

68. Conforme al Artículo 135. Permuta de la Ley 5/2023 de 7 de Junio de Función Pública de Andalucía, el personal funcionario de carrera podrá permutar el puesto de trabajo al que esté adscrito de forma definitiva y que hubiera sido adjudicado mediante la participación en un proceso de acceso o en un concurso general. ¿ A quien corresponderá autorizar las permutas que se produzcan entre un funcionario de la ATRIAN y otro de la Consejería competente en Salud?

- a) A la persona titular de la Consejería afectada, y requerirá el informe previo de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.
- b) a la Dirección General competente en materia de Función Pública, , y requerirá el informe previo de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.
- c) A la Consejería competente en materia de Función Pública
- d) A la Dirección General competente en materia de Función Pública

69. Conforme al Artículo 136. Atribución temporal de funciones de la Ley 5/2023 de 7 de Junio de Función Pública de Andalucía, NO es cierto que:

- a) Por necesidades del servicio o funcionales debidamente motivadas y por el tiempo indispensable, la persona que ostente la Viceconsejería u órgano equivalente en el caso de las agencias, o persona en quien aquella delegue, podrá asignar temporalmente al personal funcionario funciones propias de su cuerpo Cuando no estén asignadas específicamente a puestos de trabajo o Cuando no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal funcionario que desempeña los puestos que las tienen asignadas, por volumen de trabajo, por razones coyunturales u otras debidamente motivadas.
- b) Durante la asignación de funciones se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto temporal siempre que sean superiores al puesto de origen
- c) La asignación temporal de funciones no podrá tener una duración superior a seis meses, pudiendo prorrogarse otros seis meses más por resolución motivada, salvo que persista la necesidad, en cuyo caso, y siempre que la persona interesada manifieste expresamente su voluntad de continuar en el desempeño de las funciones asignadas una vez finalizada la prórroga, la duración podrá extenderse mientras persista dicha necesidad.
- d) Cuando sea posible se dará prioridad a la voluntariedad en la asignación de funciones.

70. SEÑALAR LA RESPUESTA FALSA: Conforme a la Ley 5/2023 de 7 de Junio de Función Pública de Andalucía podrán disfrutarse las vacaciones, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, cuando alguna de las siguientes situaciones impida iniciar su disfrute o, una vez iniciado, sobreviniera alguna de ellas:

- a) Maternidad.
- b) Incapacidad.
- c) Riesgo durante la lactancia.
- d) Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento.

71. Conforme a la Ley 5/2023 de 7 de Junio de Función Pública de Andalucía el proceso individual, de cada persona empleada pública, de adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, ya sea a través de la formación planificada o mediante el autodesarrollo, el diálogo, la enseñanza o la experiencia adquirida por otras vías se denomina:

- a) Formación
- b) Aprendizaje
- c) Acreditación de competencias
- d) Desarrollo profesional

72. Conforme a la Ley 5/2023 de 7 de Junio de Función Pública de Andalucía se establece un sistema de tramos en la carrera horizontal. A estos efectos ES CIERTO QUE:

- a) para cada grupo o subgrupo una carrera horizontal articulada en 6 tramos
- b) Para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso a cada tramo se exigirán dos años completos de permanencia, continuados o no
- c) Se tendrá en cuenta como tiempo de permanencia el de servicio activo, así como también el tiempo que se permanezca en las situaciones administrativas que, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico y en esta ley, sea computable a efectos de carrera profesional
- d) El tiempo de servicios prestados por el personal funcionario interino en el mismo grupo o subgrupo en el que adquiera la condición de personal funcionario de carrera o como personal laboral, es computable a efectos del reconocimiento de los correspondientes tramos de carrera horizontal.

DERECHO ADMINISTRATIVO

98. Según la Ley 6/2006, ¿en el procedimiento de elaboración de los reglamentos, cuál de los siguientes trámites resulta obligatorio?

