

1ª PRUEBA: CUESTIONARIO TEÓRICO
2ª PRUEBA: CUESTIONARIO PRÁCTICO

ACCESO: LIBRE

CONCURSO-OPOSICIÓN PARA CUBRIR PLAZAS BÁSICAS VACANTES EN LA CATEGORÍA:
A.P.E.S. HOSPITAL DE PONIENTE
TÉCNICO/A SUPERIOR DE GESTIÓN: ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

ADVERTENCIAS:

- Compruebe que en su «**Hoja de Respuestas**» están sus datos personales, que son correctos, y **no olvide firmarla**.
- El **tiempo de duración de las dos pruebas** es de **tres horas**.
- **No abra** el cuadernillo hasta que se le indique.
- Para abrir este cuadernillo, rompa el precinto.
- Si observa alguna anomalía en la impresión del cuadernillo, solicite su sustitución.
- Este cuadernillo incluye las preguntas correspondientes a la «**1ª PRUEBA: CUESTIONARIO TEÓRICO**» y «**2ª PRUEBA: CUESTIONARIO PRÁCTICO**».

1ª PRUEBA: CUESTIONARIO TEÓRICO

- Esta prueba consta de 100 preguntas, numeradas de la 1 a la 100, y 3 de reserva, situadas al final del cuestionario, numeradas de la 151 a la 153.
 - Las preguntas de esta prueba deben ser contestadas en la «**Hoja de Respuestas**», numeradas de la 1 a la 100.
 - Las preguntas de reserva deben ser contestadas en la zona destinada a «**Reserva**» de la «**Hoja de Respuestas**», numeradas de la 151 a la 153.
- Todas las preguntas de esta prueba tienen el mismo valor.
- Las contestaciones erróneas se penalizarán con $\frac{1}{4}$ del valor del acierto.

2ª PRUEBA: CUESTIONARIO PRÁCTICO

- Esta prueba consta de 50 preguntas, numeradas de la 101 a la 150.
 - Las preguntas de esta prueba deben ser contestadas en la «**Hoja de Respuestas**», numerada de la 101 a la 150.
- Todas las preguntas de esta prueba tienen el mismo valor.
- Las contestaciones erróneas se penalizarán con $\frac{1}{4}$ del valor del acierto.

- Todas las preguntas tienen 4 respuestas alternativas, siendo sólo una de ellas la correcta.
- Solo se calificarán las respuestas marcadas en su «**Hoja de Respuestas**».
- Compruebe siempre que el número de respuesta que señale en su «**Hoja de Respuestas**» es el que corresponde al número de pregunta del cuadernillo.
- Este cuadernillo puede utilizarse en su totalidad como borrador.
- No se permite el uso de calculadora, libros ni documentación alguna, móvil ni ningún otro dispositivo electrónico.

SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR SU «HOJA DE RESPUESTAS», LEA MUY ATENTAMENTE LAS INSTRUCCIONES QUE FIGURAN AL DORSO DE ESTA.

ESTE CUADERNILLO DEBERÁ ENTREGARSE EN SU TOTALIDAD AL FINALIZAR EL EJERCICIO. Si desean un ejemplar pueden obtenerlo en la página web del Organismo.

-
- 1 Según la Ley General de Sanidad, serán funciones del Consejo de Salud del Área:**
- A) La propuesta de nombramiento y cese del gerente del Área de Salud.
 - B) La aprobación de la Memoria Anual del Área de Salud.
 - C) Promover la participación comunitaria en el seno del Área de salud.
 - D) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 2 El Estatuto de Autonomía de Andalucía recoge que la confidencialidad de los datos relativos a su salud y a sus características genéticas, así como el acceso a su historial clínico:**
- A) Es una obligación que se concede a los pacientes que firmen el consentimiento informado.
 - B) Es un derecho que tienen los pacientes y usuarios del sistema andaluz de salud.
 - C) Es una labor del personal de enfermería, que siempre ha de estar en constante revisión.
 - D) Es un derecho ante las prácticas irregulares por parte del facultativo hospitalario.
- 3 Son competencia exclusiva del Estado, según la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad:**
- A) La sanidad exterior.
 - B) Las relaciones y acuerdos nacionales.
 - C) Las decisiones y actuaciones públicas.
 - D) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4 ¿Quiénes son los destinatarios de las políticas públicas y los titulares de los derechos y deberes contenidos en el Título I del Estatuto de Autonomía de Andalucía?**
- A) Todas las personas con vecindad administrativa en Andalucía, sin perjuicio de lo establecido para el derecho de participación en los asuntos públicos en el artículo 30 y de acuerdo con las leyes reguladoras de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas.
 - B) Todas las personas con nacionalidad legal en España y residencia en Andalucía, con perjuicio de lo que establezca para tal derecho la participación en asuntos públicos, expuesto en el artículo 31 y conforme a la legislación que regula dicho apartado.
 - C) Todas las personas con vecindad administrativa en Andalucía.
 - D) Todas las respuestas son falsas.

- 5 El Estatuto de Autonomía para Andalucía propugna como valores superiores:**
- A) La libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político para todos los andaluces, en un marco de igualdad y solidaridad con las demás Comunidades Autónomas de España.
 - B) La igualdad y el pluralismo entre todas las comunidades españolas.
 - C) La solidaridad con las demás provincias andaluzas.
 - D) Todas las anteriores son falsas.
- 6 Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución Española de 1978 reconoce se interpretarán de conformidad con:**
- A) Exclusivamente con la Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - B) Exclusivamente con los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.
 - C) Exclusivamente con los acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.
 - D) Se interpretarán con todos los instrumentos nombrados en la A, B y C.
- 7 El artículo 43 de la Constitución Española recoge que compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de:**
- A) Medidas preventivas.
 - B) Prestaciones necesarias.
 - C) Servicios necesarios.
 - D) Todas las anteriores son correctas.
- 8 El Estatuto Básico del Empleado Público tiene por objeto:**
- A) Establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.
 - B) Determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.
 - C) Las respuestas A y B son correctas.
 - D) Ninguna es correcta.
- 9 Según el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a:**
- A) Una evaluación eficaz.
 - B) Una protección eficaz.
 - C) Una protección permanente.
 - D) Todas las respuestas anteriores son falsas.
- 10 Indicar la respuesta falsa. Según la Ley Orgánica de Protección de Datos 3/2018, de 5 de diciembre, los interesados han de estar informados de la posibilidad de ejercitar varios derechos sobre sus datos:**
- A) Derechos de Acceso.
 - B) Derechos de Certificación.
 - C) Derechos de Rectificación.
 - D) Derechos de Supresión.

- 11 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señale la afirmación correcta referente a la Extinción de la relación laboral por voluntad del/la trabajador/a recogido en el artículo 16 del mismo. El profesional que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso:**
- A) Los Responsables y Coordinadores de Unidades Asistenciales y de Gestión, Supervisores/as y Coordinadores/as, así como Responsables de Secretaría de Dirección: Tres meses.
 - B) Grupo Profesional I: Tres meses.
 - C) Las respuestas A y la B son correctas.
 - D) Las respuestas A y la B son incorrectas.
- 12 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señale la afirmación correcta referente a la duración del Periodo de Prueba recogido en el artículo 14 del mismo:**
- A) Grupo profesional I y II: Seis meses.
 - B) Grupo profesional I: Seis meses
 - C) Grupo profesional I y II: Tres meses.
 - D) Grupo profesional III y IV: Dos meses.
- 13 Marque la correcta. Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, en su artículo 10 de Garantía laboral recoge que:**
- A) El despido del/la trabajador/a que, previa sentencia del Juzgado de los Social, sea declarado improcedente, se someterá a una Comisión Paritaria que conformarán la parte Empresarial y el Comité de Empresa Intercentros, quien debatirá el importe de la indemnización.
 - B) El despido del/la trabajador/a que, previa sentencia del Juzgado de los Social, sea declarado improcedente, se someterá a una Comisión Paritaria que conformarán la parte Empresarial y el Comité de Empresa del centro en el que el/la trabajador/a preste la mayor parte del tiempo de trabajo, quien debatirá su posible indemnización o readmisión. En caso de que no exista acuerdo expreso en el seno de la Comisión Paritaria mencionada el/la trabajador/a podrá optar entre la readmisión o la indemnización.
 - C) El despido del/la trabajador/a que, previa sentencia del Juzgado de los Social, sea declarado improcedente, se someterá a una Comisión Paritaria que conformarán la parte Empresarial y el Comité de Empresa Intercentros, quien debatirá su posible indemnización o readmisión. En caso de que no exista acuerdo expreso en el seno de la Comisión Paritaria mencionada el/la trabajador/a podrá optar entre la readmisión o la indemnización.
 - D) Ninguna de las opciones es correcta.

