

1. De acuerdo con el artículo 5.1.a de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), respecto a la aplicación de la norma a los organismos autónomos de la Generalitat, se establece que:

- a) Se aplica de forma íntegra a todo el personal, sin posibilidad de excepciones por leyes de creación.
- b) Quedan excluidos de su ámbito de aplicación todos los puestos de naturaleza laboral.
- c) Se exceptúa de la aplicación de las previsiones referidas a la Administración de la Generalitat al personal laboral propio y a sus puestos si su ley de creación permite disponer de este personal.
- d) La ley solo se aplica a los puestos de naturaleza funcionarial, quedando el personal laboral bajo el Estatuto de los Trabajadores exclusivamente.

2. Según establece el artículo 5.1.c de la Ley 4/2021 (LFPV), las previsiones de esta ley referidas a la Administración de la Generalitat serán de aplicación a los puestos de los consorcios adscritos cuando:

- a) Hayan sido creados con posterioridad a la entrada en vigor de la presente ley y cuenten con financiación mayoritaria.
- b) Se trate exclusivamente de puestos de personal directivo público profesional debidamente registrados.
- c) Dichos puestos tengan naturaleza laboral y estén regulados por un convenio colectivo sectorial de la Generalitat.
- d) Procedan de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos y, en su caso, a las personas que los ocupan.

3. Conforme al artículo 7.7 de la Ley 4/2021 (LFPV), ¿cuál es el requisito procedimental necesario para que el Consell apruebe los decretos de servicios mínimos en caso de huelga?

- a) Un informe previo y vinculante de la Abogacía General de la Generalitat.
- b) La ratificación posterior por la Mesa General de Negociación I en el plazo de quince días.
- c) La previa negociación con los comités de huelga, a propuesta de la Presidencia de la Generalitat o conselleria competente.
- d) El acuerdo unánime de la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat.

4. En relación con las competencias de coordinación atribuidas a la conselleria competente en materia de función pública por el artículo 8.3 de la LFPV, señale la afirmación correcta:

- a) Le corresponde la coordinación tanto interdepartamental como con el sector público instrumental y los restantes sectores de personal de la Generalitat: sanidad, educación y justicia.
- b) Coordina exclusivamente los servicios centrales de las consellerias, quedando el sector instrumental bajo la supervisión de la Conselleria de Hacienda.
- c) Su función de coordinación se limita a los procesos de selección y formación, sin entrar en la gestión de los sectores de sanidad y educación.
- d) Ostenta la coordinación del personal de las entidades locales y de las universidades públicas para garantizar la movilidad interadministrativa.

5. Atendiendo a la clasificación del personal empleado público valenciano contenida en el artículo 16.2 de la Ley 4/2021 (LFPV), se consideran clases de personal:

- a) Personal funcionario de carrera y personal funcionario interino.
- b) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- c) Personal eventual.
- d) Todas las anteriores son correctas.

6. Un departamento de la Generalitat debe designar personal para la instrucción de expedientes sancionadores que conlleven la aprobación de actos limitativos de derechos. Tras un análisis de la plantilla, se plantea si estas tareas pueden ser asumidas por personal laboral cualificado. Según el artículo 17.3 de la LFPV:

- a) El personal laboral podrá realizar estas funciones siempre que posea la titulación de Grado en Derecho y una antigüedad superior a cinco años.
- b) Dichas funciones pueden ser atribuidas al personal laboral fijo de forma excepcional por razones de urgente y absoluta necesidad.
- c) Las funciones de autoridad y la instrucción de procedimientos sancionadores pueden ser desempeñadas indistintamente por personal funcionario o laboral.
- d) El personal funcionario de carrera desempeñará con carácter exclusivo aquellas funciones que impliquen la participación en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de intereses generales.

7. En el marco de la gestión de personal temporal, una unidad administrativa presenta una acumulación de expedientes de subvenciones que no puede ser atendida por la plantilla ordinaria. Se plantea realizar nombramientos de personal funcionario interino bajo el supuesto de exceso o acumulación de tareas. De acuerdo con el artículo 18.2.d de la Ley 4/2021 (LFPV), señale la opción que recoge correctamente el régimen temporal para este supuesto:

- a) El nombramiento de personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas podrá tener una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses, siempre que el periodo total de dieciocho meses no se haya superado en el mismo ejercicio presupuestario y exista dotación económica suficiente en el capítulo I del presupuesto de la conselleria.
- b) El nombramiento de personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, computados a partir de la fecha del primer nombramiento, sin que bajo ninguna circunstancia pueda prorrogarse más allá de dicho límite temporal por ser una necesidad no estructural.
- c) El nombramiento de personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas podrá tener una duración por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, debiendo justificarse la necesidad urgente en la memoria que acompañe a la propuesta de nombramiento ante la dirección general competente.
- d) El nombramiento de personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas tendrá una duración vinculada a la finalización de la causa que lo motivó, con un límite infranqueable de tres años, tras los cuales el puesto deberá ser objeto de cobertura reglada por personal funcionario de carrera según la oferta de empleo.

8. Según dispone el artículo 18.6 de la Ley 4/2021 (LFPV), la selección de personal funcionario interino se realizará preferentemente mediante la constitución de bolsas de trabajo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público en las que:

- a) Solo podrán inscribirse quienes hayan aprobado al menos alguna de las pruebas del proceso selectivo correspondiente.
- b) Podrán inscribirse todas las personas que hayan finalizado el proceso selectivo, independientemente de si han aprobado alguna prueba.
- c) Se permitirá la inscripción de cualquier persona que posea la titulación exigida, priorizando por orden de presentación de la solicitud.
- d) Se inscribirán exclusivamente los aspirantes que hayan superado el curso selectivo o periodo de prácticas pero no hayan obtenido plaza.

9. Conforme al artículo 19.3 de la Ley 4/2021 (LFPV), en relación con la selección del personal laboral de la Administración de la Generalitat, ¿qué papel pueden desempeñar las organizaciones sindicales en dicho proceso?

- a) Las organizaciones sindicales deben formar parte de los órganos técnicos de selección con voz y voto para garantizar la transparencia.
- b) Los sindicatos tienen la competencia exclusiva para proponer el contenido de las pruebas prácticas de los procesos selectivos laborales.
- c) Podrán negociarse, en el marco de los convenios colectivos, las formas de colaboración que fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.
- d) No pueden intervenir en ninguna fase del proceso selectivo para salvaguardar la independencia y profesionalidad del órgano técnico.

10. Una trabajadora con contrato laboral fijo de la Generalitat se encuentra en una situación de riesgo por violencia de género y solicita el traslado para hacer efectiva su protección. Según el artículo 19.5.b de la LFPV, en relación con el artículo 125, señale la opción correcta:

- a) Tiene prohibido el traslado a puestos clasificados para personal funcionario por la diferente naturaleza de su relación jurídica.
- b) El traslado solo podrá realizarse a otro puesto de naturaleza laboral dentro de la misma provincia para evitar la nulidad del acto.
- c) El personal laboral podrá ocupar puestos de trabajo clasificados para personal funcionario en los supuestos de traslado por violencia de género.
- d) El traslado a puestos funcionarios requiere la previa superación de una prueba de aptitud para garantizar el principio de capacidad.

11. De acuerdo con el artículo 20.11 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, ¿qué régimen jurídico resulta de aplicación al personal eventual de la Generalitat?

- a) Se rige exclusivamente por las cláusulas de su nombramiento y por el derecho laboral de alta dirección.
- b) Le será de aplicación el régimen previsto para los altos cargos de la Generalitat, dada la naturaleza de sus funciones.
- c) Está sometido al mismo régimen disciplinario que el personal interino, sin posibilidad de aplicar normas de personal de carrera.
- d) Al personal eventual le será aplicable, en cuanto sea adecuado a su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera.

12. Según establece el artículo 21.4 de la Ley 4/2021 (LFPV), ¿mediante qué instrumento normativo se establecerá el régimen jurídico específico, el nombramiento y el registro del personal directivo público profesional?

- a) Mediante Decreto del Consell.
- b) A través de una Orden de la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública.
- c) Mediante una Resolución de la dirección general competente publicada en el Diari Oficial.
- d) Por acuerdo adoptado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

13. De acuerdo con el artículo 23.3 de la Ley 4/2021 (LFPV), para que el personal funcionario de carrera no perteneciente a la Administración de la Generalitat pueda acceder a puestos de la Dirección Pública Profesional, se requiere, además de pertenecer al subgrupo A1:

- a) Tener reconocido un nivel competencial mínimo de 22 y una antigüedad de 5 años en dicho subgrupo.
- b) Tener reconocido, al menos, el 24 como nivel competencial o equivalente y una antigüedad de 10 años en dicho grupo o subgrupo.
- c) Contar con la acreditación de la ANECA y una antigüedad de 15 años en el sector público estatal o autonómico.
- d) Haber desempeñado puestos de jefatura de servicio durante un periodo ininterrumpido de al menos 8 años.

14. En relación con el régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional, el artículo 27.6 de la LFPV dispone que el régimen específico para aquel personal directivo que no tenga la condición de funcionario de carrera se establecerá:

- a) Mediante orden de la conselleria competente en materia de función pública.
- b) Mediante decreto del Consell.
- c) A través del correspondiente convenio colectivo de eficacia general.
- d) Mediante resolución de la Presidencia de la Generalitat.

15. Según el artículo 45.3 de la LFPV, en el sector público de la Generalitat no incluido en el ámbito de la Administración de la Generalitat, ¿qué puestos de trabajo deben estar reservados necesariamente a personal funcionario?

- a) Únicamente aquellos puestos que tengan asignadas funciones de gestión de recursos humanos y económicos.
- b) Aquellos que conlleven la dirección de centros de investigación o programas científicos singulares.
- c) Todos los puestos de trabajo, salvo que la correspondiente ley de creación disponga específicamente lo contrario.
- d) Aquellos que supongan el ejercicio de autoridad o de potestades públicas.

