



Real Casa de la Moneda
Fábrica Nacional
de Moneda y Timbre

PROCESO DE SELECCIÓN LIBRE para formar una BOLSA DE TRABAJO para cubrir plazas con carácter temporal de:

TÉCNICO DE PERSONAL FÁBRICA DE PAPEL (Nivel 12), en el DEPARTAMENTO DE FÁBRICA DE PAPEL (BE: 01/25).

BE: 01/25



Realizada y corregida la prueba teórica eliminatoria, se han obtenido los resultados que se adjuntan.

REGISTRO	APELLIDOS, NOMBRE	Prueba teórica eliminatoria (90%)
790001444954696594	ANTÓN DELGADO, NURIA	9,23
790001444954738542	ARNÁIZ PÉREZ, ROSA M ^a	6,17
790001444954771774	BARRIO OJEDA, ROBERTO	5,70
790001444954770934	CONDE CORREAS, RICARDO	4,77
790001444954778521	GONZÁLEZ GONZÁLEZ, RODRIGO	4,77
790001444954778880	LLANOS SANTAMARÍA, ÓSCAR	5,47
790001444954729731	MERINO GARCÍA, EVA	5,17
790001444954742480	MORAL, RODRÍGUEZ, SILVIA	4,37
790001444954696603	NSUE TANGO, MARTÍN MIGUEL	5,23
790001444954784085	ORTEGA IBÁÑEZ, RICARDO	4,63
790001444954780262	RAMOS ORCAJO, ANDREA	5,53
790001444954772054	RENUNCIO GONZÁLEZ, VIRGILIA	5,50
790001444954699963	SANTAMARÍA NAVARRO, SUSANA	4,27

Se establece plazo de presentación de impugnaciones los días 27, 28 y 29 de mayo 2025.

Los escritos de impugnación deberán presentarse con DNI electrónico o certificado digital a través del Registro electrónico común de la Administración General del Estado: <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>, indicando en el asunto la referencia "BE 01/25 Técnico de Personal Fábrica Papel".

Se publican adjuntas las preguntas y la plantilla de respuestas.

Burgos, a la fecha de la firma electrónica
EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL

BE: 01/25 TÉCNICO DE PERSONAL FÁBRICA DE PAPEL FÁBRICA DE PAPEL (FNMT-RCM)

1. **Según el artículo 13 de la Ley General de la Seguridad Social, respecto a los trabajadores con discapacidad:**
 - a) Por el Gobierno se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral.
 - b) Por el Gobierno y la Seguridad Social se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y del Estatuto de los Trabajadores en atención a las peculiares características de su actividad laboral.
 - c) Por el Gobierno, Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral.
2. **Según el artículo 15 de la Ley General de la Seguridad Social:**
 - a) La afiliación podrá practicarse a petición de las entidades obligadas a dicho acto, a instancia únicamente de la Administración de la Seguridad Social.
 - b) La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.
 - c) La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados, empresas y/o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.
3. **Según el artículo 18 de la Ley General de la Seguridad Social, la obligación de cotización a la Seguridad Social:**
 - a) Es siempre obligatoria, dependiendo de los regímenes del sistema y normativas de desarrollo únicamente.
 - b) Nacerá desde el momento del alta de los trabajadores y su actividad en la Seguridad Social, atendiendo al régimen de las normas reguladoras.
 - c) Nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.
4. **Según el artículo 19 de la Ley General de la Seguridad Social, las bases y tipos de cotización:**
 - a) El tope máximo establecido para las bases de cotización a la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - b) Los topes máximos y mínimos para las bases de cotización a la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizarán cuando se apruebe en la Ley General de la Seguridad Social.
 - c) El tope máximo establecido para las bases de cotización a la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará con la aprobación de las tablas salariales en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
5. **De acuerdo con el artículo 24 de la Ley General de la Seguridad Social, ¿qué plazo de prescripción se aplica a las obligaciones con la Seguridad social cuyo objeto sean recursos distintos a cuotas?**
 - a) El mismo plazo de 4 años que para las cuotas y conceptos de recaudación conjunta.
 - b) El que establece las normas aplicables según la naturaleza jurídica de dichos actos.
 - c) Un plazo general de 5 años, salvo que expresamente se disponga otro en la Ley de la Seguridad Social.

