

1. De acuerdo con el artículo 2.1.e de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), ¿cuál de los siguientes grupos de principios informadores deben ordenar la actuación de la función pública valenciana?

- a) Subjetividad, libre designación y discrecionalidad técnica.
- b) Opacidad, jerarquía absoluta y dependencia orgánica.
- c) Exclusividad, confidencialidad total y autoridad jerárquica.
- d) Objetividad, profesionalidad, transparencia, integridad, imparcialidad y austeridad.

2. Según establece el artículo 2.1.h de la LFPV, el principio de jerarquía como fundamento de actuación de la función pública valenciana se manifiesta específicamente en:

- a) La capacidad de los superiores para modificar arbitrariamente el régimen jurídico del personal.
- b) La obligatoriedad de seguir cualquier instrucción verbal sin posibilidad de réplica.
- c) La potestad de autoorganización para suprimir puestos de trabajo sin previo aviso.
- d) La atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.

3. En relación con los deberes de actuación del personal empleado público valenciano para cumplir los objetivos asignados, el artículo 2.3 de la LFPV establece que actuarán de acuerdo con:

- a) Los principios de imparcialidad, profesionalidad y diligencia.
- b) Los principios de buena fe, confidencialidad y responsabilidad.
- c) Los principios de ejemplaridad y honradez.
- d) Todas las anteriores son correctas.

4. Según el artículo 3.1.a de la LFPV, ¿qué conjunto de órganos y unidades administrativas comprende la Administración de la Generalitat a efectos de la aplicación de esta ley?

- a) Únicamente las unidades administrativas de las consellerias que gestionen fondos europeos.
- b) Solo los servicios centrales de la Presidencia de la Generalitat y de la Conselleria de Hacienda.
- c) El conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la presidencia de la Generalitat y de cada una de las consellerias.
- d) Todos los entes del sector público instrumental, independientemente de si dependen de Presidencia o de una conselleria.

5. Conforme a lo dispuesto en el artículo 4.a de la LFPV, en relación con el personal al servicio de las Corts Valencianes, las disposiciones de esta ley:

- a) Se aplicarán de forma preferente sobre cualquier otra normativa específica del órgano legislativo.
- b) No resultan de aplicación en ningún caso por la autonomía de la cámara parlamentaria.
- c) Se aplican directamente solo en materia retributiva y de prevención de riesgos laborales.
- d) Solo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica, si bien, en todo caso, la ley tendrá carácter supletorio.

6. De acuerdo con el artículo 4.b de la LFPV, respecto al personal al servicio de las Instituciones de la Generalitat reguladas en el capítulo VI del título III del Estatut d'Autonomia, las disposiciones de esta ley:

- a) Tienen carácter de aplicación directa y exclusiva para todo su personal.
- b) Serán de aplicación supletoria en todo caso a las citadas Instituciones.
- c) Solo se aplican en lo referente a la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario.
- d) Resultan de aplicación directa siempre que el puesto de trabajo sea de naturaleza funcional.

7. Según establece el artículo 6.2 de la LFPV, ¿a quién corresponde la jefatura superior de personal en la presidencia de la Generalitat y en cada conselleria, sin perjuicio de la máxima autoridad orgánica de sus titulares?

- a) A las personas titulares de las Direcciones Generales de Función Pública de cada departamento.
- b) A las personas titulares de las Secretarías Autonómicas correspondientes por delegación del Consell.
- c) A quienes sean titulares de las subsecretarías.
- d) Al órgano directivo que determine el Reglamento Orgánico y Funcional de cada conselleria.

8. Conforme a las competencias atribuidas a la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública por el artículo 8.1.n de la LFPV, le corresponde:

- a) Crear, mantener y gestionar el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat y el Registro de Personal Directivo Público Profesional.
- b) Gestionar exclusivamente el Registro de Personal Directivo Público Profesional, delegando el general en las subsecretarías.
- c) Supervisar los registros de personal de las entidades locales de la Comunitat Valenciana para garantizar su interoperabilidad.
- d) Dictar las normas de acceso al Registro de Personal de las universidades públicas valencianas.

