

1. La Gerencia de una Universidad Pública de la Comunitat Valenciana está revisando el régimen jurídico aplicable a su personal de administración y servicios (PAS) ante una posible modificación de su estructura. De acuerdo con el artículo 3.1.e de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), el personal de administración y servicios de las universidades públicas valencianas se rige por esta ley:

- a) Exclusivamente en todo aquello que no esté expresamente regulado por la legislación orgánica de universidades y sus disposiciones de desarrollo.
- b) Únicamente en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, siendo el resto competencia estatal.
- c) De forma directa y preferente sobre la legislación orgánica de universidades por tratarse de una competencia autonómica.
- d) Solo si existe un convenio previo de adhesión firmado entre el Rectorado y la conselleria competente en materia de función pública.

2. Un funcionario de carrera perteneciente al sector docente no universitario plantea una duda sobre la aplicación de la carrera profesional horizontal y el régimen de movilidad interadministrativa. Según lo dispuesto en el artículo 3.2 de la LFPV, el personal docente no universitario y el personal estatutario sanitario se regirán subsidiariamente por esta ley:

- a) En la totalidad de su contenido, prevaleciendo siempre la LFPV sobre su normativa específica en caso de conflicto normativo.
- b) Únicamente en lo relativo al régimen disciplinario y la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera.
- c) En aquellas materias no reguladas por su normativa específica, a excepción de las retribuciones complementarias, la movilidad interadministrativa y la promoción profesional.
- d) Excepto en lo relativo a la evaluación del desempeño del artículo 137, que no les será de aplicación bajo ninguna circunstancia.

3. La Conselleria de Sanidad pretende elaborar un proyecto de disposición general para modificar la estructura orgánica de sus servicios centrales y los métodos de trabajo de sus unidades. Atendiendo al artículo 8.1.b de la LFPV, la conselleria competente en materia de función pública tiene la atribución de:

- a) Aprobar directamente dicha disposición general mediante resolución de la dirección general competente.
- b) Realizar una auditoría contable previa sobre el gasto en capítulo I que suponga dicha modificación orgánica.
- c) Dictar instrucciones vinculantes sobre los perfiles competenciales de los puestos de trabajo afectados.
- d) Informar con carácter preceptivo los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales que se refieran a estructura orgánica, métodos de trabajo y personal.

4. Un funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat solicita la jubilación voluntaria, mientras que otro compañero está incurso en un procedimiento que puede derivar en la separación del servicio. Conforme al artículo 8.1.q de la LFPV, la competencia para resolver la pérdida de la condición de personal funcionario corresponde:

- a) Al Consell en todos los supuestos de pérdida de condición para garantizar la seguridad jurídica del personal.
- b) A la subsecretaría de la conselleria donde el personal preste sus servicios en el momento de la solicitud o sanción.
- c) A la dirección general de función pública, independientemente de cuál sea la causa que motive dicha pérdida.
- d) A la consellera o conseller competente en materia de función pública, excepto cuando la causa sea la separación del servicio.

5. Una unidad administrativa de la Generalitat propone que las tareas de inspección y vigilancia del cumplimiento de las normas ambientales sean realizadas por personal laboral fijo con amplia experiencia técnica en la materia. Según lo establecido en el artículo 17.3 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana:

- a) El personal funcionario de carrera desempeñará con carácter exclusivo aquellas funciones cuyo ejercicio implique la participación en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.
- b) El personal laboral fijo podrá realizar estas funciones siempre que el puesto esté clasificado como de naturaleza laboral en la correspondiente relación de puestos de trabajo.
- c) Dichas funciones podrán ser desempeñadas indistintamente por personal funcionario o laboral, atendiendo exclusivamente al perfil de competencias del puesto.
- d) El ejercicio de la autoridad podrá delegarse en personal laboral cuando no existan efectivos funcionariales suficientes en la localidad de destino.

6. La Administración de la Generalitat se encuentra ante la necesidad de cubrir diversos puestos de trabajo mediante el nombramiento de personal funcionario interino debido a la existencia de vacantes estructurales que no han podido ser ocupadas por personal funcionario de carrera tras los últimos concursos de provisión y ofertas de empleo. De acuerdo con el régimen jurídico establecido en el artículo 18.2.a de la Ley 4/2021 (LFPV), señale la afirmación que describe correctamente las condiciones y límites temporales para este tipo de nombramientos por vacante:

- a) El nombramiento de personal funcionario interino por vacante tendrá una duración máxima e improrrogable de dieciocho meses dentro de un periodo de dos años, tras los cuales el puesto deberá ser necesariamente amortizado por la conselleria competente.
- b) El nombramiento por vacante se mantendrá vigente de forma indefinida hasta que el puesto sea ocupado por un funcionario de carrera, sin que exista un límite temporal máximo para la permanencia del interino en dicha plaza específica.
- c) El nombramiento de personal funcionario interino por vacante podrá efectuarse por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 9 del mismo artículo, cuando no sea posible la cobertura por personal funcionario de carrera.
- d) El nombramiento por vacante tendrá una duración de dos años, prorrogables por un año adicional si la oferta de empleo público correspondiente ya ha sido publicada en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

7. Un funcionario interino ocupa una vacante desde hace tres años. Durante este tiempo, la plaza no ha sido objeto de convocatoria en ninguna oferta de empleo público ni proceso de provisión. Atendiendo al artículo 18.9 de la LFPV, una vez transcurrido dicho plazo máximo:

- a) El funcionario interino consolidará su permanencia en el puesto adquiriendo la condición de personal laboral indefinido no fijo de plantilla.
- b) Se producirá la prórroga automática del nombramiento por un periodo de tres años adicionales ante la inactividad de la administración.
- c) El puesto de trabajo quedará bloqueado y no podrá ser ocupado por nadie hasta que se resuelva un nuevo proceso selectivo de turno libre.
- d) Se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el proceso selectivo quede desierto.

8. Una plaza de administrativo está ocupada por un interino por vacante. A los dos años y diez meses del nombramiento, la administración pública publica en el DOGV la convocatoria del proceso selectivo para la cobertura definitiva de dicha plaza. Según el artículo 18.9 de la LFPV:

- a) El interino debe cesar obligatoriamente al cumplirse los tres años, independientemente de que la convocatoria esté en curso.
- b) El personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente hasta la resolución de la convocatoria.
- c) El interino cesará a los tres años y será nombrado de nuevo por el supuesto de exceso o acumulación de tareas para finalizar el proceso.
- d) La permanencia en el puesto solo será posible si el interino acredita haber participado en la convocatoria y superado el primer ejercicio.

9. Un órgano gestor de la Administración de la Generalitat ha formalizado diversos contratos de personal laboral temporal para atender necesidades urgentes durante el presente ejercicio. Ante la obligación de planificar la cobertura definitiva de estos puestos y asegurar la estabilidad en el empleo público, se plantea el procedimiento para su inclusión en la planificación estratégica. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.4 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), señale la opción correcta:

- a) Los puestos de trabajo desempeñados por personal laboral temporal se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo del año anterior a su contratación para garantizar que exista dotación presupuestaria suficiente.
- b) Los puestos vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo del ejercicio posterior a su contratación, siempre que el contrato tenga una duración superior a dos años.
- c) Los puestos de trabajo desempeñados por personal laboral temporal se incluirán en la oferta de empleo del tercer año de contratación, salvo que los sindicatos negocien su conversión directa en indefinidos.
- d) Los puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produzca su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente.

10. Un trabajador con contrato laboral en una empresa privada que presta servicios externos para la Generalitat solicita que su puesto sea clasificado como de naturaleza funcionarial para obtener inamovilidad. Según la regla general de clasificación establecida en el artículo 19.5 de la LFPV:

- a) El personal laboral puede ocupar cualquier puesto de la administración siempre que supere una prueba de capacitación técnica sobre funciones públicas.
- b) El personal laboral no podrá ocupar puestos de trabajo clasificados para personal funcionario, salvo las excepciones legales previstas.
- c) El personal laboral podrá ocupar puestos de funcionarios si el convenio colectivo de aplicación así lo establece para el sector instrumental.
- d) La clasificación de los puestos depende exclusivamente de la titulación exigida, pudiendo el personal laboral ocupar puestos del grupo A1 y A2.

11. Una persona vinculada con la Generalitat mediante una relación laboral temporal interpone una demanda judicial. El tribunal dicta sentencia firme reconociendo su condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo. Según el artículo 19.5.c de la LFPV:

- a) La administración deberá indemnizar económicamente al trabajador y proceder a la extinción inmediata de su vínculo con el sector público.
- b) Procederá la adscripción a una plaza de personal funcionario, atendiendo a las funciones realizadas, si así se deriva de la sentencia judicial.
- c) El trabajador deberá superar obligatoriamente un proceso de oposición de turno libre en el plazo máximo de seis meses para mantener el puesto.
- d) La sentencia conllevará la reclasificación automática de la plaza de funcionario a laboral para evitar el quebrantamiento de la prohibición general.

12. Un director general autoriza la prórroga de un contrato laboral temporal más allá de los límites legales, lo que provoca que un juzgado declare el contrato como indefinido con el consiguiente perjuicio económico. Según el artículo 19.6 de la LFPV:

- a) La responsabilidad será exclusivamente de la administración como persona jurídica, sin que pueda repercutirse al gestor que autorizó el acto.
- b) Incurrirá en responsabilidad quien con su actuación dé lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido.
- c) El acto será válido y eficaz, si bien se anotará una falta leve en el expediente del responsable de la unidad de personal.
- d) La responsabilidad prescribirá automáticamente a los seis meses de la firma del contrato original para garantizar la seguridad jurídica.

13. En relación con el régimen del personal eventual de la Administración de la Generalitat, el artículo 20.2.a de la LFPV define las funciones de confianza o asesoramiento especial como aquellas que implican una especial dedicación y disponibilidad. Según el tenor literal del citado precepto, ¿cuál de las siguientes opciones describe íntegramente el contenido material que el legislador atribuye a estas funciones dentro del marco de competencias de la autoridad que efectúa el nombramiento?

a) El asesoramiento técnico-jurídico vinculado exclusivamente al desempeño ordinario de las tareas administrativas de gestión y el planteamiento de estrategias de carácter público en el ámbito de las competencias de la autoridad, o el apoyo que suponga una colaboración de carácter público y general en la difusión de actos administrativos.

b) El asesoramiento vinculado al desempeño y planteamiento de estrategias y propuestas de actuación o difusión en el ámbito de las competencias de la autoridad que efectuó el nombramiento, o el apoyo que suponga una colaboración de carácter público y general en la difusión de actos administrativos y protocolos de actuación.

c) El asesoramiento técnico-jurídico vinculado exclusivamente al desempeño ordinario de las tareas administrativas de gestión y el planteamiento de estrategias de carácter reservado en el ámbito de las competencias de la autoridad, o el apoyo que suponga una colaboración de carácter reservado en la tramitación de expedientes.

d) El asesoramiento vinculado al desempeño y planteamiento de estrategias y propuestas de actuación o difusión en el ámbito de las competencias de la autoridad que efectuó el nombramiento, o apoyo que suponga una colaboración de carácter reservado.

14. Una conselleria convoca la provisión de un puesto de personal directivo público profesional (DPP). Tras finalizar el proceso, existen tres aspirantes que cumplen con los requisitos mínimos de titulación y experiencia exigidos en la RPT. Sin embargo, la persona titular de la conselleria estima que ninguno de ellos se ajusta al perfil de liderazgo y visión estratégica buscado. Según el artículo 25.2 de la LFPV, ¿cómo debe proceder la autoridad?

a) Debe nombrar obligatoriamente al aspirante con mayor puntuación en méritos, ya que la discrecionalidad no permite ignorar la existencia de candidatos que cumplen los requisitos legales mínimos.

b) Podrá resolver que el puesto se declare desierto, aun existiendo personal que reúna los requisitos exigidos, si considerara que ninguno cumple los criterios de idoneidad para su desempeño.

c) Está obligada a convocar una segunda fase de entrevistas ante un órgano técnico distinto antes de poder declarar el puesto desierto, garantizando así el derecho a la carrera.

d) Debe adjudicar el puesto al candidato que tenga mayor antigüedad en el subgrupo A1, al ser este el único criterio objetivo que permite desempatar ante una falta de idoneidad subjetiva.

15. Para el perfeccionamiento de la relación jurídica de servicio, el personal empleado público que ha superado un proceso selectivo debe cumplir una serie de trámites formales y temporales. Según el artículo 68.1 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, ¿cuál es la secuencia cronológica y los plazos máximos exactos que permiten la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat?

- a) Superación de las pruebas, nombramiento por el órgano competente y publicación en el DOGV en tres meses, juramento o promesa ante el centro directivo de destino y toma de posesión del puesto en el plazo máximo de quince días naturales desde la referida publicación oficial.
- b) Superación de las pruebas, nombramiento por el órgano competente y publicación en el DOGV en nueve meses, juramento o promesa ante el centro directivo de destino y toma de posesión del puesto en el plazo máximo de quince días hábiles desde la referida publicación oficial.
- c) Superación del procedimiento selectivo, nombramiento por el órgano competente y publicación en el DOGV en tres meses, juramento o promesa de acatamiento a la Constitución y al Estatut, y toma de posesión del puesto en el plazo máximo de un mes hábil.
- d) Superación del procedimiento selectivo, nombramiento por el órgano competente y publicación en el DOGV en el plazo máximo de 6 meses desde la finalización del proceso, juramento o promesa de acatamiento y toma de posesión en el plazo máximo de un mes.

16. El sistema retributivo valenciano incluye el complemento de actividad profesional destinado a valorar el rendimiento. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.2.c de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), señale la opción que describe correctamente los requisitos y características esenciales para la percepción de este concepto por el personal funcionario:

- a) La percepción de este complemento tiene carácter fijo y periódico en el tiempo siempre que se mantenga el mismo destino, exigiendo la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos por la dirección general.
- b) La percepción de este complemento tiene carácter fijo y periódico en el tiempo siempre que se mantenga el mismo destino, exigiendo la previa certificación de la jornada y la posterior evaluación de la asistencia realizada por el centro directivo.
- c) La percepción de este complemento no será fija ni periódica en el tiempo y exigirá la previa certificación de la jornada y la posterior evaluación de la asistencia realizada por el centro directivo en el programa de formación correspondiente.
- d) La percepción de este complemento no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos.

17. Un funcionario de la Generalitat ha faltado a su puesto de trabajo durante 4 horas en un mes sin presentar justificación médica ni de otro tipo. La unidad de personal debe proceder a la deducción proporcional de haberes. Según las reglas de cálculo establecidas en el artículo 94.2 de la LFPV, ¿cómo se determina el valor hora aplicable para ejecutar dicha deducción económica?

- a) Se toma como base el sueldo base mensual más los trienios, se divide por 30 y el resultado se divide por el número de horas que el funcionario tiene obligación de cumplir diariamente.
- b) Se toma como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que se perciban, se divide por 30 y el resultado se divide por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.
- c) Se toma como base exclusivamente el complemento de destino y el específico, se divide por 22 días laborables y el resultado se divide por la jornada máxima semanal de 37,5 horas.
- d) Se divide el salario bruto anual por 365 días, el resultado se multiplica por los días del mes del incumplimiento y finalmente se divide por la jornada mensual reglamentaria.

18. La administración decide remover de su puesto de trabajo a un funcionario de carrera que lo obtuvo mediante concurso, alegando un rendimiento insuficiente detectado en la última evaluación. Según el artículo 116.3 de la LFPV, para que esta remoción sea ajustada a derecho se requiere que la resolución sea motivada y:

- a) Venga precedida obligatoriamente de una sanción firme por falta grave de desatención del servicio.
- b) Se haya dictado tras la previa conformidad por escrito de la persona interesada en ser trasladada.
- c) Cuento con el informe favorable de la Intervención General por el impacto presupuestario del cambio.
- d) Venga precedida de un expediente contradictorio y se haya dado audiencia a la junta de personal correspondiente.

19. Un funcionario que desempeña un puesto por el sistema de mejora de empleo comienza a mostrar un rendimiento insuficiente que impide la eficacia del servicio. La Subsecretaría plantea el cese inmediato. Según el artículo 122.7 de la LFPV, ¿qué requisitos procedimentales deben cumplirse para acordar dicho cese por esta causa específica?

- a) El cese es discrecional al tratarse de una provisión temporal, por lo que basta con una resolución de la Dirección General de Función Pública sin más trámites.
- b) Requiere un informe motivado del servicio al que esté adscrita la persona y de la subsecretaría u órgano responsable, previa audiencia a la persona interesada.
- c) Debe incoarse un expediente disciplinario por falta grave y esperar a que la sanción sea firme para que el cese en la mejora de empleo sea efectivo.
- d) Se requiere informe vinculante de la junta de personal y que el funcionario haya permanecido en el puesto al menos un año ininterrumpido.

20. La Generalitat tiene una vacante urgente de arquitecto y no hay candidatos disponibles en sus bolsas. Se plantea cubrirla temporalmente con un funcionario de una administración local. Según el artículo 129.1 de la LFPV, ¿cuál es el requisito previo e indispensable para autorizar esta comisión de servicios interadministrativa?

- a) Que se haya realizado un ofrecimiento público previo al personal funcionario de la propia Administración de la Generalitat.
- b) Que exista un convenio de reciprocidad firmado y publicado en el BOE entre el Ayuntamiento de origen y el Consell.
- c) Que el funcionario local cuente con la autorización expresa del Pleno de su corporación y una antigüedad de cinco años.
- d) Que la plaza sea reclasificada previamente como de "provisión indistinta" en la relación de puestos de trabajo.

21. Un funcionario del subgrupo C1 de la Generalitat ha obtenido recientemente el título de Grado en Derecho. Se plantea su participación en la próxima convocatoria de promoción interna para el Cuerpo de Gestión (Subgrupo A2). Según el artículo 135.1 de la LFPV, ¿es posible esta promoción?

- a) No, la promoción interna debe ser obligatoriamente escalonada, debiendo acceder primero al grupo B antes de poder promocionar al grupo A.
- b) Solo es posible si el funcionario acredita una antigüedad mínima de diez años en el subgrupo C1 y supera un curso de adaptación en el IVAP.
- c) Sí, el personal del subgrupo C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el grupo B.
- d) Sí, pero únicamente si la plaza del grupo A2 está ubicada en la misma unidad administrativa y localidad donde el funcionario presta servicios.

22. Un funcionario de carrera ocupa una plaza de administrativo que, según la RPT, está adscrita indistintamente al Cuerpo C1-01 y al Cuerpo C1-05. Tras superar un proceso de promoción interna, accede al Cuerpo de Gestión (A2). Según el artículo 135.7 de la LFPV, ¿cómo se produce su toma de posesión?

- a) Debe cesar en el puesto de administrativo y ser adscrito provisionalmente a cualquier vacante del grupo A2 que determine la Dirección General.
- b) La toma de posesión en el nuevo cuerpo conlleva obligatoriamente el traslado a una vacante del grupo A2 en distinta unidad administrativa.
- c) Solo puede tomar posesión si existe una vacante de su nuevo cuerpo en la misma sección, de lo contrario pasará a expectativa de destino.
- d) Podrá adquirir la condición de personal funcionario en el nuevo cuerpo tomando posesión en el mismo puesto que venía ocupando.

23. La Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana regula las diversas situaciones en las que puede hallarse el personal funcionario de carrera a lo largo de su trayectoria. Según el listado exhaustivo contenido en el artículo 138.1 de la LFPV, las situaciones administrativas posibles son:

- a) Servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones públicas, excedencia voluntaria, excedencia forzosa y expectativa de destino.
- b) Servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones públicas, excedencia voluntaria, excedencia forzosa, expectativa de destino y suspensión de funciones.
- c) Servicio activo, servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género, expectativa de destino y suspensión firme.
- d) Servicio activo, comisión de servicios, servicios especiales, servicio en otras administraciones, excedencia voluntaria, expectativa de destino y jubilación parcial.

24. Un funcionario de la Generalitat es autorizado para realizar una misión de cooperación en un organismo de la ONU por un periodo de 8 meses. El acuerdo establece que el organismo receptor se hará cargo de la totalidad de sus retribuciones. Según el artículo 141.1.b de la LFPV, ¿en qué situación administrativa debe ser declarado?

- a) Permanecerá en situación de servicio activo al tratarse de una misión autorizada de interés público por un periodo inferior al año.
- b) Será declarado en la situación de servicios especiales.
- c) Pasará a la situación de excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público internacional.
- d) Será declarado en la situación de servicio en otras administraciones públicas al depender funcionalmente de un organismo supranacional.

25. Un funcionario interino de la Administración de la Generalitat es nombrado para un cargo electivo en una corporación local con dedicación exclusiva. Tras dos años en dicha situación, cesa en el cargo político y pretende retornar a su puesto. De acuerdo con el artículo 141.2 de la LFPV, señale la opción correcta:

- a) Perderá automáticamente su condición de personal interino al pasar a la situación de servicios especiales, debiendo inscribirse de nuevo en las bolsas de empleo.
- b) La situación de servicios especiales se mantendrá mientras no concurra causa de cese, debiendo solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la finalización de la causa.
- c) Podrá permanecer en la situación de servicios especiales de forma indefinida, consolidando el derecho a una reserva de plaza de carácter permanente tras tres años.
- d) El reingreso al servicio activo debe solicitarse en el plazo máximo de quince días naturales, bajo pena de caducidad del nombramiento interino original.

26. Un responsable de una unidad administrativa interviene en un procedimiento de concesión de una subvención en el que una de las entidades solicitantes está presidida por su cónyuge. No se abstiene y su voto resulta determinante para dictar una resolución que la Abogacía califica de ilegal. Según el artículo 170.2.e de la LFPV, ¿qué calificación merece esta conducta?

- a) Se considera una falta grave por infracción del deber de imparcialidad, al no haberse acreditado un beneficio económico directo para el propio funcionario.
- b) Constituye una falta leve por descuido en el ejercicio de las funciones, siempre que el funcionario no tenga antecedentes disciplinarios previos.
- c) Tiene la consideración de falta muy grave, al darse una causa de abstención legal y resultar la intervención decisiva para una resolución manifiestamente ilegal.
- d) Se califica como falta grave, salvo que la resolución ilegal sea anulada en vía administrativa, en cuyo caso la responsabilidad disciplinaria quedaría extinguida.

27. Durante una inspección rutinaria en una obra pública, se constata que un funcionario responsable de la vigilancia ha ignorado deliberadamente la falta de protecciones colectivas contra caídas en altura, lo que genera un peligro inminente para los trabajadores. Conforme al artículo 171.1.o de la LFPV, esta conducta se tipifica como:

- a) Falta muy grave, al tratarse de una desobediencia abierta a las instrucciones de los superiores en materia de seguridad y salud laboral.
- b) Falta leve, al no haberse producido todavía un accidente con daños personales efectivos para el personal o la ciudadanía.
- c) Falta grave, al tratarse de un incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales del que pueden derivarse riesgos concretos para las personas.
- d) Falta grave, siempre que el incumplimiento sea reiterado y haya mediado un apercibimiento previo por escrito por parte del servicio de prevención.

28. De acuerdo con el artículo 188.2 de la LFPV, ¿cuáles de las siguientes materias deben ser objeto de negociación colectiva en sus respectivos ámbitos competenciales?

- a) Únicamente las retribuciones básicas y el sistema de acceso a la función pública.
- b) Las retribuciones, carrera, sistemas de clasificación, evaluación del desempeño y planes de igualdad.
- c) Exclusivamente el calendario laboral, las vacaciones y la jornada de trabajo del personal laboral.
- d) Todas las anteriores son correctas.

29. La Administración de la Generalitat decide modificar sustancialmente los métodos de trabajo y la estructura de una dirección general para mejorar la agilidad procedimental. Las organizaciones sindicales exigen negociar estas medidas organizativas. Atendiendo al artículo 188.3.a de la LFPV, señale la respuesta correcta:

- a) La administración tiene la obligación de negociar cualquier cambio en la estructura orgánica antes de su publicación en el DOGV por afectar al personal.
- b) Las decisiones que afecten a las potestades de organización están excluidas de la negociación, salvo si tienen repercusión en las condiciones de trabajo.
- c) Los sindicatos pueden impugnar la reorganización si no se ha alcanzado un acuerdo previo sobre la distribución de las nuevas tareas administrativas.
- d) El personal afectado puede negarse a cumplir las nuevas directrices organizativas si estas no han sido convalidadas por la Mesa General de Negociación.

