

EXAMEN FOL

EL EXAMEN SE COMPONE DE 60 PREGUNTAS TIPO TEST DE OPCIÓN MÚLTIPLE EN LA QUE SE DEBERÁ ELEGIR UNA Y SOLO UNA RESPUESTA CORRECTA.
TODAS LAS PREGUNTAS TIENEN EL MISMO VALOR: 0,166 PUNTOS
EXISTE UN COEFICIENTE REDUCTOR: POR CADA 2 PREGUNTAS INCORRECTAS SE RESTARÁ UNA CORRECTA. LAS PREGUNTAS NO CONTESTADAS, NO RESTAN, NI SUMAN.

1.El derecho laboral regula los trabajos que realizan las personas y que reúnan las siguientes características:

- a) Voluntariedad, dependencia, personal, por cuenta ajena y retribuida
- b) Dependencia y ajeneidad, remunerada, voluntariedad
- c) Retribución y voluntariedad, ajeneidad, dependiente, remunerada
- d) Por cuenta propia, Retribuida, ajeneidad, dependiente, personal.

2.¿En virtud de qué principio los contratos no pueden empeorar las condiciones establecidas en los convenios colectivos?:

- a) Principio de norma mínima
- b) Principio de condición más beneficiosa
- c) Principio de norma más favorable
- d) Principio de irrenunciabilidad de derechos

3. Señala cuál de las siguientes NO se consideran RELACIONES LABORABLES:

- a) Deportistas profesionales
- b) Trabajadores al servicio del hogar familiar
- c) Autónomos
- d) Funcionarios

4. Los trabajadores pueden desobedecer las órdenes del empresario...

- a) Si son peligrosas y suponen un grave riesgo para la salud
- b) Cuando son ilegales.
- c) Cuando afecten a su vida privada
- d) Las tres respuestas son verdaderas

5. Los menores de edad:

- a) Pueden trabajar desde los 16 años con el consentimiento de sus padres o tutores.
- b) Pueden trabajar desde los 17 años sin necesidad de consentimiento
- c) No pueden trabajar en ningún sector profesional salvo en hostelería
- d) Todas las afirmaciones anteriores son correctas

6. Durante el período de prueba de un contrato los empresarios

- a) Podrán extinguir los contratos de los empleados preavisándolos con 15 días.
- b) Podrán extinguir los contratos de los empleados sin necesidad de alegar causa
- c) No podrán extinguir los contratos, puesto que el trabajador aún no está definitivamente incorporado en la empresa.
- d) No podrán extinguir los contratos sin alegar una razón que justifique la medida.

7. La finalización de un contrato por obra o servicio determinado, si su duración es superior a un año, debe comunicarse con:
- Con 15 días de antelación
 - 12 días de antelación
 - 30 días de antelación
 - 13 días de antelación
8. La duración máxima de un contrato eventual por circunstancias de la producción será de:
- Dos años.
 - No tiene duración máxima
 - Seis meses dentro de un período de 1 año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de 12 meses dentro de un período de 18 meses
 - Ocho meses dentro de un período de un año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de 12 meses dentro de un período de 18 meses
9. El contrato de interinidad, cuando se realice para cubrir temporalmente un puesto mientras se lleva a cabo el proceso de selección, tiene una duración máxima de:
- Un mes
 - Tres meses
 - Dos meses
 - Cinco meses.
10. La duración máxima de un contrato en prácticas es de:
- Seis meses
 - Dos años
 - Dos meses.
 - Cinco meses
11. Se podrá pactar la realización de horas complementarias en contratos a tiempo parcial en los que la jornada de trabajo no sea inferior a...
- Diez horas semanales en cómputo anual.
 - Quince horas semanales en cómputo anual
 - Treinta horas semanales en cómputo anual
12. En relación a los trabajadores contratados por la ETT, indica qué afirmación es verdadera
- La retribución la abona la ETT.
 - El poder sancionador corresponde a la ETT
 - La vigilancia de la salud la realiza la ETT
 - Todas las opciones son verdaderas
13. Indica cuál es el promedio de la jornada máxima semanal
- 35 hs.
 - 40 hs. en cómputo anual
 - 30 hs.
 - 40 hs.

