



Agència de l'Habitatge
de Catalunya

Test de coneixements 6

Temari: Tècnic – especialitat Recursos Humans i Organització

Primera prova del procés selectiu de la convocatòria dels processos d'estabilització, mitjançant el sistema selectiu de concurs oposició, de personal laboral de l'Agència de l'Habitatge de Catalunya (Resolució TER/4044/2022, de 21 de desembre)

20 de gener de 2024

No obris el quadern fins que t'ho indiqui la persona responsable de l'aula



Generalitat
de Catalunya



- 1. La Llei 13/2009, del 22 de juliol, de l'Agència de l'Habitatge de Catalunya, estableix que la seva naturalesa jurídica és:**
 - a) Entitat de dret privat de la Generalitat amb personalitat jurídica pròpia, plena capacitat d'obrar i patrimoni propi per a assolir els seus objectius.
 - b) Entitat de dret públic de la Generalitat amb personalitat jurídica pròpia, plena capacitat d'obrar i patrimoni propi per a assolir els seus objectius.
 - c) Organisme autònom de la Generalitat amb personalitat jurídica compartida, plena capacitat d'obrar i patrimoni propi per a assolir els seus objectius.
 - d) Ens publico-privat de la Generalitat amb personalitat jurídica independent, plena capacitat per contractar i patrimoni propi per a assolir els seus objectius.

- 2. D'acord amb la Llei 13/2009, del 22 de juliol, de l'Agència de l'Habitatge de Catalunya, els seus òrgans de govern són:**
 - a) El president o presidenta, el Consell d'Administració, i el director o directora.
 - b) El president o presidenta, el gerent, i el director o directora.
 - c) El conseller o consellera, el Consell d'Administració, i el director o directora.
 - d) Cap de les anteriors opcions és correcta.

- 3. D'acord amb la disposició addicional setena la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, respecte a la identificació dels interessats en les notificacions per mitjà d'anuncis i publicacions d'actes administratius, indiqueu la resposta correcta:**
 - a) Quan sigui necessària la publicació d'un acte administratiu que contingui dades personals de l'afectat, se l'ha d'identificar mitjançant quatre xifres numèriques aleatòries del document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent. Quan la publicació es refereixi a una pluralitat d'afectats aquestes xifres aleatòries s'han d'alternar.
 - b) Quan sigui necessària la publicació d'un acte administratiu que contingui dades personals de l'afectat, se l'ha d'identificar mitjançant el seu nom i cognoms, amb l'afegit de quatre xifres numèriques aleatòries del document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent. Quan la publicació es refereixi a una pluralitat d'afectats aquestes xifres aleatòries s'han d'alternar.
 - c) Quan sigui necessària la publicació d'un acte administratiu que contingui dades personals de l'afectat, se l'ha d'identificar amb un codi creat ex professo per a aquell acte i que se li haurà comunicat individualment a cada afectat o, si és el cas, el podran consultar en el seva carpeta del ciutadà.
 - d) Quan sigui necessària la publicació d'un acte administratiu que contingui dades personals de l'afectat, se l'ha d'identificar mitjançant els seus dos cognoms i la inicial del nom; en cap cap es pot publicar el número del document nacional d'identitat, el número d'identitat d'estranger, el passaport o un document equivalent, atès que tenen la consideració de dades personals.



4. D'acord amb la disposició addicional setena la Llei Orgànica 3/2018, respecte a les disposicions específiques aplicables als tractaments dels registres de personal del sector públic, indiqueu la resposta correcta:

- a) Els registres de personal del sector públic no poden contenir dades personals relatives a infraccions i condemnes penals i infraccions i sancions administratives.
- b) Els registres de personal del sector públic poden tractar dades personals relatives a infraccions i condemnes administratives però no infraccions ni sancions penals; les dades s'hauran d'eliminar un cop s'hagi complert amb la sanció.
- c) Els registres de personal del sector públic poden tractar dades personals relatives a infraccions i condemnes administratives i infraccions i sancions penals. En el cas de les segones, només ho podrà fer si el delictes contra l'Administració Pública: prevaricació administrativa, nomenament il·legal, aprofitament per particular d'informació privilegiada, suborn, tràfic d'influències, frau i exaccions il·legals, negociacions i activitats prohibides als funcionaris públics, abús d'autoritat, malversació i enriquiment il·lícit.
- d) Els registres de personal del sector públic poden tractar dades personals relatives a infraccions i condemnes penals i infraccions i sancions administratives, i s'han de limitar a les dades estrictament necessàries per al compliment de les seves finalitats.

