



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PRUEBA FORMA A

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
PROCESO DE SELECCIÓN
JEFATURAS DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO

27/03/2012



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
PROCESO DE SELECCIÓN
JEFATURAS DE INSPECCION DEL TRABAJO

FISCALIZACION:

1.- Cuando se produce un accidente grave o fatal en una obra o faena, el empleador debe:

- a) Notificar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente, como asimismo autosuspender de forma inmediata las faenas afectadas permitiendo a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.
- b) Notificar inmediatamente a la Inspección del Trabajo quien determinará la suspensión inmediata de las faenas
- c) Notificar inmediatamente a la Secretaría Regional Ministerial de Salud
- d) Notificar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo
- e) Notificar inmediatamente a la Mutual a la que se encuentra afiliado, a la Inspección del Trabajo correspondiente y a la Secretaría Ministerial de Salud.

2.- Si el empleador a quien se le ha cursado una multa, solicita dentro de plazo la reconsideración de la misma, pero previo a ser resuelto el recurso administrativo la paga, la Inspección del Trabajo debe:

- a) Informar al empleador que la multa no debió pagarla
- b) Devolver el monto pagado al empleador
- c) Ingresar en el sistema informático la solicitud de reconsideración como desistida
- d) Ingresar el pago al DTPlus, dar por desistida la reconsideración e informar al infractor que al estar bien cursada la multa, se entiende que renunció a las acciones judiciales y administrativas que la ley le confería.
- d) Informar al empleador que el pago realizado se considerará como consignación en espera de los resultados de la reconsideración.

3.- La investigación del subterfugio, procede a requerimiento de:

- a) Los afectados personalmente
- b) Los dirigentes sindicales en representación de sus asociados
- c) El Subsecretario del Trabajo
- d) El Departamento de Inspección
- e) Los Tribunales de Justicia

4.- No resulta procedente activar una refiscalización:

- I. Cuando la conducta infraccional sancionada corresponde a un acto único que debe entenderse agotada infraccionalmente con la sanción aplicada.
- II. Aquellos casos en los cuales la infracción se aplicó fundándose esencialmente en jurisprudencia administrativa nueva o que no puede calificarse aún de reiterada y uniforme, o en jurisprudencia que, jurisdiccionalmente, tiene carácter controversial, impugnada judicialmente (reclamación de multa o recurso de protección).
- III. Aquellos en que se constató la conducta infraccional y se sancionó, no obstante verificarse que ésta se encontraba solucionada o se solucionó durante la visita inspectiva.
- IV. Aquellos previstos en determinados procedimientos especiales y extraordinarios, como por ejemplo reclamación de conformidad con el Art. 12 del C. del T. y acoso sexual.

La(las) alternativas correctas son:

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

5.- El plazo para solicitar la reconsideración de multas administrativas es:

- a) 15 días hábiles contados desde la dictación de la resolución de multa administrativa
- b) 15 días corridos contados desde la dictación de la resolución de multa administrativa
- c) 30 días hábiles contados desde la notificación de la resolución de multa administrativa.
- d) 30 días corridos contados desde la notificación de la resolución de multa administrativa
- e) 30 días corridos a partir del 6º día de expedida la carta por la oficina de correos de Chile.

6.- Cuando la solicitud de reconsideración de multa se ha fundado en un error de hecho, el que ha sido debidamente acreditado, se deberá:

- a) Mantener la multa
- b) Rebajar la multa
- c) Dejar sin efecto la multa
- d) Rebajar la multa y disponer una refiscalización
- e) Mantener la multa y disponer una refiscalización

7.- En el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales solicitado por la empresa principal respecto de la situación de sus empresas contratistas o subcontratistas, se deberá incluir:

a) Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, pago de las cotizaciones previsionales y pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan.

b) Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, pago de las cotizaciones previsionales, pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan y multas aplicadas y su estado.

c) Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, pago de las cotizaciones previsionales, pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan y su deuda previsional histórica

d) Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, pago de las cotizaciones previsionales, pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan, multas aplicadas y su estado y su deuda previsional histórica.

e) Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan, multas aplicadas y su estado y su deuda previsional histórica.

