más favorable para la persona trabajadora. La comparación debe hacerse apreciando la norma en su conjunto, y no escogiendo de cada una únicamente las disposiciones más ventajosas. Así se identifica el principio descrito en el enunciado.

14
C

Art. 85 ET El artículo 85.1 permite que los convenios colectivos regulen materias económicas, laborales, sindicales y otras relacionadas con las condiciones de empleo. Que una materia pueda negociarse no significa que deba aparecer necesariamente entre los contenidos mínimos del convenio. Las mejoras de Seguridad Social no forman parte de ese contenido mínimo obligatorio.

15
D

Art. 89 ET El artículo 89 establece que los acuerdos de la comisión negociadora requieren el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. La comisión que se constituye en el plazo máximo de un mes es la negociadora, no la paritaria. Además, la parte receptora puede negarse a iniciar la negociación por causas legal o convencionalmente establecidas.

16
D

Art. 90.2 ET Una vez firmado por las partes negociadoras, el convenio colectivo debe presentarse ante la autoridad laboral competente para su registro dentro de los quince días siguientes. La duración del convenio se determina por las partes, y no existe un límite general de cuatro años. Además, la aplicación de un convenio no es incondicional, ya que la ley contempla supuestos específicos que pueden afectar a su cumplimiento.

17
B

Art. 82 ET Los convenios colectivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores tienen eficacia general dentro de su ámbito de aplicación. Por ello, obligan a todos los empresarios y trabajadores comprendidos en ese ámbito durante toda su vigencia, no solo a quienes participaron en la negociación o están afiliados a las organizaciones firmantes.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

18 **C**

Art. 87 ET En los convenios sectoriales pueden negociar, entre otros, los sindicatos que tengan la consideración de más representativos en los ámbitos estatal o autonómico previstos. También están legitimados los sindicatos que alcancen al menos el diez por ciento de representación en el ámbito geográfico y funcional del convenio. El umbral del cinco por ciento no es suficiente para esta legitimación.

19 **D**

Art. 86 ET La denuncia de un convenio no hace que este pierda automáticamente su vigencia al transcurrir un año. Si no se alcanza un nuevo acuerdo y no existe pacto en contrario, se mantiene la vigencia del convenio mientras se desarrollan los procedimientos de solución de discrepancias. Por ello, es incorrecto afirmar que se aplicará entonces el convenio de ámbito superior por la pérdida de vigencia del anterior.

20 **D**

Art. 1.3.f) ET Quedan fuera del ámbito del Estatuto de los Trabajadores quienes intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios si responden personalmente del buen fin de la operación y asumen su riesgo. En cambio, los trabajos familiares solo se excluyen si no se demuestra que quienes los realizan son asalariados. La exclusión relativa a consejeros se limita a los casos en que sus funciones se circunscriben al desempeño del cargo.

21 **C**

Art. 3 ET El precepto impide que el trabajador renuncie válidamente a los derechos reconocidos por normas legales de derecho necesario, tanto antes como después de adquirirlos. También declara indisponibles los derechos que un convenio colectivo establezca como tales. Esta protección de los derechos laborales constituye el principio de irrenunciabilidad de derechos.

22 **D**

Art. 2 ET La relación laboral de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos, está expresamente reconocida como relación laboral de carácter especial. En cambio, las prestaciones personales obligatorias y ciertos trabajos familiares o mercantiles están excluidos del ámbito laboral común en los términos previstos por la ley. La inclusión expresa de los abogados permite identificar la respuesta correcta.

23 **A**

Art. 83 ET Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sean de ámbito estatal o autonómico, pueden firmar acuerdos generales que ordenen cómo se estructura la negociación y qué convenio prevalece cuando varios de distinto ámbito coinciden sobre la misma materia. Esa facultad de fijar las reglas para resolver los conflictos de concurrencia es precisamente lo que la ley les reconoce. Conviene precisar que estos acuerdos sí reciben el mismo tratamiento legal que los convenios colectivos, no quedan al margen de él.

24 **D**

Art. 87 ET En los convenios de empresa o de ámbito inferior, la legitimación de los trabajadores corresponde al comité de empresa, a los delegados de personal o a las secciones sindicales que, en conjunto, reúnan la mayoría exigida. El umbral del diez por ciento para los sindicatos se contempla para la negociación de convenios sectoriales. Por tanto, ese criterio no legitima por sí solo a los sindicatos para negociar un convenio de empresa.

25 **B**

Art. 3 III Convenio colectivo único para el personal laboral de la... La interpretación general del convenio se atribuye a un órgano paritario específico, formado por la Administración y los sindicatos firmantes, cuya misión es velar por el cumplimiento del texto y resolver las dudas sobre su aplicación. Este órgano, conocido por sus siglas CIVEA, asume la interpretación de todos los artículos y cláusulas. Debe diferenciarse de la mesa que negocia el convenio y de los órganos administrativos de gestión de personal, que no ejercen esa función interpretativa.

