

**1. Si la dirección de la empresa modifica las funciones que un trabajador realiza sin cambiar de categoría ni de grupo...**

- a. El trabajador puede negarse.
- b. Le tendrán que dar una indemnización.
- c. No pasa nada porque la empresa está legitimada para ello.
- d. Siempre da lugar a la extinción del contrato de trabajo

**2. El empresario podrá encomendar a un trabajador actividades que pertenezcan a una categoría profesional inferior o superior a la del trabajador.**

- a. Por necesidades urgentes e imprevisibles.
- b. Siempre que lo necesite.
- c. Nunca, el trabajador tiene derecho a su puesto de trabajo.
- d. Por necesidades económicas.

**3. En el caso de que las funciones encomendadas al trabajador fueran inferiores a las de su categoría**

- a. El salario seguirá siendo el mismo y deberá durar el tiempo imprescindible.
- b. El salario debe mejorar pero puede durar lo que quiera.
- c. El salario será menor y deberá durar el tiempo imprescindible
- d. El salario será mayor y deberá durar el tiempo imprescindible

**4. En el caso de que las funciones encomendadas al trabajador correspondan a categoría superior el trabajador podrá reclamar el ascenso y se le deberá conceder, si no hay establecido nada en contra en el convenio colectivo...**

- a. Si se ejecutan por un período mayor a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.
- b. Si se ejecutan por un período mayor a cuatro meses durante un año o a ocho durante dos años.
- c. Si se ejecutan por un período mayor a tres meses durante un año o a ocho durante dos años.
- d. Si se ejecutan por un período mayor a ocho meses durante un año o a ocho durante dos años.

**5. En el caso de que las funciones encomendadas al trabajador correspondan a categoría superior...**

- a. El trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la categoría superior.
- b. Tendrá derecho a una indemnización.
- c. Seguirá cobrando el mismo salario pero se le tendrá que ascender de categoría.
- d. Nunca se pueden encomendar funciones de categoría superior.

**6. Si una empresa desea trasladar a un trabajador a un puesto que no exija que éste cambie su lugar de residencia...**

- a. Deberá demostrar que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para ello.
- b. Lo puede hacer cuando quiera.
- c. Nunca lo puede hacer.
- d. Lo puede hacer cuando quiera pero tiene que indemnizar al trabajador.

**7. El traslado definitivo, cuando sea individual, deberá ser notificado con una antelación mínima de...**

- a. 30 días.
- b. 15 días.
- c. 20 días.
- d. 45 días.

**8. El trabajador en el caso de traslado definitivo**

- a. Podrá optar por aceptarlo o dar por finalizado el contrato.
- b. Tendrá que aceptarlo pero tendrá derecho a una indemnización.
- c. Tiene que aceptarlo pero cobrando todos los gastos ocasionados por el traslado.
- d. La empresa nunca puede hacer un traslado definitivo.

**9. Si el trabajador en el caso de traslado definitivo opta por dar finalizado el contrato tiene derecho...**

- a. Tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
- b. Tendrá derecho a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- c. Tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.
- d. Tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades

**10. Si el trabajador en el caso de traslado definitivo no está de acuerdo con las razones aducidas por la empresa, está legitimado para**

- a. Acudir al juzgado de lo Social, que declarará el traslado justificado o injustificado.
- b. Acudir a la inspección de trabajo, que declarará el traslado justificado o injustificado.
- c. Acudir al juzgado de lo Social y después al SMAC.
- d. Acudir al Ministerio Fiscal.

**11. En el caso de traslado definitivo si el juzgado de lo Social declarará el traslado injustificado**

- a. No podrá llevarse a cabo.
- b. El trabajador tiene derecho a una indemnización.
- c. Hay un nuevo juicio.
- d. El juzgado de lo Social nunca puede declarar un traslado injustificado.

**12. La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de los trabajadores...**

- a. Cuando acredite necesidad.
- b. Cuando quiera.
- c. Cuando el juez se lo haya autorizado.
- d. Sólo por razones económicas.

**13. En los desplazamientos temporales, los trabajadores...**

- a. Tendrán derecho al cobro de los gastos ocasionados, de dietas y a 4 días de permiso cada tres meses para regresar a su domicilio.
- b. Tendrán derecho al cobro de los gastos ocasionados, de dietas y a 6 días de permiso cada tres meses para regresar a su domicilio.
- c. Tendrán derecho al cobro de los gastos ocasionados, de dietas y a 4 días de permiso cada dos meses para regresar a su domicilio.
- d. Tendrán derecho al cobro de los gastos ocasionados, de dietas y a tres días de permiso cada cuatro meses para regresar a su domicilio

**14. Los desplazamientos temporales...**

- a. Tendrán una duración máxima de 12 meses.
- b. Tendrán una duración máxima de 6 meses.
- c. Tendrán una duración máxima de 3 meses.
- d. Tendrán una duración máxima de 2 meses.

**15. En la movilidad geográfica los representantes legales de los trabajadores...**

- a. Tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo.
- b. No tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo.
- c. Son los primeros en moverse.
- d. Nunca pueden verse afectados por una movilidad geográfica.

