

- 01. Los representantes de la Defensa Pública actúan en cada caso en favor de los intereses que les son confiados:**
- A. procurando en su cometido el resguardo del debido proceso y la justa aplicación de la Ley.
 - B. procurando en su cometido el resguardo del debido proceso y exclusivamente de acuerdo a los intereses de la persona asistida.
 - C. procurando en su cometido el resguardo exclusivo de los intereses de la persona asistida.
 - D. procurando en su cometido el resguardo de las instrucciones generales del superior jerárquico a pesar del criterio profesional del Defensor Público actuante.
 - E. procurando en su cometido las instrucciones particulares del superior jerárquico durante el trámite de un caso concreto.
- 02. La Defensa Pública tendrá, entre otras, la siguiente función principal:**
- A. Asegurará los cambios en la normativa, que beneficien al asistido bajo su tutela judicial.
 - B. Buscará proponer la salvaguarda de los derechos de los asistidos, en el ámbito de su competencia judicial.
 - C. Organizará y mantendrá actualizado un banco de datos sobre investigaciones realizadas en el sector justicia.
 - D. Ejercerá así la tutela judicial efectiva de los derechos de los asistidos, en condiciones de igualdad.
 - E. Propondrá las autoridades administrativas para la protección de derechos de los asistidos, que considere oportunas y necesarias.
- 03. Son atribuciones del Defensor General:**
- A. Dictar instrucciones generales y particulares para la Defensa Pública, en causas específicas, que permitan un mejor desenvolvimiento del servicio, a fin de optimizar los resultados.
 - B. Adoptar y poner en ejecución las directrices de la Corte Suprema de Justicia necesarias para la organización de las diversas dependencias de la Defensa Pública.
 - C. Intervenir de oficio, siempre que a su criterio no se hubiera cumplido los presupuestos u otras razones generales, que así lo ameritan.
 - D. Coordinar y fijar el horario de trabajo y el de atención al público, de la Corte Suprema de Justicia.
 - E. Diseñar la política general de la Defensa Pública para poner en ejercicio las funciones principales y accesorias enunciadas en esta Ley.
- 04. La jurisdicción en los procesos penales:**
- A. Es improrrogable, salvo en los casos previstos en la norma sobre crimen organizado.
 - B. Podrá prorrogarse, así como los juicios civiles y comerciales.
 - C. Puede ser delegada, así como también podrán comisionar cuando fuere necesario a otros jueces para diligencias determinadas.
 - D. Es improrrogable en todos los casos.
 - E. Los jueces y tribunales conocerán y decidirán por sí mismos o a través de quien hayan delegado, los juicios de su jurisdicción.
- 05. La competencia en razón del grado, en materia penal, está determinada por:**
- A. las instancias judiciales, en la forma en que la Corte Suprema de Justicia los determine.
 - B. las instancias judiciales, en la forma y medida en que están establecidos los recursos de las leyes procesales.
 - C. las competencias judiciales, en la forma y medida en que sean establecidas por las Acordadas reglamentarias de las leyes especiales de los recursos.
 - D. las instancias judiciales, en la forma y medida en que sean reguladas por Acordada de la Corte Suprema de Justicia, según cada caso establecido por los recursos de las leyes procesales.
 - E. las competencias judiciales, en la forma y medida en que están establecidos los recursos de las leyes especiales.
- 06. La habilitación de días feriados y horas inhábiles:**
- A. Es atribución exclusiva y excluyente de la Corte Suprema de Justicia.
 - B. Puede ser realizado por los jueces cuando los asuntos de su competencia así lo requieran, siempre que realicen la comunicación previa a la Corte Suprema de Justicia.
 - C. Es atribución imperativa de los jueces cuando los asuntos de su competencia así lo requieran.
 - D. No causa efecto en materia procesal, por encontrarse expresamente prohibida por la norma.
 - E. Es atribución facultativa de los jueces cuando los asuntos de su competencia así lo requieran.

- 07. El objeto de la ley de Protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia es:**
- A. Establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismo de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado.
 - B. Establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismo de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado aplicando la sanción establecida en el código penal.
 - C. Establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismo de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, promoviendo derecho y garantías de las mismas, tanto en el ámbito público como en el privado.
 - D. Establecer mecanismo de ayuda a las mujeres vulnerables empleando políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismo de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado.