26 **A**

Art. 3 ET Cuando concurren varias normas laborales, debe aplicarse la que resulte más favorable para el trabajador, respetando siempre los mínimos de derecho necesario. La comparación se realiza considerando cada norma en su conjunto, no aislando sus preceptos más beneficiosos. Para los conceptos cuantificables, el cómputo se efectúa anualmente.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

27 **B**

Art. 1 ET La relación laboral de los deportistas profesionales es una relación laboral de carácter especial y, por ello, queda dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores. En cambio, el trabajo realizado por amistad, benevolencia o buena vecindad y las relaciones funcionariales reguladas por normas administrativas o estatutarias están excluidos de su ámbito laboral general. Por tanto, la actividad de los deportistas profesionales no es una de las exclusiones del artículo 1.

28 **C**

Art. 89.3 ET La aprobación de un convenio colectivo exige el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones negociadoras: la representación de las personas trabajadoras y la representación empresarial. No basta con la unanimidad de las organizaciones sindicales ni con una mayoría referida únicamente a la plantilla o al comité de empresa. La regla garantiza que el acuerdo cuente con respaldo suficiente en ambos lados de la negociación.

29 **A**

Art. 85 ET La designación de un Consejo rector no forma parte del contenido mínimo que debe tener un convenio colectivo. El artículo 85 regula el contenido de los convenios, pero el texto reproducido no incluye el apartado que enumera sus contenidos mínimos. Por eso, la designación de ese órgano no puede considerarse una exigencia legal mínima.

30 **C**

Art. 91 ET La comisión paritaria del convenio conoce y resuelve las cuestiones relativas a su aplicación e interpretación. Esta competencia se ejerce sin perjuicio de las atribuciones que corresponden legalmente a la jurisdicción social. Por tanto, la intervención de la comisión no excluye la competencia de los tribunales cuando proceda.

31 **D**

Art. 90 ET Los convenios colectivos que incumplan la legalidad vigente o lesionen gravemente el interés de terceros pueden ser impugnados de oficio por la autoridad laboral ante la jurisdicción social. Es esta jurisdicción la que resuelve sobre las posibles deficiencias, previa audiencia de las partes. La presentación ante la autoridad laboral es a efectos de registro, no de aprobación.

32 **D**

Art. 82 ET El convenio colectivo que sucede a otro puede regular de forma distinta los derechos reconocidos en el convenio anterior. Cuando esto sucede, se aplica íntegramente lo establecido en el nuevo convenio. Por tanto, no se mantienen simultáneamente las disposiciones del convenio anterior que hayan sido sustituidas.

33 **D**

Art. 86 ET La duración de los convenios colectivos corresponde a las partes negociadoras, que pueden fijarla libremente. También pueden establecer periodos de vigencia distintos para cada materia o para grupos homogéneos de materias dentro del mismo convenio. Por tanto, la duración no queda sujeta a un máximo general ni a una duración supletoria fijada en este apartado.

34 **D**

Art. 2 ET El Estatuto considera especial la relación de quienes intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios cuando no asumen el riesgo y ventura de las operaciones. Si sí lo asumen, no se trata de la relación laboral especial descrita en el artículo 2. Las otras relaciones enumeradas en la pregunta sí aparecen expresamente entre las de carácter especial.

35 **B**

Art. 84 ET El Estatuto de los Trabajadores permite negociar un convenio de empresa en cualquier momento de la vigencia de convenios de ámbito superior. Además, le reconoce prioridad aplicativa en determinadas materias, entre ellas la distribución del tiempo de trabajo y la compensación de las horas extraordinarias. Por tanto, no es necesario esperar a que termine el convenio de ámbito superior.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Tema
34

B) Derecho laboral, penal y procesal

Contenido del contrato de trabajo: duración, derechos y deberes derivados del mismo, prescripción de acciones derivadas del contrato; salarios y garantías salariales.

40	40	0	72
preguntas en este test	reales de examen	de refuerzo	minutos recomendados

Estas preguntas salen de 15 organismos distintos y de exámenes de 2018 a 2026.

Escribe tu respuesta en la casilla que hay junto a cada pregunta. Las soluciones empiezan en página nueva: no las verás mientras haces el test.

1 **Según el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba:**

A Tiene una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores, salvo que el convenio colectivo establezca otra duración distinta, que puede ser mayor o menor.

B Tiene una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

C Tiene una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores, salvo que el convenio colectivo establezca una duración menor.

D Tiene una duración máxima de seis meses.

Govern de les Illes Balears, 2024 · Superior de Administración General (A1)

2 **Según el artículo 15 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores:**

A Los contratos temporales celebrados en fraude de Ley serán nulos de pleno derecho.

B Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

C Se presumirán por una duración máxima de un año los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

D Se presumirán por una duración máxima de dos años los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Xunta de Galicia, 2021 · Administrativo (C1)

3 **Según el establece el Estatuto de los Trabajadores en relación con el salario, señale la opción INCORRECTA:**

A Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

B Todas las cargas fiscales y de Seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

C Tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

D La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Junta de Extremadura, 2021 · Administración General (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas 34,90 €
Cómpralo aquí ›

4 **Según lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señale la respuesta INCORRECTA respecto de la duración del contrato de trabajo:**

A El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

B El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por obra o servicios determinado.

C Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

D Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

Junta de Extremadura, 2023 · Titulado superior jurídico (A1)

5 **Según se establece en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se considerará salario:**

A La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

B La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo, excluido el tiempo de descanso.