- 14 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, quedan excluidos del ámbito de aplicación del mismo:**
- A) Las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el Artículo 1.3 del Estatuto de los/las trabajadores/as.
 - B) Las relaciones a que se refiere el Artículo 2 del Estatuto de los/las trabajadores/as, especialmente y de forma expresa, las establecidas con las personas que desempeñan funciones de alta dirección.
 - C) Cualquier puesto que se considere de responsabilidad o confianza, previo acuerdo con el/la trabajador/a e información al Comité de Empresa.
 - D) Todas son correctas.
- 15 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, en el artículo 22. Movilidad Interna Voluntaria dentro del centro hospitalario del/la trabajador/a, se recoge como uno de los requisitos para participar:**
- A) Tener cualquier tipo de contrato en vigor en la Agencia.
 - B) Tener dos años de antigüedad.
 - C) Cumplir todas las competencias imprescindibles del puesto que se pretende cubrir a nivel de selección.
 - D) Todas las anteriores son incorrectas.
- 16 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señale la afirmación correcta relativa al artículo 33. Jornada de Trabajo:**
- A) La jornada de trabajo pactada en el presente convenio es de carácter anual.
 - B) Se declara y reconoce el establecimiento de la jornada de 35 horas semanales.
 - C) Se establece un descanso de 30 minutos durante la duración de la jornada diaria que se computa como tiempo efectivo.
 - D) Todas las anteriores son correctas.
- 17 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señale la afirmación incorrecta relativa al artículo 34. Actividad de Rebase:**
- A) Con carácter voluntario por parte de el/la trabajador/a se podrán realizar turnos de trabajo que superen las 35 horas semanales, con el límite de la duración máxima de la jornada de 40 horas semanales en cómputo anual.
 - B) La oferta de la citada actividad se realizará por la Empresa atendiendo a principios de igualdad, equidad y disponibilidad del/de la trabajador/a. Las horas de actividad de rebase quedan excluidas, a efecto de cómputo, de la jornada pactada.
 - C) Las horas de rebase deben ser realizadas por trabajadores/as con contrato laboral indefinido o con contrato temporal. No podrán realizar actividad de rebase aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en reducción de jornada.
 - D) La actividad de rebase se retribuirá según el salario base + Complemento funcional / Jornada anual * 1,25.

18 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señale la afirmación incorrecta referente al Complemento por trienio trabajado recogido en el artículo 52.k del mismo:

- A) Para el cómputo de antigüedad del/la trabajador/a se tomará la fecha de alta en cualquiera de los centros de la EPHP, reconociéndose a los efectos de este artículo el tiempo de prestación de servicios en la EPHP durante el periodo que estuvo integrado en el Servicio Andaluz de Salud.
- B) Se reconoce a los efectos de este artículo el tiempo de servicios prestados, en cualquier administración pública nacional, como personal estatutario, funcionario o laboral.
- C) Se reconocerá el tiempo de formación del sistema de residencia a los especialistas en Ciencias de la Salud.
- D) Se reconocerá el tiempo de servicios prestados en centros sanitarios concertados.

19 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, tendrán la consideración de festivos especiales los días:

- A) 24 de Diciembre, 01 de Enero, 06 de Enero, 28 de Febrero y los dos días de fiesta local de la población correspondiente al centro hospitalario.
- B) 25 de Diciembre, 01 de Enero, 06 de Enero, 28 de Febrero y los dos días de fiesta local de la población correspondiente al centro hospitalario.
- C) 24 de Diciembre, 31 de Diciembre, 06 de Enero, 28 de Febrero y los dos días de fiesta local de la población correspondiente al centro hospitalario.
- D) 25 de Diciembre, 31 de Enero, 05 de Enero, 28 de Febrero y los dos días de fiesta local de la población correspondiente al centro hospitalario.

20 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señale la afirmación correcta referente al Complemento funcional de la estructura retributiva de la Agencia:

- A) Se percibirá por el desempeño efectivo de un puesto de trabajo dentro de cada grupo profesional.
- B) Supone la diferenciación de niveles dentro de cada grupo profesional
- C) Las respuestas A y la B son correctas.
- D) Las respuestas A y la B son incorrectas.

- 21 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, indique la afirmación correcta recogida en el artículo 65. Permisos por formación. Aquellos/as profesionales que opten voluntariamente por causar baja en la EPHP y que hayan recibido cualquier tipo de formación externa cuyo coste para la EPHP sea superior a 3.000 euros, incluidos los de desplazamiento y dietas por estancia, deberán reembolsar la siguiente cantidad en concepto de indemnización:**
- A) 10% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la EPHP.
 - B) 30% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la EPHP.
 - C) 60% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la EPHP.
 - D) 100% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la EPHP.
- 22 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, referente al artículo 59. Anticipos, señale la afirmación correcta:**
- A) Los trabajadores que tuvieran necesidad de ello, podrán solicitar entre los días 10 y 15 de cada mes, anticipos de cada mensualidad en curso con el límite del salario devengado (salario base, complemento funcional y antigüedad) en el momento de solicitarlo, a cuenta de la mensualidad correspondiente.
 - B) Para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, debidamente justificadas, la Empresa podrá autorizar al/la trabajador/a con contrato indefinido un anticipo, que podrá ascender hasta el importe máximo de dos mensualidades de su salario bruto, teniendo en cuenta sólo las cantidades relativas al salario base, al complemento funcional y antigüedad.
 - C) Las respuestas A y la B son correctas.
 - D) Las respuestas A y la B son incorrectas.
- 23 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes, se consideran:**
- A) Faltas Muy Leves.
 - B) Faltas Leves.
 - C) Faltas Graves.
 - D) Faltas Muy Graves.

- 24 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, en su artículo 76. Garantías, recoge que se podrá pactar la acumulación de horas de distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados Sindicales, sin rebasar el máximo total. En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será:**
- A) La retribución media devengada en el año anterior al inicio de la liberación.
 - B) La retribución media devengada en el año anterior al inicio de la liberación, excluyendo los incentivos que estarán en función de los objetivos conseguidos por la Unidad y en su caso los obtenidos por el/la trabajador/a.
 - C) La retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la liberación.
 - D) La retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la liberación, excluyendo los incentivos que estarán en función de los objetivos conseguidos por la Unidad y en su caso los obtenidos por el/la trabajador/a.
- 25 Conforme al Convenio Colectivo 2009-2010 vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente, señala la afirmación incorrecta referente a la Comisión de Seguimiento del Convenio recogido en el artículo 86 del mismo:**
- A) Esta Comisión estará compuesta de forma paritaria, por igual número de vocales en representación de la Empresa y de los/as trabajadores/as, vocales, que en función de los temas a tratar, serán designados/as por cada una de las partes.
 - B) La representación de los trabajadores/as, atendiendo al ámbito funcional y territorial del presente convenio, deberá designar los vocales de la citada comisión de entre los representantes de los centros de la EPHP de manera proporcional a su representatividad.
 - C) Se reunirá con carácter ordinario bimestralmente, siendo convocada con una antelación mínima de 72 horas. Se reunirá con carácter extraordinario a petición de cualquiera de sus miembros en petición fundada y con expresión del orden del día de la reunión.
 - D) Tendrá entre sus competencias elaborar los informes que sobre el convenio colectivo solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
- 26 Según la Ley de Contratos del Sector Público, sobre los criterios de adjudicación del contrato, señale la respuesta incorrecta.**
- A) La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio.
 - B) La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios financieros, cuantitativos y sociales.
 - C) En todo caso estarán vinculados al objeto del contrato.
 - D) La aplicación de más de un criterio de adjudicación procederá, en todo caso en los contratos de concesión de obras y en los contratos de concesión de servicios.

- 27 De acuerdo con la vigente Ley de Contratos del Sector Público, el documento en el que figura la especificación en la que se definen las características exigidas para la prestación del objeto del contrato (Vigilancia y Seguridad) se denomina:**
- A) Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 - B) Pliego de Prescripciones Técnicas.
 - C) Estudio de viabilidad.
 - D) Pliego de Condiciones Técnicas Administrativas.
- 28 Señale la correcta. Según lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley de Contratos del Sector Público, los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares:**
- A) En todo caso deben aprobarse previamente a la autorización del gasto.
 - B) Su aprobación corresponde al Consejo de Ministros, a iniciativa de los Ministerios interesados, a propuesta del Ministerio de Hacienda y Fundación Pública, y previo dictamen del Consejo de Estado
 - C) Su modificación no supondrá la retroacción de las actuaciones en ningún caso.
 - D) Sólo podrán ser modificadas con posterioridad por error material, de hecho o aritmético.
- 29 Señale la afirmación correcta recogida en el artículo 40 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común, referente a las Notificaciones:**
- A) Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de siete días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.
 - B) Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de diez días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.
 - C) Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de quince días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.
 - D) Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de veinte días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

- 30 Señale la afirmación correcta recogida en el artículo 45 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común. Los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación:**
- A) Cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la individualmente realizada.
 - B) Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.
 - C) Las respuestas A y B son correctas.
 - D) Las respuestas A y B son incorrectas.
- 31 Señale la afirmación correcta recogida en el artículo 7 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común:**
- A) Cuando en una solicitud, escrito o comunicación figuren varios interesados, las actuaciones a que den lugar se efectuarán siempre con el representante de los mismos.
 - B) En una solicitud, escrito o comunicación sólo puede figurar un interesado para efectuar las actuaciones a que den lugar.
 - C) Cuando en una solicitud, escrito o comunicación figuren varios interesados, las actuaciones a que den lugar se efectuarán con el representante o el interesado que expresamente hayan señalado, y, en su defecto, con el que figure en primer término.
 - D) Ninguna de las anteriores es correcta.
- 32 Señale la afirmación correcta recogida en el artículo 9 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común. Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante las Administraciones Públicas a través de:**
- A) Sistemas basados en certificados electrónicos cualificados de firma electrónica expedidos por prestadores incluidos en la “Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación”.
 - B) Sistemas basados en certificados electrónicos cualificados de sello electrónico expedidos por prestadores incluidos en la “Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación”.
 - C) Sistemas de clave concertada y cualquier otro sistema, que las Administraciones consideren válido en los términos y condiciones que se establezca, siempre que cuenten con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad, previa autorización por parte de la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, que solo podrá ser denegada por motivos de seguridad pública, previo informe vinculante de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior. La autorización habrá de ser emitida en el plazo máximo de tres meses. Sin perjuicio de la obligación de la Administración General del Estado de resolver en plazo, la falta de resolución de la solicitud de autorización se entenderá que tiene efectos desestimatorios.
 - D) Todas las anteriores son correctas.

