

EJERCICIO TEST PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE PERSONAL LABORAL FIJO, AGENTE DE IGUALDAD. PROCESO DE ESTABILIZACIÓN. CONVOCATORIA 2024/7980E

1. Las Entidades Locales podrán ejercer competencias distintas de las propias y de las atribuidas por delegación:

- a) Sólo cuando no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, de acuerdo con los requerimientos de la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.
- b) En el supuesto anterior, pero sólo cuando haya informado favorablemente la Administración competente por razón de materia y la que tenga atribuida la tutela financiera de los mismos.
- c) En ningún caso pueden ejercer competencias distintas a las propias o a las atribuidas por delegación.
- d) No existen legalmente competencias distintas de las propias.

Art. 7.4 LBRL

2. Los municipios pueden pertenecer a más de una provincia:

- a) Si, siempre y cuando la Comunidad Autónoma sea uniprovincial.
- b) No, en ningún caso.
- c) Si, si el Estatuto de Autonomía propio lo permite dentro una misma Comunidad Autónoma.
- d) No, salvo que sea un territorio histórico del País Vasco o Navarra.

Art. 12.2 LBRL

3. No son elementos de los municipios:

- a) La población.
- b) El territorio.
- c) La organización.
- d) Las competencias.

Art. 11.2 LBRL

4. La denominación de los Municipios podrá ser, a todos los efectos:

- a) Necesariamente en castellano.
- b) Necesariamente en la lengua oficial de la respectiva Comunidad Autónoma.
- c) Necesariamente en castellano y en la lengua oficial de la respectiva Comunidad Autónoma cuando ésta exista.
- d) En castellano, en la lengua oficial de la respectiva Comunidad Autónoma o en ambas.

Art. 14.2 LBRL

5. Son vecinos de un municipio:

- a) Sólo los inscritos en el Padrón municipal.
- b) Sólo los inscritos en el Padrón municipal que también sean de nacionalidad española o que tengan regularizada su situación legal en España.
- c) Sólo los inscritos por el Instituto Nacional de Estadística en el Censo electoral en ese municipio.
- d) Todos aquellos que manifiesten serlo y quieran inscribirse en el Padrón de Habitantes o en el Censo Electoral del municipio.

Art. 15 LBRL

6. No es cierto que los Concejales sean elegidos mediante sufragio:

- a) Igual.
- b) Indirecto.

- c) Universal.
- d) Secreto.

Art. 19.2 LBRL

7. No es cierto que el Alcalde ostenta atribuciones para:

- a) Impulsar obras.
- b) Plantear conflictos de competencias a otras Administraciones públicas.
- c) Dictar bandos.
- d) Ejercer la jefatura de la Policía Municipal.

Art. 21.1 LBRL

8. No se requiere el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de las corporaciones para la adopción de acuerdos en las siguientes materias:

- a) Alteración de la calificación jurídica de los bienes patrimoniales.
- b) Adopción del escudo municipal.
- c) Aceptación de las delegaciones realizadas por otras administraciones, salvo que por ley se impongan obligatoriamente.
- d) Acuerdos que corresponda adoptar a la corporación en la tramitación de los instrumentos de planeamiento general previstos en la legislación urbanística.

Art. 19.2 LBRL

9. En la misma sesión de Constitución de la Corporación pueden ser candidatos para la elección de Alcalde:

- a) Los vecinos que designen los grupos políticos que han obtenido concejales.
- b) Cualquiera de los Concejales que designen los grupos políticos que han obtenido concejales.
- c) Todos los Concejales que manifiesten esa voluntad.
- d) Todos los Concejales que encabecen sus correspondientes listas.

Art. 196.a LOREG

10. Según la Constitución, no son derechos fundamentales y libertades públicas:

- a) El derecho a la vivienda.
- b) La libertad de culto de los individuos.
- c) El derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.
- d) El derecho de petición individual y colectiva.

Art. 15 y ss CE

11. Según la Constitución, no es cierto que:

- a) Ningún español, de origen o no, pueda ser privado de su nacionalidad.
- b) Solamente los españoles serán titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23 sobre la participación en los asuntos públicos.
- c) Esten prohibidos los Tribunales de Honor en el ámbito de las organizaciones profesionales.
- d) Las asociaciones empresariales podrán crearse libremente dentro del respeto a la Constitución y a la ley y su funcionamiento deberá ser democrático.