- a) la MAIN, donde se recoja y unifique la información sobre su justificación, oportunidad y necesidad, y se realice una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación
- b) El trámite de audiencia cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, durante un plazo razonable y no inferior a quince días hábiles
- c) Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía
- d) Todas son correctas

99. Respecto a la iniciativa legislativa, regulada en la Ley 6/2006, es cierto que:

- a) El procedimiento de elaboración de los proyectos de ley se iniciará en la Consejería competente mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto de ley que irá acompañado por la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN)
- b) El procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley se iniciará en la Consejería competente mediante la elaboración del correspondiente proyecto que irá acompañado por la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN)
- c) En todo caso, deberá acompañarse un informe sobre el impacto por razón de género
- d) Deben ser informados por la Secretaría General correspondiente

100. Conforme al artículo 77.3 bis. Cuando el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad

- a) Al interesado
- b) a la persona a quien se impute la situación discriminatoria
- c) a la administración
- d) al órgano instructor

El Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la JA y el impulso de la actividad económica en Andalucía, prevé un régimen sancionador que regula las consecuencias de la inexactitud, falsedad u omisión de los datos o informaciones incorporados a las declaraciones responsables y comunicaciones, todo ello sin perjuicio de otros regímenes establecidos por la normativa sectorial. A estos efectos conteste a las siguientes preguntas:

101. Conforme al Artículo 45 del Decreto ley 3/2024 tendrán la consideración de infracciones leves:

- a) La falta de firma por personal técnico competente de los proyectos que la requieran o la emisión de certificación por entidad colaboradora de certificación de proyectos sin dicha firma preceptiva.
- b) La obstaculización del ejercicio de las funciones de comprobación y control por parte de las personas o entidades sujetas a ellas o entidad colaboradora de certificación.
- c) La falta de colaboración con la AP autonómica en el ejercicio por esta de las funciones de comprobación y control reguladas en este Decreto-ley.
- d) El incumplimiento doloso de los requisitos, obligaciones o prohibiciones aplicables a la actividad o proyecto.

102. Conforme al Artículo 46 del Decreto ley 3/2024 tendrán la consideración de infracciones graves:

- a) La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter no esencial, en cualquier manifestación, incluida la relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos, y/o dato contenido en la declaración responsable o comunicación aportada por las personas y entidades interesadas o certificada por entidad colaboradora de certificación.
- b) El incumplimiento de los requerimientos específicos o de las medidas cautelares que formule la autoridad competente dentro del plazo concedido al efecto, siempre que se produzca por primera vez.
- c) La falta de subsanación de las deficiencias detectadas en comprobaciones, controles y revisiones reglamentarias en el plazo señalado en el acta correspondiente o la falta de acreditación de tal subsanación ante los órganos competentes, siempre que dichas deficiencias no constituyan infracción grave o muy grave.
- d) La expedición de certificados, informes o actas cuyo contenido no se ajuste a la realidad de los hechos.

SEGURIDAD SOCIAL

223. En relación a los Gastos de locomoción del trabajador que se desplaza fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto. Respecto de esta clase de gastos, en los gastos originados por la utilización de medios de transporte público, cuya cuantía se justifica mediante factura o documento equivalente, el importe de los mismos esta excluido de la base de cotización. Si no se da el supuesto anterior, sólo está exenta de cotización la cantidad que resulte de computar

- 0,19 € por km. recorrido, condicionado todo ello a que se justifique la realidad del desplazamiento, conforme a la regulación contenida en la legislación fiscal
- 0,20 € por km. recorrido, condicionado todo ello a que se justifique la realidad del desplazamiento, conforme a la regulación contenida en la legislación fiscal
- 0,25 € por km. recorrido, condicionado todo ello a que se justifique la realidad del desplazamiento, conforme a la regulación contenida en la legislación fiscal
- 0,26 € por km. recorrido, condicionado todo ello a que se justifique la realidad del desplazamiento, conforme a la regulación contenida en la legislación fiscal

224. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional:

- consistente en una cotización finalista aplicable exclusivamente al régimen general
- que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- cuya cotización será de 1,1 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,1 puntos porcentuales al trabajador.
- Son correctas b y c

225. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (más conocido como la reforma de las pensiones de 2023), recoge los porcentajes aplicables hasta 2050. Son los siguientes:

- En el año 2024, 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,48 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.
- En el año 2025, 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.
- En el año 2026, 0,95 puntos porcentuales, de los que el 0,80 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.
- En el año 2027, 1 punto porcentual, del que el 0,82 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.

226. Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes

- aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria
- la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud o bien se encuentra hospitalizada
- la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima octava
- Todas son correctas

227. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (más conocido como la reforma de las pensiones de 2023), recoge los porcentajes aplicables hasta 2050. En el año 2024:

- 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,55 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.
- 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.
- 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.
- 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,65 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.

228. En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio

- se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.
- se abonará a cargo de la Empresa los tres primeros días y a cargo de la Seguridad Social desde el día 4º de la baja en el trabajo.
- se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, siendo este a cargo del empresario.
- se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo

229. La Duración máxima de la Incapacidad temporal en periodos de observación es: