

Escala: Administración Especial, Cometidos especiales, personal de oficios.

Convocatoria Estabilización Concurso Oposición-núm: 58/22-E

Puesto: Técnico/a medio de Intermediación Laboral, **Subgrupo:** A2 (Consortio Pacto Local por el Empleo) **Número de Plazas:** 2

ANUNCIO

El Tribunal del proceso selectivo referenciado hace público el cuestionario tipo test correspondiente a la fase oposición y la plantilla de respuestas correctas.

Así mismo, se otorga un plazo de 3 días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio, para que las personas interesadas realicen las alegaciones que consideren oportunas al mismo.

1- El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

a) Incluye cinco artículos de modificación de otras tantas leyes, siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

b) Incluye cinco artículos de modificación de otras tantas leyes, ocho disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 1 disposición final.

c) Incluye cuatro artículos de modificación de otras tantas leyes, cinco disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y nueve disposiciones finales.

d) Incluye cuatro artículos de modificación de otras tantas leyes, seis disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y diez disposiciones finales.

2- En relación con los ejes centrales de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

a) La agenda 2030 gira entorno a seis ejes centrales: erradicar la pobreza, enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre sexos, mejorar la salud materna, reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años y garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

b) La agenda 2030 gira entorno a cinco ejes centrales: planeta, personas, prosperidad, paz y alianzas

c) La agenda 2030 gira entorno a seis ejes centrales: erradicar la pobreza, enseñanza primaria universal, promover el empoderamiento de las mujeres, combatir el VIH/SIDA la malaria y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

d) La agenda 2030 gira entorno a cinco ejes centrales: planeta, personas, educación, desarrollo sostenible y salud

3- En relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030:

a) La Agenda 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad que contiene los 17 Objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) y las 167 metas específicas, e incluye una estrategia para alcanzar esos Objetivos en 10 años.

b) La Agenda 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad que contiene los 17 Objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) y las 170 metas específicas, e incluye una estrategia para alcanzar esos Objetivos en 10 años.

c) La Agenda 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad que contiene los 17 Objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) y las 159 metas específicas, e incluye una estrategia para alcanzar esos Objetivos en 25 años.

d) La Agenda 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad que contiene los 17 Objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) y las 169 metas específicas, e incluye una estrategia para alcanzar esos Objetivos en 15 años.



4- Según el Capítulo III del Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, el Pilar Europeo de Derechos Sociales establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de los siguientes elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

a) 5 elementos: enfoque centrado en las personas y en las empresas; coherencia con la transformación productiva; orientación hacia resultados; mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

b) 3 elementos: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo; condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social;

c) 5 elementos: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo; coherencia con la transformación productiva; orientación hacia resultados; mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y protección e inclusión social.

d) 3 elementos: enfoque centrado en las personas y en las empresas; condiciones de trabajo justas y gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

5- Según el Capítulo VIII del Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará entre otros en el siguiente proceso evaluativo:

a) Seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

b) Seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de los Planes Anuales de Política de Empleo.

c) Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. Se mantendrá el programa EVADES siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning)

d) Ninguna de las anteriores opciones es la correcta.

6- La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 regula la inclusión de criterios sociales en la contratación pública:

a) en el artículo 1.1

b) en el artículo 1.2

c) en el artículo 137

d) en el artículo 147

7- Durante el mes de septiembre de 2023 en la ciudad de Castelló de la Plana, según la información publicada en el Observatorio Socio Económico de la ciudad, el desempleo descendió ligeramente hasta 12.571 personas desempleadas, concretamente en 26 personas, por tanto:

a) se trata del registro de paro más bajo de la serie histórica desde septiembre de 2009.

b) las afiliaciones a la Seguridad no han tenido crecimiento durante este mes.

c) las mujeres representan el 15,9 % del total de las personas desempleadas.

d) la personas entre 45 a 59 años, son las que menor paro aglutinan.



8- ¿Qué se entiende por intermediación en el mercado de Trabajo?

- a) Es el conjunto de actividades desempeñadas en el proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el mercado de trabajo.
- b) Es el conjunto de normas que regulan la prestación de servicios de trabajadores que prestan servicios de asesoramiento para el emprendimiento social.
- c) Es el conjunto de actuaciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo para su colocación, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 42 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- d) Todas las respuestas son ciertas.

9- ¿Quiénes son agentes de intermediación en el mercado de trabajo?

- a) En la Comunidad Valenciana exclusivamente el servicio público de empleo
- b) Las agencias de colocación privadas y las empresas ETT exclusivamente.
- c) Las agencias de colocación públicas, exclusivamente.
- d) El Servicio Público de Empleo Estatal, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y las Agencias de Colocación Públicas y Privadas.

10- Los principios básicos de la intermediación laboral son los siguientes:

- a) se respetará la igualdad real y efectiva de las personas oferentes y demandantes de empleo y la no discriminación en el acceso al empleo sin perjuicio de la generación de mercados de trabajo inclusivos y la ejecución de programas específicos para facilitar la empleabilidad de colectivos más desfavorecidos
- b) se desarrollará atendiendo al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y de los principios rectores de la misma
- c) se preservará también la plena transparencia y la protección y adecuado tratamiento de los datos personales de las personas demandantes de empleo por los agentes de intermediación.
- d) todas las opciones anteriores son correctas.

11- La Agencia Española de empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán celebrar contratos-programa para la ejecución de políticas activas de empleo con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, así como con las cámaras de comercio, industria, servicios y, en su caso, navegación que gozarán de naturaleza administrativa, quedando excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre que no tengan la consideración de contratos públicos de acuerdo con la misma. De acuerdo con el tenor literal del apartado 5 del artículo 32 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo “los contratos-programa tendrán el siguiente contenido mínimo”. Indica la respuesta incorrecta:

- a) Descripción de los servicios y programas de políticas activas de empleo objeto del contrato-programa.
- b) Objetivos que se pretenden alcanzar.
- c) Sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos.
- d) Financiación, la aportación que realice la Agencia Española de Empleo o el servicio público de empleo autonómico correspondiente no tendrá carácter subvencional, estando sometida a los controles interno y externo establecidos en la legislación presupuestaria.



12- De acuerdo con el tenor literal del artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo “se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a:

a) Las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

b) Las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

c) Las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias u otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.



d) Las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

13- Según el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

a) es un principio de actuación del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

b) es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

c) es un instrumento básico del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

d) es un logro del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

14- Según lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos que :

a) Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 30 o más trabajadores. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

b) Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

c) Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 75 o más trabajadores. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

d) Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la



otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

15- El artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, establece que los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

a) De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención. De 101 a 750 trabajadores: 3 Delegados de Prevención. De 751 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención. De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención. De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención. De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

b) De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención. De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. De 1.001 a 3.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención. De 3.001 a 4.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención. De 4.001 en adelante: 7 Delegados de Prevención.

c) De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención. De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención. De 501 a 2.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. De 2.001 a 3.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención. De 3.001 a 4.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención. De 4.001 a 5.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención. De 5.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

d) De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención. De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención. De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención. De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención. De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

16- Según el tenor literal del artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las fuentes de la relación laboral, *“los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan.* Indica la respuesta incorrecta:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, que se aplicarán con sujeción estricta al principio de legalidad.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales, que se aplicaran en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.



17- ¿En qué artículos y apartados de la Constitución Española de 1978, como fuente del ordenamiento laboral, se reconoce el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses; la garantía del descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y finalmente la libertad sindical?

a) Artículo 35.1 (Deber de trabajar y derecho al trabajo); artículo 28.1 (Derecho a la huelga); artículo 40.2 (Garantía del descanso) y artículo 28.2 (Libertad sindical).

b) Artículo 35.1 (Deber de trabajar y derecho al trabajo); artículo 28.2 (Derecho a la huelga); artículo 40.2 (Garantía del descanso) y artículo 28.1 (Libertad sindical).

c) Artículo 35.2 (Deber de trabajar y derecho al trabajo); artículo 28.2 (Derecho a la huelga); artículo 40.3 (Garantía del descanso) y artículo 28.1 (Libertad sindical).

d) Artículo 35.1 (Deber de trabajar y derecho al trabajo); artículo 28.1 (Derecho a la huelga); artículo 40.3 (Garantía del descanso) y artículo 28.2 (Libertad sindical).

18 - Dentro del Capítulo III del Título I del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, el artículo 39 regula la movilidad funcional indicando, entre otros, aspectos:

a) En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

b) En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o diez durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

c) En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

d) En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a ocho meses durante un año o dieciséis durante tres años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.



19- El artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, estableciendo que *“Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que:*

a) En un periodo de noventa días, afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y a treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

b) En un periodo de noventa días, afecte al menos a: veinte trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el quince por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y a cuarenta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

c) En un periodo de noventa días, afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el quince por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y a treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

d) En un periodo de sesenta días, afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y a treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

20- El artículo 29.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece el interés por mora en el pago del salario fijándolo en:

a) Quince por ciento de lo adeudado.

b) El interés legal del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado aplicado sobre lo adeudado.

c) El interés legal del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado más un 25% sobre lo adeudado.

d) Diez por ciento de lo adeudado.