Art. 15 y ss CE

12. No son empleados públicos de un Ayuntamiento:

- a) El personal eventual.
- b) Los funcionarios interinos.
- c) Los contratados para prestar servicios de apoyo y asistencia.
- d) El personal laboral temporal.

Art. 8 EBEP

13. Las Juntas de Gobierno Local de los Ayuntamientos están formadas por:

- a) El Alcalde y un número de Concejales no superior al tercio del número legal de los mismos.
- b) El Alcalde y un número de Concejales no superior a la mitad del número legal de los mismos.
- c) El Alcalde y los Concejales que considere oportunos.
- d) El Alcalde y los Tenientes de Alcalde .

Art. 23.1 LBRL

14. No son materias objeto de negociación con las organizaciones sindicales:

- a) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- b) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- c) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- d) Las referidas a permisos.

Art. 37.1 EBEP

15. No son tributos municipales:

- a) Las contribuciones especiales.
- b) Las tasas.
- c) Los impuestos.
- d) Los precios públicos.

Art. 2 LHL

16. En relación a la posibilidad de autorizar la compatibilidad de actividades públicas para personal de Grupo A, no es cierto que:

- a) La cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en un 30 por 100.
- b) Podrá autorizarse la compatibilidad, cumplidas las restantes exigencias de esta ley, para el desempeño de un puesto de trabajo en la esfera docente como Profesor universitario asociado en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial.
- c) Podrá autorizarse para el ejercicio de actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas Administraciones Públicas.
- d) Para el ejercicio de la segunda actividad no es indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, aunque ello suponga la modificación de la jornada de trabajo y del horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

Art. 2 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas

17. A los efectos previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, no son “poderes adjudicadores” sometidos a las previsiones de dicha norma legal:

- a) Los consorcios de derecho público.
- b) Las fundaciones públicas.
- c) Las empresas en las que tenga cualquier participación una Administración Pública.

d) Los partidos políticos, en el sentido definido en el artículo 1 de la Ley Orgánica 8/2007, de Financiación de los Partidos Políticos.

Art. 3.2. y 3 LCSP

18. No es cierto respecto a los contratos menores previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que:

a) Tenga una duración limitada a un año.

b) Puedan ser objeto de prórroga temporal cuando así se establezca al adjudicarlos.

c) No sea obligatoria su formalización para entenderlos perfeccionados.

d) En el caso de contratos de servicios, estén limitados a que tengan un valor estimado inferior a 15.000 €.

Art. 29.8, 36.1, 118.1 LCSP

19. Según el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no están comprendidos en el sistema de la Seguridad Social:

a) Todos los españoles trabajadores, aunque estos no ejerzan su actividad en territorio nacional.

b) Los trabajadores por cuenta ajena discontinuos.

c) Los trabajadores autónomos.

d) Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

Art. 7 Ley

20. Según la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana, y en relación con las reclamaciones de acceso a la información que puedan formular los ciudadanos, no es cierto que:

a) Frente a las resoluciones, expresas o presuntas, deban presentar obligatoriamente una reclamación ante el Consejo Valenciano de Transparencia antes de poder proceder a su impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

b) El plazo máximo para resolver y notificar la resolución sea de tres meses desde la recepción de la reclamación.

c) Las resoluciones de las reclamaciones adoptadas por el Consejo Valenciano de Transparencia se publicarán en el portal del Consejo Valenciano de Transparencia, una vez notificadas a las personas interesadas y disociados los datos de carácter personal.

d) La reclamación se presentará en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la notificación del acto objeto de la reclamación o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.

Art. 38 Ley

21. Según la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana, y en relación a la obligación de suministrar información a los sujetos del artículo 3 de la ley a los que se encuentren vinculadas, previo requerimiento, no es cierto que:

a) Las personas físicas que presten servicios públicos están obligadas a suministrarla.

b) Las personas jurídicas que ejercen funciones delegadas de control u otro tipo de funciones administrativas están obligadas a suministrarla.

c) Los pliegos de cláusulas administrativas particulares no deben necesariamente recoger de forma expresa esta obligación, así como los medios para su cumplimiento y los mecanismos de control y seguimiento.

d) Esta obligación se extiende a todas las partes adjudicatarias de contratos del sector público en los términos que se prevé en el respectivo contrato.