9. Según la definición contenida en el artículo 16.1 de la LFPV, tiene la consideración de personal empleado público quien:

- a) Realiza funciones de asesoramiento especial bajo un nombramiento libre de carácter político.
- b) Desempeña profesionalmente funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de la ley.
- c) Presta servicios de carácter técnico mediante una relación de voluntariado en la administración.
- d) Ejerce funciones directivas en el sector público instrumental sin estar sometido al derecho administrativo.

10. Conforme al artículo 17.1 de la LFPV, el personal funcionario de carrera se incorpora a la correspondiente administración pública mediante:

- a) Una relación jurídica regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
- b) Un contrato de trabajo formalizado por escrito bajo cualquiera de las modalidades de la legislación laboral.
- c) Un nombramiento de carácter excepcional para el desempeño de funciones de confianza y asesoramiento.
- d) Una relación estatutaria de carácter temporal motivada por razones de urgencia y necesidad.

11. Un òrgano gestor de la Generalitat ha contractado personal laboral temporal para cubrir vacantes durante el ejercicio actual. Ante la necesidad de planificar la cobertura definitiva de dichos puestos, se plantea su inclusión en la oferta de empleo público. Según el artículo 19.4 de la LFPV, señale la opción correcta:

- a) Los puestos vacantes desempeñados por personal laboral temporal deben incluirse obligatoriamente en la oferta de empleo del ejercicio anterior a su contratación para asegurar la dotación previa.
- b) 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, siempre condicionado a que lo permita la ley de presupuestos correspondiente, salvo que se decida su amortización.
- c) Los puestos vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo del ejercicio posterior a su contratación y, si no fuera posible, en la tercera anualidad, condicionado a la tasa de reposición de efectivos.
- d) Los puestos vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo del ejercicio en que se contraten, salvo que el personal haya sido seleccionado por una bolsa no vinculada a una oferta previa.

12. Según lo establecido en el artículo 20.1 de la LFPV, el personal eventual se caracteriza por ser aquel que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente:

- a) Realiza actividades ordinarias de gestión que no pueden ser atendidas por personal de carrera por razones de urgencia.
- b) Solo lleva a cabo funciones expresamente definidas como de confianza o asesoramiento especial y es retribuido a cargo de los créditos presupuestarios consignados para esta finalidad.
- c) Desempeña funciones técnicas de carácter estructural en los gabinetes de las consellerías de forma indefinida.
- d) Lleva a cabo funciones de apoyo administrativo en las oficinas de la Generalitat en el extranjero.

13. De acuerdo con el artículo 25.2 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), ¿a qué órgano o autoridad le corresponde específicamente el nombramiento del personal directivo público profesional?

- a) A la persona titular de la Dirección General de Función Pública.
- b) Al Consell, mediante decreto a propuesta de la consellería afectada.
- c) Al Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR).
- d) A la persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Generalitat o consellería a la cual esté adscrito el puesto.

14. En relación con la publicidad de los actos relativos al personal directivo público profesional, el artículo 26.5 de la LFPV determina que deben ser objeto de difusión pública a través de cualquier medio que garantice su publicidad:

- a) Únicamente el acuerdo de nombramiento suscrito por la autoridad competente.
- b) Exclusivamente el acuerdo-programa donde se fijan los objetivos y recursos.
- c) Solo las resoluciones que determinen las retribuciones variables por incentivos.
- d) Tanto el acuerdo de nombramiento como el acuerdo-programa.

15. Según el artículo 27.1 de la LFPV, la competencia para determinar las condiciones de empleo del personal directivo público profesional, las cuales no tendrán la consideración de materia obligatoria de negociación colectiva, corresponde a:

- a) La Mesa General de Negociación I.
- b) La conselleria competente en materia de función pública.
- c) El Consell.
- d) La Presidencia de la Generalitat.

16. De conformidad con lo establecido en el artículo 39.1 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, ¿qué derecho se reconoce expresamente al personal empleado público en relación con la estructura organizativa?

- a) El derecho a la inamovilidad en el puesto de trabajo concreto.
- b) El derecho al desempeño de un puesto de trabajo.
- c) El derecho a la elección de turno y horario según antigüedad.
- d) El derecho a la reserva de plaza en cualquier situación administrativa.

17. Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 50.1 de la LFPV, la Administración de la Generalitat podrá modificar la adscripción orgánica de sus puestos de trabajo basándose en:

- a) Criterios exclusivos de antigüedad del personal afectado y presupuesto.
- b) Razones de servicio o por necesidades organizativas.
- c) Acuerdo previo con las organizaciones sindicales presentes en la junta de personal.
- d) Petición motivada de la persona que ostente la dirección del centro directivo.

18. Un funcionario de carrera de la Generalitat es nombrado provisionalmente por el sistema de mejora de empleo para desempeñar un puesto de un grupo superior. Según el artículo 122.3 de la LFPV, ¿qué garantía se establece sobre su puesto de origen durante este desempeño temporal?

- a) Se le reservará obligatoriamente el puesto de trabajo del que, en su caso, fuera titular.
- b) Se mantendrá una reserva de puesto únicamente durante los primeros seis meses.
- c) No tiene derecho a reserva de puesto, pasando a una situación de adscripción provisional.
- d) La reserva dependerá de si el puesto de origen es de libre designación o de concurso.

19. Conforme al artículo 125.1 de la LFPV, las empleadas públicas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto para hacer efectiva su protección, tienen derecho a solicitar el traslado provisional a otro puesto de análogas características:

- a) Siempre que exista una vacante de necesaria cobertura en la localidad de destino.
- b) Únicamente si el traslado se produce dentro de la misma conselleria u organismo.
- c) En otra localidad, sin necesidad de que el puesto de destino sea una vacante de necesaria cobertura.
- d) Condicionado a la superación de un informe de idoneidad del centro de destino.

20. En el marco de la planificación de los recursos humanos y según establece el artículo 135.2 de la LFPV, las ofertas de empleo público de la Administración de la Generalitat deben reservar al turno de promoción interna un porcentaje:

- a) No inferior al 50 % de las vacantes que se convoquen en cada ejercicio.
- b) No inferior al 40 % de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición.
- c) De entre el 25 % y el 35 % de las plazas según determine el plan estratégico.
- d) Fijado anualmente por el CIR en función de las necesidades de carrera vertical.

21. Según el artículo 144 de la LFPV, el personal funcionario de carrera pasará a la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas cuando obtenga destino en una administración distinta a la de origen mediante:

- a) Exclusivamente a través de los procedimientos de transferencia de competencias.
- b) Únicamente mediante comisiones de servicio de carácter interadministrativo.
- c) Los procedimientos de transferencias, concurso o libre designación.
- d) Cualquier sistema de provisión, incluyendo la mejora de empleo y la interinidad.

22. En relación con los efectos de la excedencia voluntaria por razón de violencia de género, el artículo 156.2 de la LFPV establece que la funcionaria tendrá derecho a percibir retribuciones íntegras durante:

- a) Todo el periodo que dure la situación de riesgo debidamente acreditada.
- b) Los primeros seis meses, prorrogables por otros tres si hay tutela judicial.
- c) Los tres primeros meses de dicha excedencia.
- d) El tiempo estrictamente necesario para la asistencia social integral.

23. De acuerdo con el artículo 160 de la Ley 4/2021, la declaración de la situación de excedencia forzosa se producirá, entre otros supuestos, cuando el personal funcionario:

- a) Solicite el reingreso tras una suspensión provisional que no se elevó a firme.
- b) Cumpla una sanción de suspensión firme inferior a seis meses sin que exista vacante.
- c) Agotada la expectativa de destino, se pase el periodo máximo fijado por causa no imputable a la administración.
- d) Todas las anteriores son correctas.

24. Conforme a lo dispuesto en el artículo 165.1 de la LFPV, el personal funcionario que se halle en la situación de suspensión de funciones con carácter provisional tendrá derecho a percibir:

- a) La totalidad de sus retribuciones mensuales, a excepción de las gratificaciones extraordinarias.
- b) El 75 % de las retribuciones básicas y la totalidad de las prestaciones familiares.
- c) Únicamente las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.
- d) Ningún tipo de retribución, al estar privado del ejercicio de sus funciones y derechos.