21- ¿Qué norma creó el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) que se utiliza como indicador o referencia del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, y pueda sustituir en esta función al salario mínimo interprofesional?.

a) Real Decreto-ley 2/2004, de 26 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para e incremento de su cuantía.

b) Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para e incremento de su cuantía.

c) Real Decreto-ley 3/2004, de 26 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para e incremento de su cuantía.

d) Real Decreto-ley 2/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para e incremento de su cuantía.



22- El artículo 27 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula el salario mínimo interprofesional en los siguientes términos:

a) El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; la coyuntura económica general y el indicador público de renta de efectos múltiples. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

b) El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión anual para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

c) El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; la coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

d) El Gobierno fijará, pudiendo consultar con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: El índice de precios de consumo; la productividad media nacional alcanzada; el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; la coyuntura económica general y el indicador público de renta de efectos múltiples. Igualmente se fijará una revisión anual para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

23- Según lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula los contratos formativos, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas. Indica la respuesta incorrecta:

a) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

b) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

c) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de seis meses y un máximo de un año, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.



d) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

24- En relación con la bonificación de cuotas en los contratos formativos con trabajadores con discapacidad recogida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

a) La Disposición adicional decimoséptima establece que las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cuarenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

b) La Disposición adicional decimoctava establece que las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del treinta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

c) La Disposición adicional decimonovena establece que las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cuarenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

d) La Disposición adicional vigésima establece que las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

25- El artículo 23 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, establece en su artículo 23 las bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia:

a) El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 92 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 27 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

b) El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

c) El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 26 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

d) El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 92 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. Estas



bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

26- Según lo previsto en el artículo 26 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrán aplicar una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima:

a) de 2,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 3 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

b) de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 30 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 30 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

c) de 2,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 30 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 3,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 30 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

d) de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

27- En el Preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se indica que *“el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia es un proyecto de país que responde a las aspiraciones y expectativas de las españolas y españoles que incluye reformas transversales, como son: la recuperación de los niveles previos de actividad anteriores a la pandemia, generando empleos de calidad en un marco normativo moderno que permita conseguir un crecimiento sostenible, así como la necesaria transformación digital; el impulso de la participación paritaria de las mujeres, proporcionando nuevas oportunidades profesionales y vitales a las generaciones más jóvenes; avanzar hacia una España próspera y resiliente ante el cambio climático que transite mediante un crecimiento justo y sostenible a sistemas energéticos limpios; y, por último, la reducción de la desigualdad y las brechas sociales y territoriales con una apuesta decidida por las personas más vulnerables...*

a) Por todo ello y de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 22, relativo a las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, se trata de las Reformas 4 («Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»), 5 («Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»), 8 («Modernización de la negociación



colectiva») y 9 («Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»).

b) Por todo ello y de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 21, relativo a las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, se trata de las Reformas 5 («Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»), 6 («Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»), 8 («Modernización de la negociación colectiva») y 9 («Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»).

c) Por todo ello y de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 24, relativo a las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, se trata de las Reformas 4 («Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»), 7 («Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»), 8 («Modernización de la negociación colectiva») y 10 («Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»).

d) Por todo ello y de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, se trata de las Reformas 4 («Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»), 6 («Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»), 8 («Modernización de la negociación colectiva») y 9 («Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»).

28- En relación con los contratos indefinidos adscritos a obra, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral en su artículo segundo modifica la Disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción en los siguientes términos. Indica la respuesta incorrecta:

a) La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción

b) Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de



concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra. c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación

c) La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo. Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

d) La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, tras el desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. Este proceso, que será a cargo de la empresa, se realizará directamente a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

29- Según el artículo 3.3 de la Ley 1/2007, de 5 de febrero, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunitat Valenciana, el porcentaje mínimo de participación de las entidades promotoras en el capital social de las empresas de inserción:

a) Será del 5%

b) Será del 30%

c) Será del 51 %

d) Se determinará reglamentariamente.

30- Según el artículo 5 apartado c) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, las empresas de inserción a efectos de esta ley, entre otros deberá reunir como mínimo el siguiente requisito:

a) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 50% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 30% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a 3.

b) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a 2.

c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros dos años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del tercer año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a 2.

d) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a 3.