33 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contempla como recursos administrativos:

- A) El recurso ordinario de revisión.
- B) El recurso potestativo de revisión.
- C) El recurso extraordinario de alzada.
- D) Todas las opciones anteriores son incorrectas.

34 En el artículo 166 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, se determinan las situaciones asimiladas al alta. ¿Cuál de las siguientes opciones no se considera situación asimilada al alta?

- A) Durante el periodo que el representante sindical solicita un permiso retribuido para realizar sus funciones sindicales o de representación de personal.
- B) Durante el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
- C) Durante la situación de huelga el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- D) Durante la situación de cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

35 En el artículo 169 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, se determina el concepto de incapacidad temporal. ¿Cuál es la opción correcta?

A) Las debidas a enfermedad común y a accidente no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Las debidas a enfermedad profesional y a accidente de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

C) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación. b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

D) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación. b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

36 En el artículo 18 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, se determina la obligatoriedad de la cotización a la seguridad social. ¿Cuál es la opción correcta?

A) La obligación de cotizar nacerá el mes previo de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

B) La obligación de cotizar nacerá el mes siguiente de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

C) La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

D) La cotización es voluntaria y nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

37 En el artículo 170 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, se determina las competencias sobre los procesos de incapacidad temporal. ¿Cuál es la opción correcta?

A) Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tanto este como el médico de cabecera podrán emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

B) Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tanto este como el médico de cabecera podrán emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los trescientos sesenta y cinco días a la citada alta médica.

C) Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios inspectores médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

D) Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios inspectores médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tanto el INSS como el médico de cabecera podrán emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los trescientos sesenta y cinco días a la citada alta médica.

38 En el artículo 215 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, se determinan los requisitos de la jubilación parcial. ¿Cuál es la opción correcta?

- A) Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 50 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- B) Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- C) Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 75 por ciento y un máximo del 85 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- D) Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

39 En el artículo 192 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, se determina la prestación económica para los beneficiarios de la prestación por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. ¿Cuál es la opción correcta?

A) La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

B) La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

C) La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave consistirá en un subsidio equivalente al 85 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

D) La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave consistirá en un subsidio equivalente al 85 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

40 En el artículo 196 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, se determinan las prestaciones económicas. ¿Cuál sería la que percibiría si se reconociese una incapacidad permanente absoluta?

A) Consistirá en una cantidad a tanto alzado.

B) Consistirá en una pensión vitalicia, que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años.

C) Consistirá en una pensión vitalicia.

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

41 Señala la opción correcta. La relación que vincula al personal funcionario de carrera con la Administración Pública se regula por:

A) Derecho laboral.

B) Derecho Administrativo.

C) Derecho Civil.

D) Ninguna de las anteriores.

- 42 En el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público (art 2), NO figuran, salvo que así lo disponga su legislación específica:**
- A) Personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado.
 - B) Personal funcionario y laboral de las Comunidades Autónomas.
 - C) Personal estatutario de los Servicios de Salud.
 - D) Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas.
- 43 Marca la opción CORRECTA referida al “Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija” en materia de cursos de formación:**
- A) Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.
 - B) Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración transcurridas las cinco primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.
 - C) Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración transcurridas las ocho primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.
 - D) Ninguna es correcta.
- 44 Marca la opción CORRECTA, según el Estatuto del Empleado Público, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta:**
- A) El 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
 - B) El 70 por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
 - C) El 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de dos meses.
 - D) El 45% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- 45 ¿Por qué legislación es por la que se regulan las jornadas de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral?**
- A) La legislación laboral únicamente.
 - B) Se regula tanto por la legislación laboral como por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.
 - C) Ninguna es correcta.
 - D) Lo que se contemple en su negociación colectiva.

- 46 Selecciona la opción CORRECTA. Para que el personal funcionario pueda acogerse a una excedencia por interés particular, según el Estatuto Básico del Empleado Público, debe haber prestado servicios efectivos durante un periodo mínimo de:**
- A) 5 años en cualquier Administración Pública.
 - B) 3 años en cualquier Administración Pública.
 - C) 1 año en cualquier Administración Pública.
 - D) 2 años en cualquier Administración Pública.
- 47 Para poder reconocer una excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal funcionario, según el Estatuto Básico del Empleado Público, es requisito haber prestado servicios efectivos de:**
- A) 6 meses en cualquier Administración Pública.
 - B) 3 meses en cualquier Administración Pública.
 - C) 1 mes en cualquier Administración Pública.
 - D) Ninguna es correcta. No existe requisito de servicios prestados efectivos.
- 48 Señala la opción CORRECTA. La movilidad de funcionarios por razón de violencia terrorista da derecho a traslado a otro puesto de trabajo propio de:**
- A) Su cuerpo, escala o categoría profesional de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en su caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma.
 - B) Su cuerpo, escala y categoría profesional de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en su caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma.
 - C) Su cuerpo, escala y categoría profesional de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura o, en su caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma.
 - D) Su cuerpo, escala o categoría profesional de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura o, en su caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma.
- 49 Marca, de entre las siguientes afirmaciones, la opción FALSA sobre la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**
- A) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es un tributo de carácter personal e indirecto que grava, según los principios de igualdad, generalidad y progresividad, la renta de las personas físicas de acuerdo con su naturaleza y sus circunstancias personales y familiares.
 - B) Es objeto de este impuesto la renta del contribuyente, entendida como la totalidad de sus rendimientos, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta que se establezcan por la ley, con independencia del lugar donde se hubiesen producido y cualquiera que sea la residencia del pagador.
 - C) No estará sujeta a este impuesto la renta que se encuentre sujeta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.
 - D) Se considera renta exenta las prestaciones públicas extraordinarias por actos de terrorismo y las pensiones derivadas de medallas y condecoraciones concedidas por actos de terrorismo.

- 50 ¿Cuál de los siguientes principios, NO SE CORRESPONDE con los principios de aplicación de una ley?**
- A) Principio de recencia.
 - B) Principio de primacia.
 - C) Principio de especialidad.
 - D) Principio de modernidad.
- 51 ¿Cuál de las siguientes opciones NO ES una fuente de la Relación Laboral?**
- A) Los usos y las costumbres.
 - B) Los convenios colectivos.
 - C) La voluntad de las partes en cualquier condición pactada.
 - D) Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- 52 En el artículo 8 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 se determina la forma del contrato de trabajo, en cuanto al plazo para comunicarlo a la oficina de empleo, ¿cuál es la opción correcta?**
- A) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los cinco días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
 - B) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
 - C) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los veinte días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
 - D) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los treinta días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
- 53 En el artículo 15 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, se determina la duración del contrato de trabajo. De los siguientes supuestos que se enumeran, indique cual se consideraría de duración determinada:**
- A) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.
 - B) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - C) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
 - D) Todas las anteriores respuestas son correctas.

54 En el artículo 15 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 se determina la duración del contrato de trabajo. Indique cuál de las siguientes opciones es correcta:

- A) Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- B) Los empresarios decidirán si quieren notificar o no a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, sin que exista obligación al respecto, previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- C) Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado únicamente los celebrados a jornada parcial, sin que exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- D) Los empresarios decidirán si quieren notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado únicamente los celebrados a jornada completa, sin que exista obligación al respecto, previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

55 ¿Cuál de los siguientes supuestos se considera un Contrato temporal de Interinidad?

- A) Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- B) Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- C) Tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.
- D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 56 De acuerdo con las bases de la Bolsa de Contratación temporal de la Agencia Sanitaria Hospital de Poniente, de las siguientes afirmaciones que se indican, figura una afirmación INCORRECTA sobre las sanciones que hay que aplicar en caso de haber renunciado sin justificación a una oferta antes del inicio del contrato, siempre y cuando se haya ofertado con más de 1 día hábil de antelación. ¿Cuál es?**
- A) En ofertas temporales inferiores a 7 días, sustituciones de IT o contratación a tiempo parcial (incluidos los contratos que recogen varias reducciones de jornada independientemente de su duración): 2 semanas.
 - B) En ofertas temporales entre 8 y 92 días (corta duración): 3 meses.
 - C) En ofertas temporales superiores a 93 días (larga duración) u ofertas de sustitución de verano (bloques de vacaciones): 6 meses.
 - D) La sanción, se computará tomando como referencia la fecha de inicio de la propuesta ofertada no aceptada.
- 57 En términos generales, según las normas de la bolsa de trabajo temporal en la Agencia Sanitaria Hospital de Poniente, los contratos de corta duración NO se ofertarán a personas que:**
- A) Se encuentren en situación de «NO DISPONIBLE» en la categoría ofertada.
 - B) Se encuentren en situación de «TRABAJA EN VINCULACIÓN LARGA».
 - C) Se encuentren en situación de «TRABAJA EN VINCULACIÓN CORTA» salvo que su contrato sea de Vinculación Corta y jornada parcial.
 - D) Todas las anteriores son correctas.
- 58 Marca la opción QUE PROCEDE en el siguiente caso, según las normas de la bolsa de trabajo temporal en la Agencia Sanitaria Hospital de Poniente:**
- A) Para las contrataciones de corta duración referentes a puestos afectados por bolsa o subdivisión específica de Enfermería se llamará primero a los/as candidatos/as de bolsa o subdivisión específica por disponibilidad y orden de puntuación y, en el supuesto que se agoten los/as candidatos/as, se recurrirá a la bolsa general.
 - B) Para las contrataciones de larga duración referentes a puestos afectados por bolsa o subdivisión específica de Enfermería se llamará primero a los/as candidatos/as de bolsa o subdivisión específica por disponibilidad y orden de puntuación y, en el supuesto que se agoten los/as candidatos/as, se recurrirá a la bolsa general.
 - C) Para las contrataciones de intermedia duración referentes a puestos afectados por bolsa o subdivisión específica de Enfermería se llamará primero a los/as candidatos/as de bolsa o subdivisión específica por disponibilidad y orden de puntuación y, en el supuesto que se agoten los/as candidatos/as, se recurrirá a la bolsa general.
 - D) Ninguna de las anteriores es correcta.