14. El empresario puede distribuir la jornada laboral de forma irregular a lo largo del año en un porcentaje máximo del:

- a) 15 %
- b) 10%
- c) 20%
- d) 5%

15. La jornada máxima diaria para los mayores de edad es de:

- a) 10hs.
- b) 8hs.
- c) 9hs
- d) 12hs.

16. Si se compensan las Horas Extraordinarias por tiempo de descanso, en qué período podrá disfrutarlo el trabajador:

- a) En los 2 meses siguientes.
- b) En los 12 meses siguientes.
- c) En los 6 meses siguientes.
- d) En los 4 meses siguientes.

17. Se considera trabajador nocturno aquel que trabaje:

- a) De 10 de la noche a las 7 de la mañana.
- b) Tres horas en jornada de noche.
- c) De 10 de la noche a las 6 de la mañana
- d) Cuatro horas en jornada de noche.

18. El descanso semanal mínimo para los mayores de edad es de:

- a) Dos días.
- b) Tres días.
- c) Un día y medio.
- d) Un día y medio hábil.

19. Indica el límite mínimo que debe mediar entre el final de una jornada y el comienzo del siguiente:

- a) Seis horas
- b) Diez horas
- c) Doce horas
- d) Todas son incorrectas

20. La duración mínima de las vacaciones debe ser:

- a) Quince días.
- b) Treinta días naturales.
- c) Un mes.
- d) Treinta días hábiles.

21. ¿Qué formas deben tener los contratos de trabajo por regla general?
- a) Escrita y Verbal
 - b) Escrita
 - c) Verbal
22. ¿Qué modalidades de contrato permite la ley que se celebren de forma verbal?
- a) Todos los contratos de trabajo pueden celebrarse de forma verbal
 - b) Sólo los contratos temporales de breve duración
 - c) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción de duración inferior a 4 semanas
 - d) Los contratos en prácticas
23. ¿Durante cuánto tiempo ha de haber estado contratado un trabajador encadenando contratos temporales para que adquiera la condición de fijo?
- a) 24 meses
 - b) Más de 24 meses
 - c) 30 meses
 - d) El encadenamiento de contratos temporales no conlleva la adquisición de la condición de fijo
24. Lucía ha estado contratada en prácticas durante un año. Cuando finaliza su contrato nadie le dice nada y ella sigue trabajando como hasta entonces. ¿Qué ocurre?
- a) Su relación laboral ha finalizado y situación es precaria
 - b) Su relación laboral se prorroga hasta la duración máxima del contrato en prácticas
 - c) Pasa a considerarse trabajadora fija
25. En verano las ventas aumentan considerablemente en una heladería ¿Qué modalidad contractual sería la más adecuada para contratar a personal de apoyo durante el período estival?
- a) Contrato indefinido a tiempo parcial
 - b) Contrato de interinidad
 - c) Contrato eventual por circunstancias de la producción
 - d) Contrato de relevo
26. Un trabajador al que se le cambia de funciones a otro grupo profesional inferior
- a) Es una movilidad dentro del grupo profesional, y no requiere causas organizativas o técnicas
 - b) Es una movilidad fuera del grupo profesional descendente, podrá ser solo de forma temporal
 - c) Movilidad fuera del grupo profesional descendente, la cual podrá ser solo de forma indefinida

27. El traslado se caracteriza porque

- a) Implica un cambio de centro de trabajo que conlleva cambio de residencia del trabajador.
- b) Es definitivo, en el sentido de que el trabajador está trasladado más de un año
- c) El trabajador tiene la opción de extinguir el contrato con 20 días de indemnización por año trabajado
- d) Todas son correctas

28. Si a un trabajador la empresa le modifica su horario de trabajo pactado en el contrato, se trata de:

- a) Una movilidad funcional fuera del grupo profesional.
- b) Una modificación sustancial del contrato, la cual requiere que existan unas causas objetivas por parte de la empresa
- c) Una modificación sustancial del contrato donde el trabajador solo puede aceptar o recurrir.

29. Indica cuál de las siguientes situaciones es causa de suspensión del contrato de trabajo:

- a) Ejercicio de cargo público representativo.
- b) Incapacidad temporal de un trabajador.
- c) Maternidad.
- d) Todas las respuestas son verdaderas

30. En la excedencia por cuidado de hijos

- a) Se solicita por tener un menor de 3 años.
- b) Empieza a contar desde el nacimiento del hijo.
- c) Se le reserva su puesto solo durante los primeros años.