C La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo y los periodos de descanso computables como de trabajo, así como las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

D Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, excluidas las percepciones en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Gobierno de Aragón, 2024 · Técnico Medio de Gestión de Empleo (A2)

6 **¿Qué circunstancia NO interrumpe el cómputo del periodo de prueba establecido en un contrato laboral?:**

A Matrimonio.

B Situaciones de violencia de género, cuando impliquen ausencia de más del 25% de la duración del periodo de prueba.

C Riesgo durante la lactancia.

D Guarda con fines de adopción.

Gobierno de Aragón, 2026 · Técnico de Gestión General (A2)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

7 **De conformidad con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, indique qué carácter tienen, salvo acuerdo en contrario, los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo:**

- **A** Fijos.
- **B** Consolidables.
- **C** No consolidables.
- **D** Variables pero consolidables.

Comunidad de Madrid, 2025 · Técnico Superior de Administración General (A1)

8 **De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en defecto de pacto en convenio, en las empresas de 50 trabajadores, la duración del período de prueba no podrá exceder de:**

- **A** Tres meses para los técnicos no titulados.
- **B** Dos meses para los técnicos no titulados.
- **C** Tres meses para los técnicos titulados.
- **D** Dos meses para los técnicos titulados.

Ayuntamiento de Ingenio · Técnico de Relaciones Laborales

9 **De acuerdo con el artículo 15.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, indique las causas que justifican la temporalidad de un contrato:**

- **A** Las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- **B** La realización de una obra o servicio determinados.
- **C** Las circunstancias de la producción de la empresa y la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto.
- **D** Todos los contratos deben ser indefinidos, sin excepciones.

Junta de Castilla y León, 2025 · Cuerpo Superior de Administración (A1)

10 **Según el artículo 4 apartado 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, indique cuál de los siguientes es un derecho básico de los trabajadores:**

- **A** Libre sindicación.
- **B** Ocupación efectiva.
- **C** Integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
- **D** Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

Gobierno de Aragón, 2022 · C1

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

11 **Respecto al pago del salario, el artículo 29 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dice:**

- **A** El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares podrá exceder de un mes si las circunstancias lo justifican
- **B** El recibo de salarios se ajustará siempre al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- **C** El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, sin que sea preceptivo informe al comité de empresa o delegados de personal.
- **D** Ninguna es cierta

Comunidad de Madrid, 2024 · Gestión de Empleo (A2)

12 **Conforme al artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el salario, señala la respuesta CORRECTA:**

- **A** En ningún caso el salario en especie podrá superar el 20 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.
- **B** En las relaciones laborales de carácter especial el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.
- **C** En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial, el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.
- **D** Tendrán la consideración de salarios las indemnizaciones correspondientes a traslados.

Junta de Extremadura, 2024 · Titulado superior jurídico (A1)

13 **El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su artículo 27 que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta 4 indicadores:**

- **A** El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; la coyuntura económica general.
- **B** El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en las rentas autonómicas; la coyuntura económica general.
- **C** El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en las rentas autonómicas; la coyuntura económica internacional.
- **D** El índice de precios de consumo; la productividad nacional bruta; el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; la coyuntura económica general.

Xunta de Galicia, 2018 · Auxiliar Administrativo (C2)

14 **El pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación:**

- **A** Será nulo
- **B** Será anulable
- **C** Ser procedente
- **D** Será improcedente

Ayuntamiento de Almodóvar del Campo

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

15 **Según el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

- **A** Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- **B** Se presumirán por un máximo de 3 años los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- **C** Se presumirán equiparables en su duración máxima al contrato de obra y servicio los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- **D** Todas las respuestas anteriores son falsas.

Ayuntamiento de Alcañiz · Técnico de Recursos Humanos (AP)

16 **El ejercicio de la acción contra el despido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, caducará:**

- **A** A los veinte días naturales siguientes de aquel en que se hubiera producido
- **B** A los veinte días hábiles siguientes de aquel en que se hubiera producido
- **C** A los quince días hábiles siguientes de aquel en que se hubiera producido
- **D** Al mes de aquel en que se hubiera producido

Comunidad de Madrid, 2026 · Escala Superior de Empleo (A1)

17 **Un delegado de prevención en una empresa de construcción observa una situación de riesgo inminente por caída de escombros, que puede dar lugar a consecuencias serias y graves, y junto con sus compañeros delegados deciden actuar conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, señale qué afirmación es FALSA:**

- **A** La paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros.
- **B** El acuerdo de paralización de las actividades podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.
- **C** El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **D** El acuerdo de paralización tiene que ser anulado o ratificado en veinticuatro horas.

Xunta de Galicia, 2022 · Higiene Industrial (A2)

18 **Según el Estatuto de los Trabajadores, ¿qué créditos salariales gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca?:**

- **A** Los créditos salariales por el último año de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional anual.
- **B** Los créditos salariales por los últimos seis meses de trabajo y en cuantía que no supere el salario mínimo interprofesional anual.
- **C** Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.
- **D** Todos los créditos salariales.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2024 · Gestión Administrativa (A2)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

19 **Según el artículo 4.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no es un derecho básico del trabajador:**

- **A** Negociación colectiva.
- **B** Reunión.
- **C** Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- **D** Formación y participación en la organización interna de la empresa.