- 6. Según el artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social, NO darán lugar a inclusión al Régimen General los siguientes trabajos:**
- Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo o de buena vecindad.
 - Los que se ejecuten variablemente mediante los llamados familiares, amistosos y no benévolo.
 - Los que se ejecuten invariablemente y puntualmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo y de buena vecindad.
- 7. Según el artículo 11 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical:**
- El trabajador solicitará al empresario que proceda al descuento de la cuota sindical sobre sus salarios y a la correspondiente transferencia al sindicato, previa conformidad del empresario y el trabajador.
 - El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.
 - El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia al sindicato, a los delegados y a los miembros del sindicato y al trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.
- 8. Según la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical:**
- Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 4 y 5 de la presente Ley.
 - Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato sin prorrogar no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 5 y 6 de la presente Ley.
 - Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley.
- 9. Según el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, a falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:**
- De 250 a 750 trabajadores: Uno. De 751 a 2.000 trabajadores: Dos. De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres. De 5.001 en adelante: Cuatro.
 - De 350 a 750 trabajadores: Uno. De 751 a 2.000 trabajadores: Dos. De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres. De 5.001 en adelante: Cuatro.
 - De 350 a 750 trabajadores: Uno. De 751 a 2.100 trabajadores: Dos. De 2.101 a 5.000 trabajadores: Tres. De 5.001 en adelante: Cuatro.
- 10. Según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo a tiempo parcial:**
- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios de menor número de horas anuales pactadas del trabajador, inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo comparable.
 - El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
 - El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

11. Según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato a tiempo parcial según lo dispuesto en el artículo 8.2:

- a) Se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo, al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- b) Se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo, anuales contratadas. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- c) Se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo, al día, a la semana, al mes o al año contratadas. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

12. Según el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores, tienen capacidad para contratar:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme lo dispuesto en la legislación específica, Ley Orgánica de la Seguridad Social y Estatuto de los Trabajadores
- b) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.
- c) Los menores de dieciocho años y menores de dieciséis, que vivan independientemente, con consentimiento y autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

13. Según el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de formación en alternancia, se realizará, entre otras, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 95 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del Estatuto de los Trabajadores.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta y cinco años.
- c) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternativa por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

14. Según el artículo 16 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ¿qué facultad tiene la Administración de la Seguridad social respecto a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando detecta incumplimientos?

- a) Puede imponer sanciones económicas sin necesidad de revisar los actos administrativos previamente dictados.
- b) Está obligada a notificar a los interesados antes de realizar cualquier revisión de oficio de los actos administrativos.
- c) Puede revisar de oficio, en cualquier momento, los actos dictados en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, declarándolos indebidos por nulidad o anulabilidad, según proceda.

- 15. En el contexto del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ¿qué obligación tienen los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a su actividad?**
- a) Deben asegurarse de que los trabajadores subcontratados tengan un contrato indefinido antes del inicio de la actividad.
 - b) Deben comprobar, con carácter previo al inicio de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen durante el período de ejecución de la contrata o subcontrata.
 - c) Están exentos de cualquier responsabilidad respecto a la afiliación y alta en la Seguridad Social de los trabajadores subcontratados.
- 16. Según lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe correctamente el principio bajo el cual se determinará la clasificación profesional del trabajador en caso de ambigüedad o conflicto?**
- a) La clasificación profesional se determinará únicamente en función de la titulación académica exigida por el empleador en el momento de la contratación.
 - b) En caso de ambigüedad, se atenderá prioritariamente a las funciones efectivamente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o la titulación exigida.
 - c) La clasificación profesional quedará fijada por el convenio colectivo aplicable y no podrá ser modificada por la práctica habitual en la empresa, aunque el trabajador realice funciones de un grupo diferente.
- 17. ¿Qué artículo del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho a la información y consulta de los trabajadores a través de sus representantes?**
- a) Artículo 64
 - b) Artículo 68
 - c) Artículo 40
- 18. ¿Cuál de las siguientes situaciones NO es considerada una causa objetiva de despido según el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores?**
- a) La ineptitud del trabajador sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
 - b) La disminución persistente del nivel de ingresos o facturación de la empresa, debidamente acreditada que justifique causas económicas.
 - c) La desobediencia del trabajador a las órdenes del empresario sin causa justificada.
- 19. Según el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué condición debe cumplirse para que durante el período de aplicación de un expediente de Regulación Temporal de Empleo puedan concertarse nuevas contrataciones en el centro de trabajo afectado?**
- a) Que las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada no puedan desarrollar las funciones encomendadas a las nuevas contrataciones por formación, capacitación y otras razones objetivas y justificadas.
 - b) Que las nuevas contrataciones estén limitadas a contratos temporales de duración inferior a 6 meses.
 - c) Que la empresa obtenga autorización expresa de la autoridad laboral competente para cada nueva contratación que quiera realizar.
- 20. En el caso de un despido colectivo, ¿qué artículo del Estatuto de los Trabajadores regula el procedimiento?**
- a) Artículo 51.
 - b) Artículo 53.
 - c) Artículo 55.