31. No habrá indemnización cuando el despido sea:

- a) Procedente.
- b) Por causas objetivas.
- c) Disciplinario

32. Si un trabajador desea dejar de trabajar en una empresa

- a) Es imposible, ha firmado un contrato y debe cumplirlo
- b) Debería preavisar siempre con 15 días de antelación, la empresa le podrá descontar los días de preaviso incumplidos.
- c) Debería preavisar con los días de antelación que señale el convenio.

33. Si una empresa lleva 4 meses sin pagar a los trabajadores, estos podrán...

- a) Extinguir el contrato y pedir a la empresa una indemnización de 20 días por año trabajado.
- b) Presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social y mientras no haya sentencia irán a trabajar

c) Preavisar con 15 días de antelación y así cobrar la indemnización.

34. Un trabajador que quiere reclamar un despido:

- a) Deberá ir al Juzgado de lo Social directamente en el plazo de 20 días hábiles
- b) Acudir al SMAC y esperar a que se resuelva el caso y, si no le dan la razón, ya podrá reclamar al Juzgado
- c) Acudirá primero al SMAC, si a los 15 días no le llaman para conciliar se reanudará el cómputo de los días que le falten hasta completar los 20 días hábiles para ir al Juzgado de lo Social.

35. Un empresario justifica el despido de sus trabajadores, por el descenso de la demanda de sus productos respecto a los de la competencia está alegando

- a) Causas productivas
- b) Causas económicas
- c) Una causa técnica de despido

36. No se cobrará en el finiquito por despido procedente por causas objetivas

- a) Las vacaciones pendientes de disfrutar del trabajador.
- b) Los salarios pendientes de cobrar por el tiempo trabajado.
- c) Una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 720 días

37. Si un trabajador falta a su trabajo, puede ser despedido mediante despido disciplinario siempre que las faltas

- a) Sean repetidas.
- b) Sean repetidas y estén injustificadas
- c) Puede despedirle con una sola falta injustificada
- d) Todas las respuestas son verdaderas.

38. La falta de adaptación de un trabajador a las modificaciones introducidas en su puesto de trabajo es causa de:

- a) Despido disciplinario.
- b) Despido por causas objetivas.
- c) Despido colectivo.
- d) No es causa de despido

39. Simular una enfermedad puede ser causa de:

- a) Despido disciplinario, al tratarse de una transgresión de la buena fe.
- b) Despido por causas objetivas.
- c) No es causa de despido ni sanción.
- d) Solo puede ser sancionado con una amonestación.

40. El plazo que tiene el trabajador para impugnar un despido con el que no está de acuerdo es de:

- a) Quince días hábiles.

- b) Veinte días hábiles.
- c) Veinte días naturales
- d) No hay ningún plazo

41. Si el Juzgado de lo Social dicta que el despido es improcedente porque no existen motivos legales, ¿qué opciones tiene la empresa?

- a) Pagar la indemnización de 33 días por año o readmitir al trabajador y pagar salarios de tramitación.
- b) Sólo cabe la opción de readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.
- c) Pagar la indemnización de 20 días por año+ los salarios de tramitación, o bien readmitirlo.

42. La extinción del contrato genera para el trabajador el derecho a que el empresario

- a) Tramite el desempleo siempre al trabajador
- b) Le indemnice con 33 días de salario por año
- c) Le entregue la liquidación y el finiquito

43. En el despido por causas objetivas

- a) Los trabajadores no recibirán una carta de despido ya que se les comunica a través del E.R.E.
- b) Ser preavisados con 20 días de antelación, si no recibirán de salario días de preaviso incumplido
- c) Se entregará al trabajador una indemnización de 20 días por año con un tope de 360 días.

44. Un trabajador recibe una comunicación de su empresa el 15 de mayo, en la que se le notifica que, a partir del día 16 de junio, su turno, que hasta ahora venía siendo de mañana, pasará a ser de tarde, debido a la necesidad de reorganizar el departamento para lograr un reparto más equitativo de la carga de trabajo entre todos los turnos. ¿Qué derechos tiene?