31- Según el artículo 107 del Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, sobre el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana, para que una cooperativa sea calificada como no lucrativa:

- a) Las personas socias y los trabajadores y trabajadoras de la cooperativa no podrán percibir, en concepto de anticipos societarios o de salarios, más de un ciento sesenta y seis por cien de los salarios medios del sector.
- b) Las personas socias y los trabajadores y trabajadoras de la cooperativa no podrán percibir, en concepto de anticipos societarios o de salarios, más de un ciento sesenta y cinco por cien de los salarios medios del sector.
- c) Las personas socias y los trabajadores y trabajadoras de la cooperativa no podrán percibir, en concepto de anticipos societarios o de salarios, más de un ciento setenta y cinco por cien de los salarios medios del sector.
- d) Las personas socias y los trabajadores y trabajadoras de la cooperativa no podrán percibir, en concepto de anticipos societarios o de salarios, más de un ciento setenta y seis por cien de los salarios medios del sector.

32- Según el artículo 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan entre otros el siguiente requisito:

- a) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no sea superior al cincuenta y un por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.
- b) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.
- c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no sea superior al veinticinco por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.
- d) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no sea superior al quince por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

33- Según el artículo 269 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuantos días de duración tendría la prestación por desempleo si el periodo de cotización ha sido de 2000 días en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo:

- a) 480 días
- b) 540 días
- c) 600 días
- d) 660 días

34- Según el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán beneficiarios del subsidio los desempleados que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado 2, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber agotado la prestación por desempleo. En caso de ser menor de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares se exigirá, además, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a trescientos sesenta días.
- b) Haber agotado la prestación por desempleo. En caso de ser menor de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares se exigirá, además, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a trescientos sesenta y cinco días.



c) Encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos sesenta días.

d) Encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos ciento veinte días.

35- Según el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, serán destinatarios de las ofertas de formación profesional:

a) Las personas a partir de los 15 años y la población adulta.

b) Las personas mayores de 15 años y menores de 66 años

c) Las personas a partir de los 16 años y la población adulta

d) No es correcta ninguna de la opciones anteriores

36- Según el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, los ciclos formativos de grado medio y de grado superior estarán vinculados, con carácter general:

a) A módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional asociados a los estándares de competencia profesional.

b) A estándares de competencia de nivel 2 y 3 respectivamente del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

c) A módulos asociados a las habilidades y capacidades transversales, a la orientación laboral y el emprendimiento pertinentes para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional.

d) A estándares de competencia de nivel 1 y 2 respectivamente del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

37- Según el Artículo 110.1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que regula los criterios y responsabilidad de la evaluación:

a) La evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se realizará con arreglo a los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional Dual (EQADVET)

b) La evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se realizará con arreglo a los indicadores establecidos en el Sistema de Calidad de la Formación Profesional para el Empleo (QCLM)

c) La evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se realizará con arreglo a los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET).

d) La evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se realizará con arreglo a los indicadores establecidos en el Sistema de Calidad de la Formación Profesional Dual para el Empleo (QCDLM)



38- Según el artículo 5.n) del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, las agencias de colocación deberán cumplir la siguiente obligación:

- a) Presentar con periodicidad trimestral, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el trimestre anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional segunda, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.
- b) Presentar con periodicidad semestral, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el semestre anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional primera, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.
- c) Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional segunda, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.
- d) Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional primera, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.

39- Según el artículo 2.3 en su párrafo final de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal:

- a) Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con 2 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.
- b) Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con 3 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.
- c) Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con 2 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.
- d) Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con 3 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.

40- Según la cláusula 5ª.1 de la convocatoria y bases reguladoras para la concesión de subvenciones del programa de ayudas de apoyo a la economía social ejercicio 2024 en la ciudad de Castelló, por parte del Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana, publicadas en la web del Ayuntamiento de Castelló y en la sede electrónica del Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana que regula los gastos subvencionables:

- a) Serán subvencionables en su totalidad los gastos derivados de la contratación laboral de personas desempleadas o la incorporación de personas socias trabajadoras por un mínimo de 6 meses y a jornada completa.
- b) Serán subvencionables en su totalidad los gastos derivados de la contratación laboral de personas desempleadas o la incorporación de personas socias trabajadoras por un mínimo de 12 meses y a jornada completa.
- c) Serán subvencionables hasta un máximo del 80% de los gastos derivados de la contratación laboral de personas desempleadas o la incorporación de personas socias trabajadoras por un mínimo de 6 meses y a jornada completa.



d) Serán subvencionables hasta un máximo del 80% los gastos derivados de la contratación laboral de personas desempleadas o la incorporación de personas socias trabajadoras por un mínimo de 12 meses y a jornada completa.