Xunta de Galicia, 2026 · Profesor numerario de Formación y Orientación Laboral (A1)

20 **Según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará (señálese la incorrecta):**

- **A** Para la realización de trabajos de naturaleza estacional
- **B** Para la realización de trabajos vinculados a actividades productivas de temporada
- **C** Para el desarrollo de aquellos otros de naturaleza distinta a los anteriores que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- **D** Para el desarrollo de todo tipo de trabajos que siendo de prestación intermitente tengan periodos de ejecución ciertos o inciertos determinados o indeterminados.

Comunidad de Madrid, 2024 · Gestión de Empleo (A2)

21 **El artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece en relación con la duración del periodo de prueba en los contratos de trabajo que:**

- **A** No podrá exceder de dos meses en ningún caso.
- **B** En defecto de pacto en convenio la duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.
- **C** En defecto de pacto en convenio la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.
- **D** En defecto de pacto en convenio la duración del periodo de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Gobierno de La Rioja, 2024 · Administrativo (C1)

22 **Según el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

- **A** La revisión del salario mínimo interprofesional afectará a la estructura y a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran en un 75% a aquel.
- **B** La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran inferiores a aquel.
- **C** La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.
- **D** La revisión del salario mínimo interprofesional podrá afectar a la estructura y a la cuantía de los salarios profesionales cuando en su cómputo anual fueran inferiores en un 50% a aquel.

Ayuntamiento de Alcañiz · Técnico de Recursos Humanos (AP)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

23 **¿Cuál de los siguientes principios es un principio informador del derecho del trabajo?:**

- **A** Principio de ánimo de lucro.
- **B** Principio de absorción y compensación.
- **C** Principio de capacidad económica.
- **D** Principio de intervención mínima.

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 2025 · Gestión Administrativa (A2)

24 **El interés por mora en el pago del salario al trabajador será:**

- **A** El cinco por ciento de lo adeudado.
- **B** El diez por ciento de lo adeudado.
- **C** El quince por ciento de lo adeudado.
- **D** El veinte por ciento de lo adeudado.

Ayuntamiento de Yecla, 2025 · Técnico de Gestión (A2)

25 **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta?**

- **A** El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido
- **B** Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adquirirán la condición de fijas
- **C** Adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba
- **D** Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adquirirán la condición de indefinidas

Ayuntamiento de Barbadás · Administrativo

26 **De acuerdo con el artículo 59.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en defecto de plazo especial, el plazo general de prescripción para reclamar cantidades adeudadas derivadas del contrato de trabajo es de:**

- **A** 6 meses.
- **B** 1 año.
- **C** 20 días.
- **D** 5 años.

Junta de Castilla y León, 2025 · Cuerpo Superior de Administración (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

27 **Se establece en el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la garantía salarial que:**

A Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

B Los créditos salariales por los últimos dos meses de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

C Los créditos salariales por el último mes de trabajo y en cuantía que no supere el salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

D Cada convenio colectivo establecerá los meses de trabajo y la cuantía que gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito.

Servicio Andaluz de Salud, 2023 · Técnico de Función Administrativa, Administración General (A1)

28 **Según el artículo 18 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores:**

A Solo podrán realizarse registros en las taquillas de las personas trabajadoras, cuando sean necesarios para la protección de la integridad física de los demás trabajadores de la empresa, dicho registro podrá llevarse a cabo en cualquier momento del día y siempre se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

B Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección de la integridad física de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

C Solo podrán realizarse registros en las taquillas de las personas trabajadoras, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dicho registro podrá llevarse a cabo en cualquier momento del día y siempre se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

D Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

Xunta de Galicia, 2021 · Administrativo (C1)

29 **Según lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo concertado para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, se denomina:**

A Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

B Contrato por circunstancias temporales de la producción.

C Contrato estacional.

D Contrato por obra o servicio determinado.

Junta de Extremadura, 2023 · Titulado superior jurídico (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

30 **Conforme al artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, señale la opción incorrecta relacionada con los derechos laborales básicos de los trabajadores:**

- **A** Información, consulta y participación en la empresa
- **B** Adopción de medidas de conflicto individual
- **C** Libre sindicación
- **D** Huelga

Xunta de Galicia, 2025 · Administración General (A1)

31 **Según el artículo 21 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios:**

- **A** Cuando el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
- **B** Cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.
- **C** Cuando no se satisfaga al trabajador con una compensación económica adecuada.
- **D** Cuando dicha prestación implique desplazamientos fuera del ámbito autonómico.

Xunta de Galicia, 2021 · Administrativo (C1)

32 **El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos, se calculará:**

- **A** Sobre la base de treinta y tres días por año de servicio.
- **B** Sobre la base de treinta días por año de servicio.
- **C** Sobre la base de cuarenta y cinco días por año de servicio.
- **D** Sobre la base de veinte días por año de servicio.

Ayuntamiento de Ingenio, 2025 · Técnico de Administración General (A1)

33 **Las cláusulas de los convenios colectivos que den lugar a situaciones de discriminación desfavorables por razón de discapacidad, en materia de condiciones de trabajo, se entenderán:**

- **A** Válidas si la discriminación es indirecta.
- **B** Nulas exclusivamente si originan situaciones de discriminación delicitivas.
- **C** Nulas y sin efecto tanto si la discriminación es directa como indirecta.
- **D** Anulables.

Gobierno de Cantabria, 2023 · Capitán de la Marina Mercante (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

34 **De conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, ¿qué afirmación sobre el Salario Mínimo Interprofesional es falsa?:**

- **A** Se fija anualmente por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
- **B** Se fija teniendo en cuenta, únicamente, el índice de precios al consumo y la coyuntura económica general.
- **C** El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable.
- **D** La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

Gobierno de Aragón, 2024 · Técnico Medio de Gestión de Empleo (A2)

35 **Señale la opción incorrecta sobre la regulación de los salarios y garantías salariales en el Estatuto de los Trabajadores:**

- **A** El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.
- **B** El salario a comisión se liquidará y pagará en el mismo momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador.
- **C** El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.
- **D** El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Junta de Extremadura, 2022 · Titulado superior jurídico (A1)

36 **En el régimen laboral común, ¿la situación de Incapacidad Temporal (IT) interrumpe el cómputo de la duración del periodo de prueba en el contrato de trabajo?**

- **A** En todos los casos.
- **B** Solo en caso de que así se haya pactado por el empleador y la parte trabajadora.
- **C** En todo caso y siempre que la duración de la IT no exceda la de la duración de la prueba.
- **D** No está previsto en la ley, y se rige por lo que establezcan los correspondientes convenios colectivos.

Servicio Andaluz de Salud, 2025 · Técnico Medio de Gestión de Función Administrativa, Administración General (A2)

37 **Según el apartado 5 del artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; ¿cuántos días tiene el empresario de la empresa "Little" para adoptar las medidas oportunas en materia de seguridad y salud que hagan desaparecer el estado de riesgo antes de que los delegados de prevención se dirijan a la autoridad competente?**

- **A** Un día.
- **B** Dos días.
- **C** Tres días.
- **D** Cuatro días.

Xunta de Galicia, 2021 · Administrativo (C1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

38 **De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre la adquisición de la condición de trabajador fijo, indique la afirmación correcta:**

- **A** Adquirirá la condición de fijo el trabajador que haya estado contratado durante más de 18 meses en un periodo de 30 meses, para el mismo puesto de trabajo exclusivamente.
- **B** La adquisición de la condición de fijo por encadenamiento de contratos temporales requiere necesariamente que los contratos se hayan celebrado con la misma empresa, sin que se tengan en cuenta los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
- **C** Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirán la condición de fijas.
- **D** El incumplimiento de la normativa sobre contratación temporal únicamente dará lugar a sanción administrativa, sin afectar a la naturaleza del contrato.

Comunidad de Madrid, 2026 · Técnico de Gestión (A2)

39 **Conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, en la relación de trabajo, tienen derecho a:**

- **A** La ocupación efectiva.
- **B** Contribuir a la mejora de la productividad.
- **C** Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- **D** Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Junta de Extremadura, 2023 · Titulado superior jurídico (A1)

40 **El artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, define el salario como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Señale la afirmación correcta:**

- **A** En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el cuarenta por ciento de las percepciones salariales del trabajador
- **B** No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos
- **C** La estructura del salario deberá comprender únicamente el salario base
- **D** Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador, en ningún caso serán satisfechas por el propio trabajador

Xunta de Galicia, 2025 · Administración General (A1)

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

Soluciones — Tema 34

Contenido del contrato de trabajo: duración, derechos y deberes…

Clave rápida — Corrige aquí antes de leer las explicaciones.

1 **A**	2 **B**	3 **C**	4 **B**	5 **A**	6 **A**	7 **C**	8 **B**	9 **C**	10 **A**
11 **D**	12 **C**	13 **A**	14 **A**	15 **A**	16 **B**	17 **C**	18 **C**	19 **D**	20 **D**
21 **C**	22 **C**	23 **B**	24 **B**	25 **D**	26 **B**	27 **A**	28 **D**	29 **A**	30 **B**
31 **B**	32 **B**	33 **C**	34 **B**	35 **B**	36 **B**	37 **D**	38 **C**	39 **A**	40 **B**

Aciertos

1.ª vuelta ____ / 40

2.ª vuelta ____ / 40

PARTE 1

1 **A**

Art. 14 ET A falta de regulación en convenio colectivo, el periodo de prueba no puede exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores. Sin embargo, el convenio puede establecer límites de duración distintos, pues el artículo remite en primer lugar a lo que allí se pacte. Por eso, esos máximos legales solo se aplican cuando no hay pacto en convenio.

2 **B**

Art. 15 ET El artículo parte de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y solo admite la duración determinada en los supuestos legalmente previstos. Por ello, un contrato temporal celebrado en fraude de ley no queda amparado como contrato temporal, sino que se presume indefinido. La regla protege frente al uso fraudulento de la contratación temporal.

3 **C**

Art. 26 ET Las indemnizaciones y los suplidos destinados a compensar gastos realizados por la actividad laboral no tienen la consideración de salario. El salario comprende las percepciones económicas por el trabajo y los periodos de descanso computables como trabajo. Por eso, atribuir carácter salarial a esos gastos es incorrecto.