8.- La Dirección del Trabajo podrá revisar los contenidos del contrato de servicios transitorios o puesta a disposición entre ambas empresas. Ello, para los efectos de:

a) Resolver las cuestiones suscitadas entre las partes, o entre los trabajadores y la o las usuarias de los servicios.

b) Fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios

c) Resolver las cuestiones suscitadas entre los trabajadores

d) Resolver acerca del contenido del contrato de servicios transitorios

e) Ninguna de las anteriores

9.- La Dirección del Trabajo, podrá ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) Por incumplimiento a la legislación laboral y previsional

b) Por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral y previsional o por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro

c) Por incumplimiento grave a la legislación laboral y previsional

d) Por incumplimientos reiterados de la legislación laboral y previsional y en aquellos casos en que se declara la quiebra de la empresa de servicios transitorios sin que tenga continuidad de giro.

e) Puede ordenarlo en cualquier caso, siempre y cuando sea mediante resolución debidamente fundada y previa fiscalización especial.

10.- Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario:

a) Al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período.

- b) Al menos al 20% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período.
- c) Al menos al 30% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período.
- d) Al menos al 50% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período.
- e) La ley no señala porcentaje mínimo, sólo señala la obligación de capacitación de los trabajadores que sean puesto a disposición dentro del año calendario.

11.- Serán competentes para autorizar la centralización de documentación las siguientes autoridades:

- I. El Jefe del Departamento de Inspección cuando el solicitante tenga faenas o puestos de trabajo distribuidos en más de una región.
- II. El Director Regional del Trabajo cuando las faenas o puestos de trabajo distribuidos en más de una región en jurisdicciones de dos o más Inspecciones del Trabajo de la respectiva región.
- III. El Inspector Provincial o Comunal del Trabajo cuando las faenas o puestos de trabajo por las que se solicita autorización para centralizar documentación estén ubicadas sólo dentro de su jurisdicción.
- IV. El Jefe del Departamento de Inspección en cualquier caso

La(s) alternativa(s) correcta(s) son:

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

12.- Se tramitan conforme al procedimiento extraordinarios de fiscalización las siguientes materias:

- I.- Requerimiento de escrituración de contrato individual de trabajo
- II.- Reclamaciones del trabajador por ius variandi
- III.- Calificación de trabajo por proceso continuo
- IV.- Fiscalizaciones por informalidad laboral
- V.- Calificación Fiscalización de trabajo de menores de edad

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

e) Ninguna de las anteriores

13.- Cuando se fiscalizan las condiciones de higiene y seguridad básicas en los lugares de trabajo, el fiscalizador podrá ordenar la suspensión inmediata de faenas, en los siguientes casos:

- a) Cuando las infracciones detectadas constituyan un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores
- b) Cuando las infracciones detectadas afecten a más del 50% de los trabajadores de la obra o faena
- c) Cuando la empresa infractora sea de aquellas cuyo funcionamiento sea de proceso continuo
- d) Sólo cuando la infracción se detecte en horario nocturno
- e) Sólo tratándose de empresas del área de la construcción

14.- Se entiende por MYPE aquellas empresas que tienen contratados entre:

- a) De 1 a 50 trabajadores
- b) De 1 a 10 trabajadores
- c) De 1 a 49 trabajadores
- d) De 1 a 20 trabajadores
- e) No más de 25 trabajadores

15.- La aplicación del procedimiento especial de fiscalización a MYPE, corresponde:

- a) Al Inspector Provincial o Comunal del Trabajo
- b) El DTPlus lo determina de manera automática
- c) El fiscalizador de terreno al momento de prepara e iniciar la visita inspectiva
- d) El fiscalizador de terreno al momento de hacer el informe de fiscalización
- e) El jefe de la Unidad de Fiscalización al asignar el cometido

RELACIONES LABORALES

16.- Conforme a nuestra doctrina, ¿qué se entiende por trabajadores de reemplazo para los efectos de la huelga?:

- a) Solo aquellos que el empleador contrata desde el primer día de huelga
- b) Aquellos que el empleador contrata para estos efectos
- c) Aquellos que siendo trabajadores de la empresa asumen las funciones de los trabajadores en huelga
- d) También los estudiantes en práctica o voluntarios que estén desempeñando las funciones de los trabajadores en huelga
- e) Alternativas b), c) y d)

17.- Gozan del fuero sindical previsto en el artículo 243 del Código del trabajo:

- a) Los directores sindicales
- b) Delegados sindicales y delegado del personal

- c) Un representante titular de los trabajadores del comité paritario de higiene y seguridad
- d) Los candidatos a directores por el plazo que la ley indica
- e) Alternativas a) b) y c)

18.- El director de un sindicato que reúne a 300 socios, que además desempeña un cargo en una federación, tiene derecho a:

- a) Las horas de permiso sindical correspondiente a ambos cargos
- b) Las horas de permiso que le corresponden por su cargo en la federación
- c) Sólo puede hacer valer sus horas de permiso como dirigente del sindicato base
- d) 6 horas de permiso semanal
- e) 8 horas de permiso semanal

19.- Los socios constituyentes de un sindicato de empresa, gozan de fuero desde:

- a) Desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva
- b) Hasta 30 días de realizada la asamblea
- c) Desde la presentación de la respectiva candidatura hasta el día de la elección
- d) Desde la comunicación al empleador del día de la votación
- e) Alternativas a) y b)

20.- La mediación establecida en la ley 20.087, artículo 486 tiene como primer objetivo:

- a) Facilitar la comunicación y el acuerdo entre las partes en conflicto
- b) Que el empleador reconozca en primer lugar que vulneró un derecho
- c) Que el denunciante se desista de ir al Tribunal competente
- d) Buscar corregir las infracciones constatadas por la Inspección
- e) Alternativas b) y d)

21.- Cuando una mediación del tipo reactiva concluye con acuerdo parcial, el procedimiento establecido en la circular 84 señala que:

- a) Las partes dan por superado el conflicto que les afectaba y vuelven a su trabajo
- b) Se retoma la fiscalización suspendida de aquellas materias en que no hubo acuerdo
- c) Se fiscalizan todas aquellas materias que fueron denunciadas originalmente
- d) Se debe realizar obligatoriamente una nueva mediación entre las partes
- e) Se ingresa una nueva denuncia por las materias en que no hubo acuerdo

22.- Indique en base a qué número de trabajadores de la empresa, se determina el quórum mínimo que tiene que reunir un grupo para negociar:

- a) De todos los trabajadores vigentes en la empresa
- b) Basta con un mínimo de 4 trabajadores
- c) De los trabajadores facultados para negociar colectivamente
- d) Basta con un mínimo de 8 siempre y cuando representen el 50% del total
- e) De todos los trabajadores excluidos los que son de la plana gerencial

23.-Un empleador ha observado en su respuesta que el grupo de trabajadores que está negociando no cumple con el quórum de negociación ya que son 25 trabajadores de un total de 350 en la empresa. La comisión negociadora ha objetado de legalidad dicha observación dentro del plazo legal correspondiente. El proyecto de Resolución lo ha confeccionado la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales y se lo ha entregado a Ud., como Inspector Comunal para su firma, en esa Resolución se concluye que se rechaza la objeción de legalidad por cuanto se ha constatado que efectivamente son 350 trabajadores en la empresa a la fecha de la presentación del proyecto.