41- Según la cláusula 10ª de la convocatoria y bases reguladoras para la concesión de subvenciones del programa de ayudas de apoyo a la economía social ejercicio 2024 en la ciudad de Castelló, por parte del Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana, publicadas en la web del Ayuntamiento de Castelló y en la sede electrónica del Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana que regula el procedimiento de concesión de las ayudas:

a) La concesión de la subvención se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, estableciéndose como criterio de valoración la fecha y hora de entrada que figure registrada en la solicitud de subvención, reuniendo la totalidad de requisitos y documentación requerida en la convocatoria. La concesión de ayudas se efectuará hasta agotar el crédito disponible destinado a atender las mismas.

b) La concesión de la subvención se efectuará en régimen de concurrencia competitiva. La concesión de ayudas se efectuará en función de la cuantía solicitada por la entidad beneficiaria que reúna la totalidad de requisitos y documentación requerida en la convocatoria, sin que pueda superar el importe máximo establecido en la convocatoria.

c) La concesión de la subvención se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, mediante prorrateo de la cuantía máxima del presupuesto existente entre las solicitudes de subvención aceptadas, resolviéndose por orden de puntuación obtenida y por orden de entrada entre las solicitudes con expediente completo.

d) La concesión de la subvención se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, resolviéndose por orden de puntuación obtenida en la valoración del proyecto. En el caso de que distintos expedientes obtuviesen la misma puntuación se resolverá según la fecha y hora de entrada en que figure registrada la solicitud de subvención, reuniendo la totalidad de requisitos y documentación requerida en la convocatoria. La concesión de ayudas se efectuará hasta agotar el crédito disponible destinado a atender las mismas.

42- Según el artículo 12º de la Resolución de 21 de junio de 2024, del director general de Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convocan para el ejercicio 2024 las subvenciones destinadas al Programa de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo,

a) De conformidad con el artículo 44.4.b de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, podrá anticiparse el pago de hasta el 60 % de la subvención concedida, previa justificación del inicio del proyecto.

b) De conformidad con el artículo 44.4.b de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, podrá anticiparse el pago de hasta el 70 % de la subvención concedida, previa justificación del inicio del proyecto.

c) De conformidad con el artículo 44.4.b de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, podrá anticiparse el pago de hasta el 80 % de la subvención concedida, previa justificación del inicio del proyecto.

d) De conformidad con el artículo 44.4.b de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, podrá anticiparse el pago de hasta el 90 % de la subvención concedida, previa justificación del inicio del proyecto.



43- Según el artículo 4.1 de la Resolución de 21 de junio de 2024, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2024 las subvenciones para fomentar la contratación indefinida de personas desempleadas pertenecientes a determinados colectivos de atención prioritaria para el empleo en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, las personas destinatarias finales de estas subvenciones deberán pertenecer en el momento de su contratación a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Personas con discapacidad severa, mujeres víctimas de violencia de género, personas mayores de 45 años, personas en situación de desempleo de larga duración y personas en situación o riesgo de exclusión social.
- b) Personas en situación o riesgo de exclusión social, personas en situación de desempleo de larga duración, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad y mujeres.
- c) Personas en situación o riesgo de exclusión social, personas en situación de desempleo de larga duración, personas mayores de 50 años, personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia e género.
- d) Ninguna de las opciones anteriores es la correcta.

44- Según lo que dispone el resuelvo Undécimo de la RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2024, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2024 el Programa de fomento de la contratación indefinida de personas jóvenes cualificadas, en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en el caso de que distintos expedientes tuvieran la misma fecha de criterio y no resultara posible priorizarlos por hora de presentación, se priorizará la solicitud de subvención:

- a) en función de la fecha de solicitud más antigua, si el empate persistiera en función del número de expediente más bajo y, si de esta forma tampoco se resolviera el empate por la contratación de personas con discapacidad (priorizadas a su vez en función del mayor grado de discapacidad) y, en su defecto, la solicitud de subvención por la contratación de mujeres.
- b) por la contratación de mujeres y, en su defecto por la contratación de personas con discapacidad (priorizadas a su vez en función del mayor grado de discapacidad); si el empate persistiera, se priorizará en función de la fecha de solicitud más antigua y, si de esta forma tampoco se resolviera el empate, en función del número de expediente más bajo.
- c) por la contratación de personas con discapacidad (priorizadas a su vez en función del mayor grado de discapacidad) y, en su defecto, la solicitud de subvención por la contratación de mujeres; si el empate persistiera, se priorizará en función de la fecha de solicitud más antigua y, si de esta forma tampoco se resolviera el empate, en función del número de expediente más bajo.
- d) ninguna de las opciones anteriores es la correcta.

