



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PRUEBA FORMA B

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
PROCESO DE SELECCIÓN
JEFATURAS DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO

27/03/2012



PRUEBA FORMA B

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS **PROCESO DE SELECCIÓN** **JEFATURAS DE INSPECCION DEL TRABAJO**

FISCALIZACION

1.- En caso de que se produzca un accidente grave o fatal, la reanudación de faenas autosuspendidas podrá ser decretada por:

- a) Servicios fiscalizadores de higiene y seguridad
- b) La Inspección del Trabajo
- c) La Secretaría Regional Ministerial de Salud
- d) Alternativas a) y b)
- e) Alternativas b) y c)

2.- Cuando en el DTPlus, no se ingresa la rebaja de multa dispuesta en la Resolución que resuelve una reconsideración administrativa de multa, y el empleador ha pagado la multa conforme a la rebaja, se registrará el pago por el total de la multa originariamente cursada no obstante que el monto pagado es inferior, de esta forma, el procedimiento para corregir esta situación es:

- a) Registrar en el sistema que la multa se encuentra en estado de pagada, dejando constancia del monto pagado
- b) Registrar en el sistema que la multa fue rebajada y pagada
- c) Devolver el egreso de la comisión, eliminar la multa, ingresar nuevamente la multa, la solicitud de reconsideración, la resolución que resuelve la reconsideración y el pago
- d) Devolver el egreso de la comisión, ingresar la solicitud de reconsideración, la resolución que resuelve la reconsideración y el pago
- e) Solicitar al Jefe de la Unidad de Fiscalización que corrija el sistema pues sólo él tiene los privilegios para modificar los datos ya ingresados al DTPlus

3.- Los procedimientos extraordinarios de fiscalización tienen por finalidad:

- a) Detectar infracciones y cursar las multas correspondientes con carácter de urgente.
- b) Obtener información que sirva de base para la elaboración de informe de fiscalización destinado a apoyar, orientar o sustentar el ejercicio de alguna otra competencia administrativa o judicial
- c) Detectar infracciones por afectación de derechos fundamentales
- d) Obtener información que sirva de base para la elaboración de un programa de fiscalización para un determinado sector
- e) Obtener información para la elaboración de estadísticas que sirvan de base para actualizaciones del tipificador infraccional

4.- Se consideran trabajos pesados:

- I. Los que ejecutan sometidos habitualmente a temperaturas excesivamente altas o bajas.
- II. Los que se ejecutan principalmente en horario nocturno.
- III. Las labores subterráneas o submarinas.
- IV. Los que se desarrollan en alturas superiores a 3.000 metros sobre el nivel del mar.

La(las) alternativas correctas son:

- a) I, II y III
- b) II, III y IV
- c) I y III
- d) II y IV
- e) I, II, III y IV

5.- Para que una solicitud de reconsideración de multa sea considerada admisible es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que se haya presentado dentro de plazo legal, que se trate del primer ejercicio del derecho de reconsideración y que se haya consignado el tercio del monto de la multa en la Tesorería General de la República
- b) Que se haya presentado dentro de plazo legal, que se trate del primer ejercicio del derecho de reconsideración y que no exista reclamación judicial de la multa
- c) Que se haya presentado dentro de plazo legal y que no se haya interpuesto reclamación judicial de la multa
- d) Que se haya interpuesto dentro de plazo y en el formulario especial dispuesto por la Dirección del Trabajo –F10-
- e) Que se haya interpuesto dentro de plazo y exclusivamente en la Inspección a la pertenece el fiscalizador que cursó la multa

6.- La rebaja del monto de la multa, cuando empleador acredite haber corregido la infracción dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución de multa será:

- a) En un 50% si es una micro y pequeña empresa
- b) En un 60% si es una micro y pequeña empresa
- c) En un 70% si es una micro y pequeña empresa
- d) En un 80% si es una micro y pequeña empresa
- e) En un 90% si es una micro y pequeña empresa

7.- La empresa principal será solidariamente responsable de:

- a) Las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral
- b) Sólo de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores

- c) Sólo las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral
- d) Sólo responde en forma subsidiaria
- e) Ninguna de las anteriores

8.- Las empresas de servicios transitorios, no podrán ser:

- I. Matrices, ligadas, coligadas o relacionadas con las empresas usuarias que contraten sus servicios.
- II. Tener interés directo o indirecto con las empresas usuarias que contraten sus servicios.
- III. Participación o relación societaria de ningún tipo con las empresas usuarias que contraten sus servicios.