30. Una universidad pública valenciana está auditando su plantilla para cumplir con los objetivos de reducción de la temporalidad. Tras el análisis, observa que cuenta con un elevado número de profesores con contratos de duración determinada. Según establece el artículo 64.3 de la LOSU, ¿cuál es el límite máximo de temporalidad permitido?

- a) El profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 15 por ciento de la plantilla total de personal docente e investigador.
- b) El profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 por ciento en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador.
- c) La temporalidad no podrá ser superior al 10 por ciento del total de la masa salarial destinada al profesorado laboral de la universidad.
- d) No existe un límite porcentual fijo, siempre que los contratos se ajusten a las causas de sustitución previstas en el artículo 80 de la LOSU.

31. En relación con la financiación presupuestaria de los planes de movilidad para el personal docente e investigador, el artículo 66.3 de la LOSU establece que las administraciones públicas, al dotar estos programas, deben tener en cuenta:

- a) Únicamente el volumen total de alumnos matriculados y el número de tesis doctorales defendidas en el ejercicio anterior.
- b) La especialización de las áreas de conocimiento y el índice de impacto internacional de las publicaciones de los solicitantes.
- c) La singularidad de las universidades de los territorios insulares y su distancia al territorio peninsular.
- d) El cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera fijados por el Ministerio de Hacienda.

32. Una universidad convoca un concurso de acceso a una plaza de Profesor Titular. Para evaluar a los candidatos se constituye una comisión de selección. Atendiendo al artículo 71.1.b de la LOSU, ¿cómo debe ser la composición de dicha comisión respecto a la procedencia de sus miembros?

- a) Estará compuesta íntegramente por miembros de la propia universidad para garantizar el conocimiento de las necesidades del departamento.
- b) Estará integrada por una mayoría de miembros externos elegidos por sorteo público a partir de una lista cualificada de la universidad.
- c) Debe estar compuesta paritariamente por miembros de la universidad convocante y representantes de la ANECA elegidos por méritos.
- d) Será designada libremente por el Rector entre el profesorado de mayor antigüedad del área de conocimiento a la que se adscribe la plaza.

33. El Departamento de Filología de una universidad pública propone que un Profesor Sustituto, contratado para cubrir la baja de una docente, asuma la dirección de un grupo de investigación y la coordinación de un máster oficial. Según el artículo 80.1.b de la LOSU, ¿es correcta esta propuesta?

- a) Es correcta, ya que el profesor sustituto adquiere la plenitud de funciones del docente al que reemplaza durante la vigencia del contrato.
- b) No es correcta, pues no podrá realizar investigación ni gestión estructural, salvo que tengan relación directa con la docencia.
- c) Es posible si la universidad acredita que no existe otro docente a tiempo completo disponible para asumir dichas responsabilidades.
- d) Solo podrá asumir la coordinación del máster si cuenta con el título de doctor, quedando prohibida en todo caso la actividad investigadora.

34. Para la cobertura de necesidades docentes específicas por parte de profesionales de reconocida competencia, la universidad convoca plazas de Profesoras y Profesores Asociados. Conforme al artículo 86.2 de la LOSU, ¿qué particularidad presenta la comisión encargada de esta selección?

- a) Debe seguir el régimen general de las comisiones de selección de funcionarios, contando con una mayoría de miembros externos elegidos por sorteo.
- b) Estará presidida por un representante de la agencia de evaluación autonómica y contará con un vocal de los colegios profesionales.
- c) Se designará mediante un procedimiento de libre designación por el Consejo de Gobierno atendiendo a la excelencia del candidato.
- d) La selección se realizará mediante la evaluación de méritos por una comisión compuesta únicamente por miembros de la propia universidad.

35. En el marco de una auditoría retributiva, se plantea si una universidad pública puede crear nuevos conceptos salariales propios para su profesorado funcionario. De acuerdo con el artículo 1 del RD 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario:

- a) La universidad puede establecer libremente cualquier concepto retributivo siempre que se financie con fondos propios o contratos del artículo 60.
- b) El profesorado solo puede ser retribuido por los conceptos que se regulan en este real decreto, sin perjuicio de otras normas legales citadas.
- c) Los consejos sociales tienen la potestad de crear gratificaciones extraordinarias anuales vinculadas exclusivamente a la docencia en grados oficiales.
- d) Se pueden crear complementos específicos variables adicionales previa negociación colectiva con las secciones sindicales de la propia universidad.

36. Para calcular la retribución de un funcionario docente que presta servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, el artículo 5.1 del RD 1086/1989 establece una fórmula específica. ¿Cuál es el factor multiplicador que debe aplicarse al total de haberes del personal a tiempo completo?

- a) Se aplica un factor de 0,0250 sobre el sueldo base y el complemento de destino únicamente.
- b) Se multiplica por 0,0361 el número de horas semanales lectivas y de tutoría sobre la retribución total anual correspondiente.
- c) El factor es de 0,0500 por cada hora lectiva semanal, excluyendo del cálculo los trienios y el componente por méritos docentes.
- d) Se toma el 50 por ciento de la retribución total anual, independientemente del número de horas, siempre que no superen las doce.

37. Un profesor de una universidad pública valenciana que presta servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial solicita que se le reconozcan y abonen los componentes por méritos docentes e investigadores. La universidad deniega la solicitud basándose en el tenor literal del artículo 5.2 del RD 1086/1989. Según la jurisprudencia actual, ¿cuál es el estado de dicha prohibición?

- a) Sigue vigente y es plenamente aplicable para evitar que el personal a tiempo parcial perciba complementos diseñados para la dedicación exclusiva.
- b) Se mantiene únicamente para el componente de méritos docentes, habiéndose anulado solo para el complemento de productividad investigadora.
- c) El Tribunal Supremo, mediante sentencia de 29 de mayo de 2025, declaró la nulidad del inciso que prohibía al personal a tiempo parcial percibir dichos méritos.
- d) Ha sido sustituida por una escala de abono proporcional calculada sobre el factor 0,0361 previsto en el apartado primero del mismo artículo.