45- Según lo que dispone el resuelvo Tercero de la RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2024, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2024 el Programa de fomento de la contratación indefinida de personas jóvenes cualificadas, en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil podrán ser beneficiarias de estas ayudas

- a) Los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción.
- b) Los ayuntamientos, las mancomunidades y las diputaciones de la Comunitat Valenciana, así como sus organismos autónomos y entidades dependientes o vinculadas (incluidas las entidades locales menores).
- c) Las entidades empleadoras de naturaleza jurídica privada, incluidas las personas encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.



46- Según el artículo 67 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen intensivo, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurren, cumulativamente, las siguientes características:

a) Duración de la formación en la empresa u organismo equiparado superior al 35 % de la duración total de la formación; participación de la empresa u organismo equiparado en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo y existencia de un contrato de formación con la empresa.

b) Duración de la formación en empresa u organismo equiparado entre el 25 % y el 35 % de la duración total de la formación ofertada, participación de la empresa u organismo equiparado en hasta un 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo e inexistencia de contrato de formación en la empresa.

c) Duración de la formación en empresa u organismo equiparado entre el 25 % y el 35 % de la duración total de la formación ofertada, participación de la empresa u organismo equiparado en hasta un 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo y existencia de contrato de formación en la empresa.

d) Duración de la formación en la empresa u organismo equiparado superior al 35 % de la duración total de la formación; participación de la empresa u organismo equiparado en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo, con independencia de la existencia o no de un contrato de formación con la empresa.

47- El artículo 107 del Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, sobre el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana establece que el máximo órgano de representación de las cooperativas y de sus organizaciones en dicho ámbito territorial de la Comunitat Valenciana será

a) la Plataforma del Tercer Sector Social de la Comunidad Valenciana

b) la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado

c) la Confederación de Cooperativas de la Comunitat Valenciana

d) Ninguna de las anteriores es la correcta

48- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 3/2000 de 17 de abril, la estructura básica de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, estará constituida por los órganos siguientes:

a) El Consejo General, el Consejo de Dirección y el/la Secretario/a General.

b) El Consejo de Dirección, el/la Secretario/a General y el/la Director/a general.

c) El Consejo General, el Consejo de Dirección, y el/la Director/a general.

d) El Consejo General, El Consejo de Dirección y el/la Conseller/a de Empleo.

49- De conformidad con lo establecido en el artículo artículo 167 de la Constitución Española, los proyectos de reforma constitucional deberán ser:

a) Aprobados por una mayoría de dos tercios de cada una de las Cámaras. Si no hubiera acuerdo entre ambas, se intentará obtenerlo mediante la creación de una Comisión de composición paritaria de Diputados y Senadores, que presentará un texto que será votado por el Congreso y el Senado.

b) Aprobados por una mayoría de tres quintos de cada una de las Cámaras. Si no hubiera acuerdo entre ambas, se intentará obtenerlo mediante la creación de una Comisión de composición paritaria de Diputados y Senadores, que presentará un texto que será votado por el Congreso y el Senado.

c) Aprobados por la mayoría absoluta del Congreso, el Senado, por mayoría de dos tercios, podrá aprobar la reforma.

d) Aprobados por mayoría de dos tercios del Congreso, el Senado, por mayoría de tres quintos, podrá aprobar la reforma.



50- De conformidad con lo establecido en el artículo artículo 54 de la Constitución Española:

a) Una ley orgánica regulará la institución del Defensor del Pueblo, como alto comisionado de las Cortes Generales, designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en el Título I, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta al Congreso.

b) Una ley orgánica regulará la institución del Defensor del Pueblo, como alto comisionado de las Cortes Generales, designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en el Título II, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta al Congreso.

c) Una ley orgánica regulará la institución del Defensor del Pueblo, como alto comisionado de las Cortes Generales, designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en este Título, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales.

d) Una ley orgánica regulará la institución del Defensor del Pueblo, como alto comisionado del pueblo español, designado por las Cortes Generales para la defensa de los derechos comprendidos en este Título, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales.

51- De conformidad con lo establecido en el artículo artículo 63. 2 de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana,

a) Las administraciones públicas locales de la Comunitat Valenciana se rigen en sus relaciones por los principios de autonomía, coordinación, cooperación y colaboración.

b) Las administraciones públicas locales de la Comunitat Valenciana se rigen en sus relaciones por los principios de coordinación, cooperación, colaboración y subsidiariedad normativa.

c) Las administraciones públicas locales de la Comunitat Valenciana se rigen en sus relaciones por los principios de coordinación, cooperación, colaboración y eficacia .

d) Las administraciones públicas locales de la Comunitat Valenciana se rigen en sus relaciones por los principios de coordinación, cooperación y colaboración.