- 21. Según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué tipo de contrato se celebra cuando no se especifica un trabajo concreto a realizar, sino que se acuerda una relación laboral y continuada?**
- Contrato temporal por obra o servicio determinado.
 - Contrato de trabajo indefinido.
 - Contrato de interinidad.
- 22. Conforme al artículo 174.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ¿qué personas tienen derecho a pensión de viudedad?**
- Solo el cónyuge sobreviviente si existía convivencia efectiva.
 - El cónyuge supérstite y, en su caso, el ex cónyuge o pareja de hecho si se cumplen los requisitos legales.
 - El cónyuge superviviente, el ex cónyuge con pensión compensatoria, y la pareja de hecho acreditada, conforme a lo dispuesto en la Ley.
- 23. Según el artículo 205 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ¿Cuáles son los requisitos para acceder a la pensión contributiva de jubilación en su modalidad ordinaria?**
- Tener cumplidos 67 años y haber cotizado al menos 20 años.
 - Haber cumplido la edad legal ordinaria y tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, dos de los cuales deben estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - Tener cumplidos 65 años y haber cotizado, al menos, treinta y cinco años ininterrumpidos.
- 24. Conforme al artículo 20.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ¿quién tiene la competencia para reconocer la inclusión de colectivos en los diferentes regímenes del sistema?**
- El Congreso de los Diputados mediante acuerdo legislativo.
 - El Ministerio competente en materia de Seguridad Social, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
 - Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias estatutarias.
- 25. De acuerdo con el artículo 29.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad social, ¿Cuál es el efecto de la baja en la Seguridad Social respecto a los derechos del trabajador derivados de prestaciones?**
- La baja no extingue por sí sola los derechos ya causados, ni afecta al cumplimiento de los requisitos exigidos para el reconocimiento de futuras prestaciones.
 - La baja implica la pérdida automática de cualquier derecho anterior.
 - La baja se considera como renuncia voluntaria a toda futura cobertura del sistema.
- 26. Según el artículo 267.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad social ¿qué se entiende por situación legal de desempleo a efectos de acceder a la protección por desempleo?**
- La pérdida voluntaria del empleo por mejora profesional.
 - La reducción de jornada pactada con la empresa.
 - La extinción involuntaria de la relación laboral o suspensión autorizada en los términos establecidos legalmente.
- 27. En SAP, para pasar a una transacción al mismo tiempo sien crear nuevo modo, en la barra de menú en el campo comando se introduce:**
- /o.
 - /n.
 - /s.