38. Un profesor contratado doctor de una universidad valenciana es propuesto para la asignación de una retribución adicional singularizada por sus destacados méritos en transferencia de conocimiento. Atendiendo al límite máximo establecido en el artículo 19.2 del Decreto 174/2002 de la Generalitat, ¿qué cuantía anual no podrá exceder dicho complemento?

- a) No podrá superar el 30 por ciento de la suma de sueldo y el complemento de destino de su categoría.
- b) No podrá superar el 35 por ciento del total de sus retribuciones íntegras anuales excluyendo trienios.
- c) No podrá exceder, en ningún caso, del 40 por ciento de la retribución que corresponda por sueldo y complemento de destino.
- d) El límite se fija en el 50 por ciento de la base salarial de convenio para garantizar la competitividad investigadora.

39. Una universidad pública valenciana ha obtenido financiación íntegramente externa a través de un programa de ayudas en concurrencia competitiva para contratar personal investigador predoctoral. Al iniciar el proceso de contratación, el gestor de recursos humanos duda sobre los trámites previos internos. Según el artículo 21.b de la Ley 14/2011 (LCTI):

- a) Se requiere siempre la autorización previa de la conselleria de hacienda por afectar a las cotizaciones de la seguridad social.
- b) Solo se requiere un informe de suficiencia de crédito emitido por el servicio de intervención de la propia universidad.
- c) No requerirá del trámite de autorización previa cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a dicha financiación externa o competitiva.
- d) El trámite de autorización es obligatorio independientemente del origen de los fondos para asegurar que el contrato no exceda los cuatro años.

40. Un centro de investigación de la Generalitat está gestionando varios contratos predoctorales a tiempo completo y necesita clarificar qué incidencias suspenden el plazo de ejecución para evitar la extinción prematura de los vínculos laborales. Tras analizar las diversas situaciones del personal, ¿cuál de los siguientes conjuntos de circunstancias interrumpe, de acuerdo con el artículo 21.c de la Ley 14/2011, el cómputo de la duración de estos contratos de formación?

a) Las situaciones de incapacidad temporal superior a treinta días, el riesgo durante el embarazo o lactancia, los permisos por nacimiento o adopción, las excedencias voluntarias por interés particular para formación externa y las reducciones de jornada por guarda legal de menores, siempre que se acredite el mantenimiento del proyecto de investigación por la entidad receptora de los servicios.

b) Las situaciones de incapacidad permanente parcial, el riesgo durante el embarazo o lactancia, los permisos a tiempo parcial por nacimiento o adopción, las excedencias por cuidado de hijo, familiar o violencia de género, y las reducciones de jornada por guarda legal o razones de conciliación familiar, siempre que no supongan una ausencia total del puesto superior a tres meses.

c) Las situaciones de incapacidad temporal, los periodos de riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, el nacimiento, maternidad o paternidad, la adopción o acogimiento, la lactancia acumulada a jornadas completas, las situaciones análogas, los permisos a tiempo completo por conciliación o cuidado de dependientes, y las excedencias por cuidado de hijo, de familiar o por violencia de género.

d) Las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, el riesgo durante el embarazo, los permisos por nacimiento, las excedencias por cuidado de hijo o familiar, y las reducciones de jornada por violencia de género, quedando excluidas del efecto interruptivo las situaciones de IT común o lactancia acumulada para no perjudicar la tasa de reposición.

41. La oficina de presupuestos de un organismo de investigación autonómico está calculando el coste salarial de un contrato predoctoral para sus dos primeros años de vigencia. Para cumplir con la legalidad mínima, deben referenciar el salario de las categorías equivalentes del convenio colectivo. Según el artículo 21.d de la Ley 14/2011, ¿cuál es el porcentaje mínimo obligatorio?

a) La retribución no podrá ser inferior al 50 % del salario fijado para las categorías equivalentes durante el primer bienio.

b) La retribución no podrá ser inferior al 56 % del salario fijado para las categorías equivalentes durante los dos primeros años.

c) La retribución no podrá ser inferior al 60 % del salario fijado para las categorías equivalentes durante los dos primeros años.

d) La retribución será exactamente el 75 % del salario de convenio, sin distinción de la anualidad en la que se encuentre el investigador.

42. Un investigador predoctoral se encuentra en su tercera anualidad de contrato en una universidad pública. La gerencia debe actualizar sus retribuciones de acuerdo con los porcentajes de progresión establecidos legalmente. Según lo dispuesto en el artículo 21.d de la Ley 14/2011 (LCTI), el salario durante este tercer año no podrá ser inferior al:

- a) 65 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación.
- b) 56 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación.
- c) 75 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación.
- d) 60 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación.

43. Un departamento universitario está planificando la fase final de un contrato predoctoral que alcanza su cuarta y última anualidad. Debe garantizarse que la retribución se ajuste al incremento legal previsto para esta etapa de máxima especialización previa al doctorado. Conforme al artículo 21.d de la Ley 14/2011, ¿qué porcentaje mínimo se aplica en este cuarto año?

- a) No podrá ser inferior al 60 % del salario de las categorías equivalentes fijadas por convenio.
- b) No podrá ser inferior al 80 % del salario de las categorías equivalentes fijadas por convenio.
- c) No podrá ser inferior al 70 % del salario de las categorías equivalentes fijadas por convenio.
- d) No podrá ser inferior al 75 % del salario de las categorías equivalentes fijadas por convenio.

44. Una investigadora con contrato de acceso doctor en un centro de salud pública decide reducir su jornada laboral en un tercio para atender el cuidado de su hijo menor de tres años. La dirección plantea dudas sobre si esta reducción acortará la duración efectiva del contrato de acceso. Según el artículo 22.1.d de la Ley 14/2011:

- a) La reducción de jornada no afecta a la duración del contrato, el cual se extinguirá inexorablemente al cumplirse el plazo máximo de seis años.
- b) Dicha situación impedirá la prórroga del contrato por un año adicional si la investigadora ya ha cumplido tres años de servicios previos.
- c) Se podrá solicitar una indemnización compensatoria a la finalización por el tiempo de investigación perdido por la conciliación.
- d) Dicha situación dará lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.