25. De acuerdo con el artículo 171.1.a de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), se considera una falta grave:

- a) La incorrección con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.
- b) La falta de obediencia debida a las personas que sean sus superiores jerárquicos y a las que sean autoridades.
- c) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de cinco horas al mes.
- d) La emisión de informes manifiestamente ilegales que causen perjuicio muy grave a la administración.

26. Según el catálogo de infracciones tipificado en el artículo 171.1 de la LFPV, señale qué conducta del personal funcionario tiene específicamente la consideración de falta grave:

- a) El uso excesivo de la autoridad que cause un perjuicio grave al servicio o al personal a su cargo.
- b) La realización de actividades profesionales fuera de la jornada laboral con ánimo de lucro de forma reiterada.
- c) La publicación de secretos oficiales declarados así por ley que perjudiquen la seguridad del Estado.
- d) La grave perturbación del servicio que impida el normal funcionamiento de este.

27. Conforme a la relación entre faltas y sanciones establecida en el artículo 174.1.b.1 de la LFPV, la sanción de suspensión de funciones y retribuciones por la comisión de una falta grave podrá imponerse por un periodo de:

- a) Entre tres y seis años.
- b) Entre un mes y dos años.
- c) Entre 15 días y 3 años.
- d) Entre un año y tres años.

28. En relación con las normas generales del procedimiento disciplinario, el artículo 177.1 de la LFPV establece que el procedimiento para sancionar faltas graves o muy graves debe resolverse y notificarse en el plazo máximo de:

- a) Seis meses desde su iniciación, prorrogables por otros tres meses.
- b) Nueve meses desde la fecha del acuerdo de incoación.
- c) Un año desde su iniciación.
- d) Dos años, coincidiendo con el plazo de prescripción de las faltas graves.

29. Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 184.2 de la LFPV, ¿de qué crédito horario mensual máximo dispondrán las personas que integren las juntas de personal en el ejercicio de su función representativa?

- a) De 20 horas mensuales retribuidas como de trabajo efectivo.
- b) De 30 horas mensuales, sin posibilidad de acumulación o renuncia.
- c) De 35 horas mensuales para el personal de los servicios centrales.
- d) De 40 horas mensuales retribuidas como de trabajo efectivo.

30. De conformidad con el artículo 188.3.c de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, ¿cuál de las siguientes materias queda excluida de la obligatoriedad de la negociación colectiva?

- a) Las normas que fijen los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- b) La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo público profesional.
- c) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- d) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal reflejado en los presupuestos.

31. Según establece el artículo 65.2 de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU), las ofertas de empleo en la Universidad deben garantizar que se ajustan a la reserva de cupo para personas con discapacidad prevista en:

- a) El artículo 64 de la Ley de Función Pública Valenciana.
- b) El artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- c) El artículo 14 de la Constitución Española sobre el principio de igualdad.
- d) La normativa específica de la ANECA para los procesos de acreditación.

32. Una universidad pública valenciana está planificando su Oferta de Empleo Público anual para el personal docente e investigador. Tras realizar el análisis de sus necesidades, decide convocar 40 plazas en total, sumando los cuerpos docentes universitarios y las plazas de personal permanente laboral. Atendiendo al artículo 71.1.c de la LOSU, ¿qué reserva mínima de plazas debe aplicar la universidad para la incorporación de personal investigador doctor con certificado I3 o R3?

- a) Debe reservar un mínimo de 4 plazas del total ofertado.
- b) Debe reservar un mínimo de 10 plazas del total ofertado.
- c) Debe reservar un mínimo de 6 plazas del total ofertado.
- d) Debe reservar un mínimo de 8 plazas del total ofertado.

33. En relación con las resoluciones de las comisiones de reclamaciones en las universidades públicas, el artículo 73.3 de la LOSU establece que las resoluciones del Consejo de Universidades y del Rector o Rectora:

- a) Pueden ser objeto de recurso de alzada ante el Ministerio de Universidades.
- b) Son vinculantes pero no agotan la vía administrativa.
- c) Ponen fin a la vía administrativa y son impugnables ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
- d) Deben ser ratificadas por el Consejo Social antes de ser ejecutivas.