Seleccione la alternativa correcta:

- a) En base a ello, debería firmar la Resolución y ordenar su notificación
- b) Debiera devolver la Resolución para que la vise el Abogado de la Inspección, o si ese no se encuentra que se la remitan a la Coordinación Jurídica para su visación
- c) La devuelve solicitando que se fiscalice a fin de determinar cuántos eran los trabajadores, a la fecha de la presentación del proyecto, que estaban facultados para negociar
- d) El Inspector debiera devolver la Resolución para que el Abogado de la Inspección la revise y corrija, o si ese no se encuentra que se la remitan a la Coordinación Jurídica para esos efectos. Además le instruye a la Encargada que debe proceder de conformidad a lo que indica el Manual en ese ámbito
- e) Alternativas c) y d)

24.- 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

25.- En el proceso de negociación colectiva en curso entre la empresa "La Campeona" y el sindicato de trabajadores constituido en ella, como consecuencia de las observaciones de legalidad y lo resuelto por la Inspección del Trabajo respectiva, se ha determinado que de los 500 trabajadores involucrados en la negociación, solo 100 permanecerían afectados a ella, resolución que se ha notificado a las partes minutos antes de la votación de última oferta o huelga. La comisión negociadora le exige al ministro de fe actuante que tome la votación según nómina acompañada al proyecto donde constan los 500 trabajadores presentados por el sindicato. Seleccione la instrucción y como consecuencia de ello, la acción que debiera realizar el ministro de fe:

- a) Toma la votación a los 500, ya que no es problema del ministro de fe que se haya notificado tarde el contenido de la Resolución
- b) Deja sin efecto el acto y se retira
- c) Toma la votación sólo a los 100 que están involucrados en la N.C. y deja constancia en el acta de lo que ocurrió
- d) Toma la votación sólo a los 100
- e) Toma la votación separadamente y levanta dos actas (una con 100 votantes y otra con la votación de los 400 restantes)

26.- 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 de trabajadores de la respectiva faena o establecimiento

27. ¿Puede el empleador alterar unilateralmente las funciones convenidas o el lugar en que han de prestarse, tratándose de un trabajador con fuero?:

- a) Sí, pero se debe tener en cuenta los límites que a este efecto establece el artículo 12 del Código del trabajo, siempre que se trate de labores similares
- b) Sí, siempre que el nuevo sitio o recinto donde deban prestarse los servicios quede dentro del mismo lugar o ciudad
- c) Que la decisión de modificar la naturaleza de los servicios o el lugar donde deban prestarse, no signifiquen menoscabo para el trabajador
- d) Ya que la facultad del artículo 12 es de rango superior a la que consagra el fuero, prevalece sobre esta última
- e) Le está impedido legalmente hacer uso de tal facultad

28.- Los requisitos para ser Director se señalan en:

- a) La ley (Código del Trabajo)
- b) Los estatutos
- c) La ley y su reglamento
- d) En la primera acta de asamblea
- e) El reglamento de elecciones de la respectiva organización

29.- Las principales instrucciones aplicables a la Conciliación Individual se contienen en:

- I. Orden de Servicio N° 4 de fecha 12.06.2002.
- II. Circular N° 88 de 05.07.2001 de Jefe de Departamento de
- III. Fiscalización.

- IV. Manual del Asistente de Conciliación
 - V. Circular N° 22 de 27.02.2003 de Jefe de Depto. Jurídico.
 - VI. Circular N° 125 de 17.12.2008 de Directora del Trabajo.
- a) I, III y V
 - b) I, II y V
 - c) I, III y IV
 - d) II, III y IV
 - e) Todas las anteriores
- 30.- Respecto de la Conciliación Individual, señale cual/les de las siguientes afirmaciones son correctas:
- I. La conciliación individual es un sistema cuyo objetivo es la resolución administrativa no judicial de conflictos que se generan, principalmente, al término de una relación laboral.
 - II. Comprende un conjunto de procesos conectados entre sí, que se inician a petición de un trabajador cuya relación laboral, por lo general, ha terminado.
 - III. El sistema completo considera el funcionamiento integrado del Proceso de Ingreso de Reclamos, Notificaciones, Proceso de conciliación, Multas y Actuaciones.
 - IV. Por regla general, toda infracción constatada en una audiencia de conciliación será sancionada.
 - V. Los acuerdos que se logren en el comparendo y que consten en el acta de comparendo firmada por las partes y por el Inspector o la Inspectora del Trabajo, tienen mérito ejecutivo.
 - VI. Todo trabajador que presente una demanda, ante los Tribunales de Justicia Laboral, por conceptos que le adeude su ex empleador, deberá necesariamente haber interpuesto previamente un Reclamo ante la Inspección del Trabajo y haber asistido a un comparendo de Conciliación.
- a) Sólo I, III, IV y V
 - b) Sólo II, IV, V y VI
 - c) Sólo I, II, III y V
 - d) Todas las anteriores
 - e) Ninguna de las anteriores