- a) I y II
- b) I y III
- c) II y III
- d) I, II y III
- e) Ninguna de las anteriores

9.- No se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- I. Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria.
- II. Para reemplazar trabajadores que han declarado la huelga legal en procesos de negociación colectiva.
- III. Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.
- IV. Para proyectos nuevos y específicos de la usuaria.

La(s) alternativas correctas son:

- a) I, III y IV
- b) II, III y IV
- c) I, II y III
- d) III y IV
- e) I, II, III y IV

10.- La centralización de documentación, procede tratándose de:

- a) Cualquier documentación que derive de las relaciones de trabajo
- b) Documentación referidas a contratos de trabajo y finiquitos
- c) Documentación que derive de las relaciones de trabajo y las referidas a contratos de trabajo y finiquito
- d) Documentación que derive de las relaciones de trabajo y las referidas a contratos de trabajo y finiquito, excluido el registro control de asistencia

e) Documentación que derive de las relaciones de trabajo, salvo el registro control de asistencia

11.- Las etapas básicas del Procedimiento General de Fiscalización son las siguientes:

I.- Activación

II.- Visita Inspectiva

III.- Revisión Documental

IV.- Preparación del cometido

V.- Trámites posteriores

a) I, II y III

b) I, II, IV

c) I, II, III y V

d) I, II y V

e) Ninguna de las anteriores

12.- Si se detecta una infracción por suspensión ilegal de trabajador aforado, en el caso que no se allane el empleador y corresponda a una primera fiscalización, se cursarán multas correspondientes a:

a) Separación ilegal del trabajador

b) Separación ilegal del trabajador y las inherentes al considerarse vigente el contrato

c) Las correspondientes a infracciones producidas al considerarse vigente el contrato

d) No se cursarán multas administrativas sólo se dispondrá una refiscalización

e) Las correspondientes a infracciones producidas al considerarse vigente el contrato, derivando los antecedentes a los tribunales de justicia

13.- Son requisitos para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, los siguientes:

I. Solicitud escrita del empleador.

II. Acuerdo de los trabajadores, si los hubiere.

III. Que se haya constatado mediante fiscalización que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema que se solicita.

IV. Que no se puedan aplicar lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo.

Las alternativas correctas son:

- a) I, II y III
- b) II, III y IV
- c) Sólo I y II
- d) Sólo III y IV
- e) I, II, III y IV

14.- El procedimiento especial de fiscalización para MYPE contemplado en la Circular Nº 10, de 19 de enero de 2009, del Departamento de Inspección, no se aplica frente a denuncias de:

- a) Fuero, trabajo de menores, normas a seguridad y salud en el trabajo cuyas infracciones ameritan suspensión de la obra o faena, accidentes de trabajo, reemplazo y/o reintegro ilegal de trabajadores en huelga, y en general respecto de todas aquellas materias que no son posible de corregir otorgando plazo
- b) Fuero, normas a seguridad y salud en el trabajo cuyas infracciones ameritan suspensión de la obra o faena, reemplazo y/o reintegro ilegal de trabajadores en huelga
- c) Trabajo de menores, normas a seguridad y salud en el trabajo cuyas infracciones ameritan suspensión de la obra o faena, accidentes de trabajo, reemplazo y/o reintegro ilegal de trabajadores en huelga, y en general respecto de todas aquellas materias que no son posible de corregir otorgando plazo
- d) Sólo respecto de aquellas materias que no son posible de corregir otorgando plazo
- e) Fuero, trabajo de menores, normas a seguridad y salud en el trabajo cuyas infracciones ameritan suspensión de la obra o faena, accidentes de trabajo y en general respecto de todas aquellas materias que no son posible de corregir otorgando plazo

