

EXAMEN TITULADO SUPERIOR

PARTE GENERAL

EL CCVM. Historia. Misión y visión. Instalaciones deportivas y servicios

1.- La misión del CCVM se define :

a) Como un modelo de referencia nacional e internacional en su ámbito por sus instalaciones, programas de actividades y servicios para sus abonados y ciudadanos en general. Reconocido como exponente de una sociedad avanzada en la que la salud, el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo de las personas en todas sus dimensiones es una realidad tangible.

b) Los siguientes serán algunos de los atributos principales de la entidad que permitirán alcanzar y visibilizar lo anterior:

- Integrada en el Sistema Deportivo Madrileño y protagonista destacado del mismo; reconocida, con prestigio, bien vista desde dentro y desde fuera.

- Disponiendo de una programación complementaria de actividad de carácter sociocultural y de ocio que complemente la deportiva y que contribuya a hacer del Club un espacio singular, extraordinario, orientado al crecimiento integral de las personas, especialmente en edades infantiles y juveniles.

- Más visible y accesible a la ciudadanía de Madrid (en el deporte, en la formación, la inclusión social y la cultura).

- Con un modelo de gestión basado en la Orientación al Usuario, la Accesibilidad Universal, la Sostenibilidad, la Excelencia, la Transparencia y el Buen Gobierno.

c) a y b son falsas. (es la definición de visión no de misión)

d) a y b son verdaderas

2.- Son Valores del CCVM:

a) La búsqueda continua de una mayor apertura a la ciudad de Madrid, en el ámbito deportivo, pero también en el social y cultural.

b) La gestión medioambiental como ejemplo de sensibilización y conservación de sus instalaciones.

c) El rigor en la conservación de su patrimonio deportivo, arquitectónico, histórico, natural y paisajístico.

d) todas son ciertas

3.- La visión del CCVM consiste en:

- A) El Club de Campo Villa de Madrid tiene como razón de ser la gestión, como servicio público, de las instalaciones deportivas adscritas del mismo nombre; así como, el sostenimiento, en condiciones idóneas, de un patrimonio privilegiado, dadas sus condiciones de ubicación y el alto valor de sus instalaciones y entorno natural.
- b) La promoción y el desarrollo del CCVM articulada a través de sus programas de actividades y servicios deportivos - de formación, recreación, salud, competición y eventos– así como, el impulso de programas sociales y culturales dirigidos al conjunto de los abonados, otros usuarios y grupos de interés.
- c) la a y la b son verdaderas.
- d) la a y la b son falsas (es la definición de misión no de visión)

Reglamento de Régimen interior del CCVM. Normas generales y Procedimiento sancionador

4.- Indique la respuesta correcta:

- a) Los hijos de abonados mayores de un año y menores de siete años no han de satisfacer cuota alguna, no siendo necesario estar en posesión de la correspondiente tarjeta para poder acceder al CCVM.
- b) Los niños mayores de siete años y menores de catorce son considerados abonados infantiles para lo que tienen que satisfacer la cuota infantil correspondiente.
- c) Los hijos menores de 14 años serán dados de baja definitiva si ambos padres pasaran a situación de baja definitiva.
- d) todas las anteriores son incorrectas.

5.- Serán consideradas faltas leves:

- a) El uso de vestimenta o elementos inadecuados para la correcta utilización de las instalaciones sociales y dependencias sociales y deportivas.
- b) El retraso en el pago de las tarifas de utilización por los usuarios abonados.
- c) La falta de respeto y consideración a otros usuarios o al personal del CCVM, siempre que por su trascendencia o entidad no hayan de reputarse faltas graves o muy graves.
- d) todas las anteriores son correctas

6.- Serán consideradas faltas graves

- a) Incumplimiento de las normas de alojamiento, entradas y salidas de caballos
- b) El incumplimiento de una sanción impuesta por la comisión por una falta leve.
- c) El impago de las tarifas de utilización de las instalaciones
- d) todas son correctas

**La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
Definiciones, Derechos y Obligaciones**

7.- En virtud del artículo 4.1º de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, señale la definición correcta de prevención:

- a) Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- b) Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de aumentar los riesgos derivados del trabajo.
- c) La definición de prevención no se regula en ese artículo.
- d) Se entenderá por «prevención» el conjunto de equipo de trabajo empleado en todas las fases de actividad de la empresa con el único fin de disminuir la carga de trabajo y, por lo tanto, su peligrosidad.

8.- Señale la afirmación incorrecta sobre la definición de riesgo laboral:

- a) Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- b) Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- c) a) y b) son correctas.
- d) Ninguna es correcta.