5. Quins dels següents tipus de contracte administratiu no està regulat a la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic?

- a) Contracte de concessió de serveis.
- b) Contracte mixt.
- c) Contracte de concertació de serveis i subministraments.
- d) Contracte de serveis.

6. D'acord amb la Llei 9/2017, no són contractes menors:

- a) Els contractes d'obres de valor estimat inferior a 40.000 euros.
- b) Els contractes de subministrament de valor estimat inferior a 15.000 euros.
- c) Els contractes de serveis de valor estimat inferior a 15.000 euros.
- d) Els contractes l'objecte dels quals combina prestacions pròpies de diversos contractes.

7. La classificació pressupostària que mostra l'estructura interna i la forma en què s'organitza l'Administració per al compliment de les seves missions es coneix com a:

- a) Classificació orgànica.
- b) Classificació econòmica.
- c) Classificació per programes.
- d) Classificació funcional.



8. D'acord amb la Llei de finances públiques de Catalunya i les modificacions establertes per la Llei 7/2004, de mesures fiscals i administratives, sobre les normes a les que s'ha d'ajustar el procediment d'elaboració del pressupost de la Generalitat quina de les següents afirmacions és correcta?

- a) Els organismes superiors de la Generalitat i els seus departaments trametran a la persona titular del departament competent en matèria pressupostària, abans de l'1 de maig de cada any, els seus avantprojectes dels estats de despeses.
- b) Els organismes superiors de la Generalitat i els seus departaments trametran a la persona titular del departament competent en matèria pressupostària, abans de l'1 de d'octubre de cada any, els seus avantprojectes de pressupost.
- c) Els organismes superiors de la Generalitat i els seus departaments trametran a la persona titular del departament competent en matèria pressupostària, abans de l'1 de maig de cada any, els seus avantprojectes dels estats dels ingressos.
- d) Els organismes superiors de la Generalitat i els seus departaments trametran a la persona titular del departament competent en matèria pressupostària, abans de l'1 de maig de cada any, els seus projectes de pressupost.

9. D'acord amb el que estableix el Decret Legislatiu 1/1997, quins són els òrgans superiors en matèria de personal?

- a) El conseller competent en matèria de funció pública, la Comissió Tècnica de la Funció Pública, la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal i la Inspecció General dels Serveis de Personal.
- b) El Govern, el conseller competent en matèria de funció pública, la Comissió Tècnica de la Funció Pública, la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal i la Inspecció General dels Serveis de Personal.
- c) La Secretaria General d'Administració i Funció Pública, la Direcció General de Funció Pública, la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal, i la Intervenció General.
- d) La Secretaria General d'Administració i Funció Pública, la Direcció General de Funció Pública, la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal i la Inspecció General dels Serveis de Personal.

10. D'acord amb el que estableix el Decret Legislatiu 1/1997, quin dels següents criteris no s'ha de tenir en compte en la classificació dels llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya?

- a) Titulació.
- b) Especialització.
- c) Eficiència.
- d) Responsabilitat.



11. A partir de quin moment les modificacions de les relacions de llocs de treball dels Departaments i Organismes Autònoms de la Generalitat de Catalunya tindran validesa i produiran efectes administratius i econòmics, de conformitat amb la normativa aplicable?

- a) A partir del primer dia hàbil del mes següent a la seva aprovació pel Govern, en tot cas.
- b) A partir del primer dia hàbil del mes següent a la seva aprovació pel Govern, llevat que l'acord corresponent disposi altra cosa.
- c) A partir del dia següent a la seva aprovació pel Govern, llevat que l'acord corresponent disposi altra cosa.
- d) A partir del dia següent a la seva aprovació pel Govern, en tot cas.