4 **B**

Art. 15 ET El contrato de trabajo se presume indefinido, y la contratación temporal solo puede celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora. Por tanto, no queda limitada a la realización de una obra o servicio determinado, fórmula que no recoge la regulación vigente indicada en el texto. Para justificar la temporalidad, además, el contrato debe precisar la causa, las circunstancias que la motivan y su conexión con la duración prevista.

5 **A**

Art. 26 ET El salario comprende las percepciones económicas del trabajador, tanto en dinero como en especie, derivadas de la prestación de servicios por cuenta ajena. Incluye la retribución del trabajo efectivo y la de los periodos de descanso que sean computables como trabajo. Las indemnizaciones o suplidos por gastos laborales no tienen consideración salarial.

6 **A**

Art. 14.3 ET El matrimonio no figura entre las situaciones que interrumpen el cómputo del periodo de prueba. En cambio, la norma contempla, entre otras, la guarda con fines de adopción, el riesgo durante la lactancia y la violencia de género en los términos previstos legalmente.

7 **C**

Art. 26.3 ET Los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo dependen de las características específicas del puesto o de la forma de realizar la actividad. Por ello, salvo que exista un acuerdo en sentido contrario, no se consolidan cuando la persona trabajadora cambia de puesto y deja de concurrir la circunstancia que los justificaba. Esta regla es distinta de la aplicable a los complementos vinculados a condiciones personales.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

8
B

Art. 14 ET La regla general fija un máximo de seis meses para quienes acreditan titulación técnica y de dos meses para el resto del personal. El plazo ampliado de tres meses para trabajadores sin titulación solo opera en empresas de menos de veinticinco trabajadores. Como aquí la plantilla alcanza los cincuenta empleados, ese tope reducido no aplica, de modo que para los técnicos no titulados el periodo de prueba no puede superar los dos meses. Debe distinguirse cuidadosamente plantilla y tipo de empleado para no confundir umbrales.

9
C

Art. 15 ET El artículo 15.1 establece que los contratos de duración determinada solo pueden celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora. La causa temporal debe quedar especificada con precisión en el contrato, junto con las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista. Por ello, esas dos causas son las que permiten justificar la temporalidad.

10
A

Art. 4 ET Conviene distinguir dos bloques de derechos en el Estatuto. Los derechos básicos son los de proyección colectiva y constitucional: trabajo y libre elección de oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto, huelga, reunión e información y participación en la empresa. La ocupación efectiva, la integridad física con seguridad e higiene y la percepción puntual del salario pertenecen al segundo bloque, los derechos en la propia relación laboral. Por eso solo la libre sindicación encaja como derecho básico.

11
D

Art. 29 ET El periodo de abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de un mes, por lo que no cabe ampliarlo por circunstancias justificadas. El recibo de salarios debe ajustarse al modelo aprobado, salvo que se establezca otro por convenio colectivo o acuerdo con la representación de los trabajadores. Además, el pago mediante cheque u otra modalidad similar exige informe previo al comité de empresa o a los delegados de personal.

12
C

Art. 26 ET El salario en especie no puede superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador. Ese límite se aplica también a las relaciones laborales de carácter especial, por lo que no cabe establecer para ellas un porcentaje superior. Además, el salario en especie no puede reducir la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

13
A

Art. 27 ET Para fijar cada año el salario mínimo, el Gobierno debe valorar cuatro factores económicos concretos: cómo evolucionan los precios al consumo, la productividad media que alcanza el país, el aumento de la parte que el trabajo representa dentro de la renta nacional y la situación económica general. Conviene precisar que la referencia es siempre la renta nacional, no las rentas de cada comunidad autónoma, y que se atiende a la coyuntura general del país, sin sustituirla por la internacional ni por una supuesta productividad bruta.

14
A

Art. 14 ET Si la persona trabajadora ya realizó las mismas funciones antes en esa misma empresa, sea cual sea el tipo de contrato que tuviera, la finalidad de comprobar su aptitud carece de sentido porque ya quedó acreditada. Por eso la ley considera sin valor desde el origen el pacto que fije un nuevo periodo de prueba en ese supuesto. No se trata de un acto meramente impugnable ni de algo procedente: simplemente no produce efecto alguno y la relación se entiende establecida sin prueba.

15
A

Art. 15 ET Cuando un contrato temporal se celebra de forma fraudulenta, simulando una temporalidad inexistente para eludir la estabilidad del empleo, la ley reacciona considerando que el vínculo es indefinido. Es una presunción que protege al trabajador frente a abusos en el encadenamiento o la cobertura de necesidades permanentes con contratos a plazo. No se fija un tope de años ni se equipara a una modalidad concreta de obra: el efecto es directamente la conversión en fijo. El fraude desemboca, por tanto, en relación laboral por tiempo indefinido.

16
B

Art. 59 ET La acción contra el despido está sujeta a un plazo de caducidad de veinte días. El artículo 59 establece expresamente que esos días son hábiles, por lo que no se cuentan como días naturales. El plazo comienza a partir del día en que se produce el despido.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

17
C

Art. 19 ET Cuando el riesgo de accidente es inminente, los representantes de los trabajadores pueden acordar la paralización por mayoría, y los delegados de prevención pueden hacerlo si no es posible reunir a tiempo al órgano de representación. El acuerdo debe comunicarse inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, no específicamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La autoridad laboral debe anular o ratificar la paralización en veinticuatro horas.