- a) Impugnar la decisión del empresario
- b) Aceptar la modificación sustancial de sus condiciones laborales
- c) Solicitar la extinción de su relación laboral con derecho a una indemnización de 20 días
- d) Todas son correctas

45. Una trabajadora quiere solicitar la excedencia para estudiar inglés y quiere saber: a) qué requisitos ha de cumplir.

- a) Ninguno, es un derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores
- b) Tener una antigüedad en la empresa de 1 año
- c) Haber transcurrido, al menos 4 años desde la última vez que la solicitó
- d) La 2 y 3 son correctas

46. ¿Qué ley sienta las bases normativas en España en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores?

- a) La Constitución española de 1978
- b) El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015
- c) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995
- d) La Directiva europea de Salud y seguridad en el Trabajo de 1989

47. ¿Qué tipo de daños puede sufrir un trabajador derivados de las condiciones laborales?

- a) Ninguno porque las condiciones laborales deben ser seguras
- b) Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales
- c) Accidentes de trabajo, enfermedades Profesionales y Daños Psicosociales

48. ¿Cuál es el primer principio de la acción Preventiva?

- a) Prevenir los riesgos laborales
- b) Evaluar los riesgos presentes en el trabajo
- c) Eliminar los riesgos que se puedan

49. ¿Cómo se llaman los representantes de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad?

- a) Delegados de Prevención
- b) Delegados de Personal
- c) Delegados sindicales

50. ¿Qué órgano público vigila y controla el cumplimiento de la normativa laboral y de Prevención de Riesgos Laborales?

- a) La Seguridad Social
- b) La inspección de trabajo
- c) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral
- d) La OMS

51. ¿Cómo se llama el órgano colegiado y paritario formado por delegados de prevención y por el empresario en empresas que cuentan con 50 ó más trabajadores?

- a) EL comité de empresa
- b) El Comité de Salud y Seguridad
- c) La Sección Sindical
- d) Los Servicios de prevención

52. Facilitar EPI,s a los trabajadores es una MEDIDA

- a) Preventiva
- b) Protección

53. Un trabajador quiere conocer qué derechos tiene en materia de seguridad y salud en el trabajo ¿Qué ley ha de consultar?

- a) La Constitución
- b) El Estatuto de los Trabajadores
- c) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- d) Ninguna es correcta

54. ¿Qué organismo público realiza entre sus funciones actividades de formación, información y asistencia técnica en materia de Salud Laboral?

- a) La Seguridad Social
- b) La Inspección de Trabajo
- c) El INSHT
- d) El Ministerio de Trabajo

55. Como regla general, en relación con el derecho a la vigilancia periódica de la salud, los reconocimientos médicos son

- a) Voluntarios
- b) Obligatorios

56. ¿Cuál es el principio básico de los primeros auxilios?

- a) Socorrer, proteger, avisar
- b) Avisar, socorrer, proteger
- c) Proteger, avisar, socorrer

57. Colocaremos en Posición Lateral de Seguridad, a las víctimas de accidentes

- a) Que no respiren
- b) Que no tengan pulso
- c) Que estén inconscientes

58. ¿Qué tipo de empresas no pueden contratar un SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO?

- a) Todas
- b) Las que desarrollan simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo
- c) Las que legalmente están obligadas a tener un Servicio de Prevención Propio
- d) Otra

59. Calcula la indemnización de la liquidación de un contrato eventual por circunstancias de la producción que comenzó el 1 Enero de 2020 y terminó el 29 de Febrero de 2020. Las condiciones laborales son: Salario Base de 930 € Plus Convenio de 270 € Cobra dos pagas extras al año de Salario Base cada una. La indemnización por finalización de Contrato es de 12 días de salario por año trabajado

- a) 41,26€
- b) 82,06
- c) 82,5

60. Ignacio es administrativo en una gestoría. Tiene un contrato en prácticas, que se le acabó el 20/04/2020. Sus retribuciones son de salario base 1200€ y de complemento de antigüedad 200€, tiene derecho a 2 pagas extraordinarias de 1200€ cada una, de devengo semestral en julio y Navidad. Tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones al año que todavía no ha disfrutado de ellas. Calcula la cantidad que se ha de liquidar.

- a) 3600 € brutos (Salario del mes + Paga extra + Paga de Vacaciones)
- b) 2094,86 € Brutos (Salario del mes + Parte proporcional Paga extra + Parte P de Vacaciones)
- c) 3600€ netos (Salario del mes + Paga extra + Paga de Vacaciones)