16. Conforme al artículo 66 de la LFPV, en la política de ayudas económicas para fomentar la preparación de personas jóvenes que aspiran a ingresar en la administración, se priorizará a quienes posean un buen expediente y carezcan de recursos, especialmente si se encuentran en situación de:

- a) Violencia de género o han estado bajo la tutela de una entidad pública.
- b) Desempleo de larga duración o riesgo de exclusión social por motivos de edad.
- c) Discapacidad física o sensorial superior al 33 por ciento debidamente acreditada.
- d) Movilidad geográfica forzosa derivada de procesos de reasignación previos.

17. Atendiendo a lo establecido en el artículo 67.3 de la LFPV sobre los órganos técnicos de selección, señale la afirmación correcta respecto a su composición ordinaria:

- a) Estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral, en cuyo caso podrán incorporarse laborales.
- b) Podrán estar compuestos por personal eventual y representantes políticos siempre que no superen el tercio del total.
- c) Deben incluir obligatoriamente a una persona representante de cada organización sindical presente en la mesa de negociación.
- d) Estarán compuestos mayoritariamente por personal laboral fijo para garantizar la imparcialidad técnica en el acceso.

18. De acuerdo con el artículo 77 de la LFPV, el personal empleado público tiene reconocidos una serie de derechos individuales que se ejercen de forma colectiva, entre los que se incluyen:

- a) La libertad sindical y la negociación colectiva.
- b) El ejercicio del derecho de huelga y el planteamiento de conflictos colectivos.
- c) El derecho de reunión.
- d) Todas las anteriores son correctas.

19. Según dispone el artículo 78.1 de la LFPV, el personal empleado público que formule alertas o denuncias sobre prácticas corruptas o irregularidades de altos cargos o personal empleado público:

- a) Deberá presentar la denuncia de forma anónima para que pueda ser admitida a trámite.
- b) Estará obligado a ratificar la denuncia ante la Fiscalía en un plazo máximo de cinco días.
- c) Pasará automáticamente a la situación de servicios especiales para garantizar su protección.
- d) Tendrá derecho a un régimen de protección específico.

20. Un funcionario de la Generalitat ha participado junto a otros compañeros en una trama de cobro de comisiones ilegales. Arrepentido, decide denunciar los hechos y aportar pruebas fundamentales que permiten a la administración comprobar la infracción. Según el artículo 78.7 de la LFPV, para que el órgano competente pueda eximirle de la sanción, se requiere que:

- a) El funcionario haya sido condenado previamente por un tribunal penal para demostrar su culpabilidad.
- b) La cuantía de lo defraudado no supere el diez por ciento del presupuesto de la unidad administrativa.
- c) El denunciante sea el primero en denunciar y no haya participado en la destrucción de elementos de prueba relacionados.
- d) Hayan transcurrido menos de doce meses desde la comisión del último acto ilícito dentro de la trama.

21. En relación con el disfrute de los días adicionales de vacaciones por antigüedad previstos en el artículo 82.3 de la LFPV (a partir de los 15 años de servicio), la norma establece que estos días se podrán disfrutar:

- a) Únicamente durante el periodo de vacaciones estivales del año natural siguiente.
- b) A partir del primer día del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad.
- c) Desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
- d) Solamente si las necesidades del servicio lo permiten, previa certificación de la subsecretaría.

22. Conforme a lo dispuesto en el artículo 89 de la LFPV respecto a las indemnizaciones por razón del servicio que percibe el personal funcionario, señale la afirmación correcta:

- a) Las cuantías se incrementarán un 10 % para el personal destinado en oficinas del extranjero.
- b) Cada conselleria fijará sus propias cuantías en función de las disponibilidades de su capítulo II.
- c) Sus tipos y cuantías serán únicas para cada concepto para todo el personal.
- d) Serán negociadas anualmente en cada mesa sectorial en función del índice de precios al consumo.

23. Según establece el artículo 99.5 de la LFPV dentro de las obligaciones del personal empleado público, el conocimiento de las lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana tiene como finalidad principal:

- a) Permitir la promoción interna horizontal del personal entre diferentes sectores de la Generalitat.
- b) Garantizar a la ciudadanía el ejercicio del derecho de utilizarlas en las relaciones con la administración autonómica.
- c) Cumplir con los requisitos de acreditación exigidos por la normativa estatal básica de educación.
- d) Facilitar la cooperación técnica con otras administraciones públicas de la Unión Europea.

24. De acuerdo con el artículo 106.1 de la LFPV, ¿en qué supuesto es obligatoria la asistencia del personal empleado público a las actividades formativas programadas, salvo causa justificada?

- a) Siempre que las actividades se desarrollen fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- b) Únicamente cuando la formación sea impartida por profesorado ajeno a la administración pública.
- c) Cuando la formación esté relacionada con la prevención de riesgos laborales de nivel básico.
- d) Cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño.

25. De conformidad con el artículo 115.5 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), y teniendo en cuenta la especial responsabilidad y confianza que conllevan, ¿cuáles son los únicos puestos de trabajo que pueden ser provistos mediante el sistema de libre designación en la Administración de la Generalitat?