18
C

Art. 32.1 ET Los créditos salariales correspondientes a los últimos treinta días de trabajo tienen preferencia sobre cualquier otro crédito. Esta prioridad alcanza una cuantía máxima equivalente al doble del salario mínimo interprofesional. Se mantiene incluso frente a créditos garantizados con prenda o hipoteca.

19
D

Art. 4 ET Entre los derechos básicos se incluyen la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, la reunión y la información, consulta y participación en la empresa. La formación profesional aparece, en cambio, entre los derechos derivados de la relación de trabajo, no en la lista de derechos básicos. Por eso, la formulación que reúne formación y participación en la organización interna de la empresa no corresponde a un derecho básico reconocido en esos términos.

20
D

Art. 16 ET El contrato fijo-discontinuo se concierta para trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada, y también para otros que, sin tener esa naturaleza, sean intermitentes y tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. No comprende, por tanto, todo tipo de trabajos intermitentes, como afirma la respuesta incorrecta. La descripción legal está limitada a esos supuestos.

21
C

Art. 14 ET En defecto de pacto en convenio colectivo, el periodo de prueba no puede superar los seis meses para los técnicos titulados ni los dos meses para los demás trabajadores. El precepto establece esos límites generales, sin perjuicio de las reglas específicas que contempla para determinados supuestos. Por tanto, esos son los máximos aplicables con carácter general cuando no hay pacto en convenio.

22
C

Art. 27 ET La subida del salario mínimo solo opera como suelo de garantía. Si lo que ya percibe la persona trabajadora a lo largo del año, sumando todos los conceptos, supera ese mínimo, la revisión no altera ni la estructura ni la cuantía de su retribución, pues el nivel pactado o profesional ya queda por encima del umbral protegido. La comparación debe hacerse en conjunto y en cómputo anual, no concepto por concepto. Los porcentajes del 75 % o del 50 % no figuran en la norma y desvirtúan la regla.

23
B

Art. 26 ET La absorción y compensación permite que las mejoras salariales ya percibidas puedan compensar o absorber incrementos posteriores, cuando se cumplan los requisitos aplicables. Así se comparan las condiciones económicas en su conjunto para determinar si existe una diferencia que deba abonarse. Por eso se encuadra entre los principios propios del derecho del trabajo.

24
B

Art. 29 ET Cuando la empresa abona el salario fuera de plazo, la ley reconoce al trabajador una compensación automática por ese retraso. Esa indemnización por mora se fija en el 10 % de la cantidad que se adeuda, sin necesidad de probar daño alguno. Conviene distinguir este recargo salarial de otros intereses generales por deudas, pues aquí la norma laboral establece un porcentaje propio y cerrado para proteger la puntualidad en el cobro del salario.

25
D

Art. 15 ET El texto refundido emplea siempre el término personas trabajadoras fijas cuando se incumplen las reglas de contratación temporal o cuando no se da de alta en la Seguridad Social tras superarse el plazo equivalente al periodo de prueba. La presunción general de que el contrato se concierta por tiempo indefinido sí existe, pero el efecto sancionador concreto del fraude se nombra como adquisición de la condición de fija, no de indefinida. El matiz decisivo está en esa terminología legal exacta, que distingue ambas categorías.

26
B

Art. 59 ET El plazo general de prescripción es de un año. Para reclamar percepciones económicas que podían exigirse durante la vigencia del contrato, ese año se cuenta desde el día en que la acción pudo ejercitarse. El artículo también establece, como regla general, que las acciones sin plazo especial prescriben al año de la terminación del contrato.

PÁG. 64 **MUESTRA GRATIS** · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

27 **A**

Art. 32 ET La garantía salarial reconoce una preferencia especial a los créditos correspondientes a los últimos treinta días de trabajo, siempre que su cuantía no supere el doble del salario mínimo interprofesional. Esta preferencia prevalece incluso frente a créditos garantizados con prenda o hipoteca. Por eso, los límites temporales y cuantitativos son los indicados en la respuesta correcta.

28 **D**

Art. 18 ET Los registros pueden afectar a la persona trabajadora, sus taquillas y sus efectos particulares, pero solo si son necesarios para proteger el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores. Deben realizarse dentro del centro de trabajo y durante las horas de trabajo. Además, han de respetar al máximo la dignidad y la intimidad de la persona trabajadora.

29 **A**

Art. 16 ET El contrato fijo-discontinuo es indefinido y está previsto para trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada. También se utiliza para trabajos intermitentes cuyos periodos de ejecución sean ciertos, determinados o indeterminados. La descripción del enunciado coincide con la definición legal de esta modalidad contractual.

30 **B**

Art. 4 ET El Estatuto de los Trabajadores reconoce como derecho básico la adopción de medidas de conflicto colectivo, no individual. La referencia al ejercicio individual aparece entre los derechos derivados de la relación de trabajo, en concreto, para las acciones que nacen del contrato. Por eso, la formulación sobre medidas de conflicto individual no corresponde a los derechos básicos enumerados.