12. Quina és la diferència entre la relació de llocs de treball i la plantilla de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya?

- a) La plantilla de personal inclou el personal laboral i eventual i la relació de llocs de treball no els inclou.
- b) La relació de llocs de treball inclou el personal laboral i eventual i la plantilla de personal no els inclou.
- c) La plantilla de personal és formada per les places que figuren dotades en els pressupostos i la relació de llocs de treball és formada per la totalitat de places creades en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, hagin estat o no pressupostades.
- d) La relació de llocs de treball és formada per les places que figuren dotades en els pressupostos i la plantilla de personal és formada per la totalitat de places creades en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, hagin estat o no pressupostades.

13. El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP) no s'aplica directament, excepte si així ho disposa la seva legislació específica, a:

- a) Personal funcionari de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- b) Les administracions de les comunitats autònomes que tenen normativa de funció pública pròpia.
- c) Els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques.
- d) El TREBEP pel seu caràcter de normativa bàsica és d'aplicació a tot el personal amb vincle funcional que percebi les seves retribucions a càrrec de pressupostos públics.

14. D'acord amb el que estableix l'article 8 del TREBEP, no són empleats públics:

- a) Els funcionaris interins.
- b) El personal eventual.
- c) El personal laboral temporal contractat per a un programa.
- d) Els alts càrrecs.



15. D'acord amb l'article 7 del TREBEP, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix per:

- a) Exclusivament per la legislació laboral.
- b) Per la l'Estatut del Treballadors i pels convenis col·lectius.
- c) Exclusivament pel TREBEP.
- d) A més de per la legislació laboral i per les altres normes aplicables convencionalment, pels preceptes del TREBEP que així ho disposin.

16. L'article 11 del TREBEP defineix el personal laboral com:

- a) Aquell que en, en virtut d'una resolució administrativa de nomenament, en les modalitats de fix, per temps indefinit o temporal, presta serveis retribuïts per les administracions públiques.
- b) Aquell que en, en virtut de contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal que preveu la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les administracions públiques.
- c) Aquell que ocupa llocs de la Relació de Llocs de Treball de personal funcionari que estan oberts a personal amb vincle laboral.
- d) Aquell que ha estat traspassat d'empreses públiques i que manté el vincle laboral mentre es tramita la funcionarització de la plaça que ocupen.

17. El dret a la inamovibilitat, reconegut al TREBEP, es refereix:

- a) Al lloc de treball que ocupen els empleats públics.
- b) Al lloc de treball que ocupen els funcionaris de carrera i el personal laboral fix.
- c) A la condició de funcionari de carrera.
- d) A la condició d'empleat públic.

18. D'acord amb el TREBEP, quin dels següents és un dret dels empleats públics?

- a) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'antiguitat, mèrits acadèmics i laborals, i capacitat provada.
- b) A participar en la definició dels objectius de la unitat on presti els seus serveis i a ser informat periòdicament pels seus superiors del grau d'assoliment d'aquests objectius.
- c) A la discriminació positiva per raó d'origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, discapacitat, edat o qualsevol altra factor potencial de discriminació, fins a assolir els percentatges de representació que fixa la normativa específica per a cada cas.
- d) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.



19. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del TREBEP han de regular la carrera professional aplicable als funcionaris de carrera que, entre d'altres, poden consistir en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

- a) Carrera vertical, promoció interna vertical, promoció interna horitzontal.
- b) Carrera horitzontal, promoció interna.
- c) Carrera horitzontal, carrera vertical, promoció interna vertical, promoció interna horitzontal.
- d) Ascens per promoció interna, mobilitat horitzontal.

20. D'acord amb el que estableix el TREBEP per a l'avaluació de l'acompliment, indica quina d'aquestes afirmacions és incorrecta:

- a) L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.
- b) Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar en tot cas a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.
- c) El resultat de l'avaluació ha de tenir efectes, exclusivament, en la percepció de les retribucions complementàries, sense que pugui tenir cap afectació en la carrera professional dels funcionaris.
- d) La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs queda vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que determini cada Administració pública, donant audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.