- 28. Qué principio específico debe garantizarse en los procesos selectivos para personas con discapacidad, según el Real Decreto 2271/2004?**
- a) Igualdad de resultados respecto al resto de aspirantes
 - b) Aplicación de medidas de discriminación positiva en todos los casos
 - c) Igualdad de condiciones con adaptaciones razonables en tiempo y medios.
- 29. Según lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la obligación de registrar la jornada laboral, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe correctamente el alcance de esta obligación según la literalidad de dicho precepto?**
- a) El empresario deberá garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de las especialidades previstas para ciertas relaciones laborales.
 - b) Las empresas están obligadas a registrar únicamente las horas extraordinarias realizadas, conservando dicho registro durante un período mínimo de un año, para que pueda ser consultado por la representación legal de los trabajadores.
 - c) El registro diario de jornada será obligatorio únicamente para los contratos a tiempo parcial, salvo que así lo determine un convenio colectivo de ámbito sectorial o de empresa.
- 30. Según lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las causas de suspensión del contrato de trabajo, ¿cuál de los siguientes supuestos no figura expresamente entre las causas tasadas de suspensión del contrato recogidas en dicho artículo?**
- a) La incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
 - b) El traslado voluntario del trabajador a otro centro de trabajo con cambio de domicilio.
 - c) El ejercicio del derecho a huelga por parte del trabajador, conforme a la legislación vigente.
- 31. Conforme a lo regulado en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las causas de despido disciplinario, indique cuál de las siguientes conductas se contempla literalmente en el precepto como constitutiva de incumplimiento contractual grave y culpable por parte del trabajador:**
- a) La negativa injustificada a aceptar un cambio de turno establecido de manera unilateral por el trabajador.
 - b) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - c) La falta de respeto a las condiciones pactadas en convenio colectivo sobre tiempo de descanso entre jornadas.
- 32. Según el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la suspensión del contrato de trabajo por excedencia forzosa, ¿cuál de las siguientes condiciones debe concurrir necesariamente para que proceda su aplicación?**
- a) Que el trabajador solicite voluntariamente dicha excedencia para asumir funciones en órganos de representación sindical o vecinal, prevista comunicación a la empresa.
 - b) Que el trabajador sea designado o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, siendo obligatorio el reingreso en el puesto anterior una vez finalizado el desempeño del cargo.
 - c) Que el trabajador haya sido nombrado para desempeñar funciones técnicas de carácter temporal en una administración pública, mediante contrato administrativo o laboral especial.
- 33. En virtud del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál de los siguientes supuestos constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, según lo dispuesto por el citado precepto?**
- a) La reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas.
 - b) La redistribución de la jornada anual mediante turnos rotativos establecidos por convenio colectivo sectorial.
 - c) La alteración del sistema de trabajo y rendimiento cuando afecte a cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y no esté amparada por el convenio colectivo.

- 34. ¿Qué elemento de la pantalla SAP muestra información como el código de transacción, usuario, servidor o mensajes del sistema?**
- Barra de comandos
 - Pie de pantalla
 - Barra de herramientas.
- 35. ¿Qué afirmación es correcta sobre la opción "Visualizar nombres técnicos" en el menú SAP?**
- Permite ocultar las transacciones estándar que no están autorizadas.
 - Activa la visualización del árbol de favoritos en el menú inicial.
 - Muestra el nombre técnico junto al nombre de la transacción.
- 36. En SAP, los datos de un informe son susceptibles de ser guardados en un archivo en el PC local. Para ello se selecciona la opción de menú:**
- Sistema – Lista – Grabar – Fichero local.
 - Menú – Lista – Grabar – Fichero local.
 - Menú – Servicios – Grabar – Fichero local.
- 37. ¿Qué condición debe cumplirse para que una empresa pueda aplicarse la bonificación correspondiente a una acción formativa?**
- Haber comunicado el inicio y el fin del grupo formativo únicamente al SEPE.
 - Haber realizado la formación y disponer de la documentación justificativa exigida.
 - Haber recibido autorización expresa por parte de la Fundación Estatal (FUNDAE).
- 38. Según la resolución, ¿qué sucede si una empresa aplica una bonificación sin haber comunicado el inicio de la formación en plazo?**
- Podrá justificarla posteriormente mediante declaración responsable.
 - La acción se considerará como "no realizada" y no será bonificable.
 - Solo se le deducirá un 25% del crédito formativo.
- 39. ¿Cuál es el plazo máximo para aplicar las bonificaciones por formación programada?**
- Hasta el 31 de enero del año siguiente a la formación.
 - Hasta el último día del ejercicio económico en el que se realizó la formación.
 - Hasta el día 15 del mes posterior al de finalización del grupo formativo.
- 40. ¿Qué porcentaje de cofinanciación privada deben asumir las empresas de 10 a 49 trabajadores para beneficiarse de la bonificación?**
- Un 10% del coste total de la formación.
 - Un 20% del coste total.
 - No tienen obligación de cofinanciar.
- 41. ¿Qué tipo de documentación debe conservar la empresa como justificante para acreditar el derecho a la bonificación?**
- Solamente la factura emitida por la entidad de formación.
 - Documentación sobre los costes, registros de asistencia y evaluación.
 - El contrato de formación sellado por el SEPE.
- 42. ¿Qué medio NO se considera válido para identificar a los interesados ante la Administración?**
- DNI electrónico
 - Certificado digital
 - Nombre de usuario y contraseña sin garantías adicionales