 - E. Establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismo de atención y medidas de protección, garantizando la sanción a su agresor y reparación integral para ella y sus familiares, tanto en el ámbito público como en el privado.
- 08. Conforme al artículo 6 de la “Ley de Protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”, se entenderá por: “Acto de desvalorización, humillación, intimidación, coacción, presión, hostigamiento, persecución, amenazas, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento impuesto a la mujer”.**
- A. Violencia sexual.
 - B. Violencia física.
 - C. Violencia patrimonial.
 - D. Violencia simbólica.
 - E. Violencia psicológica.
- 09. Los derechos reconocidos por el Código Laboral a los trabajadores podrán ser objeto de:**
- A. renuncia.
 - B. consignación.
 - C. conciliación.
 - D. limitación contractual.
 - E. mediación únicamente.
- 10. Las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenio por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores:**
- A. prevalecerán sobre las que el código laboral establece.
 - B. no podrán establecerse concesiones superiores a las previstas en la ley.
 - C. podrán ser objeto de acuerdo entre las partes para su cumplimiento.
 - D. siempre deberá cumplirse únicamente lo establecido en la ley por encima de contratos colectivos.
 - E. tendrán superioridad ante las disposiciones constitucionales.
- 11. El Art. 9 del Código Laboral dispone que el trabajo se efectuará en condiciones que aseguren:**
- A. la calidad de vida del trabajador
 - B. sólo el reconocimiento de todos los derechos establecidos en las normas
 - C. un ingreso que satisfaga las necesidades del trabajador y su familia
 - D. un sistema de justicia que asegure un proceso eficaz
 - E. la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia
- 12. El contrato de trabajo es:**
- A. multilateral
 - B. escrito
 - C. conmutativo
 - D. de adhesión
 - E. gratuito

13. **Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son:**
- A. el trabajador y el empleador
 - B. el sindicato y el empleador
 - C. el equipo de trabajo y el sindicato
 - D. federaciones y sindicatos de empleadores
 - E. sindicato de empleadores y trabajadores
14. **Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, en caso contrario:**
- A. asume plenamente la titularidad de la relación laboral
 - B. mantiene su condición independiente a la del empleador
 - C. deberá responder subsidiariamente en caso de incumplimientos legales
 - D. responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales
 - E. podrá ser sancionado por la autoridad administrativa del trabajo
15. **El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los estipulados en el contrato y en la forma y término convenidos, salvo el caso de:**
- A. intervención de la autoridad administrativa del trabajo a la empresa
 - B. evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa
 - C. huelga declarada ilegal
 - D. paro patronal declarado legal
 - E. previsión en órdenes de trabajo internas de la empresa
16. **Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:**
- A. las que estipulen plazos o lugares idénticos que los establecidos por la Ley, para el pago de los salarios a los trabajadores
 - B. las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad
 - C. las que establezcan salario mínimo para actividades diversas no especificadas
 - D. las que permitan competencia por parte de una actividad diferente del trabajador
 - E. todas aquellas que a criterio del juez resulten ilegales o inapropiadas
17. **El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo 81 del Código Laboral no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de:**
- A. presentar libros laborales de tenencia obligatoria para todo empleador ante la autoridad administrativa del trabajo
 - B. pre avisar
 - C. velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en el empleo en su empresa
 - D. conceder vacaciones a otros trabajadores
 - E. tolerar llegadas tardías, según reglamento interno en todos los casos
18. **En los contratos a plazo fijo o para obra cierta o servicio determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, o la terminación de la obra, dará derecho al trabajador a percibir indemnización, a ser fijada por el Juez o Tribunal, cuyo monto no podrá:**
- A. sobrepasar el valor de los salarios que debió ser pagado por el empleador hasta el cumplimiento del contrato
 - B. ser inferior a doce meses de salario del trabajador
 - C. sobrepasar en 200% el salario mínimo
 - D. sobrepasar los doce meses de salario del trabajador
 - E. resultar inferior a la mitad del monto total adeudado por el empleador
19. **El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo, y sólo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:**