34. De acuerdo con el artículo 74 de la LOSU, el reingreso al servicio activo del personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios que se encuentre en situación de excedencia voluntaria se registrará por:

- a) La normativa específica dictada por el Consejo de Gobierno de cada Universidad.
- b) Lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- c) Los criterios fijados en la Ley de Función Pública de la respectiva Comunidad Autónoma.
- d) El reglamento interno de movilidad y provisión de puestos de la universidad de origen.

35. Según el artículo 75.2 de la LOSU, el profesorado funcionario en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente una horquilla obligatoria por curso académico de:

- a) Entre un máximo de 300 y un mínimo de 150 horas lectivas.
- b) Entre un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas.
- c) Entre un máximo de 180 y un mínimo de 90 horas lectivas.
- d) Entre un máximo de 200 y un mínimo de 100 horas lectivas.

36. Conforme a lo dispuesto en el artículo 82.a de la LOSU, ¿qué requisitos principales se exigen para que las universidades puedan contratar profesorado bajo la modalidad de Profesoras y Profesores Permanentes Laborales?

- a) Título de Licenciado o Grado y cinco años de experiencia profesional externa.
- b) Título de Doctor o Doctora y contar con la acreditación correspondiente de la ANECA o agencias autonómicas.
- c) Título de Máster Universitario y superación de una prueba práctica ante el Consejo de Gobierno.
- d) Título de Doctor o Doctora y haber disfrutado previamente de un contrato de profesor visitante.

37. Según dispone el artículo 84.b de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU), la finalidad del contrato de Profesoras y Profesores Distinguidos es desarrollar diversas tareas, entre las que se encuentra la docente. En este sentido, ¿qué límite máximo de carga lectiva tienen asignado?

- a) No podrán superar las 120 horas lectivas por curso académico.
- b) Podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 150 horas lectivas por curso académico.
- c) Podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas lectivas por curso académico.
- d) El límite vendrá determinado exclusivamente por lo que establezcan los Estatutos de cada Universidad.

38. Conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del Decreto 174/2002 de la Generalitat, el profesorado ayudante doctor que preste servicios en las universidades públicas valencianas será retribuido por los siguientes conceptos:

- a) Únicamente por sueldo y complemento de destino, de acuerdo con su dedicación parcial.
- b) Sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios, sin posibilidad de percibir complementos específicos.
- c) Sueldo, complemento de destino y complemento de productividad investigadora.
- d) Sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios, complemento específico general, incluyendo el complemento singular por desempeño de cargo académico.

39. Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Decreto 174/2002, ¿cuáles son los conceptos retributivos que corresponden al profesorado ayudante mientras permanezca en dicha situación en las universidades valencianas?

- a) Sueldo, complemento de destino y complemento específico general.
- b) Sueldo, trienios y el componente por méritos docentes tras la primera evaluación.
- c) Se limitan exclusivamente a los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios.
- d) Percibirán idénticas retribuciones que el profesorado ayudante doctor, incluyendo el cargo académico.

40. De acuerdo con el artículo 20.1 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ¿cuáles son las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador de carácter laboral?

- a) Contrato de prácticas, contrato de acceso, contrato de investigador distinguido y contrato por obra o servicio determinado.
- b) Contrato predoctoral, contrato postdoctoral de excelencia, contrato de transferencia y contrato de actividades técnicas.
- c) Contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas.
- d) Contrato de formación investigadora, contrato de consolidación, contrato distinguido y contrato de apoyo a la I+D+i.

41. Según establece el artículo 20.3 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), ¿a qué previsión legal están supeditados los contratos de carácter fijo?

- a) Están supeditados exclusivamente a las previsiones de la Oferta de Empleo Público.
- b) Están supeditados a la autorización previa y conjunta de los Ministerios de Ciencia y de Hacienda.
- c) Dependen únicamente de la existencia de financiación externa remanente en el presupuesto del organismo.
- d) Se rigen por las previsiones de las leyes anuales presupuestarias en relación con las tasas de reposición de carácter extraordinario.

42. Conforme a lo dispuesto en el artículo 20.4 de la Ley 14/2011, ¿en qué momento exacto se entiende que finaliza la etapa de formación del personal investigador y da comienzo la etapa postdoctoral?

- a) Tras la superación del curso de formación docente inicial organizado por la universidad.
- b) Una vez transcurridos los cuatro años de duración máxima del contrato predoctoral.
- c) Al obtener la acreditación de la ANECA para la figura de profesor ayudante doctor.
- d) Con la consecución de la titulación de doctorado.

43. Un investigador predoctoral ha suscrito un contrato a tiempo completo con una universidad pública valenciana. Durante la vigencia del contrato, se suceden diversas situaciones administrativas y personales. Atendiendo al artículo 21.c de la Ley 14/2011, señale la opción correcta respecto al cómputo de la duración del contrato:

- a) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y el disfrute de permisos a tiempo completo por nacimiento o adopción reducirán el tiempo total del contrato, pero en ningún caso interrumpirán su cómputo.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y los permisos por nacimiento o cuidado de familiares interrumpirán el plazo, pero las excedencias por cuidado de hijo o por violencia de género no lo harán.
- c) Las situaciones de incapacidad temporal, los periodos de riesgo durante el embarazo o lactancia, los permisos por nacimiento, maternidad o paternidad, así como las excedencias por cuidado de hijo, de familiar o por violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- d) Las situaciones de incapacidad temporal y los permisos por razones de conciliación interrumpirán el cómputo siempre que la suma de todos los periodos de ausencia sea superior a un mes dentro de la misma anualidad.

44. En relación con las retribuciones del contrato predoctoral, el artículo 21.d de la Ley 14/2011 establece una serie de porcentajes mínimos sobre el salario de categorías equivalentes. No obstante, ¿qué límite mínimo infranqueable establece la norma para dicha retribución?

- a) En ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) que se establezca cada año.
- b) No puede ser inferior al 50 % del sueldo base de un funcionario del subgrupo A1.
- c) No podrá ser inferior a la retribución fijada para un profesor ayudante en régimen de dedicación a tiempo parcial.
- d) El límite mínimo será el 75 % del salario medio de la localidad donde radique el centro de investigación.

45. De acuerdo con el artículo 22.2.a de la Ley 14/2011, cuando el personal investigador es contratado bajo la modalidad de acceso por los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, ¿qué órgano puede realizar la evaluación de la actividad investigadora a partir del segundo año?

- a) La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- b) La Agencia Estatal de Investigación.
- c) El Instituto de Salud Carlos III, independientemente del área de conocimiento.
- d) Una comisión paritaria formada por representantes de los sindicatos más representativos y del Ministerio.

46. Según establece el artículo 22.2.d de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, la evaluación de la actividad investigadora del personal con contrato de acceso en las universidades públicas podrá ser realizada por:

- a) Exclusivamente por la Agencia Estatal de Investigación para garantizar la homogeneidad nacional.
- b) Por el Consejo de Gobierno de la Universidad a propuesta del Departamento afectado.
- c) Por el Ministerio de Universidades a través de su Secretaría de Estado.
- d) La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o las agencias de evaluación del profesorado de ámbito autonómico.

47. Conforme a lo dispuesto en el artículo 23.g de la Ley 14/2011, ¿qué actividad docente podrá realizar el personal investigador que sea contratado bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a?

- a) Podrá realizar actividad docente de forma obligatoria hasta un máximo de 180 horas anuales.
- b) No podrá realizar actividad docente en ningún caso para no interferir en la dirección de programas científicos singulares.
- c) Podrá realizar actividad docente hasta un máximo de cien horas anuales, previo acuerdo y con la aprobación de la entidad para la que presta servicios.
- d) Podrá realizar tareas docentes sin límite de horas, siempre que se realicen en universidades extranjeras de reconocido prestigio.

48. Atendiendo a lo establecido en el artículo 23 bis.2.b de la Ley 14/2011, los procedimientos de selección del personal laboral bajo la modalidad de contrato de actividades científico-técnicas deben garantizar, en todo caso, los principios de:

- a) Libre designación, idoneidad profesional y confidencialidad en el proceso.
- b) Igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.
- c) Antigüedad, territorialidad y preferencia por el personal de la propia institución.
- d) Discrecionalidad técnica, agilidad administrativa y reserva de plaza para colectivos específicos.