59 El Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, indique qué articulado NO es correcto:

A) Artículo 9. Promoción interna. Uno. Deberá formalizarse el contrato escrito regulado en el artículo 4.º de este Real Decreto en los supuestos en que un trabajador vinculado a una Empresa por una relación laboral común promocionase el ejercicio de actividades de alta dirección en esa misma Empresa o en otra que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar.

B) Artículo 6. Duración del contrato. El contrato especial de trabajo tendrá una duración por tiempo indefinido.

C) Artículo 5. Período de prueba. Uno. En el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses.

D) Artículo 2. Fundamento. La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.

60 En el artículo 14 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, se determina el periodo de prueba. Indique que afirmación NO es correcta:

A) Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

B) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

C) Durante el periodo de prueba, el trabajador no podrá disfrutar de vacaciones.

D) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

61 En el artículo 52 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 se regula la extinción del contrato por causas objetivas. ¿Cuál de las siguientes causas NO se tipificaría en dicho supuesto de causas objetivas?

A) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

B) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

C) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la c

D) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

62 En el artículo 54 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 se regula el despido disciplinario, dónde se especifica que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Indique cuál de los siguientes supuestos si se consideran incumplimientos contractuales:

A) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

B) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

C) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

D) Todas las anteriores respuestas son correctas.

63 En el artículo 26 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 se regula el salario. Indique qué supuesto es correcto:

A) Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

B) Unicamente se determinará la estructura del salario en el contrato individual, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

C) El Empresario, de manera discriminatoria será quien determinará la estructura del salario en el contrato individual, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

D) La representación sindical, de manera discriminatoria será quien determinará la estructura del salario en el contrato individual, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

64 En el artículo 34 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 determina la jornada de trabajo. De los siguientes supuestos que se enumeran, indique cual NO es correcto:

- A) Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.
- B) Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.
- C) La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- D) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en las inmediaciones de su centro de trabajo.

65 En el artículo 58 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 determina las faltas y sanciones de los trabajadores. De los siguientes supuestos que se enumeran, indique cual es correcto:

- A) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social.
- B) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables por la representación sindical.
- C) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa no serán revisables.
- D) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables por cualquier profesional de la propia empresa

66 En el artículo primero de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto se desarrolla la libertad sindical, indique que afirmación es la opción correcta:

- A) A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.
- B) A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores aquellos que tengan una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.
- C) A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores aquellos que tengan una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas y los miembros de las Fuerzas Armadas.
- D) A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores aquellos que tengan una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas y los miembros de los Institutos Armados de carácter militar.

67 En el artículo 6 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se determina el censo laboral, indique que redacción es la opción correcta:

A) A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos únicamente habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y elegibles.

B) A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos únicamente habrán de cumplirse en el momento de la presentación de candidaturas para el caso de los electores y elegibles..

C) A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse tanto en el momento de la votación como en el momento de la presentación de las candidaturas, tanto para el caso de los electores como para el caso de los elegibles.

D) A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles.

68 En el artículo 2 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se desarrolla el proceso de iniciación de elecciones. Indique que afirmación es la opción correcta:

A) Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del anexo.

B) Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del anexo.

C) Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, una semana de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del anexo.

D) Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores. Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 7.3 del anexo.

69 El artículo 59 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 que se considerará terminado el contrato:

A) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

B) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

C) Las respuestas A y B son correctas.

D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

70 Uno de los objetivos de Contrato Programa 2021 es:

A) El Hospital garantizará que ningún paciente pendiente de una prueba diagnóstica sujeta a garantía de respuesta supere el plazo de 45 días para ser atendido.

B) El Hospital garantizará que ningún paciente pendiente de un procedimiento no sujeto a garantía de respuesta quirúrgica supere el plazo de 180 días.

C) El Hospital garantizará que ningún paciente pendiente de una primera consulta solicitada desde AP supere el plazo de 60 días para ser atendido.

D) Las solicitudes de esofagogastroduodenoscopias (EDA) y colonoscopías (EDB) deberán registrarse en citaweb en el plazo de una semana desde que han sido indicadas.

71 Señale la correcta. El Contrato Programa:

- A) No requiere la participación activa de los profesionales.
- B) Es una herramienta con capacidad potencial para mejorar los resultados de gestión.
- C) Corresponde al Consejero de Salud y Familias la definición, tutela y seguimiento de los Contratos-Programa y de los planes de actuación elaborados por la Consejería.
- D) Es independiente de los resultados en salud.

72 ¿Mediante qué normativa se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud?

- A) Decreto 105/2019 de 12 de febrero.
- B) Ley 14/1986 de 25 de abril.
- C) Decreto 128/1997 de 6 de mayo.
- D) Ley 5/2003 de 9 de octubre.

73 Indique qué afirmación es INCORRECTA con respecto a las Áreas de Salud:

- A) Son las estructuras fundamentales del sistema sanitario.
- B) Se delimitarán teniendo en cuenta factores geográficos, socioeconómicos, demográficos, laborales, epidemiológicos, culturales, climatológicos y de dotación de vías y medios de comunicación, así como las instalaciones sanitarias del Área.
- C) Cada provincia tendrá, como máximo, un Área.
- D) Contarán, como mínimo, con órganos de participación (El Consejo de Salud de Área); de dirección (El Consejo de Dirección de Área); de gestión (El Gerente de Área).

74 ¿Qué institución europea representa a los gobiernos de cada uno de los Estados miembros?

- A) El Parlamento Europeo.
- B) El Consejo de la Unión Europea.
- C) La Comisión Europea.
- D) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

75 Son competencias exclusivas de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

- A) La organización y estructura de sus instituciones de autogobierno.
- B) El procedimiento administrativo común.
- C) La planificación del sector pesquero, así como los puertos pesqueros.
- D) La coordinación de los centros y estructuras de investigación de Andalucía.

76 Según el sistema electoral español:

- A) El derecho de sufragio corresponde a todos los españoles mayores de edad.
- B) Para presentar candidaturas los partidos, coaliciones, federaciones y agrupaciones de electores, necesitan acreditar las firmas de 15.000 electores. Ningún elector puede dar su firma para la presentación de varias candidaturas.
- C) Para la elección de Diputados y Senadores, cada comunidad autónoma constituirá una circunscripción electoral. Asimismo, las ciudades de Ceuta y Melilla serán consideradas, cada una de ellas, como circunscripciones electorales.
- D) A cada provincia le corresponde un mínimo inicial de cinco Diputados. Las poblaciones de Ceuta y Melilla están representadas cada una de ellas por un Diputado.

- 77 El Tribunal Constitucional se compone de 12 miembros nombrados por:**
- A) El Rey.
 - B) El Gobierno.
 - C) El Congreso de los Diputados.
 - D) El Senado.
- 78 Selecciona cuál de las siguientes alternativas ES INCORRECTA y no se corresponde con uno de los principios sobre los que se basa el modelo de certificación de la calidad asistencial de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía**
- A) Continuidad asistencial.
 - B) Igualdad.
 - C) Orientación a resultados.
 - D) Sostenibilidad.
- 79 Durante la fase de autoevaluación en la Certificación de Competencias Profesionales, se pueden aportar una serie de pruebas. Selecciona de entre las alternativas ofrecidas, aquella que refleja la opción más completa sobre pruebas a aportar durante el proceso.**
- A) Certificados (certificados de la dirección de centro y documentos acreditativos); Autoauditorias; Memoria de práctica.
 - B) Certificados (certificados de la dirección de centro y documentos acreditativos); Autoauditorias; Informes de práctica y de reflexión.
 - C) Certificados (certificados de la dirección de centro y documentos acreditativos); Autoauditorias; Informes de reflexión.
 - D) Pruebas presenciales; Certificados (certificados de la dirección de centro y documentos acreditativos); Autoauditorias; Informes de reflexión.
- 80 ¿Cuáles son las fases del Programa de Acreditación de Actividades de Formación Continuada descritas en el Manual de estándares Actividades de formación continuada de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía?**
- A) Fase 1: Solicitud; Fase 2: Validación; Fase 3: Evaluación; Fase 4: Resolución.
 - B) Fase 1: Inscripción, Fase 2: Registro; Fase 3: Validación, Evaluación Fase 4: Resolución.
 - C) Ninguna de las opciones es correcta.
 - D) Fase 1: Inscripción, Fase 2: Validación; Fase 3: Resolución Fase 4: Alegación.
- 81 Indica cuál de las siguientes síntomas NO es característico del Síndrome de estar Quemado en el Trabajo o Bornout:**
- A) Aparece embotamiento emocional.
 - B) El agotamiento afecta a motivación.
 - C) Aparece falta de implicación.
 - D) Hiperactividad emocional.

- 82 Conforme a lo indicado en el artículo 27 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ¿cuál de las siguientes opciones es un derecho que las Administraciones Públicas de Andalucía deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género?**
- A) Derecho a la intimidad y privacidad.
 - B) Recibir información sobre los centros, recursos y servicios de atención existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - C) Derecho a la escolarización inmediata en caso de violencia de género.
 - D) La atención social integral.
- 83 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla en el art. 46 que el diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, contendrá al menos las siguientes materias:**
- A) Proceso de selección y contratación; Clasificación Profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Brecha salarial; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Prevención de riesgos psicosocial.
 - B) Proceso de selección y contratación; Clasificación Profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Brecha salarial; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
 - C) Proceso de selección y contratación; Clasificación Profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Prevención de riesgos laborales.
 - D) Proceso de selección y contratación; Clasificación Profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 84 Cuando como consecuencia de la aplicación de una ley, norma, instrucción o práctica se trate de manera menos favorable a una persona que otra en situación equiparable por razón de su sexo, se produce una**
- A) Una discriminación directa por razón de sexo.
 - B) Una discriminación indirecta por razón de sexo.
 - C) Una discriminación inversa por razón de sexo.
 - D) Una discriminación aparente por razón de sexo.

