



Laboral

Abril 2022

1. De acuerdo con la Orden PCM/121/2022, de 24 de febrero, que modificó el apartado 1 de la D.T. 2.ª de la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2021, las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en la citada orden respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de septiembre de 2021, se hubieran efectuado ¿En qué plazo podrán ser ingresadas sin recargo?

a) El 30 de junio de 2022.

b) El 15 de julio de 2022.

c) El 1 de septiembre de 2022.

2. Una vez acordada por la Comisión de Salud Pública la eliminación de la recomendación de cuarentena a todos los contactos estrechos de un positivo a nivel comunitario sin excepción, se esté o no vacunado ¿se deben emitir partes de baja por incapacidad temporal por contacto/sospecha de exposición COVID19?

a) No, desde el 01-05-2022.

b) No, desde el 04-03-2022.

c) Si, en determinados casos.

3. El contenido de un contrato temporal ¿En qué plazo se debe comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)?

a) En el plazo de los 7 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas.

b) En el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas.

c) En el plazo de los 15 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas.

4. Los contratos para la formación en alternancia cuando la plantilla de la empresa sea igual o mayor de 250 trabajadores ¿Qué incentivo tiene?

a) Una reducción del 75% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

b) Una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 90% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

c) Una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 75% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.



5. El pago de las prestaciones por parte del SEPE ¿En qué día se produce?

- a) El día 10 o, si es festivo, el siguiente día hábil de cada mes.
- b) El día 15 o, si es festivo, el siguiente día hábil de cada mes.
- c) El día 20 o, si es festivo, el siguiente día hábil de cada mes.

6. De acuerdo con la reforma laboral (Real Decreto Ley 32/2021) ¿Cuál es el Convenio Colectivo aplicable en la subcontratación de obras y servicio?

- a) El del sector de actividad de la contrata.
- b) El de la empresa subcontratada.
- c) El Convenio de Empresa.

7. Cuando se denuncia un Convenio Colectivo, si después de un año no se llega a acordar un nuevo Convenio Colectivo:

- a) Pierden su vigencia las cláusulas del Convenio denunciado.
- b) En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- c) Ninguna de las anteriores.

8. ¿Cuál es la retribución para el nuevo contrato de formación en alternancia celebrado a partir del 31-03-2022?

- a) La fijada por el convenio colectivo de aplicación y en su defecto no podrá ser inferior al 60% de la retribución fijada para un grupo profesional equivalente en el Convenio Colectivo durante el primer año y el 75% desde el segundo año.
- b) La fijada por el convenio colectivo de aplicación y en su defecto no podrá ser inferior al 50% de la retribución fijada para un grupo profesional equivalente en el Convenio Colectivo durante el primer año y el 65% desde el segundo año.
- c) La fijada por el convenio colectivo de aplicación y en su defecto no podrá ser inferior al 60% de la retribución fijada para un grupo profesional equivalente en el Convenio Colectivo.

9. Por lo que respecta a los contratos fijos discontinuos, los Convenios Colectivos Sectoriales -no así los de Empresa-, puedan fijar el plazo máximo de inactividad entre contrata, que a falta de regulación será:

- a) De 6 meses.
- b) De 4 meses.
- c) De 3 meses.



10. De acuerdo con el Tribunal Supremo cuando el matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge o persona en convivencia de hecho, se realice en un día no laborable:

a) La licencia podrá disfrutarse el primer día laborable tras la celebración de dicho matrimonio.

b) La licencia no podrá disfrutarse el primer día laborable tras la celebración de dicho matrimonio.

c) Si el día del hecho causante es un día no laborable el trabajador no tiene derecho a disfrutar del día de licencia el primer día laborable que suceda al día del hecho causante.