JURIDICO

31.-Cuál de las siguientes alternativas es correcta respecto de las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental:

- a) Para reincorporarse por la mitad de la jornada, las trabajadoras, deberán dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos diez días

de anticipación al término del descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo

b) Gozarán de un permiso de doce semanas a continuación del descanso postnatal, si la trabajadora opta por reincorporarse a sus labores una vez terminado éste por la mitad de su jornada, en conformidad a la facultad que en tal sentido le otorga el inciso 2º del artículo 197 bis del Código del Trabajo

c) Gozarán de un permiso de dieciocho semanas a continuación del descanso postnatal, con derecho a un subsidio que será calculado en la misma forma que aquel que corresponde pagar durante el descanso postnatal

d) Las trabajadoras excluidas de limitación de jornada en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán gozar de este beneficio únicamente, con el permiso de doce semanas a tiempo completo, a continuación del descanso postnatal

e) La trabajadora que decida reincorporarse por la mitad de la jornada percibirá durante dicho lapso, el 50% del subsidio que se paga durante el descanso de maternidad y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo más las remuneraciones variables a que tenga derecho; monto éste sobre el cual el empleador deberá efectuar las cotizaciones de la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

32.- La resolución que aplica una multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación judicial deberá dirigirse en contra de:

a) El Fiscalizador que cursó la multa administrativa

b) La Directora del Trabajo

c) El Jefe de la Inspección Comunal o Provincial a la que pertenezca el funcionario que aplicó la multa administrativa

d) Director Regional del Trabajo

e) Alternativas c) y d)

33.- Para que una persona pueda interponer una demanda laboral en procedimiento monitorio, la ley exige:

a) Una mediación entre las partes

b) Un informe de la Inspección del trabajo acerca de los hechos denunciados

c) Que se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo

d) Certificado al día del cumplimiento de las obligaciones laborales

e) Certificado AFC

34.- La resolución administrativa que resuelve una solicitud de reconsideración de multa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro del plazo siguiente:

a) Quince días hábiles contados desde su notificación

b) 30 días administrativos contados desde su notificación

c) 30 días hábiles contados desde su notificación

d) 30 días corridos contados desde su notificación

e) Ninguna de las anteriores

35.- A continuación señale los casos en que la Inspección del Trabajo es titular de la acción de tutela laboral:

- I. Cuando la vulneración de Derechos Fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido de un trabajador sin fuero.
- II. Cuando la vulneración de Derechos Fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido de una trabajadora con fuero maternal.
- III. Cuando la vulneración de Derechos Fundamentales se hubiere constatado por la Inspección en ejercicio de sus atribuciones y está vigente la relación laboral.
- IV. Cuando la Inspección constata una práctica antisindical.

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

36.- A continuación señale qué caso no está protegido por el procedimiento de tutela laboral:

- a) El Derecho a la vida y a la integridad física y síquica del trabajador, siempre y cuando la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral (art. 19 N° 1 de la C.P.R.)
- b) Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (artículo 485 inciso 3° del Código del trabajo)
- c) Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (arts. 289, 290, 387 y 388 del Código del trabajo)
- d) Ofertas de trabajo que impongan un requisito discriminatorio
- e) El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador y su familia (art. 19 N° 4 de la C.P.R.)