85 ¿Qué es el aplicativo Delt@?

- A) Una aplicación informática que permite una completa tramitación de partes de accidentes de trabajo.
- B) Una aplicación web que el Servicio Público de Empleo Estatal pone a disposición de empresarios, empresarias y personas colegiadas profesionales para transmitir comunicaciones.
- C) Una web que permite a los empresarios y empresarias que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo.
- D) Un servicio que permite comunicar, a través del Sistema RED-online, los certificados de empresa necesarios para el reconocimiento de las prestaciones de maternidad y/o paternidad del Régimen General.

86 A efectos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las normas que la desarrollen, se entenderá como «condición de trabajo»:

- A) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- B) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- C) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- D) Todas las respuestas anteriores son ciertas.

87 Una trabajadora está embarazada. ¿A qué agente o condición de trabajo NO puede haber riesgo de exposición?

- A) Ruido.
- B) Radiaciones ionizantes.
- C) Toxoplasma.
- D) Las respuestas B y C son correctas.

88 La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, serán de aplicación en el ámbito de:

- A) las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- B) La función pública de Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- C) La función pública de Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
- D) La función pública de Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

89 Selecciona de entre todas las opciones, aquella afirmación que es CORRECTA referida al sistema de Carrera Profesional del Sistema Sanitario Pública Andaluz:

- A) Se puede optar al nivel III de carrera si ha permanecido un mínimo de 5 años en el nivel II. Ha superado el proceso de certificación del Nivel III al presentar una acreditación de experto de competencias profesionales y un baremo de méritos del Nivel II.
- B) Se puede optar al nivel IV de carrera si ha permanecido un mínimo de 5 años en el nivel III. Ha superado el proceso de certificación del Nivel IV al presentar una acreditación de experto de competencias profesionales y un baremo de méritos del Nivel III.
- C) Se puede optar al nivel IV de carrera si ha permanecido un mínimo de 5 años en el nivel III. Ha superado el proceso de certificación del Nivel IV al presentar una acreditación de Excelente de competencias profesionales y un baremo de méritos del Nivel III.
- D) Se puede optar al nivel V de carrera si ha permanecido un mínimo de 5 años en el nivel IV. Ha superado el proceso de certificación del Nivel V al presentar una acreditación de Excelente de competencias profesionales y un baremo de méritos del Nivel V.

90 En el Capítulo 1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se desarrolla la huelga. Indique cuándo se considera que la huelga es ilegal:

- A) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- B) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- C) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
- D) Todas las anteriores situaciones tienen la consideración de huelga ilegal.

91 Con respecto al Procedimiento de Arbitraje Laboral, indique cuál es la opción correcta:

- A) El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales(CARL), a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA), dispone del Procedimiento de Arbitraje para la solución de Conflictos laborales tanto colectivos como individuales. Dicho procedimiento está regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad, y defensa. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente o mediante acuerdo adoptado en el curso de un procedimiento de conciliación mediación. En cualquiera de los casos requiere el mutuo acuerdo expreso y escrito de las partes, las cuales designaran a la persona del arbitro dentro del Colegio de Arbitro constituido en el seno del CARL. El arbitro una vez instruido el expediente, lo resolverá mediante Laudo que será de obligado cumplimiento para ambas partes.
- B) El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA), dispone del Procedimiento de Arbitraje para la solución de Conflictos laborales únicamente colectivos. Dicho procedimiento está regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad, y defensa. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente o mediante acuerdo adoptado en el curso de un procedimiento de conciliación mediación. En cualquiera de los casos requiere el mutuo acuerdo expreso y escrito de las partes, las cuales designaran a la persona del arbitro dentro del Colegio de Arbitro constituido en el seno del CARL. El arbitro una vez instruido el expediente, lo resolverá mediante Laudo que será de obligado cumplimiento para ambas partes.
- C) El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA), dispone del Procedimiento de Arbitraje para la solución de Conflictos laborales tanto colectivos como individuales. Dicho procedimiento está regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente o mediante acuerdo adoptado en el curso de un procedimiento de conciliación mediación. En cualquiera de los casos requiere el mutuo acuerdo expreso y escrito de las partes, las cuales designaran a la persona del arbitro dentro del Colegio de Arbitro constituido en el seno del CARL. El arbitro una vez instruido el expediente, lo resolverá mediante Laudo que será de obligado cumplimiento para ambas partes.
- D) El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), a través del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA), dispone del Procedimiento de Arbitraje para la solución de Conflictos laborales tanto colectivos como individuales. Dicho procedimiento está regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad, y defensa. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente o mediante acuerdo adoptado en el curso de un procedimiento de conciliación mediación. No se requiere el mutuo acuerdo expreso y escrito de las partes, las cuales designaran a la persona del arbitro dentro del Colegio de Arbitro constituido en el seno del CARL. El arbitro una vez instruido el expediente, lo resolverá mediante Laudo que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

92 En el artículo 82 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se determina el señalamiento de los actos de conciliación y juicio. Indique qué afirmación es la correcta:

A) La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el juez o Magistrado y el segundo ante el secretario judicial, tendrá lugar en única convocatoria pero en sucesivos actos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los diez días siguientes a la notificación.

B) La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en dos convocatorias en días sucesivos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los diez días siguientes a la notificación.

C) La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en única convocatoria pero en sucesivos actos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

D) La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en única convocatoria pero en sucesivos actos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los diez días siguientes a la notificación.

93 En el artículo 70 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, se establece que el personal de las agencias públicas empresariales se rige en todo caso por el Derecho Laboral, así como por lo que le sea de aplicación en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y será seleccionado mediante:

A) Convocatoria pública y basada en el principio de mérito.

B) Convocatoria pública, basada en los principios de mérito y capacidad.

C) Convocatoria pública en medios oficiales, basada en los principios de mérito y capacidad.

D) Convocatoria pública en medios oficiales, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad

- 94 ¿Qué decreto regula la libre elección de Médico Especialista y de Hospital en el Sistema Sanitario Público de Andalucía?**
- A) Decreto 131/1997 de 13 de mayo
 - B) Decreto 59/2012 de 13 de marzo.
 - C) Decreto 2/2019 de 21 de enero.
 - D) Decreto 128/1997 de 6 de mayo.
- 95 ¿Qué es INCORRECTO con respecto al cargo de Director Gerente de la Empresa Pública Hospital de Poniente de Almería?**
- A) La designación y cese del Director Gerente de la Empresa Pública «Hospital de Poniente de Almería» se realizará por Orden del Viceconsejero de Salud, a propuesta del Consejo de Administración.
 - B) Ostentar la representación de la Empresa y, en virtud de dicha representación, comparecer en juicio y en todo tipo de actuaciones, públicas o privadas.
 - C) Ejercer la dirección y coordinación efectiva de todos los departamentos de la Empresa y la administración de su patrimonio.
 - D) Elaborar la Memoria anual de actividades.
- 96 Señale la opción correcta. La Agencia Sanitaria Hospital de Poniente:**
- A) No dispone de patrimonio propio.
 - B) El personal se regula por las normas del Derecho Laboral.
 - C) Entre los recursos, NO constan los ingresos de derecho público.
 - D) No goza de exenciones y beneficios fiscales.
- 97 El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece en la Sección 1ª las infracciones en materia de relaciones laborales. ¿Cuáles de las siguientes infracciones no se consideraría muy grave?**
- A) El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
 - B) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
 - C) No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
 - D) Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- 98 Son características de un Hospital de Alta Resolución (HAR):**
- A) Consulta en Acto Único.
 - B) Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA).
 - C) Unidad de Hospitalización Polivalente.
 - D) Todas son características de un HAR.

99 Selecciona la opción CORRECTA. El trabajador en la empresa tiene reconocido un permiso retribuido contabilizado en horas anuales de formación profesional para el empleo y vinculada a la actividad de la empresa, que es de:

- A) 25 horas anuales.
- B) 30 horas anuales.
- C) 35 horas anuales.
- D) 20 horas anuales.

100 En el Sistema de Carrera Profesional del Sistema Sanitario Público de Andalucía ¿Cuál es el tiempo que tiene que transcurrir para poder solicitar una nueva evaluación, desde la precedente en caso de haber obtenido evaluación negativa al presentar una solicitud?

- A) Dos años.
- B) Tres años.
- C) Un año.
- D) No hay plazo, puede hacerlo en el siguiente corte.

CASO PRÁCTICO 1:

A la Unidad de RRHH de un Hospital de Alta Resolución acuden varios profesionales con interés en conocer y optar a la Carrera Profesional en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. Tienen diversos perfiles sanitarios y no sanitarios y plantean varias dudas en relación al proceso. Es necesario resolverlas.

101 Una de estas personas se interesa en conocer sobre la carrera profesional para grupos profesionales que no están incluidos dentro del personal licenciado y diplomado Sanitario ni del personal diplomado y licenciado de Gestión y Servicios. Marca la opción FALSA:

- A) Se exigirá la Acreditación de Competencias.
- B) Se realizará una valoración de las competencias profesionales mediante un proceso de evaluación de las competencias clave de cada categoría profesional.
- C) La normativa de carrera plantea un acceso excepcional al nivel de carrera profesional y una vía permanente u ordinaria para estas categorías.
- D) El proceso de carrera profesional implicará un baremo de méritos.