- a) Los puestos con rango de subdirección general o jefatura de servicio; las secretarías de altos cargos; los puestos de coordinador/a asesor/a adscritos a subsecretarías o secretarías autonómicas; y el personal conductor al servicio directo de los miembros del Consell.
- b) Los puestos con rango de subdirección general o jefatura de sección; las secretarías de altos cargos; los puestos de coordinador/a asesor/a adscritos a subsecretarías o secretarías autonómicas; y el personal conductor al servicio directo de las personas que ocupen una dirección general.
- c) Los puestos con rango de subdirección general o jefatura de servicio; las secretarías de altos cargos; el personal administrativo de los gabinetes de apoyo; los puestos de coordinador/a asesor/a; y el personal conductor al servicio de cualquier cargo con rango de secretaría autonómica.
- d) Los puestos con rango de dirección general o subdirección; las secretarías de cargos electos; los puestos de naturaleza funcional de asesoramiento técnico adscritos a las consellerías; y el personal de escolta y conducción al servicio de los miembros del Consell.

26. En el marco de la provisión temporal de puestos de trabajo, el artículo 120.5 de la LFPV establece una obligación específica para el personal funcionario que se encuentre ocupando un puesto en adscripción provisional. Según dicho precepto, señale la afirmación correcta:

- a) El personal adscrito podrá permanecer en el puesto hasta que este sea objeto de amortización, sin obligación de participar en procesos de provisión definitiva si el puesto es de jefatura.
- b) El personal adscrito tendrá la facultad de participar en el concurso de forma voluntaria, si bien, en caso de no hacerlo, consolidará el nivel competencial del puesto que ocupa tras dos años.
- c) El puesto asignado provisionalmente se convocará para su provisión definitiva y el personal adscrito tendrá obligación de participar en la convocatoria solicitando, al menos, el puesto que ocupa.
- d) El personal adscrito está exento de concursar si el puesto de trabajo está ubicado en una localidad distinta a la de su residencia habitual y no ha solicitado el traslado definitivo.

27. Atendiendo a las situaciones administrativas reguladas en el artículo 141.1.f de la LFPV, el personal funcionario de carrera será declarado en servicios especiales cuando acceda a la condición de diputado o senador percibiendo retribuciones periódicas. ¿Qué previsión establece la norma para estos cargos tras la disolución de las cámaras?

- a) Deben reingresar obligatoriamente al servicio activo en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación del decreto de disolución en el boletín oficial.
- b) Pasarán automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se celebren los nuevos comicios y se verifique su elección.
- c) Podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta la nueva constitución de las cámaras, siempre que estén incluidos en alguna de las listas electorales de los partidos que concurren.
- d) Tendrán derecho a una licencia con sueldo sustitutiva de la situación de servicios especiales durante el periodo de campaña electoral y hasta la toma de posesión.

28. Un exfuncionario de la Generalitat que ha perdido dicha condición tras una sanción firme de separación del servicio es investigado por una gestión económica irregular realizada años atrás mientras estaba en activo. Según el artículo 167.4 de la LFPV, ¿cuál es el efecto de la pérdida de la condición de personal funcionario respecto a sus responsabilidades previas?

- a) La pérdida de la condición extingue cualquier tipo de responsabilidad, ya sea disciplinaria, patrimonial o penal, por hechos cometidos durante el servicio.
- b) La administración mantiene la potestad disciplinaria pudiendo imponer nuevas sanciones que se anotarán en su expediente a efectos de una futura rehabilitación.
- c) Solo se mantiene la responsabilidad penal, quedando la administración inhibida para reclamar daños patrimoniales una vez rota la relación jurídica.
- d) La pérdida de la condición de personal funcionario no libera de la responsabilidad patrimonial o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó dicha condición.

29. De acuerdo con las funciones atribuidas a las juntas de personal en el artículo 185.1.e de la LFPV, ¿sobre qué materias específicas deben ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes?

- a) Sobre la ejecución presupuestaria de las inversiones de capital y los contratos de suministros de la unidad administrativa.
- b) Sobre los nombramientos de personal eventual y la designación de los tribunales de las ofertas de empleo público de carácter extraordinario.
- c) Sobre la aplicación de los baremos de productividad individual y el cumplimiento de las jornadas especiales en los servicios de atención al público.
- d) Sobre la igualdad efectiva, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo.

30. Según lo dispuesto en el artículo 64.3 de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU), respecto a la composición del personal docente e investigador (PDI) en las universidades públicas, se establece que el profesorado funcionario:

- a) Debe representar al menos el 51 % del total de efectivos reales, independientemente de su régimen de dedicación horaria.
- b) Debe ser igual en número al personal laboral para garantizar el equilibrio entre la estabilidad funcional y la flexibilidad contractual.
- c) Debe superar en un tercio al personal laboral temporal computado únicamente en los departamentos de áreas científicas y tecnológicas.
- d) Debe ser mayoritario, computado en equivalencias a tiempo completo, sobre el total de personal docente e investigador de la universidad.

31. En relación con los límites de temporalidad en la plantilla universitaria, el artículo 64.3 de la LOSU fija que el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 % en efectivos. Para este cálculo, ¿qué figuras contractuales quedan expresamente excluidas del cómputo?