Art. 5 Ley

22. Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en relación a la protección a la maternidad, no es cierto que:

- a) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- b) Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- c) En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora no podrá ser destinada a otro puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, pero pasando obligatoriamente a una situación de excedencia forzosa.
- d) No existe regulación alguna en dicha ley sobre esta materia.

Art. 26 Ley

23. Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en relación al derecho universal de acceso a internet, no es cierto que:

- a) Se garantizará un acceso universal, asequible, de calidad y no discriminatorio para toda la población.
- b) El acceso a Internet deberá garantizar condiciones de igualdad para las personas que cuenten con necesidades especiales.
- c) El acceso a Internet de hombres y mujeres procurará la superación de la brecha de género en el ámbito personal y en el laboral condicionado a lo que se prevea en los respectivos convenios colectivos.
- d) La garantía efectiva del derecho de acceso a Internet atenderá la realidad específica de los entornos rurales.

Art. 81 Ley

24. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no es cierto que las Administraciones Públicas pueden requerir a los interesados el uso obligatorio de firma para:

- a) Formular cualquier solicitud.
- b) Presentar declaraciones responsables.
- c) Desistir de acciones.
- d) Comunicarse con la Administración.

Art. 11.2 Ley

25. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, respecto a la obligación de resolver de las Administraciones, no es cierto que:

- a) El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento y en ningún caso podrá exceder de seis meses.
- b) Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, el plazo para resolver será de tres meses.

- c) La Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación.
- d) El personal al servicio de las Administraciones Públicas que tenga a su cargo el despacho de los asuntos, así como los titulares de los órganos administrativos competentes para instruir y resolver son directamente responsables, en el ámbito de sus competencias del cumplimiento de la obligación legal de dictar resolución expresa en plazo.

Art. 21 LPC

26. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, respecto al cómputo de los plazos, no es cierto que:

- a) Cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.
- b) Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o la desestimación por silencio administrativo.
- c) Los plazos expresados por horas se contarán de hora en hora y de minuto en minuto, desde la hora y minuto en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, y no podrán tener una duración superior a veinticuatro horas, en cuyo caso se expresarán en días.
- d) El plazo concluirá el día siguiente a aquel en que se produjo la notificación, publicación o silencio administrativo en el mes o el año de vencimiento.

Art. 21 LPC

27. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no es una causa de terminación de los procedimientos:

- a) La declaración de caducidad.
- b) La declaración de prescripción.
- c) El desistimiento.
- d) La renuncia al derecho en que se funde la solicitud, cuando tal renuncia no esté prohibida por el ordenamiento jurídico.

Art. 84 LPC

28. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no es un supuesto que determine la ejecutabilidad inmediata de los actos de las Administraciones Públicas:

- a) La suspensión de la ejecución del acto.
- b) Se trate de una resolución de un procedimiento de naturaleza sancionadora contra la que quepa algún recurso en vía administrativa, incluido el potestativo de reposición.
- c) Se trate de una resolución contra la que quepa algún recurso administrativo.
- d) Se trate de un acto que necesite aprobación o autorización superior.

Art. 98 LPC

29. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los actos anulables podrán ser declarados lesivos cuando:

- a) Sean actos nulos de pleno derecho.
- b) Puedan ser revocados.
- c) Se trate de actos favorables para los interesados que sean anulables.
- d) La Administración nunca puede declarar la lesividad de sus actos y deben revisarlos de oficio sin infringir de cualquier modo el ordenamiento jurídico.

Art. 107 LPC

30. Según la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los actos podrán ser convalidados cuando:

- a) **Sólo cuando sean actos anulables, subsanando los vicios de que adolezcan.**
- b) Sólo cuando sean actos nulos de pleno derecho, subsanando los vicios de que adolezcan.
- c) Resuelva la conservación de aquellos actos cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción.
- d) Nunca existe la posibilidad de convalidar un acto administrativo.

Art. 51 y 52 LPC

31. El Artículo 14 constitución española, dicta que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de”:

- a) nacimiento, raza, sexo, cultura, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**
- c) nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- d) nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia particular o social.

32. ¿En qué fecha se ratifica el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género?

- a) Diciembre de 2022.
- b) Febrero de 2018.
- c) Diciembre de 2017.**
- d) Febrero de 2020.

33. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y:

- a) cualquiera que sea la forma de contratación laboral, sin incluir las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.
- b) cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.**
- c) cualquiera que sea la forma de contratación laboral, sin incluir personas con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.
- d) cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos de servicio.

34. Según el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (señala la incorrecta):

- a) La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

- b) El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- c) El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- d) La falta de compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres

35. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato y oportunidades informará, la actuación de todos los Poderes Públicos, con carácter:

- a) Transversal.
- b) General.
- c) Sesgado.
- d) Universal.

36. Según Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres, ¿Qué desempeña el Síndic de Greuges?

- a) La Defensoría de la Igualdad.
- b) El Observatorio de Género.
- c) la Defensoría de Género.
- d) la Concejalía de Igualdad.

37. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de:

- a) Quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con convivencia.
- b) Quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
- c) Quienes sean sus cónyuges o de quienes estén ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con convivencia.
- d) Quienes sean sus cónyuges o de quienes estén ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

38. Según el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende:

- a) todo acto de violencia física y psicológica, sin incluir las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
- b) todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación obligatoria de libertad.
- c) todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
- d) todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual y a la imagen física.

39. La I estrategia valenciana contra la violencia sexual (2021-2025) cuenta con:

- a) 3 ejes que se estructuran en 10 ámbitos.
- b) 4 ejes que se estructuran en 10 ámbitos.

- c) 4 ejes que se estructuran en 15 ámbitos.
- d) 3 ejes que se estructuran en 18 ámbitos.

40. Según el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene por objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa...”:

- a) de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de conciliación.
- b) de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- c) de manera general, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de distribución de funciones.
- d) de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de complementos.

41. Según el artículo 3 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, la violencia sobre la mujer se enmarca dentro de las siguientes manifestaciones (entre otras):

- a) Violencia física, violencia vicaria, violencia sexual, violencia económica.
- b) Violencia física, violencia institucional, violencia sexual, violencia económica.
- c) Violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia económica.
- d) Violencia física, violencia psíquica, violencia sensual, violencia económica.

42. Según el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, para ser beneficiaria del derecho a la ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá reunir, uno de los siguientes requisitos:

- a) Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- b) Haber trabajado en los últimos 12 meses, que se acreditará a través del Informe del Servicio Público de Empleo.
- c) Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- d) Tener especiales dificultades para obtener un empleo, que se acreditará a través del Informe del Ministerio de empleo.

43. Según el artículo 1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, esta Ley tiene por finalidad “garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas...”:

- a) lesbianas, gais, trans e intersexuales (en adelante, LGTI), así como de sus familias.
- b) lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.
- c) lesbianas, gais, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGBI), así como de sus familias.
- d) lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTB), así como de su entorno.

44-. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introduce varias modificaciones.

Señala la alternativa incorrecta:

- a) Introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Introduce modificaciones en la Ley 31/01995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- c) Introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- d) Introduce modificaciones en la ley 25/1982, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.**

45-. El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional habla de situaciones protegidas, cual de las siguientes no protege:

- a) La maternidad.
- b) La adopción.
- c) El acogimiento preadoptivo.
- d) El acogimiento permanente y temporal.**

46-. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 37 establece que la reducción de la jornada por motivos familiares es:

- a) Un derecho individual de los trabajadores hombres.
- b) Un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.**
- c) Un derecho individual de las trabajadoras mujeres.
- d) No es un derecho individual.

47-. Las Unidades de Igualdad vienen reguladas en:

- a) Artículo 64 de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos.**
- b) En el artículo 25 del Decreto 38/2020.
- c) En el artículo 30 del decreto 188/2021.
- d) En el artículo 79 de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos.

48-. Señala cual de estas no es una función de las Unidades de Igualdad:

- a) Diseño de acciones para fomentar el asociacionismo.**
- b) Diseño y planificación de programas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- c) Coordinación con la Xarxa Jove de la Comunitat Valenciana.
- d) Coordinación con la Xarxa Valenciana de Igualdad.

49-. Las tareas que desarrollan las Unidades de Igualdad están descritas en:

- a) En el artículo 31 del Decreto 188/2021.
- b) En el artículo 2 del Decreto 34/2021.
- c) En el artículo 35 del Decreto 38/2020.**
- d) En el artículo 7 del Decreto 59/2019.

50-. ¿Para qué se aplica la “regla de la Inversión en el lenguaje”?

- a) Para valorar si hay sexismo lingüístico.**
- b) Para valorar si hay sexismo social.
- c) Para valorar el lenguaje administrativo.
- d) Para realizar un análisis sintáctico.

51-. Según el Decreto 27/2023, de 10 de marzo del Consell, los perfiles de las unidades de igualdad son:

- a) Agente de Igualdad y Trabajo Social.
- b) Agente de Igualdad y Promotor/a de Igualdad.**
- c) Promotor/a de Igualdad.
- d) Agente de Igualdad.

52-. Según del Decreto 27/2023, las Unidades de Igualdad constituyen un servicio:

- a) Instrumental.
- b) Básico.
- c) Estructural.**
- d) Transversal.

53-. Según el Decreto 27/2023, señala cual no es un programa estructural de las Unidades de Igualdad:

- a) Evaluar, diseñar e impulsar la perspectiva de género en las políticas municipales.
- b) Asesoramiento sobre normativa europea, estatal y autonómica en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Elaborar y analizar los datos estadísticos con perspectiva de género.
- d) Asesoramiento sobre uso del lenguaje inclusivo en el ámbito administrativo municipal, autonómico y estatal.**

54-. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor el vínculo entre segregación vertical y brecha salarial de género?

- a) La segregación vertical reduce la brecha salarial al fomentar la competencia.
- b) La brecha salarial se mantiene constante independientemente del nivel jerárquico.
- c) La segregación vertical contribuye a la brecha salarial, ya que las mujeres acceden en menor proporción a puestos mejor remunerados.**
- d) No existe relación entre ambas, ya que responden a causas distintas.

55-. El marco legal vigente establece cuotas mínimas de mujeres en órganos de decisión de empresas, administraciones públicas, poder judicial, federaciones deportivas, sindicatos y fundaciones. Señala que porcentaje establece en este sentido:

- a) 60%
- b) 40%**
- c) 50%
- d) 25%

56-. Señala cual de estas afirmaciones no corresponde a un objetivo operativo del Plan Corresponsables:

- a) Favorecer le gestión de los usos del tiempo de las familias desde un enfoque de corresponsabilidad entre hombre y mujeres y fomentando el empleo de este sector profesional.
- b) Involucrar y motivar a los hombres y mujeres para lograr el cambio social y cultural necesario que impulse modelos de masculinidades igualitarias.**
- c) Promover la generación de conocimiento en el ámbito de los cuidados, la corresponsabilidad, los usos del tiempo y las masculinidades igualitarias.
- d) Impulsar y divulgar la acreditación de competencias profesionales adquirida a través de la experiencia laboral y/o formación adquirida por vías no formales.

57-. A que se refiere el distintivo “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”.

- a) Empresas que promueven condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en la plantilla fija de la empresa.
- b) Empresas que promueven condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en la plantilla total de la empresa.**
- c) Empresas que promueven condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en la plantilla fija, fija discontinua y contratos de prácticas, por su mayor vulnerabilidad.
- d) Empresas que promueven condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral básicamente en los contratos de duración determinada, contratos de prácticas, personas becarias y voluntariado, por su mayor vulnerabilidad.

58.- ¿Las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo en la ciudad?:

- a) Si.**
- b) No porque es una competencia estatal.
- c) No porque es una competencia autonómica.
- d) No existen planes municipales de organización del tiempo.

59.- Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias a través de sus órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo:

- a) No, la Ley de contratos no lo recoge.
- b) No, esto supondría una discriminación.
- c) Si, conforme a la legislación de contratos del sector público.**
- d) Si, solo la Administración General del Estado.

61.- De acuerdo con el Decreto 38/2020, ¿cómo se determina el módulo económico de financiación para los equipos profesionales de atención primaria básica?