Soluciones

1	d	El artículo 2.1.e de la LFPV establece literalmente que la función pública valenciana se ordena bajo los principios de objetividad, profesionalidad, transparencia, integridad, imparcialidad y austeridad.
2	d	El artículo 2.1.h de la LFPV cita literalmente la jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
3	d	El artículo 2.3 de la LFPV prescribe que el personal actuará de acuerdo con los principios de imparcialidad, profesionalidad, diligencia, buena fe, confidencialidad, responsabilidad, ejemplaridad y honradez.
4	c	El artículo 3.1.a de la LFPV define la Administración de la Generalitat como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la presidencia y de cada una de las consellerías.
5	d	El artículo 4.a de la LFPV establece que sus disposiciones solo se aplican directamente si lo dispone su legislación específica, manteniendo siempre el carácter supletorio para el personal de las Corts.
6	b	El artículo 4.b de la LFPV indica expresamente que las disposiciones de la ley serán de aplicación supletoria a las Instituciones estatutarias mencionadas.
7	c	El artículo 6.2 de la LFPV atribuye la jefatura superior de personal en la Presidencia y en cada consellería a quienes sean titulares de las subsecretarías.
8	a	El artículo 8.1.n de la LFPV establece como competencia de la consellera o conseller la creación, mantenimiento y gestión de ambos registros.
9	b	El artículo 16.1 de la LFPV define al personal empleado público como quien desempeña profesionalmente funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en las entidades del artículo 3.1.
10	a	El artículo 17.1 de la LFPV define al personal funcionario de carrera por su nombramiento legal, relación de derecho administrativo y carácter permanente de sus servicios.
11	b	El artículo 19.4 de la LFPV establece la obligación de incluir estos puestos en la oferta del ejercicio de contratación o el siguiente, sujeto a la ley de presupuestos y salvo amortización.
12	b	El artículo 20.1 de la LFPV define al personal eventual por su carácter no permanente y sus funciones exclusivas de confianza o asesoramiento especial.
13	d	El artículo 25.2 de la LFPV establece que el nombramiento corresponde a la persona titular de la presidencia o consellería a la que esté adscrito el puesto, bien directamente o por sus organismos dependientes.
14	d	El artículo 26.5 de la LFPV indica literalmente que tanto el acuerdo de nombramiento como el acuerdo-programa deberán ser objeto de difusión a través de cualquier medio que garantice su publicidad.
15	c	El artículo 27.1 de la LFPV dispone que la determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional será fijada por el Consell.
16	b	El artículo 39.1 de la LFPV establece de forma taxativa que el personal empleado público tiene derecho al desempeño de un puesto de trabajo.
17	b	El artículo 50.1 de la LFPV fundamenta la modificación de la adscripción orgánica en el ejercicio de la potestad de autoorganización por razones de servicio o necesidades organizativas.
18	a	El artículo 122.3 de la LFPV establece que a la funcionaria o funcionario nombrado por mejora de empleo se le reservará durante el desempeño temporal el puesto del que fuera titular.
19	c	El artículo 125.1 de la LFPV reconoce el derecho al traslado provisional a puesto de análogas características en otra localidad sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