- a) El profesorado visitante y el profesorado emérito de reconocido prestigio.
- b) El profesorado sustituto por razones de urgencia y los investigadores distinguidos.
- c) El profesorado asociado de Ciencias de la Salud y el profesorado ayudante doctor.
- d) El profesorado permanente laboral y los investigadores predoctorales en formación.

32. Conforme a lo establecido en el artículo 68.2 de la LOSU, el profesorado funcionario de las universidades públicas se regirá por un marco normativo integrado por:

- a) Exclusivamente la LOSU y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- b) La LOSU, los convenios colectivos sectoriales estatales y el Reglamento Orgánico y Funcional de la conselleria.
- c) La LOSU y su desarrollo, la normativa de las CC.AA., la legislación general de función pública y los Estatutos de su universidad.
- d) Únicamente los Estatutos de la propia universidad y los pactos alcanzados en la Mesa General de Negociación I.

33. Atendiendo al artículo 71.1.a de la LOSU, en los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios, ¿qué criterio de valoración de méritos deben contemplar las universidades necesariamente?

- a) La experiencia investigadora debe valorarse con un peso mínimo del 70 % sobre el total del baremo, primando la transferencia de conocimiento.
- b) La experiencia docente tendrá prioridad absoluta sobre la investigadora en las plazas de Profesor Titular de Universidad.
- c) Solo se podrán valorar méritos de investigación realizados en centros extranjeros de reconocido prestigio internacional.
- d) La experiencia docente e investigadora (incluida la de transferencia e intercambio de conocimiento) tendrán una consideración análoga.

34. Tras la finalización de un concurso de acceso a una plaza de Catedrático de Universidad, uno de los candidatos decide impugnar la propuesta realizada por la comisión de selección. Atendiendo al supuesto de hecho y a lo dispuesto en el artículo 73.2 de la LOSU, ¿qué efecto inmediato produce la admisión a trámite de dicha reclamación ante el Rector o Rectora?

- a) Se suspenderán los nombramientos relativos a la plaza objeto de impugnación hasta que se resuelva la reclamación.
- b) El proceso continuará con el nombramiento del propuesto, si bien este tendrá carácter provisional y revocable.
- c) El candidato propuesto deberá aportar una fianza económica para poder tomar posesión mientras se resuelve el expediente.
- d) Se anulará automáticamente el concurso y se procederá a una nueva convocatoria con una comisión de selección distinta.

35. De acuerdo con el régimen de dedicación previsto en el artículo 75.1 de la LOSU, ¿cuáles son las condiciones generales para que el profesorado universitario pueda ejercer sus funciones en régimen de dedicación a tiempo parcial?

- a) Se asignará de oficio por la universidad en función de la carga lectiva sobrante del departamento.
- b) Se concederá obligatoriamente a todo el profesorado que supere los 55 años de edad para favorecer el relevo generacional.
- c) Es incompatible con cualquier otra actividad profesional o técnica externa, salvo la preparación de oposiciones.
- d) Se concede a petición de la persona interesada y es compatible con la realización de los trabajos científicos o técnicos del art. 60.

36. En relación con las retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales (docentes, investigadores o de transferencia) para el personal funcionario, el artículo 76.2 de la LOSU establece que tales complementos se asignarán:

- a) Únicamente mediante acuerdo directo del Consejo Social a propuesta exclusiva de las organizaciones sindicales.
- b) Tras una auditoría económica externa realizada por la Intervención General de la Administración del Estado.
- c) Previa valoración obligatoria por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- d) Directamente por el Rector, basándose en el informe anual de encuestas de satisfacción del alumnado.

37. De acuerdo con el artículo 78 de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU), en relación con la contratación de Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores, ¿qué efecto produce específicamente la reducción de jornada por razones de conciliación o cuidado de familiares en la duración del vínculo contractual?

- a) El contrato se prorrogará por el tiempo equivalente a la jornada que se hubiera reducido.
- b) No producirá efecto alguno sobre la duración máxima del contrato, si bien se ajustarán proporcionalmente las retribuciones.
- c) Conllevará la extinción automática del contrato si la reducción supera el cincuenta por ciento de la jornada ordinaria.
- d) La prórroga será siempre por un periodo de un año completo, con independencia del tiempo de jornada efectivamente reducido.

38. Una universidad pública contrata a un Profesor Sustituto para cubrir la baja de una Profesora Titular. Durante la vigencia del contrato, el Departamento propone asignar al sustituto la dirección de un proyecto de investigación competitivo y la secretaría académica de la facultad, alegando su alta cualificación profesional. Según el artículo 80.1.b de la LOSU, ¿es posible realizar esta asignación de funciones?

- a) Sí, siempre que el Rector emita una resolución favorable motivada por las necesidades urgentes de gestión de la facultad.
- b) Sí para las tareas de gestión estructural, pero no para la investigación, al tratarse de actividades de naturaleza distinta a la docente.
- c) No podrá realizar investigación ni gestión estructural, salvo que dichas tareas tengan una relación directa con la actividad docente.
- d) Es posible en ambos casos, ya que el contrato de sustitución comprende por defecto todas las funciones que realizaba la persona sustituida.

39. Conforme al artículo 20.1 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ¿por qué conjunto de normas se rige, con carácter supletorio, el régimen jurídico de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador?