52- De conformidad con lo establecido en el artículo 138 de la Constitución Española, el Estado:

a) garantiza la realización efectiva del principio de solidaridad consagrado en el artículo 2 de la Constitución, velando por el establecimiento de un equilibrio económico, adecuado y justo entre las diversas partes del territorio español, y atendiendo en particular a las circunstancias de las entidades regionales históricas.

b) garantiza la realización efectiva del principio de solidaridad consagrado en el artículo 2 de la Constitución, velando por el establecimiento de un equilibrio económico, adecuado y justo entre las diversas partes del territorio español, y atendiendo en particular a las circunstancias del hecho insular.

c) garantiza la realización efectiva del principio de solidaridad consagrado en el artículo 2 de la Constitución, velando por el establecimiento de un equilibrio económico, adecuado, justo y proporcional entre las diversas partes del territorio español, y atendiendo en particular a las circunstancias del hecho insular.

d) garantiza la realización efectiva del principio de solidaridad consagrado en el artículo 2 de la Constitución, velando por el establecimiento de un equilibrio económico, adecuado, justo y proporcional entre las diversas partes del territorio español, y atendiendo en particular a las circunstancias de las entidades regionales históricas .



53- Las Cortes Generales, mediante ley orgánica, podrán, por motivos de interés nacional, señalar la incorrecta:

- a) Autorizar la constitución de una comunidad autónoma cuando su ámbito territorial no supere el de una provincia y no reúna las condiciones del apartado 1 del artículo 143.
- b) Autorizar o acordar, en su caso, un Estatuto de autonomía para territorios que no estén integrados en la organización provincial.
- c) Autorizar o acordar la federación entre dos o más Comunidades Autónomas siempre que lo prevean sus Estatutos de autonomía.
- d) Sustituir la iniciativa en el proceso de autonomía de las Corporaciones locales a que se refiere el apartado 2 del artículo 143.

54- El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán cumplir una serie de requisitos que:

- a) No podrán ser incumplidos en ningún caso
- b) Solo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de estas obligaciones
- c) Solo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por la Comisión de Igualdad, podrá justificarse el incumplimiento de estas obligaciones
- d) Ninguna de las otras respuestas es correcta

55- El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, según este artículo:

- a) Constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- b) No se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable
- c) No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- d) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas

56- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que afirmación es la correcta:

- a) La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.
- b) La Administración competente en materia laboral no velará, por tanto, para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores según la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- c) Ninguna Administración implantará sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales,



así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores

d) Las Administraciones Públicas no colaborarán en el establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes

57- En los municipios de gran población corresponden al Pleno las siguientes atribuciones según lo dispuesto en el artículo 123 de la LRBRL:

a) El ejercicio de acciones judiciales y administrativas y la defensa jurídica de los Tenientes de Alcalde en las materias de su competencia.

b) La aprobación y modificación de las instrucciones o circulares municipales.

c) El control y la fiscalización de los órganos de gobierno.

d) Las facultades de revisión de oficio de los actos de la Junta de Gobierno Local.

58- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

a) Un 30 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.

b) Un 35 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.

c) Un 40 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.

d) Un 45 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal equivalente.

59- De conformidad con el artículo artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local el Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y sanción urbanística. Protección del medio natural.

b) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer .

c) Inspección y sanción de establecimientos y actividades comerciales

d) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local

60- Los miembros del Tribunal Constitucional deberán ser nombrados entre Magistrados y Fiscales, Profesores de Universidad, Funcionarios Públicos y Abogados, todos ellos Juristas de reconocida competencia:

a) Con más de 20 años de ejercicio profesional.

b) Con más de 10 años de ejercicio profesional.

c) Con más de 15 años de ejercicio profesional.

d) Con más de 12 años de ejercicio profesional.



PREGUNTAS DE RESERVA

61- Según el artículo 13 de la Orden 21/2016, de 20 de octubre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al Programa de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo el órgano colegiado aplicará entre otros el siguiente criterio de valoración de las solicitudes:

- a) Experiencia acreditada de la entidad en la ejecución de programas de empleo con apoyo a personas con diversidad funcional: hasta 30 puntos.
- b) Experiencia acreditada de la entidad en la ejecución de programas de empleo con apoyo a personas con diversidad funcional: hasta 25 puntos.
- c) Experiencia acreditada de la entidad en la ejecución de programas de empleo con apoyo a personas con diversidad funcional: hasta 20 puntos.
- d) Experiencia acreditada de la entidad en la ejecución de programas de empleo con apoyo a personas con diversidad funcional: hasta 10 puntos.