15.- Por regla general, el plazo que se puede otorgar para la corrección de infracciones detectadas a MYPES:

- a) De 2 días hábiles
- b) De 2 a 5 días hábiles
- c) De 2 a 7 días corridos
- d) De 2 a 7 días hábiles
- e) De 2 a 7 días hábiles pudiendo otorgarse prórroga hasta por un plazo máximo de 10 días, cuando existan motivos fundados para ello.

RELACIONES LABORALES

16.- La sustitución de multa por la asistencia a un programa de capacitación dictado por la Dirección del Trabajo, es un beneficio establecido para:

- a) El empleador sancionado que tuviere contratados nueve o menos trabajadores
- b) El empleador sancionado que tuviere contratados menos de 50 trabajadores
- c) Todo empleador sancionado, siempre que se trate de un microempresario y que lo solicite no más de dos veces al año
- d) Todo empleador sancionado, con tal que no se trate de un reincidente
- e) Sólo puede acceder a ese beneficio el empleador que ha sido certificado en el Programa de Buenas Prácticas Laborales

17.- El número de directores con fuero de un sindicato de empresa, dice relación con:

- a) El número total de trabajadores de la empresa
- b) El número de socios de la organización
- c) El número de socios con las cuotas al día
- d) El número de socios con más de 6 meses de antigüedad en la empresa
- e) El número indicado en el estatuto que rige al sindicato

18.- Un acta final de acuerdo en Mediación Laboral por tutela laboral, debe contener como información mínima, lo siguiente:

- I. Identificación precisa de las partes en conflicto y su representación.
- II. Forma, plazo y responsable del cumplimiento de los acuerdos.
- III. Efectos del incumplimiento.
- IV. Acuerdos y medidas reparatorias.

- a) Sólo I
- b) Sólo II
- c) I y II
- d) I y III
- e) Todas las anteriores

19.- Una de las características que a continuación se señalan, no corresponde a las de mediación en tutela de Derechos Fundamentales:

- a) Es obligatoria; fue establecida por ley
- b) No hay plazos para la actuación del mediador
- c) Es una etapa en el procedimiento de tutela
- d) Existe un informe previo que constató la vulneración
- e) Todas las anteriores

20.- En el evento que le haya sido solicitado a la Inspección donde usted trabaja que se pronuncie respecto a si una empresa puede o no contratar reemplazantes desde el primer día, y verifica que la misma no tiene instrumento colectivo vigente, indique cuales serían los supuestos que deben concurrir para que pudiese contratar reemplazantes desde el primer día:

- a) Cumplir con los requisitos de forma y anticipación del inciso tercero del artículo 372, y ofrecer el bono de reemplazo
- b) Cumplir con los requisitos de forma y anticipación del inciso tercero del artículo 372, ofrecer el bono de reemplazo y los mismos beneficios que los trabajadores tienen en sus contratos individuales más un reajustabilidad igual al 100% de la variación del IPC durante la vigencia del contrato excluidos los 12 últimos meses

- c) Cumplir con los requisitos de forma y anticipación del inciso tercero del artículo 372, ofrecer el bono de reemplazo y una reajustabilidad igual al 100% de la variación del IPC durante la vigencia del contrato excluidos los 12 últimos meses
- d) Ofrecer el bono de reemplazo y los mismos beneficios que los trabajadores tienen en sus contratos individuales más un reajustabilidad igual al 100% de la variación del IPC durante la vigencia del contrato excluidos los 12 últimos meses
- e) Dado que ha entregado la respuesta en tiempo y forma, es suficiente antecedente para que proceda el reemplazo

21.- Cuando le es solicitado ministro de fe para presenciar una votación de última oferta, usted tiene que:

- a) Verificar que el documento que esté depositado en la Inspección fue entregado a la Comisión negociadora y depositado dentro de plazo en la Inspección
- b) Verificar que previamente se haya depositado la respuesta
- c) Verificar que el documento que esté depositado en la Inspección fue entregado a la Comisión negociadora y depositado dentro de plazo en la Inspección y que fue debidamente publicitado
- d) Verificar que el documento que esté depositado en la Inspección fue entregado a la Comisión negociadora y depositado dentro de plazo en la Inspección, que fue debidamente publicitado y que cumple con los requisitos del 381
- e) Verificar que el documento que esté depositado en la Inspección fue entregado a la Comisión negociadora dentro de plazo, y que fue debidamente publicitado

22.- A la Inspección ha concurrido una comisión negociadora de un proceso que se encuentra en huelga a efectos de solicitar se fiscalice el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, ellos ya habían pedido con anterioridad que se verificara el cumplimiento del artículo 381. ¿Qué antecedentes verificaría usted y cuál sería la decisión que adoptaría?, seleccione la alternativa correcta:

- a) No verificaría antecedente alguno, les tomaría la denuncia y pediría que fuera un fiscalizador con Carabineros para sacar a los reemplazantes ilegales
- b) Verificaría que el empleador no está facultado para reemplazar los trabajadores en huelga mediante el Oficio en que se les informo a las partes al respecto, les tomaría la denuncia y pediría que fuera un fiscalizador indicándole que debe ir con Carabineros para sacar a los reemplazantes ilegales
- c) Les tomaría un acta y les informaría a los trabajadores cual es el procedimiento vigente para esta materia, indicándoles que antes de tomarles la denuncia debe verificarse si es admisible o no
- d) Verificaría la conclusión a la cual se llegó en el oficio enviado a las partes. Si en éste se concluyó que el empleador no puede reemplazar, le solicitaría al(la) abogado(a) de la Inspección que tomara la denuncia por vulneración a los derechos fundamentales, además les informaría a los trabajadores cual es el procedimiento vigente para esta materia
- e) No verificaría antecedente alguno, les tomaría la denuncia y pediría que fuera un fiscalizador indicándole que, en caso de constatar reemplazos, debe sancionar en forma inmediata al empleador

23.- Es importante que Ud., conozca la conflictividad que pudiera suscitarse en su ámbito territorial, para ello, debe conocer, entre otros aspectos:

- a) Los procesos de negociación colectiva que tendrán lugar durante el año y su correspondiente historia
- b) Las denuncias formuladas por dirigentes respecto de infracciones reiteradas de las normas laborales por parte de una empresa
- c) La opinión de los encargados tanto de R.R.L.L. como de Inspectivo, para cuyo efecto es necesario que en las reuniones periódicas de coordinación, uno de los temas a abordar sea este, proponiendo alternativas para anticiparse al conflicto
- d) Los despidos o contrataciones masivas, por el término de una faena o la llegada de una nueva a su jurisdicción
- e) Todas las anteriores

24.- Los dirigentes del Sindicato de empresa Nieve Eterna son nuevos, ellos no participaron directamente en la negociación que se llevó a cabo con la empresa hace 3 años atrás. No tienen copia del instrumento colectivo, por lo cual recuerdan vagamente la fecha de término del mismo y por ello han acudido a la Inspección a consultar cuando tendrían que presentar su proyecto de contrato colectivo. Usted busca en el Sirela y corrobora los datos que están ingresados en el sistema con el Contrato colectivo, encontrando que ése vence el 30/06/11.