- a) Exclusivamente por la Ley Orgánica del Sistema Universitario y sus decretos de desarrollo autonómicos.
- b) Por el Código Civil y la normativa autonómica específica en materia de contratos civiles de prestación de servicios técnicos.
- c) Por la Ley de Contratos del Sector Público para garantizar los principios de publicidad y concurrencia en la contratación.
- d) Por el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos aplicables y, en su caso, por el Estatuto Básico del Empleado Público.

40. En el ámbito de los contratos celebrados bajo la modalidad de contrato predoctoral, el artículo 21.c de la Ley 14/2011 de la Ciencia establece una serie de garantías respecto a la duración del vínculo ante determinadas contingencias. Señale la opción que describe correctamente el régimen de interrupción del cómputo de la duración de este tipo de contratos.

- a) Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo parcial por gestación o nacimiento, así como el tiempo de las excedencias por cuidado de hijo o por violencia de género, reducirán proporcionalmente la duración del contrato predoctoral pero en ningún caso interrumpirán el cómputo total.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, nacimiento o lactancia acumulada, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo, de familiar o por violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, nacimiento o lactancia acumulada, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por interés particular o por formación externa, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato de investigación.
- d) Las situaciones de incapacidad permanente y los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, nacimiento o lactancia acumulada, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo, de familiar o por violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

41. Un investigador predoctoral en su tercer año de contrato solicita una reducción de jornada del cincuenta por ciento para atender al cuidado de un familiar con enfermedad grave. La universidad le concede la reducción, pero existe duda sobre si esta situación permite extender la fecha de finalización del contrato más allá de los cuatro años ordinarios. Atendiendo al artículo 21.c de la Ley 14/2011 de la Ciencia, ¿cuál es la solución jurídica correcta?

- a) El contrato se extinguirá en la fecha prevista inicialmente, ya que el límite de cuatro años es infranqueable por razones de estabilidad presupuestaria.
- b) Se procederá a una prórroga de un año adicional como medida de fomento, independientemente del tiempo que dure la reducción de jornada.
- c) Dicha situación de reducción de jornada dará lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.
- d) Únicamente se prorrogará el contrato si la reducción de jornada es motivada por violencia de género, quedando excluidas las razones de conciliación.

42. Según establece el artículo 21.e de la Ley 14/2011 de la Ciencia, ¿qué derecho económico asiste específicamente al personal investigador predoctoral cuando su relación laboral finaliza por la expiración del tiempo convenido?

- a) No tienen derecho a percibir indemnización alguna por tratarse de una modalidad de contrato de formación que cuenta con carácter becado.
- b) Tienen derecho a una indemnización de veinte días de salario por cada año de servicio prestado con un límite máximo de doce mensualidades.
- c) Tienen derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Percibirán una gratificación única a cargo de los presupuestos de la entidad empleadora equivalente a una mensualidad de su salario base.

43. En relación con los contratos de acceso de personal investigador doctor, el artículo 22.1.d de la Ley 14/2011 de la Ciencia contempla el régimen de interrupción del plazo límite de duración del contrato. Señale cuál de las siguientes opciones describe íntegra y correctamente los supuestos que interrumpen dicho cómputo de acuerdo con la norma.

- a) Las situaciones de incapacidad temporal, los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, nacimiento o lactancia acumulada, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias voluntarias por interés particular, interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración del contrato.
- b) Las situaciones de incapacidad permanente parcial, los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación o nacimiento, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo o por violencia de género, interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración del contrato.
- c) Las situaciones de incapacidad temporal, los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, nacimiento o lactancia acumulada, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo, de familiar o por violencia de género durante el contrato, interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración del contrato.
- d) Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos dedicados al disfrute de permisos a tiempo parcial por nacimiento o lactancia, así como el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo, de familiar o por violencia de género durante el contrato, interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración del contrato.

44. De acuerdo con el artículo 22.1.g de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el personal investigador con contrato de acceso doctor tendrá derecho a una indemnización a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido de cuantía equivalente a:

- a) La prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La prevista para el despido improcedente en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Quince días de salario por cada año de servicios prestados, con un máximo de doce mensualidades íntegras.
- d) El importe de dos mensualidades de las retribuciones básicas que viniera percibiendo el investigador en el momento de la extinción.

45. Según el artículo 22.2.b de la Ley 14/2011 de la Ciencia, en el caso del personal investigador contratado por organismos de investigación de otras Administraciones Públicas (autonómicas), ¿qué órgano es el encargado de realizar la evaluación de la actividad investigadora desarrollada?

- a) La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), para garantizar la homogeneidad de criterios en todo el territorio nacional.
- b) Un único órgano designado a tal fin en cada Comunidad Autónoma, o en su defecto la propia Agencia Estatal de Investigación.
- c) El Consejo de Gobierno de la entidad investigadora de la Comunidad Autónoma, previo informe favorable del sindicato más representativo.
- d) La Intervención General de la correspondiente Comunidad Autónoma para verificar el cumplimiento efectivo de los objetivos económicos asignados.