102 Otro de los profesionales comenta que accedió por la vía excepcional como Enfermero al nivel III y le gustaría saber si podría promocionar a otro nivel superior sin tener que pasar por el nivel IV. ¿Es posible este planteamiento?:

- A) No. No puede. Es imprescindible una permanencia de 5 años entre nivel y nivel.
- B) Si, En virtud del apartado Octavo. Periodicidad.
- C) Si, En virtud del apartado Noveno. Período de transición.
- D) Si, En virtud de la Disposición adicional primera. Promoción.

103 Una de las personas que ha venido a consultar, está promocionada temporalmente, pero tiene reconocida carrera profesional en la categoría de origen. Quiere saber qué ocurriría con su reconocimiento de carrera profesional si accediera a la condición de personal fijo en una nueva categoría. Procede indicarle que:

- A) Mantendrá temporalmente dicha retribución, debiendo acreditarse en el plazo de 18 meses en el nivel de acreditación profesional que corresponda.
- B) Dejaría de percibir desde el momento del nombramiento las retribuciones que venía percibiendo por el concepto de complemento de carrera; no obstante, en el momento en que vuelva a su categoría de origen volvería a percibir estas retribuciones.
- C) Mantendrá temporalmente dicha retribución, debiendo acreditarse en el plazo de 12 meses en el nivel de acreditación profesional que corresponda.
- D) Podría solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores transcurrido el mínimo de cinco años de manera además de cumplir con los requisitos establecidos para ese nivel superior.

104 El proceso de Carrera Profesional está supervisado por diversas comisiones. “Certificar los profesionales que accedan a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición”, es una función que le corresponde:

- A) A la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro para Licenciados y Diplomados Sanitarios.
- B) A la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional.
- C) A la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro para resto del personal.
- D) Todas las opciones son correctas.

105 Una de las personas tiene duda de si su Resolución del Nivel de Competencia Profesional emitido por la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía puede presentarla para un proceso de certificación de carrera profesional ¿A qué fecha se tiene que tener la competencia profesional acreditada mediante Resolución de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía para el proceso de Carrera Profesional?

- A) A la fecha de corte del proceso de Carrera/Desarrollo Profesional en el que se realiza la solicitud.
- B) En cualquier momento, la Resolución de la Consejería tiene un carácter permanente. Solo debe tener en cuenta que sea el nivel de competencia adecuada al nivel de carrera que opta.
- C) Ninguna de ellas.
- D) En cualquier momento, la Resolución de la Consejería tiene un carácter permanente. Solo debe tener en cuenta que sea el nivel de competencia adecuada al nivel de carrera que opta y con relación al puesto desde el que opta.

CASO PRACTICO 2:

Jaime es Técnico Especialista en Laboratorio y trabaja con carácter indefinido desde el año 2011 en el Hospital de Poniente y ha iniciado un proceso de Incapacidad Temporal con fecha 01 de noviembre, previamente nunca había causado baja en el hospital y le surgen las siguientes dudas, ha contactado con el Area de RRHH y le atenderán para solventarlas. Su Incapacidad Temporal deriva de una enfermedad común.

106 ¿Desde cuándo tiene derecho a percibir el subsidio?

- A) Desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo.
- B) Desde el segundo día de la fecha de baja en el trabajo.
- C) Desde el día mismo día de la baja en el trabajo.
- D) Desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

107 El subsidio que percibe Jaime, ¿podría ser extinguido?

- A) Si, por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- B) Si, por el reconocimiento de la pensión de jubilación.
- C) Si, por ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- D) Todas las anteriores respuestas son correctas.

108 ¿Cuál es la duración de dicha situación de Incapacidad Temporal derivada de una enfermedad común?

- A) 365 días prorrogables por otros 365 días cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.
- B) 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.
- C) 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.
- D) 12 meses prorrogables por otros 12 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

109 El subsidio que percibe Jaime, ¿podría ser anulado, denegado o suspendido?

- A) Si, por actuación fraudulenta del beneficiario para obtener o conservar el subsidio.
- B) Si, por la incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.
- C) No, nunca puede ser anulado, denegado o suspendido el subsidio de Jaime, por ser un trabajador indefinido.
- D) Las respuestas A y B son correctas.

110 Jaime percibe un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma. ¿Cuáles son los % a aplicar por dicha enfermedad común?

- A) 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive y 75% desde el día 21 en adelante.
- B) 60% desde el día 2 hasta el 15 inclusive y 85% desde el día 16 en adelante.
- C) 75% desde el día 4 hasta el 20 inclusive y 85% desde el día 21 en adelante.
- D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

CASO PRÁCTICO 3:

La Confederación General del Trabajo de Andalucía ha formulado preaviso de huelga general en el sector público de Andalucía y la Agencia Pública Hospital de Poniente es una de las que ha sido convocada.

111 ¿Cómo ha de realizarse dicha comunicación en base al artículo 3.3 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo?

A) Por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

B) Por escrito y notificada con quince días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

C) Por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio, composición del comité de huelga y el % de los/as trabajadores/as que secundarán dicha huelga.

D) Por escrito y notificada con quince días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio, composición del comité de huelga y el % de los/as trabajadores/as que secundarán dicha huelga.

112 Maria, ha consultado con tres representantes sindicales porque tenía dudas con respecto a la legalidad de dicha huelga, y todos ellos le han indicado a María que dicha huelga es legal y le han explicado el motivo. ¿Cuál de los tres representantes ha argumentado correctamente?

- A) La representación sindical A, indica que es legal, pues no se ha iniciado o sostenido por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- B) La representación sindical B, indica que es legal, pues no es una huelga de solidaridad o apoyo, pues no afecta directamente al interés profesional de quienes la están promoviendo.
- C) La representación sindical C, indica que es legal, pues no tiene por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en su Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
- D) Todas las representaciones sindicales han argumentado correctamente.

113 Maria, es trabajadora y va a secundar la huelga; tiene dudas con respecto a su situación contractual y de retribución. ¿Qué implicaciones tendría ejercer su derecho a la huelga?

- A) No extinguiría su relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que María, durante la misma, incurriera en falta laboral.
- B) Se entenderá suspendido su contrato de trabajo y Maria no tendría derecho al salario.
- C) Maria permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.
- D) Todas las anteriores respuestas son correctas.

114 Maria ha recibido por parte del Hospital de Alta Resolución de Loja una comunicación en la que se especifica que se han establecido unos servicios mínimos esenciales que deben mantenerse durante la huelga convocada y que debe prestar sus servicios en un turno concreto. ¿Sería correcto el establecimiento de dichos servicios mínimos?

- A) No, en el artículo 28.2 de la Constitución Española se establece en su artículo 28.2 el derecho de huelga para la defensa de sus intereses.
- B) Si, el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresa encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.
- C) Si, la empresa siempre tiene la potestad de establecer dichos servicios mínimos, con independencia del sector al que se dediquen.
- D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

CASO PRÁCTICO 4:

El Hospital Alta Resolución de Guadix ha recibido copia de la comunicación presentada en la oficina pública del inicio de un proceso electoral, según el artículo 6 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre.

115 ¿Tiene validez dicha promoción de elecciones?

- A) Si, siempre que se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.
- B) Si, siempre que se produzca con una antelación mínima de sesenta días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.
- C) No, es insuficiente la copia de la comunicación presentada en la oficina pública.
- D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

116 Señale la respuesta correcta. Se van a constituir las Mesas Electorales, que estarán formadas por:

- A) La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y tres vocales, que serán los de menor edad. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
- B) La mesa estará formada por dos presidentes, que serán los trabajadores de más y menos antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
- C) La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
- D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

117 ¿Quiénes serán electores y elegibles? Señale la respuesta correcta:

- A) Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.
- B) Serán elegibles todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y electores los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.
- C) Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, una semana, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.
- D) Serán elegibles todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, una semana, y electores los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

118 Con respecto al proceso de votación para delegados y comités de empresa, de las siguientes afirmaciones, ¿cuál es correcta?

- A) El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo. El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.
- B) El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.
- C) Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente, en voz alta, de las papeletas.
- D) Todas las anteriores respuestas son correctas.

119 Una vez realizado el escrutinio, ¿se levanta Acta?

- A) Si, según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.
 - B) Si, no existe ningún modelo normalizado, pero dicha redacción debe incluir las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.
 - C) Solo si la empresa cuenta con más de 250 trabajadores.
 - D) No es necesario.
-

CASO PRÁCTICO 5:

A la Unidad de RRHH de la Agencia Sanitaria Hospital de Poniente acude una profesional con algunas consultas concretas sobre la inscripción en la bolsa de Enfermera/o y la forma de contratar que está indicada en el procedimiento de la bolsa de trabajo temporal. Necesita orientación. La profesional está interesada en saber cómo formar parte de la bolsa de trabajo de la Agencia Sanitaria para esta categoría.

120 Se le debe indicar que para inscribirse precisa, entre otras cuestiones, estar titulada en el Grado de Enfermería o equivalente y además:

- A) La inscripción en la bolsa puede hacerse para formar parte de un listado general de llamamiento (Bolsa General) o de manera independiente, cumpliendo determinados requisitos, puede hacer una inscripción para constar en los listados de las áreas específicas de enfermería. Ambos tipos de listados, General y específicos se organizan siguiendo un orden de puntuación descendente de nota.
- B) La inscripción en la bolsa puede hacerse para para formar parte de un listado general de llamamiento (Bolsa General) o de manera independiente, cumplimiento determinados requisitos, puede hacer una inscripción para constar en los listados de las áreas específicas de enfermería. El listado general se ordena siguiendo un orden de puntuación descendente de nota y el específico lo determina la puntuación del listado general.
- C) La inscripción en la bolsa puede hacerse para formar parte de un listado general de llamamiento (Bolsa General). También puede inscribirse para los listados de llamamiento de las áreas específicas de enfermería, pero para ello siempre es obligatorio estar inscrita en listado general de llamamiento.
- D) Ninguna de estas opciones aparece reflejada en las bases.