A partir de la fecha señalada, en base al calendario que se incluye, seleccione la alternativa correcta con la respuesta que usted le daría a los dirigentes sindicales respecto al plazo que tendrían para presentar su proyecto:



- a) Del 17/05/11 al 22/05/11
- b) Del 16/05/11 al 23/05/11
- c) Del 16/05/11 al 21/05/11
- d) Del 16/05/11 al 20/05/11
- e) Del 16/05/11 al 22/05/11

25.- El SIRELA es un sistema informático que contiene bases de datos sobre:

- a) Organizaciones sindicales y registro de dirigentes
- b) Negociación colectiva
- c) Asociaciones de funcionarios
- d) Dirigentes de base y organizaciones superiores
- e) Todas las anteriores

26.- En el SIRELA se puede acceder a la búsqueda de una negociación colectiva, a través de:

- a) El RUT de la empresa
- b) Nº Registro Sindical único del Sindicato
- c) Alternativa a) o b)
- d) Alternativas a) y b)
- e) la clave respectiva

27.- En lo que se refiere a la emisión de Certificados del área de relaciones laborales, cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera:

- a) Los certificados donde conste parcial o totalmente el directorio de una organización sólo se pueden solicitar y emitir en la Inspección donde está registrada la organización
- b) La Inspección del Trabajo está obligada a entregar cualquier tipo de Certificado que le sean requeridos, por lo que si no figuran en el sistema hay que confeccionarlos en forma manual
- c) En el caso de la existencia de más de un directorio electo donde no se habían emitido certificados para ninguno de ellos, se emite un oficio que da cuenta de los antecedentes que obran en poder de la Inspección, sin indicar que alguno de los directorios es el vigente
- d) En el caso de la existencia de más de un directorio electo donde no se habían emitido certificados para ninguno de ellos, se emite un certificado que da cuenta de los antecedentes que obran en poder de la Inspección, sin indicar que alguno de los directorios es el vigente
- e) Los certificados se extienden a petición de cualquier interesado dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud

28.- ¿Qué significa gozar de fuero en materia de negociación colectiva?:

- a) Que todo trabajador con contrato indefinido, adscrito a un proyecto de contrato colectivo, en la negociación reglada, no podrá ser despedido sin previa autorización del tribunal competente
- b) Que todo trabajador adscrito al fuero, pierde sus prerrogativas para ejercer un cargo sindical y a la vez no puede ser despedido
- c) Que el trabajador adscrito no puede ser despedido durante a la negociación y hasta 6 meses después de la firma del contrato colectivo
- d) Que todo trabajador, independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral, no puede ser objeto de despido por las causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo

e) Todas las anteriores

29.- Ordene secuencialmente los siguientes contenidos de un acta de comparendo de conciliación:

I. Declaración de la parte reclamada y reconocimiento de materias reclamadas.

II. Revisión Documental.

III. Diálogos o Conciliación.

IV. Individualización de las partes.

V. Lugar, fecha y hora de la audiencia.

VI. Declaración de la parte reclamante y ratificación de conceptos o materias reclamadas.

VII. Acuerdo o términos del acuerdo.

- a) I, II, III, IV, V, VI y VII
- b) V, VI, II, III, I, IV y VII
- c) V, IV, VI, I, II, III y VII
- d) V, IV, I, II, VI, III y VII
- e) IV, V, I, VI, II, III y VII

30.- La forma de notificar de la Presentación de un reclamo y de la Citación a Comparendo de Conciliación es:

- I. Mediante carta certificada, en los términos del artículo 508 del Código del trabajo.
- II. Haciendo entrega a la persona que aparece a cargo del establecimiento respectivo y a su falta fijando un aviso en la puerta del mismo.
- III. Por intermedio de funcionario del servicio, quien en calidad de ministro de fe, entregará dicha citación en forma personal al empleador y de no ser esto posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio.
- IV. Mediante correo privado

- a) I, II y IV
- b) II y III
- c) I, III y IV
- d) I y III
- e) Ninguna de las anteriores

JURIDICO

31.- Cuál de las siguientes alternativas es correcta, respecto a la cesión de la madre al padre, de parte del permiso de postnatal parental:

- a) Si ambos padres son trabajadores, a elección de la madre, el padre podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la sexta semana, por el tiempo que ella indique
- b) El padre podrá ejercer el permiso postnatal parental desde la séptima semana del beneficio y tendrá derecho a subsidio, calculado en base al subsidio percibido por la madre
- c) El padre deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con treinta días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso bajo cualquiera de las dos modalidades, con copia a la Inspección del Trabajo competente y al empleador de la trabajadora
- d) El empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, con a lo menos de tres días de anticipación a la fecha en que se hará uso del permiso postnatal parental que aquél utilice
- e) Corresponderá al empleador de la madre trabajadora la obligación de continuar concediendo el beneficio de sala cuna a ésta, durante el lapso en que el padre no hace uso del permiso por encontrarse trabajando, cuando optó por ejercer el beneficio por la mitad de la jornada

32.- En contra de la sentencia definitiva que resuelve una reclamación judicial de multa procede:

- a) Recurso de apelación
- b) Recurso de unificación de jurisprudencia
- c) Recurso de nulidad
- d) Recurso de reposición
- e) Recurso de casación en la forma

33.- Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, sobre fuero maternal, se aplica el siguiente procedimiento judicial:

- a) Procedimiento Monitorio
- b) Procedimiento de aplicación general
- c) Procedimiento de Tutela laboral
- d) Procedimiento de Mínima Cuantía
- e) Procedimiento de reclamo.

34.- Las reclamaciones judiciales en contra de las resoluciones administrativas distintas de la multa y reconsideración de multa se tramitarán conforme al siguiente procedimiento:

- a) Procedimiento jerárquico
- b) Procedimiento de aplicación general
- c) Procedimiento de Tutela laboral

- d) Procedimiento de reclamación de multas
- e) Procedimiento Monitorio

35.- Señale el plazo en que se debe interponer la denuncia judicial de derechos fundamentales:

- a) El ejercicio de la acción judicial no se encuentra sujeta a plazo porque los derechos fundamentales son imprescriptibles
- b) 15 días corridos contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales. Plazo que se suspende en la forma señalada en el art. 168 del Código del trabajo
- c) 30 días hábiles contados desde que se produzcan la vulneración de derechos fundamentales. El que se suspende en la forma señalada en el art. 168 del Código del trabajo
- d) 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. El que se suspende en la forma señalada en el art. 168 del Código del trabajo
- e) 2 años contados desde que se produce la vulneración de derechos fundamentales

36.- Señale el plazo que, conforme al procedimiento de aplicación general, tiene la Inspección del Trabajo para efectuar la contestación de un reclamo judicial dirigido en su contra:

- a) A lo menos con quince días corridos de antelación a la celebración de la audiencia preparatoria
- b) A lo menos con cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria
- c) A lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia de juicio
- d) Al 5º día siguiente de notificado el reclamo judicial
- e) Contesta en la audiencia única de contestación, conciliación y prueba

37.- El empleador deberá deducir de las remuneraciones:

- a) Los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos
- b) Los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos y las cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas
- c) Los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos y las cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas
- d) Los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos y las sumas relativas al uso de herramientas, entrega de medicinas
- e) Los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos

públicos, arriendo de habitación, luz, entrega de agua y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos

38.- El pago de la gratificación procede:

- a) Cuando la empresa o los establecimientos mineros industriales comerciales o agrícolas y cooperativas obtienen utilidades o excedentes líquidos en su giro
- b) Cuando la empresa o los establecimientos mineros industriales comerciales o agrícolas y cooperativas persiguen fines de lucro y obtienen utilidades o excedentes líquidos en su giro
- c) Cuando la empresa o los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas y cooperativas persiguen fines de lucro, estén obligadas a llevar libros de contabilidad y obtienen utilidades o excedentes líquidos en su giro
- d) Cuando la empresa o los establecimientos mineros industriales comerciales o y cooperativas, estén obligadas a llevar libros de contabilidad y obtiene utilidades o excedentes líquidos en su giro
- e) Cuando el empleador obtiene utilidades liquidadas en su giro

39.- Se entiende que existe jornada pasiva de trabajo:

- a) Cuando el trabajador está a disposición del empleador sin ejecutar las labores convenidas en el contrato
- b) Cuando el trabajador dentro de la jornada ordinaria está a disposición del empleador sin realizar labor
- c) Cuando el trabajador dentro de la jornada ordinaria está a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le son imputables
- d) Cuando trabajador está a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables
- e) Cuando el trabajador se encuentre realizando labores que no son las principales para las que fue contratado