46. Conforme al artículo 23.a de la Ley 14/2011 de la Ciencia, ¿cuál es el objeto específico del contrato de trabajo bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a?

- a) La dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia.
- b) El desarrollo de tareas de apoyo administrativo y técnico cualificado en proyectos de investigación que cuenten con financiación de la Unión Europea.
- c) La realización de estancias de formación postdoctoral en centros de investigación extranjeros que gocen de un reconocido prestigio internacional.
- d) La impartición de docencia en titulaciones oficiales de grado en aquellas áreas de conocimiento que presenten un déficit estructural de profesorado funcionario.

47. En relación con las condiciones laborales del personal contratado bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a, el artículo 23.c de la Ley 14/2011 de la Ciencia establece que la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones:

- a) Se regirán estrictamente por lo dispuesto en el calendario laboral aplicable al personal funcionario de la administración pública empleadora.
- b) Serán los fijados en las cláusulas del contrato.
- c) Vendrán determinados exclusivamente por lo establecido en el convenio colectivo del personal laboral de la universidad u organismo de investigación.
- d) Serán idénticos a los del personal eventual de confianza de la autoridad que efectúe el nombramiento.

48. Según el artículo 23.d de la Ley 14/2011 de la Ciencia, ¿qué limitación general se establece para el personal investigador distinguido respecto a la celebración de otros contratos de trabajo?

- a) Está prohibido en todo caso y bajo cualquier circunstancia, al tratarse de un contrato de alta dirección investigadora con exclusividad total.
- b) No podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario.
- c) Podrá celebrar otros contratos libremente siempre que el total de horas semanales no supere las cuarenta horas de trabajo efectivo.
- d) Solo podrá celebrar otros contratos si estos tienen carácter docente a tiempo parcial en universidades de naturaleza privada.

Soluciones

1	c	El artículo 5.1.a de la LFPV exceptúa de la aplicación general al personal laboral propio de organismos autónomos y sus puestos siempre que sus leyes de creación establezcan la posibilidad de disponer de dicho personal laboral.
2	d	El artículo 5.1.c de la LFPV indica que la ley se aplica a los puestos de los consorcios adscritos a la Generalitat que procedan de la propia Administración de la Generalitat o de sus organismos autónomos.
3	c	El artículo 7.7 de la LFPV dispone que el Consell aprobará los decretos de servicios mínimos previa negociación con los comités de huelga.
4	a	El artículo 8.3 de la LFPV establece que dicha conselleria coordina el ámbito interdepartamental, el sector público instrumental y los sectores de sanidad, educación y justicia.
5	d	El artículo 16.2 de la LFPV clasifica al personal empleado público en cuatro categorías: funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral (fijo, indefinido o temporal) y personal eventual.
6	d	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, como es el ejercicio de la potestad sancionadora citada en el supuesto (art. 44.1.k).
7	c	El artículo 18.2.d de la LFPV establece literalmente que el nombramiento por exceso o acumulación de tareas tendrá un plazo máximo de nueve meses dentro de un periodo de dieciocho meses.
8	a	El artículo 18.6 de la LFPV especifica que en estas bolsas solo podrán inscribirse quienes hayan aprobado al menos alguna de las pruebas del proceso selectivo.
9	c	El artículo 19.3 de la LFPV permite que se negocien en convenio las formas de colaboración sindical en el desarrollo de los procesos selectivos laborales.
10	c	El artículo 19.5.b de la LFPV establece como excepción a la prohibición de que el personal laboral ocupe puestos funcionariales el supuesto de traslado por violencia de género.
11	d	El artículo 20.11 de la LFPV establece la aplicación supletoria del régimen general del personal funcionario de carrera al personal eventual, siempre que sea adecuado a su condición.
12	a	El artículo 21.4 de la LFPV dispone que el régimen jurídico, el nombramiento y el Registro de Personal directivo público profesional serán establecidos por decreto del Consell.
13	b	El artículo 23.3 de la LFPV establece literalmente que el personal funcionario de carrera ajeno a la Administración de la Generalitat debe pertenecer al subgrupo A1, tener reconocido al menos un nivel 24 y acreditar 10 años de antigüedad en el grupo o subgrupo.
14	b	El artículo 27.6 de la LFPV señala expresamente que el régimen jurídico específico del personal directivo que no sea funcionario de carrera será establecido por decreto del Consell.
15	d	El artículo 45.3 de la LFPV establece que, con carácter general, este personal será laboral, pero reserva obligatoriamente a personal funcionario los puestos que supongan ejercicio de autoridad o potestades públicas.
16	a	El artículo 66 de la LFPV indica que en estos programas de ayudas se priorizará a quienes se encuentren en situación de violencia de género o hayan estado tutelados o tuteladas por una entidad pública.
17	a	El artículo 67.3 de la LFPV prescribe que los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por funcionarios, permitiendo la presencia de personal laboral solo cuando el proceso sea para seleccionar personal de esta clase.
18	d	El artículo 77 de la LFPV enumera en sus apartados a, b, c, d y e los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, conflictos colectivos y reunión como derechos individuales de ejercicio colectivo.