121 La profesional está interesada en saber cuáles son las áreas específicas de enfermería a las que puede inscribirse por la bolsa. Se le debe indicar que las áreas específicas contempladas en el procedimiento de la bolsa son:

- A) Quirófano, Diálisis, Pediatría, Cuidados Críticos & Urgencias y Salud Mental.
- B) Hospitalización, Quirófano, Diálisis, Pediatría, Cuidados Críticos & Urgencias y Salud Mental.
- C) Hospitalización, Quirófano, Diálisis, Pediatría, Cuidados Críticos & Urgencias y Salud Mental y Salud Laboral.
- D) Hospitalización y Consultas Externas, Quirófano, Diálisis, Pediatría, Cuidados Críticos & Urgencias y Salud Mental.

122 La profesional necesita saber cuáles son los méritos que le permiten acceder a inscribirse a las áreas específicas de enfermería. Según el procedimiento de bolsa de contratación temporal existen tres opciones por medio de cualquiera de las cuales puede inscribirse en las áreas específicas, siempre que las pueda acreditar en el aporte de documentación. Señala la opción correcta:

- A) Estar en posesión del título de especialista sanitario de enfermería en las áreas específicas que contempla el procedimiento de bolsa / experiencia profesional en el área específica por un período igual o superior a 90 días consecutivos o no / Haber recibido y superado formación teórico-práctica en las áreas específicas a la que optan de al menos 40 horas, siempre que dicha formación este impartida u organizada por alguna de las entidades recogidas en el baremo de la categoría de enfermería.
- B) Estar en posesión del título de especialista sanitario de enfermería en las áreas específicas que contempla el procedimiento de bolsa / experiencia profesional en el área específica por un período igual o superior a 60 días consecutivos / haber recibido y superado formación teórico-práctica en las áreas específicas a la que optan de al menos 40 horas, siempre que dicha formación este impartida u organizada por alguna de las entidades recogidas en el baremo de la categoría de enfermería.
- C) Estar en posesión del título de especialista sanitario de enfermería en las áreas específicas que contempla el procedimiento de bolsa / experiencia profesional en el área específica por un período igual o superior a 60 días consecutivos o no / Haber recibido y superado formación teórico-práctica en las áreas específicas a la que optan de al menos 40 horas, siempre que dicha formación este impartida u organizada por alguna de las entidades recogidas en el baremo de la categoría de enfermería.
- D) Estar en posesión del título de especialista sanitario de enfermería en las áreas específicas que contempla el procedimiento de bolsa / experiencia profesional en el área específica por un período igual o superior a 30 días consecutivos / Haber recibido y superado formación teórico-práctica en las áreas específicas a la que optan de al menos 50 horas, siempre que dicha formación este impartida u organizada por alguna de las entidades recogidas en el baremo de la categoría de enfermería.

123 La profesional desea conocer qué tipo de contratos se le pueden ofertar. En términos generales, se le debe explicar que existen dos tipos de vinculación temporal que se contempla en el procedimiento de contratación de la bolsa. Señale la correcta:

- A) Vinculaciones temporales de corta duración: inferiores 120 días + Vinculaciones temporales de larga duración: iguales o superiores a 120 días. Dentro de estos últimos se contemplan 3 niveles.
- B) Vinculaciones temporales de corta duración: inferiores o iguales a 93 días + Vinculaciones temporales de larga duración: superiores a 93 días. Dentro de estos últimos se contemplan 3 niveles.
- C) Vinculaciones temporales de corta duración: inferiores a 93 días + Vinculaciones temporales de larga duración: iguales o superiores a 93 días. Dentro de estos últimos se contemplan 3 niveles.
- D) Vinculaciones temporales de corta duración: inferiores o iguales 120 días + Vinculaciones temporales de larga duración: superiores a 120 días. Dentro de estos últimos se contemplan 3 niveles.

124 La profesional quiere saber cómo se realiza la oferta de contratos de las áreas específicas de enfermería contemplados en el procedimiento de bolsa de contratación temporal. Se la debe informar de que:

- A) Los contratos se asignarán a cada una de sus bolsas. A los/as candidatos/as de la bolsa general, sean de corta o larga duración, se les asignarán contratos que no estén referidos a alguna subdivisión específica de enfermería, A los/as candidatos/as que figuren en las bolsas de áreas específicas, sean de corta o larga duración, se les asignarán contratos que estén referidos a la subdivisión específica de Enfermería de que se trate el contrato.
- B) Los contratos de corta duración de la subdivisión específica de Enfermería se ofertarán primero a los/as candidatos/as de dicha subdivisión según disponibilidad y orden de puntuación y, en el supuesto que se agoten los/as candidatos/as, se recurrirá a la bolsa general.
- C) Los contratos de corta duración de la subdivisión específica de Enfermería se ofertarán primero a los/as candidatos/as de dicha subdivisión según el orden de puntuación y en el supuesto que se agoten los/as candidatos/as, se recurrirá a la bolsa general.
- D) Los contratos se asignan por la bolsa general de enfermería. En caso de agotamiento de los listados de la bolsa general, el procedimiento marca realizar contrataciones por la bolsa de las áreas específicas de enfermería.

CASO PRÁCTICO 6:

Ana trabaja en el Hospital de Poniente como Auxiliar de Enfermería, tiene un contrato indefinido, su jornada de trabajo es del 100% y está embarazada de 28 semanas. Tiene algunas dudas con respecto a la prestación que recibirá cuando nazca su hija.

125 ¿Qué prestación económica percibirá?

- A) Consistirá en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.
- B) Consistirá en un subsidio equivalente al 85% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.
- C) Consistirá en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.
- D) Consistirá en un subsidio equivalente al 80% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

126 Ana quisiera saber si puede iniciar la prestación de nacimiento y cuidado de menor antes del parto. ¿Tiene opción?

- A) No, dicha prestación se inicia el mismo día de la fecha del parto.
- B) No, dicha prestación se inicia el día siguiente hábil de la fecha del parto.
- C) Si, al ser Ana la madre biológica, podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 12 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre.
- D) Si, al ser Ana la madre biológica, podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre.

127 Ana ha iniciado los trámites para solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo, pero actualmente se encuentra en situación de Incapacidad Temporal. En dicha situación de IT, ¿se le reconocería el derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo?

- A) Si, puede percibir simultáneamente las dos prestaciones.
- B) Si, al tener un contrato indefinido, puede percibir simultáneamente las dos prestaciones.
- C) No procederá el reconocimiento, en su caso, del subsidio hasta que se extinga la situación de IT por cualquiera de las causas legal o reglamentariamente establecidas.
- D) No procederá el reconocimiento, en su caso, del subsidio ni aunque se extinga la situación de IT.

128 ¿A quién corresponde el pago de la prestación por riesgo durante el embarazo?

- A) Corresponde a la empresa dónde está contratada Ana, el Hospital de Poniente realiza el pago directo de dicha prestación.
- B) Corresponde a la Entidad gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales en el momento de la suspensión del contrato.
- C) Corresponde al Servicio Andaluz de Salud.
- D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

129 La prestación de riesgo durante el embarazo, ¿podría ser denegada, anulada o suspendida?

- A) Si, si se actuase fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
 - B) Si, cuando se realizase cualquier trabajo o actividad, ya sea por cuenta ajena o propia, salvo lo previsto en los supuestos de pluriactividad.
 - C) Las respuestas A y B son correctas.
 - D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
-

CASO PRÁCTICO 7:

La UGC de Digestivo quiere acreditar un curso a través de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) por lo que se pone en contacto con la Unidad de Formación para realizar los trámites.

130 El cierre de la solicitud en la plataforma de ACSA debe realizarse:

- A) 7 días antes del inicio de la actividad formativa.
- B) 15 días antes del inicio de la actividad formativa.
- C) 10 días antes del inicio de la actividad formativa.
- D) Da igual la fecha de cierre de la solicitud de acreditación.

131 ¿Qué categorías profesionales no se pueden acreditar?

- A) Celador.
- B) Médico.
- C) Técnico auxiliar de enfermería.
- D) Enfermería.

132 En los diplomas de docentes NO debe aparecer:

- A) Nombre de la actividad formativa
- B) Fecha celebración de la actividad formativa.
- C) Número de créditos de la actividad formativa.
- D) Número expediente de la actividad formativa.

133 Al cabo de 3 meses de haberse realizado el curso, el Director de la UGC considera conveniente realizar una nueva edición del curso. ¿Qué trámites se deben realizar?

- A) Añadir una nueva convocatoria en la solicitud anterior.
 - B) Volver a solicitar la acreditación del curso.
 - C) Solicitar la reacreditación del curso.
 - D) No es necesario hacer ningún trámite.
-

CASO PRÁCTICO 8:

Una usuaria quiere realizar el registro de Voluntades Vitales Anticipadas. Según el decreto 59/2012, de 13 de marzo, por el que se regula la organización y funcionamiento del Registro de Voluntades Vitales Anticipadas...

134 La presentación de la declaración de voluntad anticipada para su inscripción en el Registro:

- A) La podrá realizar en cualquier organismo público.
- B) Podrá realizar el registro cualquier profesional del organismo al que se dirija.
- C) En el supuesto que la persona otorgante de la declaración esté impedida por enfermedad o discapacidad para presentar la solicitud personalmente, podrá solicitar a la persona responsable del registro del organismo público que se desplace a su domicilio, residencia o centro sanitario en que se encuentre.
- D) Sólo la puede presentar la persona interesada.