20	b	El artículo 135.2 de la LFPV prescribe que las OEP reservarán al turno de promoción interna un porcentaje no inferior al 40 % de las vacantes de oposición o concurso-oposición.
21	c	El artículo 144 de la LFPV establece que esta situación se declara cuando se obtiene destino en otra administración por transferencia, concurso o libre designación.
22	c	El artículo 156.2 de la LFPV dispone literalmente que durante los tres primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.
23	c	El artículo 160.b de la LFPV establece la excedencia forzosa cuando se agota el período de expectativa de destino por causa no imputable a la administración. La opción a es errónea porque el artículo 160.a exige suspensión firme y la opción b es errónea porque si es inferior a seis meses no se pierde el puesto según el artículo 164.3.
24	c	El artículo 165.1 de la LFPV establece que el personal suspenso provisional tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.
25	b	El artículo 171.1.a de la LFPV tipifica como falta grave la falta de obediencia debida a superiores jerárquicos y autoridades. La opción a es falta leve (art. 172.1.c), la c requiere 10 horas para ser grave (art. 171.1.k) y la d se refiere a un supuesto de falta muy grave (art. 170.2.b).
26	d	El artículo 171.1.r de la LFPV establece que la grave perturbación del servicio que impida su normal funcionamiento es una falta grave. Las opciones a, b y c están tipificadas como faltas muy graves en los artículos 170.2.a, 170.2.f de la LFPV y en la normativa básica estatal respectivamente.
27	c	El artículo 174.1.b.1 de la LFPV determina que para faltas graves el periodo de suspensión de funciones y retribuciones se sitúa en una horquilla de entre 15 días y 3 años.
28	c	El artículo 177.1 de la LFPV prescribe literalmente que el procedimiento deberá ser resuelto y notificarse la resolución que proceda en el plazo máximo de un año desde su iniciación.
29	d	El artículo 184.2 de la LFPV fija en 40 horas mensuales el crédito máximo para los miembros de las juntas de personal, permitiendo su renuncia y acumulación según lo pactado.
30	b	El artículo 188.3.c de la LFPV excluye expresamente de la negociación obligatoria la determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo público profesional.
31	b	El artículo 65.2 de la LOSU vincula directamente la reserva de cupo para personas con discapacidad en las universidades a lo establecido en el artículo 59 del EBEP.
32	c	El artículo 71.1.c de la LOSU establece una reserva mínima del 15 % de las plazas ofertadas para personal con certificado I3 o R3. El 15 % de 40 plazas equivale a 6 plazas ($40 \times 0,15 = 6$).
33	c	El artículo 73.3 de la LOSU indica expresamente que dichas resoluciones ponen fin a la vía administrativa y son impugnables directamente ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
34	b	El artículo 74 de la LOSU estipula que el reingreso de este personal funcionario se hará conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
35	b	El artículo 75.2 de la LOSU establece literalmente una horquilla de entre un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso para el profesorado a tiempo completo.
36	b	El artículo 82.a de la LOSU exige para esta modalidad el título de Doctor/a y la acreditación emitida por la ANECA o agencias de calidad de las Comunidades Autónomas.
37	c	El artículo 84.b de la LOSU establece literalmente que las Profesoras y Profesores Distinguidos podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas lectivas por curso académico.

38	d	El artículo 15.1 del Decreto 174/2002 indica expresamente que este profesorado percibirá sueldo, CD, y en su caso trienios, junto al CE general que incluye el cargo académico.
39	c	El artículo 15.3 del Decreto 174/2002 estipula que el profesorado ayudante será retribuido por los conceptos de sueldo, complemento de destino y, en su caso, trienios.
40	c	El artículo 20.1 de la Ley 14/2011 enumera taxativamente estas cuatro modalidades específicas: predoctoral, acceso doctor, distinguido y actividades científico-técnicas.
41	a	El artículo 20.3 de la Ley 14/2011 señala que, mientras los temporales dependen de autorizaciones presupuestarias, los contratos fijos están supeditados a las previsiones de la Oferta de Empleo Público.
42	d	El artículo 20.4 de la Ley 14/2011 establece de forma clara que la consecución de la titulación de doctorado pone fin a la etapa de formación y da inicio a la etapa postdoctoral.
43	c	El artículo 21.c de la Ley 14/2011 prescribe que las situaciones de IT, los permisos a tiempo completo vinculados a la maternidad/paternidad y conciliación, así como las excedencias por cuidado o VG, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
44	a	El artículo 21.d de la Ley 14/2011 estipula que la retribución no podrá ser inferior a los porcentajes indicados y, en todo caso, tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.
45	b	El artículo 22.2.a de la Ley 14/2011 indica que para el personal de OPIs estatales, la evaluación de la actividad investigadora podrá ser realizada por la Agencia Estatal de Investigación.
46	d	El artículo 22.2.d de la Ley 14/2011 atribuye la competencia evaluadora para el personal de universidades públicas a la ANECA o a las agencias autonómicas correspondientes.
47	c	El artículo 23.g de la Ley 14/2011 permite al investigador distinguido realizar actividad docente con un límite de cien horas anuales, sujeto a acuerdo y aprobación de la entidad.
48	b	El artículo 23 bis.2.b de la Ley 14/2011 dispone literalmente que los procedimientos de selección se regirán por convocatorias públicas que garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.