- A. cuando el trabajador haya percibido una indemnización previa
 - B. que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida substituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el artículo 97 del Código Laboral
 - C. que el trabajador opte por la jubilación, vuelva a ser contratado y perciba la indemnización por antigüedad
 - D. cuando el empleador despida por voluntad unilateral al trabajador y lo indemnice
 - E. cuando el trabajador renuncie y perciba indemnización conforme al artículo 91 del Código Laboral

20. **El empleador que, mediante contrato verbal, utilice trabajadores con carácter transitorio, deberá:**
- A. celebrar contrato escrito de forma inmediata
 - B. expedir cada mes, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiese trabajado y del salario o remuneración recibida
 - C. abonar el salario en lapsos no superiores de una semana
 - D. otorgar certificados de trabajo semestralmente
 - E. solicitar a la autoridad administrativa del trabajo la exclusión de los trabajadores de los libros laborales por tratarse de una relación civil
21. **Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, o en turnos continuos o rotativos, su duración:**
- A. no excederá en ningún caso el máximo de la jornada legal ordinaria
 - B. no excederá de seis horas diarias
 - C. podrá acordarse en contrato colectivo conforme a la naturaleza de las labores de la empresa
 - D. no excederá de siete horas diurnas y seis horas y media si fueren nocturnas
 - E. la autoridad administrativa del trabajo limitará, según cada caso
22. **El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:**
- A. por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común, de la empresa y de los trabajadores
 - B. por mandato de autoridad pública competente, hasta dos veces por año
 - C. conforme lo acordado en el contrato de trabajo
 - D. exceso de materia prima pronta a perecer
 - E. por sentencia firme y ejecutoriada en juicio de calificación de huelga
23. **Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán:**
- A. aplicar las horas restantes a otros días a la semana y percibir cada hora extraordinaria
 - B. dejar de trabajar los sábados de tarde, sin que aumente el máximo de ocho horas diarias
 - C. compensar las horas no trabajadas en días de descanso legal, siempre y cuando no superen las cuarenta y ocho horas semanales
 - D. contar con horario extraordinario, siempre y cuando no superen las cincuenta y siete horas semanales
 - E. distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria
24. **Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a:**
- A. gozar de vacaciones causadas conforme a su antigüedad
 - B. solicitar una indemnización especial por el cese del goce vacacional
 - C. que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado
 - D. por no haber contado con el mínimo de un año de trabajo, no causó derecho a gozar de vacaciones
 - E. solicitar una liquidación a la autoridad administrativa del trabajo
25. **A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo:**
- A. formación académica superior a la de los demás compañeros de labores
 - B. percepción de comisiones por ventas y alcance de metas
 - C. salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos
 - D. monto superior salarial por representación sindical
 - E. afinidad a las pretensiones patronales previstas
26. **Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del:**
- A. 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno
 - B. 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria
 - C. doble de cada hora pactada en el contrato colectivo de condiciones de trabajo
 - D. 40% (cuarenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria
 - E. 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil

27. **Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores tienen derecho a:**
- A. organizar su administración y actividades lícitas
 - B. elegir libremente sus autoridades y acatar normativa patronal al respecto
 - C. elaborar sus estatutos y determinar competencia en casos de medidas de fuerza
 - D. a elaborar reglamentos administrativos y contratar personal, según cupos admitidos por el empleador
 - E. elegir libremente sus autoridades y establecer bases de negociación
28. **Pueden formar parte de los Sindicatos:**
- A. todos los trabajadores, sin discriminación alguna
 - B. también el personal que realice labores de carácter urgente y extraordinario
 - C. además, los trabajadores que se hallen exceptuados de las condiciones generales de empleo, conforme al Artículo 25 del código laboral
 - D. todos los trabajadores que no ejerzan la representación de la empresa conforme al Artículo 25 del Código Laboral
 - E. las personas de uno u otro sexo, a partir de los 16 años de edad