135 Al cabo de 3 meses la usuaria cambia de opinión y quiere revocar el registro:

- A) Podrá revocar su declaración de voluntad vital anticipada en cualquier momento.
- B) Deberá esperar, al menos, 6 meses desde la fecha de registro de la solicitud.
- C) No puede revocar la solicitud.
- D) Sólo un nuevo registro anulará el anterior.

136 El acceso al Registro por parte de los profesionales sanitarios que participen en el proceso asistencial de la persona, podrá hacerse:

- A) Vía telemática.
- B) Vía telefónica.
- C) Mediante consulta desde la historia de salud del SSPA de la persona otorgante de la declaración.
- D) Todas las respuestas son correctas.

137 En el Anexo II deben constar los siguientes datos, EXCEPTO:

- A) Aceptación de la persona que actúa como representante
- B) Valores vitales que se han de tener en cuenta y que sustentan mis decisiones y preferencias.
- C) Situaciones clínicas en las que quiero que se aplique este documento.
- D) Indicaciones sobre actuaciones sanitarias.

CASO PRÁCTICO 9:

María es Administrativa, y acaba de firmar un contrato de sustitución en el Hospital de Poniente con fecha 1 de noviembre. Desgraciadamente su padre acaba de sufrir un infarto, está ingresado en el hospital y necesita atenderlo.

138 ¿Puede solicitar algún tipo de permiso retribuido para atender a su padre?

- A) No, porque tiene un contrato temporal.
- B) No, porque no existe ningún permiso retribuido para atender dicho ingreso hospitalario.
- C) No, porque no tiene el grado de parentesco requerido.
- D) Si.

139 Maria pregunta si durante su turno de trabajo, puede ausentarse de su puesto de trabajo para ir a desayunar.

A) Si, pues su jornada excede de seis horas, por tanto, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

B) Si, pues su jornada excede de seis horas, por tanto, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a una hora. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

C) Si, pues su jornada excede de seis horas, por tanto, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso nunca se considerará tiempo de trabajo efectivo.

D) Si, pues su jornada excede de seis horas, por tanto, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a una hora. Este periodo de descanso nunca se considerará tiempo de trabajo efectivo.

140 Maria necesita saber también si puede trabajar en un día, más de 7 horas. ¿Podría?

A) No, porque es una trabajadora temporal.

B) No, con independencia del tipo de contrato que haya firmado.

C) Si, aunque el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podría superar las nueve horas diarias, por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá establecerse otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

D) Si, está justificado por la situación que está sufriendo María con su padre.

141 María está preocupada por la situación que se le plantea para atender a su padre y necesita disponer de su planilla para organizarse, pero no le han aportado el 100% de los turnos que debe trabajar, hay un 10% de sus turnos que aún no están programados, ¿sería legal que el 10% de sus turnos aún no estuvieran contemplados en su planilla?

A) Si, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de diez días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

B) Si, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

C) No, la empresa está obligada a aportarle el 100% de los turnos que debe trabajar.

D) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

142 María pregunta en el Área de RRHH de su Hospital si los días que ha solicitado como permiso retribuido para atender a su padre, percibiría su salario íntegro.

- A) Si, porque es un permiso retribuido.
 - B) Si, porque su familiar es de primer grado por consanguinidad, si el familiar fuese de primer grado por afinidad no le correspondería el salario íntegro.
 - C) No, percibe el 50% de sus retribuciones.
 - D) No, percibe el 75% de sus retribuciones.
-

CASO PRÁCTICO 10:

A la Unidad de RRHH de un Hospital de Alta Resolución acude un profesional con interés en poder iniciar el proceso de acreditación de competencias profesionales con la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía. Plantea varias dudas en relación con el proceso. Es necesario resolverlas. Para iniciar el proceso de certificación de competencias, se le indica que es preciso aportar un Certificado de Trabajo y presentarlo por la aplicación vía on line.

143 En el momento en el que el Certificado de Trabajo sea recibido en la Agencia de Calidad Sanitaria, éste no deberá tener una fecha de emisión superior a una de las siguientes opciones. Selecciona la opción CORRECTA:

- A) 90 días naturales.
- B) 45 días naturales.
- C) 30 días naturales.
- D) 15 días naturales.

144 En el Certificado de Trabajo que hay que entregar a la Agencia de Calidad Sanitaria, el departamento responsable de su emisión (Unidad de Atención al Profesional de su Centro, Distrito Sanitario, RRHH....) debe hacer constar una serie de datos. Selecciona la opción CORRECTA

- A) Nombre del profesional, DNI, categoría profesional, centro de trabajo, el puesto desempeñado y la fecha desde la que presta sus servicios en ese mismo puesto. Si se ocupa un cargo intermedio, además, deberá hacerse constar que desarrolla labor asistencial.
- B) Nombre del profesional, DNI, centro de trabajo, el puesto desempeñado y la fecha desde la que presta sus servicios en ese mismo puesto. Si se ocupa un cargo intermedio, además, deberá hacerse constar que desarrolla labor asistencial.
- C) Nombre del profesional, DNI, categoría profesional, centro de trabajo, el puesto desempeñado, tipo de jornada y turno y la fecha desde la que presta sus servicios sus servicios en ese mismo puesto. Si se ocupa un cargo intermedio, además, deberá hacerse constar que desarrolla labor asistencial.
- D) Nombre del profesional, DNI, categoría profesional, centro de trabajo, el puesto desempeñado, tipo de jornada y turno y la fecha desde la que presta sus servicios sus servicios en ese mismo puesto.

145 Para poder presentar una solicitud para iniciar el proceso de certificación de competencias el / la profesional conforme a la Guía de Usuario para la Certificación de Competencias Profesionales, el/la profesional deberá:

- A) Encontrarse en situación de activo en el puesto de trabajo en el que desarrolla las competencias que desea certificar y haber prestado servicios de manera ininterrumpida en ese mismo puesto de trabajo durante, al menos, 9 meses con anterioridad al momento de presentación de la solicitud.
- B) Encontrarse en situación de activo en el puesto de trabajo en el que desarrolla las competencias que desea certificar y haber prestado servicios de manera ininterrumpida en ese mismo puesto de trabajo durante, al menos, 6 meses con anterioridad al momento de presentación de la solicitud.
- C) Encontrarse en situación de activo en el puesto de trabajo en el que desarrolla las competencias que desea certificar y haber prestado servicios de manera ininterrumpida o acumulada en ese mismo puesto de trabajo durante, al menos, 9 meses con anterioridad al momento de presentación de la solicitud.
- D) Encontrarse en situación de activo en el puesto de trabajo en el que desarrolla las competencias que desea certificar y haber prestado servicios de manera ininterrumpida en ese mismo puesto de trabajo durante, al menos, 3 meses con anterioridad al momento de presentación de la solicitud.

146 Un profesional tiene interés en obtener una certificación de nivel de Excelente por la ACSA. Para poder optar a este nivel debe cumplir al menos un porcentaje mínimo de cada grupo de evidencias. Señale la correcta:

- A) Evidencias Esenciales: 100% + Evidencias Grupo I 60% Evidencias Grupo II 70% Evidencias Grupo III 80%.
- B) Evidencias Esenciales: 100% + Evidencias Grupo I 70% Evidencias Grupo II 70% Evidencias Grupo III 80%.
- C) Evidencias Esenciales: 100% + Evidencias Grupo I 70% Evidencias Grupo II 80% Evidencias Grupo III 90%.
- D) Evidencias Esenciales: 100% + Evidencias Grupo I 50% Evidencias Grupo II 60% Evidencias Grupo III 70%.

147 Indica cuáles son los niveles de acreditación de competencias profesionales contempladas en el Art. 6 del Decreto 18/2007, de 23 de enero:

- A) nivel esencial, avanzado y excelente.
- B) nivel experto, excelente y profesional.
- C) nivel avanzado, experto y excelente.
- D) nivel esencial, experto y excelente.

CASO PRÁCTICO 11:

Desde la Dirección de Profesionales se quiere tramitar los partes de accidente de trabajo.

148 ¿Qué aplicación informática se deberá emplear?

- A) Contrat@
- B) Certific@
- C) Recema
- D) Delt@

149 ¿Qué tipos de usuarios hay en la aplicación informática empleada?

- A) Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- B) Ministerio de Trabajo y Servicios de Minas de las CCAA.
- C) Instituto Social de la Marina.
- D) Todos son usuarios de la aplicación informática.

150 ¿En qué casos se utiliza la opción de Comunicación Urgente?

- A) Más de 2 accidentados, en el mismo accidente.
- B) Un fallecimiento.
- C) Un accidentado leve.
- D) Un alta por parte de la Inspección de Trabajo.

-
- 151 El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece en la Sección 1ª las infracciones en materia de relaciones laborales. ¿Cuáles de las siguientes infracciones no se consideraría grave?**
- A) No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
 - B) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.
 - C) No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.
 - D) La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- 152 Entre los programas de acreditación desarrollados por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía se encuentra:**
- A) Certificación de Centros y Unidades Sanitarias.
 - B) Certificación de Formación.
 - C) Certificación de Competencias Profesionales.
 - D) Todas son correctas.
- 153 La Orden de 2 de junio de 2016 reduce el plazo de respuesta quirúrgica de determinados procedimientos quirúrgicos relacionados con la cirugía cardiaca. Dicho plazo no será superior a:**
- A) 180 días naturales.
 - B) 150 días naturales.
 - C) 90 días naturales.
 - D) 120 días naturales.



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Familias