19	d	El artículo 78.1 de la LFPV reconoce expresamente el derecho a un régimen de protección específico para el personal que denuncie prácticas corruptas o irregularidades.
20	c	El artículo 78.7 de la LFPV establece que para la exención de sanción el denunciante debe ser el primero en denunciar, aportar pruebas que permitan comprobar la infracción, no haber destruido pruebas y haber cesado su participación.
21	c	El artículo 82.3 de la LFPV indica literalmente que "estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio".
22	c	El artículo 89 de la LFPV estipula de forma taxativa que los tipos y cuantías de las indemnizaciones por servicio serán únicas para cada concepto para todo el personal.
23	b	El artículo 99.5 de la LFPV vincula la obligación de conocer las lenguas oficiales a la garantía del derecho de la ciudadanía a usarlas ante la administración.
24	d	El artículo 106.1 de la LFPV establece la obligatoriedad de asistencia cuando se detecte una necesidad formativa derivada de la evaluación del desempeño o para adquirir competencias propias del puesto.
25	a	El artículo 115.5 de la LFPV tasa de forma exclusiva los puestos de LD: subdirecciones y jefaturas de servicio, secretarías de altos cargos, coordinadores asesores y conductores del Consell.
26	c	El artículo 120.5 de la LFPV dispone que el puesto debe convocarse y el personal adscrito tiene la obligación de participar solicitando, como mínimo, dicho puesto.
27	c	El artículo 141.1.f de la LFPV permite permanecer en servicios especiales tras la disolución de la cámara si el funcionario forma parte de las listas electorales.
28	d	El artículo 167.4 de la LFPV establece claramente que la pérdida de la condición no libera de la responsabilidad patrimonial o penal por actos cometidos durante el servicio activo.
29	d	El artículo 185.1.e de la LFPV encomienda a las juntas la vigilancia del cumplimiento normativo en igualdad, condiciones laborales, prevención, seguridad social y empleo.
30	d	El artículo 64.3 de la LOSU prescribe que el profesorado funcionario será mayoritario computado en equivalencias a tiempo completo sobre el total de PDI.
31	c	El artículo 64.3 de la LOSU exceptúa del cómputo del 8 % de temporalidad al profesorado asociado de Ciencias de la Salud y al profesorado ayudante doctor.
32	c	El artículo 68.2 de la LOSU enumera como fuentes reguladoras la propia ley orgánica, la normativa autonómica, la de función pública y los Estatutos universitarios.
33	d	El artículo 71.1.a de la LOSU estipula que la experiencia docente e investigadora (incluyendo transferencia) tendrán una consideración análoga en el conjunto de criterios de valoración.
34	a	El artículo 73.2 de la LOSU establece que, una vez admitida a trámite la reclamación, los nombramientos quedarán suspendidos hasta su resolución.
35	d	El artículo 75.1 de la LOSU permite la dedicación a tiempo parcial a petición del interesado, manteniendo la compatibilidad con los trabajos del artículo 60.
36	c	El artículo 76.2 de la LOSU dispone que estos complementos retributivos se asignarán previa valoración por la ANECA.
37	a	El artículo 78 de la LOSU establece literalmente en su último párrafo que cuando dichas situaciones dieran lugar a la reducción de la jornada, el contrato se prorrogará por el tiempo equivalente a la jornada que se hubiera reducido.
38	c	El artículo 80.1.b de la LOSU prohíbe que el contrato del profesorado sustituto se extienda a actividades como la investigación o la gestión estructural, salvo que tengan directa relación con la docencia.
39	d	El artículo 20.1 de la Ley 14/2011 establece que el régimen supletorio será el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos y, en su caso, el TREBEP.

40	b	El artículo 21.c de la Ley 14/2011 dispone que la IT, permisos a tiempo completo por maternidad/paternidad y conciliación, y excedencias por cuidado o violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
41	c	El artículo 21.c de la Ley 14/2011 prescribe que la reducción de jornada por cuidado de familiares, entre otras causas, dará lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada reducida.
42	c	El artículo 21.e de la Ley 14/2011 reconoce el derecho a una indemnización equivalente a la prevista para contratos de duración determinada en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
43	c	El artículo 22.1.d de la Ley 14/2011 establece que la IT, permisos a tiempo completo por nacimiento y conciliación, y excedencias por cuidado o violencia de género interrumpirán el cómputo del plazo límite.
44	a	El artículo 22.1.g de la Ley 14/2011 estipula que a la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la prevista para contratos de duración determinada en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.
45	b	El artículo 22.2.b de la Ley 14/2011 atribuye la competencia evaluadora a un órgano único designado por la CCAA o, si no existiera, a la Agencia Estatal de Investigación (AEI).
46	a	El artículo 23.a de la Ley 14/2011 define el objeto de esta modalidad como la dirección de equipos, centros o instalaciones científicas singulares de gran relevancia.
47	b	El artículo 23.c de la Ley 14/2011 determina expresamente que la jornada, horarios y permisos de este personal investigador serán los fijados en las cláusulas de su contrato.
48	b	El artículo 23.d de la Ley 14/2011 prohíbe celebrar contratos con otras entidades salvo que exista autorización expresa del empleador o un pacto escrito en contrario.