21. Respecte a la determinació de les quanties i dels increments dels empleats públics, el TREBEP estableix que:

- a) Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, s'han de reflectir per a cada exercici pressupostari en la llei de pressupostos corresponent.
- b) Les quanties de les retribucions dels funcionaris i del personal laboral s'han d'aprovar per decret de l'administració d'adscripció abans d'incorporar-ho en l'avantprojecte de pressupostos corresponent.
- c) Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris són les que s'estableixen en les lleis de pressupostos anuals. Les quanties de les retribucions del personal laboral són el resultat de la negociació col·lectiva, amb l'únic límit del percentatge d'increment de massa salarial que permetin les lleis de pressupostos aplicat sobre les retribucions actualitzades amb l'IPC a final de cada exercici pressupostari.
- d) Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, en cap cas poden ser superiors a l'IPC acumulat a final de cada exercici pressupostari.



22. El TREBEP permet la deducció de retribucions per la part de la jornada que no s'hagi treballat?

- a) Sí, però només en cas de vaga, i sense que afecti el règim respectiu de les seves prestacions socials.
- b) Sí, però sempre com a conseqüència d'una sanció disciplinària.
- c) Sí, es pot fer una deducció proporcional d'havers per la part de jornada que no s'hagi dut a terme, sense que tingui caràcter sancionador.
- d) No, en cap cas.

23. D'acord amb l'article 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET), són fonts de la relació laboral que regulen els drets i obligacions:

- a) Les disposició legals i reglamentàries de l'Estat i les comunitats autònomes, els convenis col·lectius sectorials i d'empresa, la voluntat entre les parts recollida en el contracte, i els usos i costums locals i professionals.
- b) Les disposició legals i reglamentàries de l'Estat i les comunitats autònomes, els convenis col·lectius, la voluntat entre les parts recollida en el contracte, i els usos i costums professionals.
- c) Les disposició legals i reglamentàries de l'Estat, els convenis col·lectius, la voluntat entre les parts recollida en el contracte, i els usos i costums locals i professionals.
- d) Les disposició legals i reglamentàries de l'Estat, les instruccions de compliment obligatori de la Seguretat Social i els convenis col·lectius.

24. D'acord amb el que estableix l'ET, indiqueu quina de les següents afirmacions és correcta:

- a) L'empresari està obligat a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels quinze dies següents a la seva concertació i en els termes que es determinin per reglament, el contingut dels contractes de treball que subscrigui o les seves pròrrogues, tant si s'han de formalitzar per escrit com si no.
- b) L'empresari ha de lliurar la còpia bàsica, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals l'han de signar a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.
- c) L'empresari està obligat a comunicar als representants legals dels treballadors, en el termini dels quinze dies següents a la seva concertació el contingut dels contractes de treball que subscrigui o les seves pròrrogues, tant si s'han de formalitzar per escrit com si no.
- d) L'empresari ha de lliurar la còpia bàsica, en un termini no superior a quinze dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals l'han de signar a l'efecte d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

25. D'acord amb el que estableix l'ET, les persones treballadores majors d'edat i contractades a temps parcial:

- a) No poden fer hores extraordinàries, excepte per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- b) No poden fer hores extraordinàries, en cap cas.
- c) Només poden fer hores extraordinàries si amb aquestes no superen les hores que corresponen a una jornada completa.
- d) Només poden fer hores extraordinàries si les compensen amb temps de descans extra.