- 43. De acuerdo con el artículo 49 de la Ley 39/2015, ¿en qué casos la Administración podrá modificar de oficio un acto administrativo sin que lo solicite el interesado?**
- a) Cuando exista un error material, de hecho, o aritmético que lo haga necesario
 - b) Cuando el acto administrativo sea impugnado por el interesado, pero no se resuelva el recurso
 - c) Cuando el órgano administrativo competente considere que el acto infringe derechos de terceros no relacionados con el procedimiento
- 44. De acuerdo con el artículo 65 de la Ley 39/2015, ¿cuál de las siguientes situaciones justificaría la ampliación de los plazos administrativos por parte de la Administración?**
- a) La solicitud de ampliación por parte del interesado, siempre que se justifique la necesidad
 - b) La existencia de un interés público que justifique la ampliación del plazo para realizar actuaciones administrativas
 - c) La acumulación de procedimientos, aunque no se haya solicitado por el interesado.
- 45. Según el artículo 72 de la Ley 39/2015, ¿qué efectos tiene la interposición de un recurso de alzada frente a una resolución administrativa si no se solicita la suspensión?**
- a) Suspende los efectos del acto recurrido hasta la resolución definitiva del recurso
 - b) No suspende los efectos del acto recurrido, pero el órgano competente puede suspenderlos si lo considera conveniente
 - c) Los efectos del acto recurrido se consideran suspendidos solo si así lo establece la norma que lo regula
- 46. ¿Cuál es el plazo general para interponer un recurso de alzada contra un acto administrativo?**
- a) 15 días hábiles
 - b) 1 mes
 - c) 3 meses
- 47. ¿Qué ocurre si el acto administrativo no es expreso? ¿Cuál es el plazo para interponer el recurso de alzada?**
- a) 1 mes
 - b) 6 meses
 - c) No se puede recurrir
- 48. ¿Cuál es el órgano competente para resolver un recurso de alzada?**
- a) El mismo que dictó el acto.
 - b) El superior jerárquico.
 - c) Cualquier órgano administrativo.
- 49. ¿Cuál es el plazo para resolver y notificar la resolución de un recurso de alzada?**
- a) 1 mes
 - b) 3 meses
 - c) 6 meses
- 50. ¿Qué ocurre si no se resuelve un recurso de alzada en el plazo legalmente establecido?**
- a) Se entiende desestimado
 - b) Se considera estimado
 - c) Se archiva automáticamente
- 51. Según la Ley 39/2015, ¿para qué sirve una certificación del acto presunto?**
- a) Declarar nulidad
 - b) Acreditar el acto
 - c) Suspender el procedimiento

52. Según la Ley 39/2015, ¿se puede recurrir un acto presunto por silencio?

- a) No
- b) Sí
- c) Solo si el órgano lo permite

53. Según la Ley 39/2015, si el último día del plazo es inhábil, ¿qué ocurre?

- a) Vence igual
- b) Se acorta
- c) Se prorroga

54. ¿Cuál es el plazo para subsanar una solicitud según la Ley 39/2015?

- a) 5 días
- b) 10 días
- c) 15 días

55. Según la legislación, ¿qué porcentaje de reserva de plazas debe existir en las convocatorias de empleo público para personas con discapacidad?

- a) Un 1%
- b) Un 2%
- c) Un 5%

56. ¿Qué se establece para garantizar la accesibilidad a las pruebas de selección para las personas con discapacidad?

- a) Exoneración de las pruebas de selección
- b) Adaptación de los procesos de selección y las pruebas para garantizar la accesibilidad
- c) Permiso para no realizar las pruebas

57. ¿A qué tipo de plazas en el empleo público tienen derecho las personas con discapacidad?