45. Un Organismo Público de Investigación (OPI) de la Generalitat pretende formalizar un contrato de acceso de personal investigador doctor. El proyecto cuenta con una subvención de excelencia que cubre el 100 % de los costes salariales durante cinco años. Atendiendo al artículo 22.1.e de la Ley 14/2011, ¿cómo afecta el origen de la financiación al trámite de contratación?

- a) Se requiere autorización previa de la dirección general de presupuestos al tratarse de un contrato de larga duración con compromiso de gasto futuro.
- b) Se exige un informe de viabilidad técnica de la Agencia Estatal de Investigación como paso previo a la firma del contrato de acceso.
- c) No requerirá del trámite de autorización previa cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a financiación externa o de concurrencia competitiva.
- d) Es preceptiva la autorización previa únicamente si la retribución fijada supera en un 10 % la media de la escala de científicos titulares del organismo.

46. La Administración General del Estado está diseñando la Oferta de Empleo Público para las escalas investigadoras de sus Organismos Públicos de Investigación (OPIs). Para fomentar la consolidación de investigadores con trayectoria contrastada, deben aplicar una reserva específica. Según el artículo 22 bis.2 de la Ley 14/2011, ¿cuál es la reserva mínima para personal con certificado R3 o equivalente I3?

- a) Se establecerá una reserva de un mínimo de un 25 % de plazas dentro de la tasa de reposición correspondiente.
- b) Se establecerá una reserva de un mínimo de un 15 % de plazas dentro de la tasa de reposición correspondiente.
- c) Se reservará un 20 % de las plazas, que podrán incrementarse hasta el 30 % si el organismo cuenta con centros de excelencia Severo Ochoa.
- d) La reserva será del 10 % de las plazas, acumulándose las vacantes desiertas a la oferta de cuerpos docentes universitarios del año siguiente.

47. Una universidad pública de la Comunitat Valenciana convoca su Oferta de Empleo Público anual para cubrir plazas de Profesor Titular de Universidad y Profesorado Contratado Doctor. De acuerdo con el artículo 22 bis.3 de la Ley 14/2011 (LCTI), ¿qué reserva mínima de plazas debe garantizar para la incorporación de investigadores con certificado R3 o certificado I3?

- a) Un mínimo del 25 % de las plazas dentro de la tasa de reposición de cuerpos docentes y contratados doctores.
- b) Un mínimo del 15 % de las plazas dentro de la tasa de reposición de cuerpos docentes y contratados doctores.
- c) Un mínimo del 10 % de las plazas, siempre que no existan beneficiarios de planes de retorno de talento autonómicos.
- d) Un mínimo del 20 % de las plazas, pudiendo reducirse al 15 % si el presupuesto universitario presenta un déficit estructural.

48. Una entidad pública de investigación convoca procesos de selección para la formalización de varios contratos de actividades científico-técnicas con el fin de reforzar una línea estratégica de I+D+I en biotecnología. Dada la naturaleza de estos contratos y las dudas sobre su impacto en la planificación de personal, y según lo dispuesto en el artículo 23 bis.2 de la Ley 14/2011, señale la afirmación que describe correctamente su régimen de duración y su encaje en los instrumentos de ordenación:

- a) Los contratos de actividades científico-técnicas tendrán una duración determinada vinculada a la vigencia del proyecto de investigación específico, debiendo incluirse obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se suscriban y computarán a efectos del cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos del sector público.
- b) Los contratos de actividades científico-técnicas serán de duración indefinida y su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral de la entidad, si bien no formarán parte de la oferta de empleo público al tratarse de personal investigador financiado con fondos estructurales de la Unión Europea.
- c) Los contratos de actividades científico-técnicas tendrán una duración máxima de cinco años prorrogables por otros dos, tras los cuales el personal adquirirá la condición de fijo de plantilla, debiendo estar previstos en la oferta de empleo público y en los instrumentos de gestión de necesidades de personal de la ley de presupuestos.
- d) Los contratos de actividades científico-técnicas serán de duración indefinida y no formarán parte de la oferta de empleo público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral.

Soluciones

1	a	El artículo 3.1.e de la LFPV establece que la ley se aplica a este personal en relación exclusivamente con lo que no esté regulado por la legislación orgánica de universidades y su desarrollo.
2	c	El artículo 3.2 de la LFPV indica que esta ley es subsidiaria para dicho personal, pero exceptúa explícitamente los artículos sobre retribuciones complementarias, movilidad interadministrativa y promoción profesional.
3	d	El artículo 8.1.b de la LFPV otorga a la conselleria de función pública la competencia para informar preceptivamente sobre estos proyectos elaborados por Presidencia o consellerias.
4	d	El artículo 8.1.q de la LFPV atribuye la resolución de la pérdida de condición a la consellera o conseller, salvo en caso de separación del servicio (que compete al Consell según el art. 7.4).
5	a	El artículo 17.3 de la LFPV reserva exclusivamente al personal funcionario de carrera las funciones que impliquen participación en potestades públicas o salvaguardia de intereses generales.
6	c	El artículo 18.2.a de la LFPV establece que el nombramiento por vacante tiene un límite máximo de tres años cuando no es posible la cobertura por personal de carrera.
7	d	El artículo 18.9 de la LFPV dispone que tras tres años termina la interinidad y la vacante solo puede ocuparse por personal de carrera, con la excepción de procesos desierto.
8	b	El artículo 18.9 de la LFPV permite excepcionalmente la permanencia del interino hasta la resolución si la convocatoria se publica dentro del plazo de tres años.
9	d	El artículo 19.4 de la LFPV establece la obligación de incluir estos puestos en la oferta del ejercicio de contratación o el siguiente, condicionado a la ley de presupuestos.
10	b	El artículo 19.5 de la LFPV establece como regla general la prohibición de que el personal laboral ocupe puestos clasificados para personal funcionario.
11	b	El artículo 19.5.c de la LFPV establece como excepción a la prohibición general la adscripción a plaza de funcionario por reconocimiento judicial de la condición de indefinido no fijo.
12	b	El artículo 19.6 de la LFPV indica expresamente que incurrirá en responsabilidad quien con su actuación dé lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido.
13	d	El artículo 20.2.a de la LFPV establece que las funciones de confianza consisten en el asesoramiento vinculado a estrategias y propuestas de actuación o difusión, o apoyo que suponga colaboración de carácter reservado.
14	b	El artículo 25.2 de la LFPV faculta expresamente a la autoridad para declarar desierto un puesto de DPP incluso si hay aspirantes con requisitos, si considera que no cumplen con los criterios de idoneidad.
15	d	El artículo 68.1 de la LFPV detalla estos cuatro requisitos: superación, nombramiento/publicación (máximo 6 meses), juramento/promesa y toma de posesión (máximo un mes).
16	d	El artículo 87.2.c de la LFPV establece que el complemento de actividad profesional no es fijo ni periódico, requiriendo planificación de objetivos y evaluación de resultados.
17	b	El artículo 94.2 de la LFPV especifica que el valor hora se obtiene dividiendo las retribuciones íntegras mensuales por 30, y ese resultado por el promedio de horas de obligación diaria.
18	d	El artículo 116.3 de la LFPV exige para la remoción por rendimiento insuficiente (letra c) un expediente contradictorio y audiencia a la junta de personal.
19	b	El artículo 122.7 de la LFPV dispone que el cese por rendimiento insuficiente en mejora de empleo exige informe motivado del servicio y subsecretaría, previa audiencia al interesado.