9.- Señale la definición correcta para riesgo laboral grave e inminente según lo dispuesto por el art. 4. 4º de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales:

- a) Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- b) Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que, en ausencia de medidas preventivas específicas, origine peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c) Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- d) Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de peligros para la seguridad y la salud del trabajador.

10.- Cuando sea probable que, racionalmente, se materialice en un futuro inmediato, por parte de un trabajador, una exposición a agentes susceptibles de causar un daño grave, aun cuando este no se manifieste de forma inmediata, se considerará:

- a) Riesgo laboral grave.
- b) Riesgo laboral inminente.
- c) a) y b) son correctas.
- d) Daño derivado del trabajo

11.- Señale la más correcta. Es un equipo de protección individual:

- a) Cualquier actividad que el trabajador lleve a cabo para el desempeño
- b) Cualquier complemento o accesorio destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.
- c) Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.
- d) b) y c) son correctas.

12.- Señale la afirmación correcta:

- a) Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Sólo los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, no forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

13.- Señale la afirmación correcta:

- a) Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarían las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

- b) Las obligaciones de los trabajadores establecidas en la LPRL, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención eximen del deber de protección al empresario.
- c) El cumplimiento del deber de protección de los trabajadores en materia de prevención que tienen los empresarios es disponible para estos.
- d) La LPRL sólo recoge obligaciones para el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

Convenio Colectivo

14.- Según su artículo 1, el objeto del Convenio Colectivo es:

- a) Regular las relaciones de trabajo entre los funcionarios de la Empresa Mixta Club de Campo Villa de Madrid, S.A., y esta última, sujeto a la legislación laboral vigente, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid.
- b) Regular las relaciones de trabajo entre el personal de la Empresa Mixta Club de Campo Villa de Madrid, S.A., y esta última, sujeto a la legislación laboral vigente, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid.
- c) El objeto del Convenio Colectivo se regula en el artículo 16.
- d) El Convenio Colectivo no incluye ningún artículo que regule su objeto.

15.- Los aspectos que no se encuentren regulados por el Convenio Colectivo se regularán, así como por cualquier norma que resulte de aplicación, por:

- a) Los aspectos que no se regulen por el Convenio Colectivo se tendrán como no puestos.
- b) Código Civil.
- c) Mediante acuerdos entre trabajador y empresario.
- d) El Estatuto de los Trabajadores

16.- El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, valoradas en su conjunto:

- a) Sean previas a la firma del Convenio o dictadas con posterioridad.
- b) Únicamente absorberá las dictadas con posterioridad.
- c) Las mejoras no son objeto de compensación o absorción.
- d) Ninguna de las anteriores.

17.- En virtud del artículo 4 del Convenio, la empresa se comprometerá durante la vigencia del mismo a:

- a) Mantener la plantilla fija existente en la empresa.
- b) Este artículo no establece ningún compromiso por parte de la empresa.
- c) A aumentar el salario base un 10% cada año.
- d) Ninguna de las anteriores.

18.- Las vacaciones serán de:

- a) Cuantos días desee el trabajador.
- b) 23 días hábiles y se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de septiembre de cada año.
- c) 23 días hábiles y se disfrutarán entre el 1 de enero y el 31 de marzo.
- d) Ninguna de las anteriores.

19.- A petición de los trabajadores/as, las vacaciones se podrán partir en los siguientes períodos:

- a) 17 días a disfrutar siempre entre los meses de julio y septiembre de forma continuada o hasta en dos periodos ; y 6 días a disfrutar de forma continuada durante el resto del año.
- b) 17 días a disfrutar siempre entre los meses de julio y septiembre de forma continuada o hasta en dos periodos; y 6 días a disfrutar de forma continuada durante el resto del año. Si estos 6 días, o parte de ellos, por necesidades de servicio no se hubieran disfrutado antes del 31 de Diciembre, se autorizará el disfrute antes del 31 de Enero siguiente.
- c) Las vacaciones, en virtud de Convenio, no se podrán partir.
- d) a) y b) son correctas.

20.- El descanso para el bocadillo se considerará, en virtud del Convenio:

- a) Como tiempo efectivo de trabajo.
- b) Como infracción grave.
- c) El Convenio no prevé un descanso para el bocadillo.
- d) No tendrá la consideración de tiempo efectivo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

21.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece principios de actuación de los Poderes Públicos que regulan:

- a) Sólo derechos y deberes de las personas físicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.
- b) Sólo derechos y deberes de las personas jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.
- c) Derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.
- d) Sólo derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas públicas y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

22.- En base al artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando:

- a) Sólo en el acceso al empleo, cuando hay diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo nunca se considerará discriminación.
- b) Siempre que haya diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo se considera discriminación.
- c) El objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante.
- d) Ninguna de las anteriores.