- a) A todas las plazas vacantes del sector público
- b) A un cupo específico de plazas reservadas para personas con discapacidad
- c) A un 10% de las plazas de cada convocatoria pública

58. ¿Qué establece la ley en relación a la discriminación por discapacidad en el acceso al empleo público?

- a) Las personas con discapacidad pueden ser discriminadas si no cumplen con todos los requisitos de las pruebas
- b) Las personas con discapacidad no pueden ser discriminadas por su condición, garantizando la igualdad de oportunidades
- c) Las personas con discapacidad solo pueden acceder a ciertos trabajos dentro del sector público.

59. ¿Cuál de los siguientes requisitos debe cumplir el aula virtual para ser considerada equivalente a la formación presencial?

- a) Permitir únicamente la emisión de vídeo del formador.
- b) Garantizar la conectividad en tiempo real entre participantes y formador, incluyendo registro de conexiones.
- c) Estar disponible en plataforma online accesible durante 24 horas.

60. ¿Qué debe constar en el informe que emita la entidad organizadora en caso de incidencias técnicas en el aula virtual?

- a) Solo la duración total de la sesión y el número de alumnos afectados.
- b) Descripción de la incidencia, medidas correctoras adoptadas y registro del formador.
- c) Nombre del técnico responsable y resumen del contenido formativo.

- 61. ¿Qué implicación tiene para la empresa participante en una acción formativa la no firma de la declaración responsable sobre la gratuidad de la formación?**
- a) Se reduce el crédito disponible para futuras acciones.
 - b) No podrá aplicarse bonificación por la formación realizada.
 - c) Solo afectará si el número de participantes supera el mínimo exigido.
- 62. En el caso de empresas con centros de trabajo distribuidos en varias comunidades autónomas, ¿cómo deben comunicar sus acciones formativas para bonificarse?**
- a) Solo a través de la sede central, independientemente del lugar de impartición.
 - b) A través de la comunidad autónoma donde esté registrado el CIF principal.
 - c) Deben comunicarlo a través del aplicativo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), indicando los centros afectados.
- 63. ¿Cuál es la función del “control de asistencia” en la formación en modalidad presencial según la resolución de 2024?**
- a) Verificar la duración estimada del contenido.
 - b) Acreditar la participación efectiva del alumnado para justificar la bonificación.
 - c) Controlar que el formador haya cumplido con los objetivos didácticos.
- 64. ¿A través de qué medios se puede identificar electrónicamente un interesado ante la Administración según el RD 203/2021?**
- a) Únicamente mediante DNI electrónico.
 - b) Mediante sistemas de identificación establecidos en la Ley 39/2015.
 - c) Solo con certificados electrónicos expedidos por la FNMT.
- 65. ¿Cuál es el medio preferente para la práctica de notificaciones según el RD 203/2021?**
- a) Correo postal certificado.
 - b) Sede electrónica o dirección electrónica habilitada única.
 - c) Correo electrónico personal del interesado.
- 66. Según el RD 203/2021, ¿qué obligación tienen las Administraciones Públicas respecto a sus sedes electrónicas?**
- a) Tener una página web con información general.
 - b) Garantizar el acceso permanente a todos los trámites por medios electrónicos.
 - c) Publicar contenido exclusivamente informativo.
- 67. Según el RD 203/2021, ¿qué formato deben tener los documentos presentados electrónicamente en un proceso de empleo público?**
- a) Solo se admiten archivos escaneados en formato JPG.
 - b) En formato digital, preferiblemente PDF y que permita su tratamiento automatizado.
 - c) Se deben presentar exclusivamente en papel escaneado.
- 68. En un procedimiento de empleo público, si se requiere presentar documentación adicional, ¿cómo debe hacerlo el interesado conforme al RD 203/2021?**
- a) Mediante llamada telefónica o correo ordinario.
 - b) De forma presencial en cualquier registro público.
 - c) A través del registro electrónico de la Administración convocante o de los habilitados legalmente.
- 69. En relación con los documentos que ya se encuentren en poder de la Administración, ¿qué establece el RD 203/2021?**
- a) El interesado siempre debe volver a presentar los documentos.
 - b) Se podrán consultar de oficio si el interesado no se opone expresamente.
 - c) Solo se pueden consultar si el procedimiento es de urgencia.

- 70. ¿Qué ocurre si un documento presentado electrónicamente en una oferta de empleo público no cumple con los requisitos exigidos?**
- a) Se desestima automáticamente la solicitud.
 - b) Se le da un plazo al interesado para subsanarlo.
 - c) Se archiva el procedimiento.
- 71. ¿Cuál de los siguientes sistemas es obligatorio para garantizar la identificación y firma electrónica de los ciudadanos?**
- a) DNI electrónico y Cl@ve
 - b) Firma manuscrita escaneada
 - c) Fax certificado
- 72. ¿Qué debe garantizar la sede electrónica de un órgano administrativo, según el Real Decreto 203/2021?**
- a) El acceso exclusivo a funcionarios públicos
 - b) El acceso libre a redes sociales
 - c) La disponibilidad, integridad y veracidad de la información
- 73. ¿Qué debe incluir obligatoriamente una notificación electrónica válida?**
- a) La firma manuscrita del funcionario que la emite
 - b) La advertencia de que se trata de una notificación oficial
 - c) El número de teléfono del emisor
- 74. ¿Cuál es el objetivo principal del análisis de puestos de trabajo?**
- a) Evaluar el rendimiento de los empleados.
 - b) Obtener información detallada sobre las tareas, responsabilidades y condiciones de un puesto.
 - c) Diseñar estrategias de marketing para la empresa.
- 75. Según Maite Palomo Vadillo, ¿qué herramienta es fundamental para recoger datos en el análisis de puestos?**
- a) Entrevistas con los empleados.
 - b) Análisis financiero de la empresa.
 - c) Encuestas a los clientes.
- 76. En el proceso de análisis de puestos, ¿qué elemento no suele incluirse como parte esencial?**
- a) Descripción del puesto.
 - b) Análisis de la competencia externa.
 - c) Especificaciones del puesto.
- 77. ¿Cuál de los siguientes órganos puede ser colegiado?**
- a) Un director general
 - b) Un consejo asesor
 - c) Un subsecretario
- 78. ¿Qué debe incluir el acuerdo de creación de un órgano colegiado?**
- a) Su ubicación física
 - b) Su composición
 - c) El número de empleados públicos que trabajarán en él
- 79. ¿Qué principio rige la actuación de las Administraciones Públicas en sus relaciones con otras Administraciones?**
- a) Jerarquía
 - b) Independencia
 - c) Cooperación

- 80. ¿Qué naturaleza jurídica tiene el procedimiento administrativo común regulado en la Ley 40/2015?**
- a) Procedimiento obligatorio para todas las Administraciones Públicas
 - b) Procedimiento exclusivo del Estado
 - c) Procedimiento voluntario para las entidades locales
- 81. Según la Ley 40/2015, ¿cuándo se entenderá consolidada la delegación de competencias?**
- a) Cuando el órgano delegante la ratifique expresamente
 - b) Cuando no se revoque expresamente dentro del plazo previsto
 - c) Cuando se publique en el Boletín Oficial del Estado
- 82. ¿Cuál de los siguientes no es un principio básico de la actuación administrativa según la Ley 40/2015?**
- a) Eficacia
 - b) Economía procesal
 - c) Transparencia
- 83. ¿Con cuántos Delegados de Prevención cuenta el centro de la FNMT en Burgos?**
- a) 4 Delegados elegidos por el Comité de Empresa de los cuales dos serán miembros del mismo.
 - b) 2 Delegados elegidos por y entre el Comité de Empresa.
 - c) 3 Delegados elegidos por y entre el Comité de Empresa.
- 84. ¿Cuál es el órgano paritario que se debe constituir en empresas con 50 o más trabajadores?**
- a) Junta General de Prevención.
 - b) Comité de Seguridad y Salud.
 - c) Asamblea de Prevención.
- 85. ¿Qué no debe hacerse en caso de quemaduras?**
- a) Enfriar las quemaduras bajo agua fría durante un mínimo de diez minutos.
 - b) Romper las ampollas producidas por quemaduras de 2º grado.
 - c) Evitar que la persona que arde corra.
- 86. ¿Cuál es la función principal del sistema de vigilancia y control del cumplimiento de las medidas preventivas?**
- a) Redactar informes financieros sobre la prevención.
 - b) Reemplazar la auditoría legal anual.
 - c) Garantizar la ejecución efectiva de las medidas planificadas.
- 87. Los Equipos de Protección Individual necesarios en cada puesto de trabajo dentro de la F.N.M.T.-R.C.M. se determinan por:**
- a) Los Delegados de Prevención.
 - b) El Comité de Seguridad y Salud.
 - c) El Servicio de Prevención.
- 88. ¿Qué medida organizativa es útil cuando la fatiga viene determinada por una tarea monótona?**
- a) Reducción de jornada
 - b) Pausas cada hora
 - c) Variación de tareas y participación del trabajador.
- 89. ¿Cuál de estas es una medida preventiva a nivel individual?**
- a) Señales visuales claras.
 - b) Pausas en el trabajo.
 - c) Técnicas de relajación.