- a) Según el número total de habitantes por comunidad autónoma.
- b) De forma fija y uniforme para todos los municipios.
- c) Según un módulo económico por profesional equivalente a jornada completa.**
- d) A través de licitación pública anual.

62.- ¿Cuál es el plazo mínimo de vigencia que debe tener el contrato programa entre la Generalitat y las entidades locales, según el Decreto 38/2020?

- a) 1 año.
- b) 2 años.
- c) 3 años.**
- d) 4 años.



63.- ¿En qué norma se establece la regulación del Consell Valencià de les Dones, órgano de participación y asesoramiento en políticas de igualdad en la Comunitat Valenciana?

- a) En la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) En el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria.
- c) En la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollos reglamentarios posteriores.
- d) En el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, artículo 27 bis.

64.- ¿Cuál es la principal aportación del enfoque feminista al análisis del uso del tiempo en las sociedades contemporáneas?

- a) Considerar el tiempo como un factor neutral en la organización de la vida social.
- b) Introducir una perspectiva cuantitativa que sustituye los enfoques cualitativos tradicionales.
- c) Conceptualizar el tiempo como una construcción social atravesada por el género, donde la distribución desigual del trabajo de cuidados y doméstico revela una dimensión oculta de la reproducción social.
- d) Enfatizar la importancia de reducir la jornada laboral como solución única a la desigualdad de género.

65.- ¿Qué caracteriza el concepto de "división sexual del trabajo"?

- a) La segmentación laboral entre distintos niveles de formación profesional.
- b) La asignación socialmente construida de tareas productivas a los hombres y reproductivas a las mujeres.
- c) La elección libre de roles basada en capacidades individuales.
- d) La igualdad de acceso al trabajo doméstico y asalariado.

66.- En el ciclo presupuestario, ¿en qué etapa es más estratégica la incorporación del enfoque de género para asegurar impactos sostenibles?

- a) En la fase de auditoría y control.
- b) En la ejecución presupuestaria exclusivamente.
- c) En la planificación y formulación del presupuesto.
- d) En la rendición de cuentas.

67.- ¿Qué medidas se pueden incorporar en presupuestos locales con enfoque de género?

- a) Mejoras en la iluminación urbana.
- b) Establecer que al menos el 60% del personal funcionario sea mujer.
- c) Dotar de dispositivos móviles de emergencia a todas las mujeres.
- d) En los presupuestos locales no se pueden incorporar medidas con enfoque de género.

68.- ¿Cuál es una consecuencia directa de la división sexual del trabajo en el ámbito económico?

- a) La eliminación de los roles de género en el hogar.
- b) El incremento del empleo femenino en sectores industriales.
- c) La concentración de mujeres en sectores laborales feminizados y peor remunerados.
- d) La reducción de las brechas salariales por ocupación.

69.- ¿Cómo contribuye el análisis de la división sexual del trabajo a la formulación de políticas públicas con enfoque de género?

- a) Permite justificar la redistribución del empleo femenino hacia sectores de baja productividad.
- b) Promueve la eliminación del trabajo reproductivo como categoría de análisis.
- c) Garantiza que las mujeres accedan exclusivamente a empleos de tiempo parcial.
- d) Visibiliza desigualdades estructurales y permite diseñar medidas para redistribuir tareas y recursos.

70.- “Lo que no se nombra no existe” se refiere a:

- a) La necesidad de una comunicación discriminatoria.
- b) El lenguaje es un instrumento de poder.
- c) El lenguaje no oculta ni subordina.
- d) La escasez de vocabulario de la lengua.

PREGUNTAS DE RESERVA

R1. ¿Qué es la “segregación vertical” en el mercado laboral?

- a) La distribución de trabajadores según su edad.
- b) La concentración de hombres en los niveles más altos y de mujeres en los más bajos de la jerarquía laboral.
- c) La separación de empleos según la formación y experiencia.
- d) La división de sectores económicos según el nivel de productividad.

R2. Las Unidades de igualdad forman parte de:

- a) La atención primaria de carácter básico
- b) La atención primaria de carácter específico.
- c) La atención secundaria.
- d) El equipo de intervención social.

R3. Los principios que rigen el Plan Corresponsables son:

- a) Defensa de los derechos humanos de la infancia.
- b) Diligencia debida.
- c) Cooperación.
- d) Participación.