23.- Se considera discriminación directa por razón de sexo:

- a) Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados
- c) La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- d) Ninguna de las anteriores.

24.- Se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, por razón de sexo:

- a) Nunca.
- b) En cualquier caso
- c) Sólo cuando se trate de discriminación directa.
- d) Sólo cuando se trate de discriminación indirecta.

Protección de datos. Principios básicos

25.- Según el principio de *exactitud* relativo al tratamiento de datos personales:

- a) Los datos personales serán exactos y, si fuera necesario, actualizados; se adoptarán todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación los datos personales que sean inexactos con respecto a los fines para los que se tratan.
- b) Los datos personales serán tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado.
- c) Los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados.
- d) Los datos personales serán tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas.

PARTE ESPECIFICA

Protección de datos: reglamento (ue) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la directiva 95/46/ce. Transparencia de la información y modalidades de ejercicio de los derechos del interesado.

26.- Señale la más correcta. Según el Reglamento (UE) 2016/679, el responsable del tratamiento tomará las medidas oportunas para facilitar al interesado toda información indicada en los artículos 13 y 14 del Reglamento de manera:

- a) Concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso.
- b) Transparente, inteligible y de fácil acceso.
- c) Concisa, transparente e inteligible.
- d) Transparente e inteligible.

27.- Según el Reglamento (UE) 2016/679, el interesado tendrá derecho a recibir los datos personales que le incumban, que haya facilitado a un responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin que lo impida el responsable al que se los hubiera facilitado, cuando:

- a) El tratamiento esté basado en el consentimiento con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra a), o el artículo 9, apartado 2, letra a), o en un contrato con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra b).
- b) El tratamiento se efectúe por medios automatizados.
- c) a) y b) son correctas.
- d) Ninguna es correcta.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Servicios de prevención. Delegados de prevención. Comité de seguridad y salud.

28.- En virtud de la Ley 31/1995, a efectos de terminar el número de Delegados de prevención, se tendrá en cuenta:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
- c) a) y b) son correctas.
- d) Ninguna de las anteriores.

29.- A las empresas que cuenten con entre 101 a 500 trabajadores le corresponderán:

- a) 3 Delegados de prevención.
- b) 4 Delegados de Prevención.
- c) 5 Delegados de Prevención.
- d) 8 Delegados de Prevención.

30.- Señale cuál es la definición del Comité de Seguridad y Salud que recoge la Ley 31/1995:

- a) Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en todo tipo de materias.
- b) Es el órgano colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- c) Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

31.- En virtud de la Ley 31/1995, el Comité de Seguridad y Salud, en el ejercicio de sus competencias, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Todas las anteriores son correctas.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El registro retributivo. La auditoría retributiva.

32.- Señale la más correcta. En virtud del Real Decreto 902/2020:

- a) Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, sin incluir el personal directivo y los altos cargos.
- b) Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- c) Solo algunas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- d) Solo algunas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, sin incluir el personal directivo y los altos cargos.

33.- Señale cuál de las siguientes opciones no se corresponde con uno de los aspectos que debe incluir el registro retributivo:

- a) Los valores medios de los salarios, desagregados por sexo y conforme al art. 28.2 del ET.
- b) Los complementos salariales, desagregados por sexo y conforme al art. 28.2 ET.
- c) La distribución de la jornada, desagregado por sexo y conforme al art. 28.2 ET
- d) Las percepciones extrasalariales, desagregadas por sexo y conforme al art. 28.2 ET.

34.- Señale cuál de las siguientes es una afirmación falsa sobre las normas generales del registro retributivo.

- a) El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
- b) La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.
- c) El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los

elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

d) En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro de las personas trabajadoras queda excluido.

35.- De conformidad con el art. 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas que elaboren un plan de igualdad:

- a) Deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.
- b) Podrán incluir en el mismo una auditoría retributiva.
- c) Deberán incluir en el mismo un plan de prevención de riesgos laborales.
- d) Podrán incluir en el mismo un plan de prevención de riesgos laborales.

36.- La auditoría retributiva, en virtud del RD 902/2020, implica:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- b) Realización de un informe sobre las medidas preventivas empleadas en la empresa.
- c) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
- d) a) y c) son correctas.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad y contenido de los planes de igualdad, vigencia, seguimiento evaluación y revisión de los planes de igualdad.

37.- El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad:

- a) Será determinado por las partes negociadoras, y podrá ser de la duración total que se pacte.
- b) Será en todo caso de máximo 2 años.
- c) Será determinado por las partes negociadoras y no podrá ser superior a 4 años.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

38.- El seguimiento y evaluación del plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica, no obstante, se realizará al menos:

- a) Una evaluación intermedia y otra final, cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- b) Una evaluación inicial y otra intermedia, cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- c) Una evaluación inicial y otra final, cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- d) Ninguna de las anteriores.