37.- Señale cuál de las siguientes afirmaciones relativas a remuneraciones, es verdadera:

- a) La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena, mes, trimestre o bien por pieza, medida u obra
- b) En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, no se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido
- c) No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las comisiones, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

- d) Los reajustes legales se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva
- e) Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva

38.- 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

39.- Las remuneraciones de los trabajadores pueden embargarse:

- a) En la parte que excedan de 56 Unidades de Fomento
- b) En la parte que excedan de 56 Unidades de Fomento; cuando se trate de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente hasta el 50% del sueldo.
- c) En la parte que excedan de 65 Unidades de Fomento; cuando se trate de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente hasta el 50% de la remuneración
- d) En la parte que exceda de 56 Unidades de Fomento; cuando se trate de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente hasta el 50% de la remuneración
- e) En la parte que excedan de 66 Unidades de Fomento; cuando se trate de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente hasta el 50% de la remuneración

40.- 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

41.- El Estatuto Docente resulta aplicable a un trabajador del sector particular subvencionado en la medida que concurran a su respecto, los siguientes requisitos:

- a) Tener título de profesor, laborar en un establecimiento particular subvencionado y desarrollar una función docente
- b) Tener título de profesor, laborar en un establecimiento particular subvencionado, y desarrollar una función directiva o técnico pedagógica
- c) Ser profesional de la educación, laborar en un establecimiento particular subvencionado y desarrollar una función docente
- d) Tener título de profesor, laborar en un establecimiento particular subvencionado y desarrollar una función docente de aula
- e) Ser profesional de la educación y laborar en un establecimiento educacional particular subvencionado

42.- Son titulares los profesionales de la educación del sector municipal que ingresan a la dotación docente:

- a) Para desempeñar funciones docentes de aula
- b) Para desempeñar funciones docentes transitorias, experimentales u optativas
- c) Previo concurso público de antecedentes
- d) Para labores de carácter permanente en virtud de un contrato indefinido
- e) Para labores docentes en virtud de un contrato indefinido

43.- La prórroga de los contratos de trabajo de los docentes del sector particular, por los meses de Enero y Febrero, tiene lugar siempre y cuando:

- a) El docente haya prestado servicios continuos o discontinuos para el empleador por más seis meses
- b) El docente tenga contrato de trabajo vigente al mes de Diciembre y haya prestado servicios continuos para el empleador por más de seis meses
- c) El docente tenga contrato de trabajo vigente al mes de Diciembre y haya prestado servicios continuos o discontinuos para el empleador por más seis meses
- d) El docente tenga contrato de trabajo vigente al mes de Diciembre
- e) El docente tenga contrato de trabajo vigente al 31 de Diciembre y haya prestado servicios continuos para el empleador por más de seis meses

44.- En el sector particular pagado procede el pago de las siguientes remuneraciones:

- a) Remuneración total mínima
- b) Remuneración total mínima y asignación de perfeccionamiento
- c) Remuneración básica mínima nacional
- d) Todas las remuneraciones que se establecen en el Estatuto Docente y leyes complementarias
- e) Remuneración básica mínima nacional y Bonificación de Excelencia

45.- El bono extraordinario, es:

- a) Un beneficio mensual en dinero, imponible y tributable

- b) Un beneficio trimestral en dinero, imponible y tributable
- c) Un beneficio pagadero en el mes de diciembre no imponible ni tributable
- d) Un beneficio pagadero en el mes de diciembre imponible y tributable
- e) Un beneficio trimestral

GESTION

46.- El informe de Planificación Anual de la Dirección del Trabajo, en sus contenidos incorpora:

- a) Todos los compromisos de los departamentos y oficinas del nivel central
- b) Todos los compromisos de las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspecciones
- c) Todos los compromisos del Ministerio del Trabajo y la Dirección del Trabajo
- d) Sólo a) y b)
- e) Sólo a) y c)

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.- En el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2012, PMG, los sistemas que forman parte del PMG son:

- a) Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional y Sistema Equidad de Género
- b) Sistema de Descentralización y Sistema de Seguridad de la Información
- c) Sólo Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional y b)
- d) Sólo Sistema de Seguridad de la Información y a)
- e) Todos los anteriores

49.- Cuáles de los siguientes objetivos del Servicio, son declarados como estratégicos por la Dirección del Trabajo:

- a) Asegurar el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y normas de seguridad e higiene
- b) Aumentar la cobertura de empresas fiscalizadas
- c) Fiscalizar más y mejor, involucrando a trabajadores y empleados
- d) Mejorar la calidad de atención de los usuarios de los servicios de la DT
- e) Ninguna de las anteriores