20	a	El artículo 129.1 de la LFPV (párrafo 3) condiciona la cobertura por personal de otras administraciones al "ofrecimiento público previo al personal funcionario de la administración de la Generalitat".
21	c	El artículo 135.1 de la LFPV establece una excepción que permite al personal C1 con titulación promocionar directamente al grupo A (A1 o A2) sin pasar por el B.
22	d	El artículo 135.7 de la LFPV permite adquirir la nueva condición tomando posesión en el mismo puesto si este está asignado indistintamente a ambos cuerpos.
23	b	El artículo 138.1 de la LFPV enumera exactamente siete situaciones: activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones, excedencia voluntaria, excedencia forzosa, expectativa y suspensión.
24	b	El artículo 141.1.b de la LFPV prescribe la situación de servicios especiales para misiones superiores a 6 meses cuando la retribución corre a cargo del organismo receptor.
25	b	El artículo 141.2 de la LFPV permite al personal interino pasar a servicios especiales mientras no haya causa de cese, obligando a solicitar el reingreso en el plazo de un mes.
26	c	El artículo 170.2.e de la LFPV tipifica como falta muy grave la intervención con deber de abstención cuando esta sea decisiva para adoptar una resolución manifiestamente ilegal.
27	c	El artículo 171.1.o de la LFPV considera falta grave el incumplimiento de la normativa de PRL cuando de ello se deriven riesgos concretos para la seguridad y salud.
28	b	El artículo 188.2 de la LFPV enumera una lista extensa de materias negociables que incluye retribuciones, carrera, clasificación, evaluación e igualdad, entre otras.
29	b	El artículo 188.3.a de la LFPV excluye las potestades de organización de la negociación obligatoria, excepto cuando tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo.
30	b	El artículo 64.3 de la LOSU fija el límite de temporalidad en un 8 por ciento de los efectivos de la plantilla de personal docente e investigador.
31	c	El artículo 66.3 de la LOSU indica expresamente que los programas de gasto en movilidad deben considerar la insularidad y la distancia peninsular.
32	b	El artículo 71.1.b de la LOSU prescribe que las comisiones deben tener una mayoría de miembros externos elegidos por sorteo desde una lista cualificada.
33	b	El artículo 80.1.b de la LOSU prohíbe a los sustitutos realizar investigación o gestión estructural, a menos que tengan relación directa con su docencia.
34	d	El artículo 86.2 de la LOSU exceptúa a los Asociados de la regla de miembros externos, permitiendo comisiones compuestas solo por miembros de la universidad.
35	b	El artículo 1 del RD 1086/1989 establece que el personal docente solo podrá ser retribuido por los conceptos regulados en dicho decreto.
36	b	El artículo 5.1 del RD 1086/1989 fija el multiplicador de 0,0361 por el número de horas semanales lectivas y de tutoría sobre la retribución total anual.
37	c	El artículo 5.2 del RD 1086/1989 contenía una prohibición expresa de percibir estos méritos para el personal a tiempo parcial, pero dicha limitación fue declarada nula por el Tribunal Supremo en mayo de 2025.
38	c	El artículo 19.2 del Decreto 174/2002 establece que la retribución adicional para personal laboral no podrá exceder del 40 % de la suma del sueldo y el complemento de destino.
39	c	El artículo 21.b de la Ley 14/2011 establece una excepción al trámite de autorización previa cuando la financiación es 100 % externa o proviene de ayudas competitivas.
40	c	El artículo 21.c de la Ley 14/2011 (párrafo 3) lista taxativamente las situaciones que interrumpen el cómputo: IT, riesgos de embarazo/lactancia, nacimiento, adopción, lactancia acumulada, permisos de conciliación a tiempo completo y excedencias por cuidado o violencia de género.
41	b	El artículo 21.d de la Ley 14/2011 fija el mínimo para los dos primeros años en el 56 % del salario de las categorías equivalentes.
42	d	El artículo 21.d de la Ley 14/2011 establece una escala progresiva: 56 % (años 1-2), 60 % (año 3) y 75 % (año 4).

43	d	El artículo 21.d de la Ley 14/2011 especifica que durante el cuarto año la retribución mínima será del 75 % del salario de categorías equivalentes.
44	d	El artículo 22.1.d de la Ley 14/2011 establece que la reducción de jornada por razones de conciliación o cuidado de familiares dará lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada reducida.
45	c	El artículo 22.1.e de la Ley 14/2011 indica que si el contrato está vinculado al 100 % a financiación externa o competitiva, no se requiere el trámite de autorización previa.
46	a	El artículo 22 bis.2 de la Ley 14/2011 prescribe para los OPIs estatales una reserva mínima del 25 % de las plazas de la tasa de reposición para personal con certificado R3 o I3.
47	b	El artículo 22 bis.3 de la Ley 14/2011 establece para las universidades una reserva mínima del 15 % de las plazas para personal con certificado R3 o evaluación I3 equivalente.
48	d	El artículo 23 bis.2 de la Ley 14/2011 define estos contratos como indefinidos y los excluye expresamente de la OEP, de los instrumentos de gestión de necesidades de personal (art. 70 TREBEP) y del límite de la masa salarial.