40.- El beneficio de semana corrida consiste:

- a) En el derecho a remuneración en dinero por los días domingo
- b) En el derecho a remuneración en dinero o en especies por los días domingo, festivos o descansos compensatorios, según corresponda
- c) En el derecho al pago de remuneración en dinero por los días domingo festivos o descansos compensatorios, según corresponda
- d) En el derecho al pago de remuneración en dinero por los días festivos o descansos compensatorios, según corresponda
- e) Ninguna de las anteriores

41.- Los contratos de trabajo de los docentes del sector particular subvencionado, en cuanto a su duración, pueden ser:

- a) Indefinidos y a plazo fijo
- b) Indefinidos, a plazo fijo y de reemplazo
- c) A plazo fijo y de reemplazo
- d) Indefinidos, a contrata y de reemplazo

e) Sólo a plazo fijo

42.- El contrato de reemplazo de los docentes del sector municipal dura:

- a) El período de ausencia del profesor reemplazado o uno inferior que acuerden las partes
- b) El período convenido por las partes, siempre que no exceda de seis meses
- c) Hasta un año laboral docente
- d) El período de ausencia del profesor reemplazado
- e) Un año calendario

43.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo del personal docente del sector particular subvencionado es de:

- a) 44 horas cronológicas semanales
- b) 48 horas cronológicas semanales
- c) 33 horas pedagógicas semanales
- d) 38 horas cronológicas semanales
- e) 44 horas pedagógicas semanales

44.- El feriado de los profesionales de la educación del sector municipal es:

- a) El período de interrupción de las actividades escolares, o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, según corresponda
- b) 15 días hábiles, en cualquier período del año
- c) 15 días hábiles en el período de interrupción de las actividades escolares
- d) El período de interrupción de las actividades escolares y las vacaciones de invierno y fiestas patrias
- e) 15 o 20 días hábiles, según corresponda, en cualquier período del año.

45.- Tienen derecho a feriado proporcional:

- a) Los docentes del sector municipal y particular subvencionado.
- b) Los docentes del sector particular pagado y técnico profesional del Decreto Ley N° 3.166
- c) Los docentes del sector municipal.
- d) Los docentes del sector particular pagado.
- e) Los docentes del sector particular pagado y subvencionado.

GESTION

46.- En el proceso de Planificación Estratégica Institucional, los centros de responsabilidad que definen sus objetivos estratégicos son:

- a) La Dirección del Trabajo, los departamentos operativos y Direcciones Regionales del Trabajo
- b) La Dirección del Trabajo, los departamentos operativos, los departamentos de apoyo y Direcciones Regionales del Trabajo

- c) El Ministerio del Trabajo y la Dirección del Trabajo
- d) La Dirección del Trabajo, los departamentos operativos, los departamentos de apoyo, Direcciones Regionales del Trabajo e Inspecciones
- e) La Dirección del Trabajo, los departamentos operativos, los departamentos de apoyo

47.- Cuáles de los siguientes productos o servicios, NO son declarados como productos estratégicos por la Dirección del Trabajo:

- a) Asistencia técnica laboral
- b) Dictámenes
- c) Defensa de Derechos Fundamentales
- d) Ministro de Fe
- e) Sistemas de prevención y resolución alternativa de conflictos

48.- Los resultados del proceso de control de gestión, sirven a las distintas autoridades del Servicio para:

- a) Controlar a sus funcionarios
- b) La toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos
- c) Considerarlo en el proceso SED
- d) Cambiar los indicadores de gestión en el transcurso del año
- e) Modificar las metas de gestión en el transcurso del año

49.- El producto estratégico "Fiscalización", es de responsabilidad del siguiente Departamento operativo:

- a) Departamento de Inspección
- b) Departamento de Gestión y Desarrollo
- c) Departamento de Relaciones Laborales
- d) Departamento de Recursos Humanos
- e) Ninguno de los anteriores

50.- La descripción siguiente: Es el pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma laboral, corresponde al siguiente producto estratégico:

- a) Fiscalización.
- b) Estudios Laborales.
- c) Sistema prevención y resolución administrativa de conflictos.
- d) Defensa de derechos fundamentales.
- e) Ninguno de los anteriores.