Formación: Concepto y objetivos Etapas de un plan de formación. Comunicación con la RTL. Derechos de formación de los trabajadores. formación bonificada: requisitos.

39.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de:

- a) 1 hora de formación semanal.
- b) 20 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 30 años.
- c) 20 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 5 años.
- d) Ninguna de las anteriores.

6. Política de teletrabajo

40.- El control empresarial del teletrabajo deberá realizarse:

- a) Sin limitación alguna.
- b) Guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad y circunstancias personales del trabajador.
- c) La empresa no puede adoptar medidas de vigilancia y control.
- d) La empresa puede aplicar medidas de vigilancia y control, pero no lo puede hacer mediante medios telemáticos.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad. Procesos de estabilización del empleo temporal.

41.- En los procesos de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre quedarán incluidas:

- a) Las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en

las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

b) Las plazas de naturaleza temporal que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

c) Las plazas de naturaleza temporal que, estén dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

d) Las plazas de naturaleza temporal que, no estén de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

42.- Las ofertas de empleo público que articulen los nuevos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales:

a) Antes del 1 de junio de 2022.

b) Antes del 20 de junio de 2022.

c) Antes del 1 de marzo de 2022.

d) No hay una fecha límite fijada para ello.

43.- Señale la más correcta. La articulación de los procesos selectivos garantizará el cumplimiento de:

a) El principio de igualdad, mérito y capacidad.

b) El principio de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

c) El principio de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

d) El principio de libre concurrencia, igualdad y publicidad.

Convenio colectivo CCVM condiciones generales, retribuciones, jornada permisos licencias y excedencias condiciones sociales y profesionales. Régimen disciplinario.

44.- El trabajador, percibirá en concepto de natalidad o adopción:

- a) 100€ en total.
- b) 200€ por hijo.
- c) 50€ por hijo.
- d) El trabajador no tiene derecho a ningún premio por natalidad.

45.- Las infracciones leves se sancionarán mediante:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
- d) Ninguna de las anteriores.

Control de presencias. Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Conocimiento y manejo de programas informáticos de control de presencia.

46.- En virtud del RDL 8/2019, la empresa garantizará:

- a) 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 la flexibilidad horaria.
- b) El registro diario de jornada que deberá incluir sólo el horario concreto de inicio de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- c) El registro diario de jornada que deberá incluir sólo el horario concreto de finalización de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- d) Ninguna de las anteriores.

47.- La empresa conservará los registros diarios de jornada durante:

- a) 4 años.
- b) 10 años.
- c) La empresa no puede conservarlos más de un año.
- d) Ninguna de las anteriores.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Igualdad y conciliación. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Distintivo empresarial en materia de igualdad.

48.- Con respecto de la transparencia en la implantación del plan de igualdad:

- a) Sólo se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
- b) Se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos
- c) Sólo se garantizará el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos
- d) Ninguna de las anteriores.

49.- Con carácter previo a la constitución de los planes de igualdad, se elaborará un diagnóstico negociado. Señale cuál de las siguientes opciones no se corresponde con una de las materias que debe contener:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Retribuciones.
- d) Todas las anteriores son correctas.

Compliance. Concepto de CMS. Contenido de la política compliance. Estructuras orgánicas. Responsable de cumplimiento función compliance. Objeto y alcance de la auditoria.

50.- El concepto de compliance se base principalmente en:

- a) Asegurar que una empresa o entidad desarrolle su actividad de acuerdo a las leyes, reglamentos, normas y prácticas éticas que se aplican a su sector e industria.
- b) El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- c) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- d) Ninguna de las anteriores.

PREGUNTAS RESERVA PARTE GENERAL

R1.- Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- a) En todo caso.
- b) En algunas ocasiones, habrá que estar al caso concreto.
- c) Nunca.
- d) Sólo cuando se trate de acoso sexual.

R2.- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual:

- a) Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- d) Ninguna de las anteriores.

PREGUNTAS RESERVA PARTE ESPECIFICA

R3.- La definición de Compliance Management System -CMS- se corresponde con:

- a) Un sistema para la gestión del cumplimiento.
- b) Un sistema para la prevención de riesgos laborales.
- c) Un sistema para la dotación presupuestaria de los puestos de trabajo.
- d) Un sistema para asegurar la igualdad en el empleo.

R4.- Se considera teletrabajo:

- a) Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- b) Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- c) Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- d) Ninguna de las anteriores.