

Material: Ninguno. No se permite la utilización del programa.

Duración del examen: una hora y media.

PRIMERA PARTE: conteste en la hoja de respuestas al examen test. Debe elegir únicamente una respuesta por pregunta. Cada pregunta acertada puntúa 1 punto; cada pregunta errónea descuenta 0,5 puntos. Las preguntas no contestadas no puntúan. Si selecciona dos respuestas, no se tendrá en cuenta ninguna. La puntuación máxima de esta parte es de 10 puntos.

No tiene que entregar la hoja con el enunciado de las preguntas del test.

La SEGUNDA PARTE del examen consiste en 1 pregunta del programa a desarrollar de las 2 preguntas propuestas. Elija 1 de las 2 preguntas y desarróllela en las hojas de examen que libremente quiera utilizar. No conteste a las 2 preguntas de desarrollo. La puntuación máxima es igualmente de 10 puntos.

La calificación de la prueba presencial será la media de la primera (test) y de la segunda parte (desarrollo) del examen siempre que se hayan superado ambas partes con al menos 5 puntos. No obstante, para que se proceda a calificar la segunda parte será preciso haber obtenido una calificación de al menos 5 puntos en la primera.

PRIMERA PARTE: PREGUNTAS

1. En la legislación vigente se prohíbe la admisión al trabajo:

- a) A los menores de 18 años.
- b) A los menores de 15 años.
- c) A los menores de 16 años.

2. Si se pacta un período de prueba en el contrato de trabajo, deberá formalizarse:

- a) Siempre por escrito.
- b) De palabra o de forma escrita.
- c) Por escrito únicamente si supera los 15 días de duración.

3. La contratación de trabajadores puede realizarse:

- a) Únicamente de forma indefinida.
- b) De forma indefinida o temporal a voluntad de la empresa.
- c) De forma indefinida o temporal cuando concurren las causas temporales establecidas legalmente.

4) Un contrato por tiempo indefinido es aquel:

- a) En el que no se ha fijado una fecha exacta para la finalización del contrato, pero se sabe que la relación laboral va a durar un plazo de tiempo determinado.
- b) En el que el trabajador no puede ser despedido.
- c) En el que no se ha fijado una fecha determinada para su finalización.

5. Señale cuál de las siguientes circunstancias no puede dar lugar a la celebración de un contrato de duración determinada:

- a) Sustituir a un trabajador que se encuentra participando en una huelga.
- b) Atender al incremento en el volumen de ventas de un centro comercial durante el período navideño.
- c) Sustituir a una trabajadora que se encuentra en situación de baja por maternidad.

6. El descanso mínimo diario, que establece el Estatuto de los Trabajadores, es de:

- a) 8 horas.
- b) 12 horas.
- c) 9 horas.

7. Con carácter general, para los trabajadores mayores de 18 años, el descanso mínimo semanal, que establece el Estatuto de los Trabajadores, es de:

- a) 24 horas ininterrumpidas.
- b) 48 horas ininterrumpidas.
- c) 36 horas ininterrumpidas.

8. Entre las causas que justifican el despido por causas objetivas, se encuentran:

- a) La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida.
- b) Las ofensas verbales o físicas al empresario.
- c) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

9. Entre las causas, que justifican el despido disciplinario del trabajador, se encuentran:

- a) La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida.
- b) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- c) La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

10. La comunicación del despido disciplinario se realizará:

- a) Verbalmente.
- b) Por escrito.
- c) Verbalmente o por escrito.

SEGUNDA PARTE: Elija 1 de estas 2 preguntas propuestas. Puede desarrollarla en cuantas hojas quiera. Empiece su respuesta en esta hoja.

- **Las libertades de expresión e información [Capítulo 2 (“El trabajador y sus derechos y deberes”), II, 4].**
- **Efectos del ejercicio del derecho de huelga [Capítulo 13 (“Huelga, cierre patronal y proceso de conflicto colectivo”), VII].**