RECURSOS HUMANOS

51.- El 1er cuatrimestre comprende al Período Calificatorio:

- a) Desde el 01-05 al 31-08
- b) Desde el 01-01 al 30-04

- c) Desde el 01-08 al 30-11
- d) Desde el 01-09 al 31-12
- e) Ninguna de las anteriores

52.-El plazo para efectuar la Apelación a la calificación realizada por la Junta Calificadora es:

- a) Al ser notificado o dentro de los 5 días hábiles siguientes contados desde la fecha de la notificación
- b) Al ser notificado o dentro de los 5 días corridos siguientes contados desde la fecha de la notificación
- c) Al ser notificado o dentro de los 10 días hábiles siguientes contados desde la fecha de la notificación
- d) En cualquier fecha después de haber sido notificado
- e) Ninguna de las anteriores

53.-Quién elige a los Representantes del Personal?:

- a) Todo/as lo/as funcionario/as afectos a calificación
- b) Las Juntas Calificadoras
- c) Lo/s funcionario/s calidad jurídica de Planta
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

54.- Son Anotaciones de Demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que indique una conducta o desempeño funcionario reprochable. Entre ellas figuran aspectos tales como:

- a) El incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias
- b) Infracciones a las instrucciones y órdenes de servicio
- c) El no acatamiento de las prohibiciones contempladas en la Ley N° 18.834
- d) Los atrasos en la entrega de trabajos
- e) Todas las anteriores

55.- El funcionario podrá formular observaciones a la precalificación, contado desde su notificación, dentro del plazo de:

- a) Cinco días
- b) Diez días
- c) Ocho días
- d) Quince días
- e) Ninguna de las anteriores

56.- Los funcionarios públicos se encuentran impedidos de:

- a) Organizar o pertenecer a sindicatos en la Administración del Estado.
- b) Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado
- c) Solicitar o hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros

- d) Ocupar tiempo de la jornada para fines particulares
- e) Todas las anteriores

57.- El feriado legal:

- a) Puede ser denegado discrecionalmente por la jefatura
- b) Cuando las necesidades del Servicio así lo aconsejen puede ser anticipado o postergado a condición de que quede comprendido dentro del año respectivo.
- c) Debe ser concedido siempre en la fecha solicitada por el funcionario
- d) Puede ser denegado por razones de buen servicio
- e) Cuando las necesidades del Servicio lo aconsejen puede ser postergado

58.- Las funciones de la Dirección del Trabajo son:

- I. Fijar de oficio o a petición de parte por medio de Dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.
- II. La fiscalización en la aplicación de la legislación laboral.
- III. La supervigilancia y aplicación de multas a empleadores.

- a) Sólo I
- b) Sólo I y II
- c) Sólo II
- d) I, II y III
- e) Ninguna de las anteriores

59.- Los Inspectores están afectos a las siguientes prohibiciones:

- I. Hacer uso de información privilegiada, como resultado de sus fiscalizaciones.
- II. Divulgar los datos que obtenga como resultado de sus actuaciones.
- III. Desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometan el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes.

- a) Sólo I y II
- b) Sólo II y III
- c) I, II y III
- d) Sólo II
- e) Ninguna de las anteriores

60.- Cuáles son las funciones del Departamento Jurídico:

- I. Asesorar a la Dirección del Trabajo en todas las materias legales y reglamentarias de su competencia.
- II. Hacerse parte en los litigios que llevan los trabajadores contra sus empleadores.

III. Evacuar consultas legales.

- a) Sólo I
- b) Sólo II
- c) Sólo III
- d) Sólo I y II
- e) Sólo I y III