50.- 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

RECURSOS HUMANOS

51.- En materia de calificaciones, la entrevista de retroalimentación corresponde a:

- a) Una entrevista privada entre el jefe directo y el funcionario precalificado
- b) Una entrevista privada que debe realizarse al final de cada cuatrimestre
- c) Una entrevista privada que constituye un trámite esencial para el proceso calificadorio
- d) Alternativas a) y b)
- e) Todas las anteriores

52.- Las anotaciones de demérito que conllevan rebaja en las calificaciones y que deben ser obligatoriamente consideradas por la Junta Calificadora para ese efecto son:

- a) Aquellas registradas a solicitud de la Sra. Directora del Trabajo
- b) Aquellas registradas a solicitud del Director Regional del Trabajo
- c) Aquellas registradas a solicitud de la Jefatura Directa del funcionario
- d) Aquellas que son consecuencia de la aplicación de una medida disciplinaria
- e) Todas las anteriores

53.- La evaluación de un/a funcionario/a que ha cambiado de dependencia al final del cuatrimestre, deberá ser efectuada por:

- a) La nueva Jefatura, quien deberá solicitar un informe de desempeño a la antigua Jefatura
- b) Sólo será evaluado por su antigua Jefatura respecto del período durante el cual estuvo bajo su dependencia
- c) No será evaluado en ese cuatrimestre si estuvo bajo la dependencia de la nueva jefatura por un período inferior a tres meses
- d) Será evaluado por su nueva Jefatura, sin requerir informes de desempeño anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

54.- La afirmación “La Evaluación realizada por el Jefe directo, efectuada al final de cada cuatrimestre en función de la Programación realizada al inicio de cada cuatrimestre respecto de cada funcionario bajo su dependencia” corresponde a:

- a) Calificación
- b) Precalificación
- c) Evaluación Cuatrimestral
- d) Programación Cuatrimestral
- e) Alternativas a) y b)

55.- El Factor Cumplimiento de Normas evalúa que la conducta del funcionario de cuenta del cumplimiento de las disposiciones y normativas institucionales vigentes relativas a:

- a) Puntualidad
- b) Permanencia en el lugar de trabajo
- c) Demás normativas específicas
- d) Sólo a) y b)
- e) Alternativas a), b) y c)

56.- Los trabajos extraordinarios proceden:

- a) Cuando deban cumplirse tareas impostergables
- b) Cuando la carga de trabajo sea superior al promedio habitual
- c) Cuando la carga de trabajo se encuentre atrasada
- d) Para aumentar las remuneraciones de los funcionarios de grados más bajos
- e) Sólo respecto de los funcionarios que pertenezcan a los escalafones fiscalizador, técnico, administrativo y auxiliar. Los que pertenecen al escalafón profesional sólo tienen derecho a horas compensadas

57.- El principio de probidad administrativa implica:

- a) Tener una conducta moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño del cargo
- b) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo
- c) Actuar con preeminencia del interés público por sobre el privado
- d) Alternativas a) y c)
- e) Alternativas a) y b)

58.- Son facultades de los Inspectores del Trabajo:

- I. Actuar de oficio sólo dentro de su jurisdicción.
- II. Ser ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones.
- III. Instruir la clausura definitiva de un establecimiento si no se han corregido las observaciones efectuadas en el curso de una fiscalización.

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

59.- El Departamento de Inspección tiene las siguientes funciones:

- I. El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo.

II. Proponer reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseje.

III. Verificar el cumplimiento de los indicadores de gestión del área inspectiva.

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

60.- La Oficina de Contraloría tiene las siguientes funciones:

- a) Supervigilar el funcionamiento de las Inspecciones.
- b) Cumplir las comisiones e instrucciones que reciba del Director(a) del Trabajo
- c) Realizar las investigaciones sumarias y sustanciar sumarios administrativos
- d) Sólo b) y c)
- e) Todas las anteriores