**16. La jornada de trabajo puede modificarse...**

- a. Cuando la empresa pueda demostrar que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción
- b. Siempre que la empresa quiera.
- c. Cuando el trabajador quiera.
- d. Siempre que quieran los representantes de los trabajadores.

**17. En el supuesto de cambio de horario si el trabajador se considera perjudicado**

- a. Tendrá derecho a rescindir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de nueve mensualidades.
- b. Tendrá derecho a rescindir el contrato con una indemnización de 12 días de salario por año trabajado hasta un máximo de nueve mensualidades.
- c. Tendrá derecho a rescindir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
- d. Tendrá derecho a rescindir el contrato con una indemnización de 9 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.

**18. Se entiende por suspensión del contrato de trabajo...**

- a. La interrupción temporal de la prestación laboral.
- b. La interrupción definitiva de la prestación laboral.
- c. La interrupción temporal del salario.
- d. La movilidad geográfica.

**19. Una vez que ha cesado la causa que originó la suspensión, el trabajador tiene derecho a...**

- a. Que se le restituya en su anterior puesto de trabajo con las mismas condiciones.
- b. A cobrar la prestación por desempleo.
- c. A cobrar una indemnización de 33 días de salario por año trabajado.
- d. A cobrar una indemnización de 20 días de salario por año trabajado

**20. La incapacidad temporal...**

- a. Es una causa de suspensión del contrato.
- b. Es una modificación del contrato.
- c. Es una causa de despido.
- d. Ninguna de las anteriores

**21. Las razones disciplinarias...**

- a. Es una causa de suspensión del contrato.
- b. Siempre dan lugar a despido.
- c. Con tres te pueden despedir.
- d. Todas las anteriores son correctas

**22. Las causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor...**

- a. Es una causa de suspensión del contrato.
- b. Siempre dan lugar a despido.
- c. Son siempre malas.
- d. Dan lugar a una indemnización.

**23. La excedencia...**

- a. Es una suspensión del contrato.
- b. Es una causa de terminación del contrato.
- c. Siempre es forzosa.
- d. Es una causa de despido disciplinario.

**24. La excedencia se solicita...**

- a. Por un tiempo establecido entre dos y cinco años.
- b. Por el tiempo entre cuatro meses y cinco años.
- c. Por un tiempo establecido entre dos y cuatro años.
- d. Por un tiempo establecido entre uno y cinco años.

**25. Para la excedencia se exige que el trabajador tenga al menos...**

- a. Un año de antigüedad.
- b. Dos años de antigüedad.
- c. Sólo se exige que el trabajador sea fijo.
- d. Sólo pueden pedirla los representantes de los trabajadores.

**26. La excedencia voluntaria...**

- a. No da derecho a la reserva del puesto de trabajo, sino al reintegro siempre que haya una vacante de su categoría.
- b. Da derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- c. No da derecho a la reserva del puesto de trabajo, sino a una indemnización.
- d. Es una causa de extinción.

**27. El paso del tiempo...**

- a. Puede dar lugar a la extinción del contrato.
- b. Siempre da lugar a la extinción del contrato.
- c. Nunca da lugar a la extinción del contrato.
- d. Es una causa de suspensión.

**28. Si el empresario ha incumplido gravemente alguna de sus obligaciones...**

- a. Siempre se produce la extinción del contrato.
- b. Da lugar siempre a una indemnización.
- c. El trabajador puede pedir la extinción del contrato.
- d. Tendrá que responder penalmente por ello.

**29. Si existe por parte del empresario falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario y el juzgado aceptara la extinción, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de**

- a. 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- b. 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- c. 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.
- d. 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

**30. El despido colectivo se ampara en...**

- a. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- b. Causas disciplinarias.
- c. Causas objetivas.
- d. Causas naturales.

**31. En el despido colectivo los trabajadores que pierdan su empleo tendrán derecho a una indemnización de**

- a. 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
- b. 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- c. 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- d. 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades

**32. La extinción por causas objetivas se basa...**

- a. En la voluntad del empresario.
- b. En la voluntad del trabajador.
- c. En causas ajenas a la voluntad de las partes.
- d. En la voluntad del juez que decida el caso.

**33. La ineptitud del trabajador para ser causa de extinción tiene que ser...**

- a. Conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b. Podía ser conocida anteriormente pero siempre sobrevenida con posterioridad.
- c. Conocida en el periodo de prueba.
- d. Todas las anteriores son correctas.

**34. Para que la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas que se introduzcan en su puesto de trabajo sea causa de extinción del contrato dichos cambios tienen que ser**

- a. Razonables y haber pasado dos meses.
- b. Razonables y haber pasado tres meses.
- c. Razonables y haber pasado cuatro meses.
- d. Razonables y haber pasado seis meses.

**35. Si el despido por causas objetivas se declara procedente el trabajador tiene derecho a una indemnización de...**

- a. 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
- b. 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- c. No tendrá derecho a indemnización.
- d. 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.

**36. En despido por causas objetivas al trabajador...**

- a. Se le dará un preaviso de 30 días.
- b. Se le dará un preaviso de 20 días.
- c. Se le dará un preaviso de 15 días
- d. No tiene derecho al preaviso.

**37. Durante el preaviso del despido el trabajador tendrá derecho a una licencia**

- a. De seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.
- b. De siete horas semanales para buscar un nuevo empleo.
- c. De ocho horas semanales para buscar un nuevo empleo
- d. En esta clase de extinción no se tiene derecho a preaviso y tampoco a licencia.

**38. El trabajador que no esté de acuerdo con el despido podrá recurrir contra el mismo...**

- a. Ante el juzgado de lo Social.
- b. Ante el juzgado de lo penal.
- c. No tiene derecho a recurrir.
- d. Ante el juzgado de lo civil.

**39. Antes de acudir al juzgado es obligatorio...**

- a. Acudir al SMAC.
- b. No es obligatorio sólo es preceptivo.
- c. Hablar con el comité de empresa.
- d. Ninguna de las anteriores es correcta.

**40. Si el despido se declara improcedente...**

- a. El empresario optará entre la readmisión del trabajador o el despido.
- b. El trabajador optará entre la readmisión del trabajador o el despido.
- c. El juzgado optará entre la readmisión del trabajador o el despido.
- d. Los representantes de los trabajadores optarán entre la readmisión o el despido.

**41. Si el despido se declara improcedente y se opta por el despido el trabajador tiene derecho**

- a. 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
- b. 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades.
- c. 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades
- d. No tendrá derecho a indemnización.

**42. Si el despido se declara nulo...**

- a. El trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
- b. El trabajador tiene derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.
- c. El trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades
- d. El trabajador ha de ser readmitido en la empresa.

**43. Si el despido se declara improcedente o nulo, desde el día del despido hasta el día de la sentencia el trabajador tiene derecho a...**

- a. Los salarios de tramitación.
- b. No tiene derecho nada ya que no ha trabajado.
- c. Tiene derecho a una indemnización de 60 días.
- d. Todas la anteriores son correctas.

**44. En el despido disciplinario tiene que existir...**

- a. Un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
- b. Un incumplimiento grave o leve pero culpable del trabajador.
- c. Un incumplimiento grave y culpable o no del trabajador.
- d. Ninguna de las anteriores es correcta.

**45. El despido disciplinario se da siempre si se producen las causas citadas en el E.T.**

- a. No siempre, depende de la voluntad del empresario.
- b. Siempre, no depende de la voluntad del empresario.
- c. Siempre porque depende de la voluntad del empresario.
- d. Depende de la voluntad de las dos partes.

**46. El empresario saluda al trabajador siempre llamándole “cabroncete” y el trabajador basado en esa confianza le llama “joputa”**

- a. Es causa de despido disciplinario.
- b. Es causa de despido objetivo.
- c. No es causa de despido ya que no tiene ánimo de ofender.
- d. Es una causa organizativa de despido.

**47. Todos los días al salir de trabajar un trabajador se junta con los compañeros y se toman 6 cubatas...**

- a. Es causa de despido disciplinario si influye siempre en el trabajo del día siguiente.
- b. Es causa de despido objetivo.
- c. El empresario no puede intervenir en tu vida privada.
- d. Todas las anteriores son correctas.

**48. Un trabajador ha insultado gravemente al empresario el 02.02.2008 y le llega una carta de despido el 17.03.2008.**

- a. Está dentro del plazo.
- b. Está fuera de plazo.
- c. Tendría ser despedido por causas objetivas.
- d. Al haber pasado menos de 6 meses está dentro del plazo.

**49. Un trabajador ha insultado gravemente al empresario el 02.02.2008 y le llega una carta de despido el 01.04.2008.**

- a. Está dentro del plazo.
- b. Está fuera de plazo.
- c. Tendría ser despedido por causas objetivas.
- d. Al haber pasado menos de 60 días está fuera de plazo.

**50. Un trabajador ha robado de la caja 20 euros el día 02.03.2008. El empresario lo descubre el 04.08.2008. Le llega la carta de despido 03.10.2008.**

- a. Está dentro del plazo.
- b. Está fuera de plazo.
- c. Tendría ser despedido por causas objetivas.
- d. Al haber pasado más de 6 meses está dentro del plazo.

**51. Un trabajador ha robado de la caja 20 euros el día 02.03.2008. El empresario lo descubre el 04.05.2008. Le llega la carta de despido 03.08.2008.**

- a. Está dentro del plazo.
- b. Está fuera de plazo.
- c. Tendría ser despedido por causas objetivas.
- d. Al haber pasado más de 60 días entre que tuvo conocimiento y el despido está dentro del plazo.

**52. Un trabajador ha robado de la caja 20 euros el día 02.03.2008. El empresario lo descubre el 04.05.2008. Le llega la carta de despido 01.07.2008.**

- a. Está dentro del plazo.
- b. Está fuera de plazo.
- c. Tendría ser despedido por causas objetivas.
- d. Al haber pasado menos de 60 días entre que tuvo conocimiento y el despido está fuera de plazo.