31 **B**

Art. 21 ET La prestación laboral para varios empresarios está limitada cuando se estima que existe concurrencia desleal. También queda impedida si se ha pactado la plena dedicación, siempre que exista una compensación económica expresa. El artículo distingue estos supuestos de los requisitos del pacto de no competencia posterior a la extinción del contrato.

32 **B**

Art. 33 ET Cuando el empresario es insolvente y debe responder el fondo público que garantiza los salarios, la indemnización que abona no se calcula con el módulo ordinario del despido, sino con un tope propio y más reducido: treinta días de salario por cada año trabajado. Conviene distinguir este límite de los importes habituales de la extinción, pues la cuantía a cargo del fondo se topa en esa cifra y con el máximo de mensualidades que fija la norma.

33 **C**

Art. 17.1 ET Las cláusulas de los convenios colectivos que produzcan discriminación desfavorable por razón de discapacidad en las condiciones de trabajo son nulas y carecen de efecto. Esta consecuencia se aplica tanto si la discriminación es directa como si es indirecta. La protección alcanza, por tanto, a ambas formas de discriminación.

34 **B**

Art. 27 ET El Gobierno fija anualmente el salario mínimo interprofesional previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Para determinarlo debe atender, además del índice de precios de consumo y la coyuntura económica general, a la productividad media nacional y al incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. Por eso, no se fija teniendo en cuenta únicamente los dos factores mencionados en la afirmación falsa.

35 **B**

Art. 29 ET En el salario a comisión, el derecho nace cuando se realiza y se paga el negocio, la colocación o la venta. Sin embargo, salvo que se haya pactado otra cosa, la liquidación y el pago se efectúan al finalizar el año, no necesariamente en ese mismo momento. Por eso es incorrecto afirmar que ambos deban coincidir siempre.

36 **B**

Art. 14.3 ET El artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que la incapacidad temporal interrumpe el cómputo del periodo de prueba únicamente si existe acuerdo entre ambas partes. Por tanto, la interrupción no se produce automáticamente por el hecho de que la persona trabajadora esté en situación de IT. El pacto debe existir entre empleador y trabajador.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

37

D

Art. 19 ET Si los delegados de prevención aprecian una probabilidad seria y grave de accidente, deben requerir por escrito al empresario para que elimine el riesgo. Si el requerimiento no es atendido en cuatro días, pueden dirigirse a la autoridad competente. Esta podrá requerir la adopción de medidas de seguridad o la suspensión de la actividad afectada.

38

C

Art. 15 ET La normativa laboral establece que adquieren la condición de fijas las personas contratadas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, durante más de 18 meses dentro de un periodo de 24 meses. El cómputo se aplica tanto si los contratos se refieren al mismo puesto como a puestos diferentes y aunque haya interrupciones entre ellos. El plazo no es de 30 meses, y el incumplimiento de las reglas sobre temporalidad puede transformar la relación en fija, además de generar responsabilidades administrativas.

39

A

Art. 5 ET La ocupación efectiva es un derecho de la persona trabajadora en la relación laboral. En cambio, contribuir a la productividad, observar las medidas preventivas y cumplir las obligaciones del puesto aparecen expresamente como deberes laborales. Por eso, la ocupación efectiva es la respuesta que corresponde a un derecho.

40

B

Art. 26 ET No tienen consideración salarial las cantidades que compensan gastos derivados de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos. El artículo también establece que el salario en especie no puede superar el treinta por ciento, por lo que el límite del cuarenta por ciento es incorrecto. La estructura salarial debe incluir el salario base y, en su caso, complementos salariales; además, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador las satisface este mismo.

MUESTRA GRATIS · Libro completo, 2.745 preguntas **34,90 €** **Cómpralo aquí ›**

El libro completo

Esta muestra trae los tests de los temas 33 y 34, con sus soluciones. El libro completo sigue, tema a tema, el **programa oficial de la convocatoria de Letrada/o asesor/a jurídica/o de la Universidad Pública de Navarra** (solo «B) Derecho laboral, penal y procesal» y «C) Derecho constitucional y de la Unión Europea. Derecho administrativo»: 72 de los 150 temas del programa) y trae:

2.745
preguntas con su solución explicada

2.470
reales de examen

72
temas con su test

1.120
páginas en PDF

Además de las 2.470 reales, 275 preguntas de refuerzo en 19 temas sin preguntas de examen suficientes, marcadas una a una.

Parte	Qué es
Prueba tu nivel	50 preguntas, con su hoja de respuestas, sus soluciones y «Tu resultado»: por dónde empezar a estudiar.
Parte 1 · 72 tests por tema	Uno por cada tema que trae del programa oficial de la convocatoria, de 20 a 50 preguntas: 2.595 preguntas con sus soluciones explicadas y su casilla de aciertos.
Parte 2 · 2 simulacros de práctica	100 preguntas reales con un formato habitual de test; cada uno con su hoja de respuestas y sus soluciones.
Anexo de vigencia	Las normas del libro y de dónde se ha tomado su texto.

Consigue el libro completo

Escanea el código o pulsa la dirección: te lleva a la página del libro en oposicionesexpress.com, donde lo compras y lo descargas al momento en PDF. Pago único.

oposicionesexpress.com/Test-Letrada-o-asesor-a-juridica-o-Universidad-Publica-de-Navarra-A1.html