29. **Se aplicarán las normas del Código Procesal del Trabajo, para el conocimiento y decisión de todas las cuestiones de carácter contencioso que susciten:**
- A. determinación de la competencia laboral
 - B. el incumplimiento de laudos arbitrales
 - C. la formación, cumplimiento o modificación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo
 - D. la determinación de relaciones de trabajo sobre cualquier otro tipo de instrumento que pretenda una relación diferente
 - E. la especificación de la jurisdicción laboral
30. **Serán competentes los Jueces del trabajo, por razón de la materia para conocer y decidir en Primera Instancia:**
- A. las controversias surgidas entre los sujetos pactantes o adherentes de un contrato colectivo de condiciones de trabajo,
 - B. los litigios sobre reconocimiento sindical, promovidos entre un empleador u organización patronal y los sindicatos de trabajadores o entre éstos exclusivamente, a efectos de celebrar contratos individuales de trabajo
 - C. las cuestiones de carácter contencioso que susciten la aplicación del Código de Trabajo o las cláusulas del contrato individual, comercial o el de aprendizaje, entre trabajadores o aprendices y empleadores
 - D. las controversias entre trabajadores, motivadas por el trabajo de un equipo de deportes profesionales, reconocido por el estado
 - E. todo conflicto entre un Sindicato y sus afiliados derivado del incumplimiento de fallos extrajudiciales, aunque no estén firmes o del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo
31. **Los litigantes deberán comportarse durante el proceso con:**
- A. honestidad y celeridad
 - B. probidad y buena fe
 - C. idoneidad e imparcialidad
 - D. celeridad y concentración
 - E. lealtad y probidad
32. **Desde la instauración de la demanda hasta la sentencia, el procedimiento podrá ser impulsado de oficio por:**
- A. exclusivamente las partes
 - B. el juez
 - C. el Ministerio Público y las partes exclusivamente
 - D. únicamente la Defensoría General
 - E. la parte que representa al trabajador solamente
33. **Los plazos correrán desde el día siguiente:**
- A. al del emplazamiento
 - B. al de la presentación de la demanda
 - C. del señalamiento por nota de una inspección judicial
 - D. de la oposición de una excepción de previo y especial pronunciamiento
 - E. según el juzgado disponga la forma de notificación, en cada caso por cada resolución

34. Se notificarán personalmente o por cédula en el domicilio asignado al demandado por el actor, en que hubiesen constituido las partes y en el domicilio real de terceros:
- A. todas las providencias
 - B. las actas labradas al momento de practicarse las audiencias
 - C. las providencias que generen gravamen irreparable
 - D. la intimación para el cumplimiento de la sentencia
 - E. resoluciones de la autoridad administrativa del trabajo aplicables en sede judicial
35. El día y hora señalados, después de oír a las partes que deberán comparecer personalmente a la audiencia, el Juez tendrá la obligación expresa:
- A. de instar la vía de la mediación como mecanismo de acuerdo entre las partes
 - B. de convencerlas a que ofrezcan sus pruebas
 - C. de escuchar ambas pretensiones y poder utilizar lo manifestando al expresar su decisión en el fallo
 - D. de exhortarlas a que resuelvan su conflicto por vía conciliatoria
 - E. de trabar la litis de la manera más concentrada y económica para las partes
36. Sólo son admisibles como excepciones de previo y especial pronunciamiento en sede laboral:
- A. la redargución de falsedad
 - B. la nulidad
 - C. la litis pendencia
 - D. pago total
 - E. defecto legal
37. Si las partes llegaren a un acuerdo se dejará constancia de sus términos en acta firmada por el Juez y aquellas, incorporándose a la sentencia con fuerza de:
- A. proceso en vía ejecutiva
 - B. cosa juzgada
 - C. excepción oponible
 - D. embargo preventivo
 - E. embargo ejecutivo
38. El Juez en resolución fundada, podrá rechazar la producción de pruebas y diligencias propuestas por las partes, cuando las estimare:
- A. accesorias o informales
 - B. informales o superfluas
 - C. inconducentes o superfluas
 - D. accesorias o inconducentes
 - E. carentes de forma válida
39. Cuando se agreguen documentos privados, cuyo contenido o firma se atribuya a una de las partes, su autor será citado para que los reconozca, bajo apercibimiento de que si compareciere justificadamente:
- A. será llevado al juzgado por la fuerza pública
 - B. no existirá consecuencia jurídica
 - C. podrá señalársele nueva audiencia
 - D. se presumirá la inexistencia de dichos instrumentos
 - E. serán tenidos como auténticos
40. En oportunidad de la designación, el Juez establecerá de modo preciso el punto o puntos sobre los cuales recaerá el dictamen pericial, de acuerdo con las respectivas alegaciones de las partes, teniendo facultad para:
- A. rectificarlas cuando no guardasen relación con el litigio
 - B. mantenerlas sin posibilidad de arbitrar otros medios de impugnación
 - C. revocar la prueba una vez ya admitida, por inconducente
 - D. señalar al perito el punto de pericia, independientemente a lo referido por las partes
 - E. modificar la prueba admitida, fundando el motivo en la sentencia

41. Los testigos serán citados bajo apercibimiento de que si no compareciesen sin justa causa, serán traídos por la fuerza pública, apercibimiento que se hará efectivo para realizar nueva audiencia, la cual deberá decretarla el Juez de oficio, dentro de las:
- A. treinta y seis (36) horas
 - B. setenta y dos (72) horas
 - C. cuarenta y ocho (48) horas
 - D. veinticuatro (24) horas
 - E. demás audiencias señaladas en el período probatorio
42. Respecto del pliego presentado, se podrá modificar las preguntas particulares insertadas, desechar las que fuesen inconducentes y agregar todas las que estime necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, ello es para el juez:
- A. potestativo
 - B. obligatorio
 - C. inconducente
 - D. nominativo
 - E. omisible
43. El Juez señalará audiencias sucesivas, para el practicamiento de las pruebas admitidas y ordenará:
- A. la comparecencia de las partes de forma obligatoria
 - B. la agregación del pliego de posiciones
 - C. la agregación de los documentos presentados por las partes
 - D. la agregación del cuestionario para testigos
 - E. la agregación del informe pericial
44. Después de trabada la litis por la contestación de la demanda, se requiere la conformidad del demandado para que el actor pueda:
- A. desistir del procedimiento o instancia
 - B. desistir únicamente de la instancia, conforme al principio de irrenunciabilidad
 - C. continuar la demanda en otro juzgado de diferente jurisdicción
 - D. solicitar se señale audiencia de conciliación
 - E. desistir de ofrecer pruebas
45. En cualquier momento que las partes manifiesten o el Tribunal considere que el acuerdo conciliatorio no es posible, declarará clausurado el período conciliatorio y:
- A. dispondrá se expresen agravios
 - B. la parte apelada podrá expresar agravios
 - C. se podrán ofrecer facultativamente pruebas
 - D. señalará nueva audiencia conciliatoria
 - E. llamará autos para sentencia
46. Carlos Monges contaba con tres años y ocho meses de antigüedad, trabajaba para un único empleador que falleció, no podrán continuarse con las labores; a este trabajador le corresponde una indemnización de:
- A. de dos meses de salario
 - B. de un mes salario
 - C. de quince días por cada año de servicio o fracción superior a seis meses
 - D. de cuarenta y cinco días conforme a su antigüedad
 - E. no deberá cobrar indemnización alguna
47. Al trabajador Silvio Cáceres lo despiden injustificadamente y sin preaviso, el mismo gozaba de estabilidad sindical, por ende, podrá:
- A. únicamente solicitar su reintegro al final del juicio
 - B. solicitar judicialmente su inmediato reintegro dentro de las cuarenta y ocho horas
 - C. petitionar la doble indemnización por despido injustificado, además de los salarios caídos
 - D. solicitar a la autoridad administrativa del trabajo el cese de la persecución sindical
 - E. optar por el pago de la doble indemnización por despido injustificado ó la de daño moral

48. Durante la huelga llevada a cabo por trabajadores de una empresa, se observaron actos de violencia contra el empleador y sus representantes, en este caso, el empleador podrá:
- A. suspender inmediatamente a los trabajadores violentos
 - B. suspender inmediatamente a los trabajadores en huelga
 - C. despedir, sin más trámite a los dirigentes obreros promotores de la huelga
 - D. promover un juicio de justificación de causal de despido contra las trabajadoras en huelga
 - E. promover un juicio de calificación de huelga
49. El Abogado del trabajador al momento de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, olvidó llevar el escrito pertinente, por ende:
- A. podrá ofrecer pruebas oralmente
 - B. se hará efectivo el apercibimiento legal
 - C. podrá solicitar se fije nueva fecha de audiencia
 - D. será declarado en rebeldía
 - E. se suspenderá la audiencia necesariamente
50. El trabajador Gumercindo Fleitas, de dos años de antigüedad, propinó un fuerte golpe en el rostro a su empleador, causándole una seria lesión, éste podrá:
- A. únicamente despedir justificadamente al trabajador
 - B. despedir o aplicar cualquier otra sanción en sustitución del despido si así lo decidiere
 - C. denunciar el hecho ante la autoridad administrativa del trabajo
 - D. aplicar la sanción de suspensión al trabajador
 - E. sólo aplicar una sanción luego de tramitar un juicio contra el trabajador