- 90. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre las condiciones ergonómicas de los puestos con pantallas de visualización es correcta según el Real Decreto 488/1997 y las recomendaciones del temario?**
- a) La pantalla debe estar a una distancia máxima de 35 cm respecto a los ojos, con el borde superior por encima de la línea de visión para favorecer el ángulo de visión.
 - b) El teclado debe estar integrado en la pantalla, con inclinación fija, y separado al menos 5 cm del borde de la mesa para permitir el apoyo de las muñecas.
 - c) La mesa debe tener superficie poco reflectante, permitir colocación flexible de elementos, y el espacio entre teclado y borde debe ser de al menos 10 cm para apoyar las muñecas.
- 91. ¿Cuál es la altura recomendada para la mesa o superficie de trabajo en un puesto con pantalla de visualización?**
- a) Entre 60 y 65 cm
 - b) Entre 70 y 75 cm
 - c) Entre 80 y 85 cm.
- 92. ¿Cuál es el rango adecuado de temperatura operativa en invierno para los puestos con PVD, según las recomendaciones del temario?**
- a) Entre 21°C y 28°C, manteniendo la humedad relativa por encima del 70%.
 - b) Entre 18°C y 22°C, con ventilación constante para evitar acumulación de humedad.
 - c) Entre 20°C y 24°C, manteniendo la humedad relativa entre el 45% y el 65%.
- 93. ¿En qué artículo de la Constitución Española de 1978 se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo?**
- a) 14.
 - b) 10.
 - c) 27.
- 94. Realizar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares es una acción/medida establecida en el III Plan de Igualdad en el área de:**
- a) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
 - b) Sensibilización.
 - c) Formación.
- 95. Cuando un empleado de la FNMT entregue un obsequio cuyo valor supere los 100€ deberá registrarlo en....**
- a) La Dirección Comercial de Ventas.
 - b) El Departamento de Compras.
 - c) El Departamento de Personal y Relaciones Laborales.
- 96. ¿Cada cuánto tiempo, de forma ordinaria, se reúne la Comisión de Relaciones Humanas y de Sanidad?**
- a) 1 mes.
 - b) 2 meses.
 - c) 3 meses.
- 97. ¿Cuál de las siguientes sanciones se corresponde con la infracción de una falta grave?**
- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Inhabilitación para el ascenso de dos a seis años.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.



-
- 98. Según el XI Convenio Colectivo de la FNMT-RCM: Todo trabajador de esta Fábrica Nacional podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de necesidad y corta duración en los casos de: Acumulación de pedidos (AP), variaciones en proceso (VA), vacantes (V) y nueva maquinaria (NM) de acuerdo con la normativa vigente, por un periodo no superior a:**
- a) Ocho meses durante un año.
 - b) Seis meses durante un año.
 - c) Cuatro meses durante un año.
- 99. Cuando se produce un empate en puntuación en el concurso-oposición para ascensos, ¿qué criterio se aplica primero para desempatar?**
- a) Antigüedad.
 - b) Género menos representado en la categoría.
 - c) Resultado obtenido en una prueba adicional.
- 100. ¿Cuál es el máximo porcentaje de trabajadores en excedencia voluntaria permitido simultáneamente en un taller o departamento?**
- a) 5%
 - b) 10%
 - c) 15%