62- Según el artículo 9.2 de la ORDEN 12/2024, de 20 de mayo, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones para fomentar la contratación de personas desempleadas en la Comunitat Valenciana, la convocatoria determinará el porcentaje del SMI, según se indica a continuación:

- a) para contrataciones indefinidas: hasta el 100 % en el caso de personas con discapacidad severa; hasta el 75% en el caso de personas con discapacidad; hasta el 45 % en el caso de mujeres víctimas de la violencia de genero; hasta el 35 % en el resto de los casos.
- b) para contrataciones indefinidas: hasta el 100 % en el caso de personas con discapacidad severa o de mujeres víctimas de la violencia de género; hasta el 75 % en el caso de personas con discapacidad o de mujeres; hasta el 45 % en el resto de casos.
- c) para contrataciones indefinidas: hasta el 100 % en el caso de personas con discapacidad o mujeres víctimas de la violencia de género, hasta el 45 % en el resto de los casos.
- d) para contrataciones indefinidas: hasta el 100 % en el caso de personas con discapacidad severa; hasta el 75 % en el caso de mujeres víctimas de la violencia de género; hasta el 45 % en el caso de personas con discapacidad o de mujeres; hasta el 35 % en el resto de casos.

63- Según el artículo 7.4 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, en referencia a las competencias en materia de currículo, las administraciones responsables de la gestión de los Grados B y C, atendiendo a la realidad socioeconómica del territorio y a las necesidades de su tejido empresarial, podrán en estas ofertas: (señala la acción que no sea correcta):

- a) Ampliar la duración horaria de cada módulo profesional establecida con carácter básico, respetando la duración general prevista para la oferta formativa.
- b) Incorporar módulos profesionales complementarios no pertenecientes a la oferta formativa e incluidos en el Catálogo Modular de Formación Profesional.
- c) Incorporar complementos formativos no asociados al Catálogo Nacional de Ofertas Formativas.
- d) Incorporar módulos de formación no asociada al Catálogo Nacional de Ofertas Formativas, atendiendo a las necesidades del perfil de las personas en formación o del perfil profesional establecido, siempre bajo los límites autorizados de hasta un 25 %.



64- La Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece que “La Generalitat promoverá formas de participación de los trabajadores en la propiedad de los medios de producción y fomentará la participación en las empresas y la creación de sociedades cooperativas y otras figuras de Economía Social”:

- a) En el artículo 49.1.21^a
- b) En el artículo 49.1.23^a
- c) En el artículo 49.1.34^a
- d) En el artículo 80.4

65- ¿Cuál de las siguientes instituciones, no es una institución de la Generalitat Valenciana?

- a) Síndic de Greuges.
- b) Síndic de Comptes.
- c) El Consell Valencià de Cultura.
- d) El Consell Valencià de la Defensa.

Castellón de la Plana,
(documento firmado electrónicamente al margen)





Ajuntament de Castelló

Cognoms, Nom /Apellidos, Nombre: DNI:

CASTELLÓN

SIGNATURA DE L'OPOSITOR
FIRMA DEL OPOSITOR

Segell de control
Sello de control

Segell de control
Sello de control

▼ FULL D'EXAMEN / HOJA DE EXAMEN

	A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D		A	B	C	D			
1	X					21		X			41			X		61		X			81			X			
2		X				22			X		42	X				62				X		82			X		
3			X			23				X		43		X		63	X					83			X		
4		X				24					X					64				X		84			X		
5			X			25		X			45			X		65			X			85			X		
6				X		26				X	46	X				66				X		86			X		
7	X					27				X	47			X		67				X		87			X		
8			X			28					X		X			68				X		88			X		
9				X		29					X		X			69				X		89			X		
10					X	30		X			50			X		70				X		90			X		
11		X				31				X	51			X		71				X		91			X		
12			X			32		X			52		X			72				X		92			X		
13		X				33				X	53			X		73				X		93			X		
14		X				34	X				54		X			74				X		94			X		
15			X			35	X				55			X		75				X		95			X		
16	X					36		X			56	X				76				X		96			X		
17		X				37				X	57			X		77				X		97			X		
18			X			38				X	58	X				78				X		98			X		
19	X					39		X			59			X		79				X		99			X		
20			X			40	X				60			X		80				X		100			X		