26. Respecte a la regulació de les hores extraordinàries que fa l'ET per al personal laboral, indiqueu quina afirmació és certa:

- a) Mitjançant conveni col·lectiu s'ha d'optar entre pagar les hores extraordinàries o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït. En cas d'abonar-les, el preu de l'hora extraordinària en cap cas no pot ser inferior al preu equivalent a una hora i mitja ordinària.
- b) El nombre d'hores extraordinàries realitzades no pot ser superior a vuitanta l'any, llevat que el conveni col·lectiu autoritzi un nombre superior.
- c) El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta l'any. No computen a aquests efectes les realitzades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, ni les que hagin estat compensades mitjançant descans en els quatre mesos següents a la seva realització.
- d) El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta l'any quan siguin imposades per l'empresari. Les hores extraordinàries que es fan amb el consentiment del treballador no computen per a aquest límit.

27. D'acord amb l'ET, en el supòsit de suspensió del contracte per incapacitat temporal, una vegada produïda l'extinció d'aquesta situació amb la declaració d'incapacitat permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a qualsevol feina o gran invalidesa:

- a) Si, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador ha de ser previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, fins que l'òrgan de qualificació resolgui que ja no hi ha opció de millora que permeti la reincorporació.
- b) Si, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador ha de ser previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar de la data de la resolució per la qual es va declarar la incapacitat permanent.
- c) S'extingeix el contracte, en tots els casos.
- d) S'extingeix el contracte si la incapacitat temporal ha estat motivada per contingències comunes. En cas d'haver-se produït per contingències professionals, la suspensió amb reserva de lloc es mantindrà fins que no hi hagi resolució definitiva de l'òrgan de qualificació.

28. D'acord amb l'ET, és causa justa perquè el treballador pugui sol·licitar l'extinció del contracte:

- a) Les modificacions substancials en les condicions de treball, en tots els casos.
- b) L'abonament del salari passat el dia 10 del mes següent a la seva meritació, durant tres mesos seguits o quatre mensualitats en el període de sis mesos.
- c) Acreditar una oferta de treball més beneficiosa en el mateix sector productiu.
- d) Qualsevol incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari, llevat dels supòsits de força major.



29. D'acord amb l'ET, són modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten a: (Indiqueu l'opció incorrecta)

- a) Horari i distribució del temps de treball.
- b) Sistema de treball i rendiment.
- c) Torns de teletreball.
- d) Funcions, si excedeixen els límits que es determinen per a la mobilitat funcional.

30. D'acord amb el Decret 28/1986, de 30 de gener, de Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

- a) L'accés als cossos i escales o a les categories laborals de la Generalitat es fa per convocatòria pública pels sistemes concurs general, concurs específic i lliure designació, d'acord amb l'oferta d'ocupació pública.
- b) L'accés als cossos i escales o a les categories laborals de la Generalitat es fa per convocatòria pública pels sistemes d'oposició, concurs-oposició o concurs, d'acord amb l'oferta d'ocupació pública.
- c) L'accés als cossos i escales de personal funcionari de la Generalitat es fa per convocatòria pública pels sistemes d'oposició, concurs-oposició o concurs, d'acord amb l'oferta d'ocupació pública. La selecció de personal laboral es dur a terme mitjançant convocatòria pública a ATRI pels sistemes de lliure nomenament, lliure designació i promoció interna.
- d) L'accés als cossos i escales o a les categories laborals de la Generalitat es fa per convocatòria pública pels sistemes d'oposició, concurs-oposició o concurs, d'acord amb la taxa de reposició anual que es recull a la normativa pressupostària i prèvia promoció interna.

31. D'acord amb el Decret 389/1996, de 2 de desembre, pel qual es regula l'accés dels ciutadans dels estats membres de la Unió Europea a la funció pública de l'Administració de la Generalitat, indica quina és la resposta incorrecta:

- a) Els ciutadans dels estats membres de la Unió Europea poden accedir als llocs de treball de personal funcionari i laboral pertanyents als cossos, escales, classes, categories o especialitats de la funció pública de l'Administració de la Generalitat amb funcions investigadores, docents i sanitàries de caràcter assistencial.
- b) Els ciutadans dels estats membres de la Unió Europea poden accedir a aquells llocs que pertanyin a sectors de la funció pública als quals, en virtut del dret comunitari, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, d'acord amb el que determinin les relacions de llocs de treball.
- c) Els ciutadans dels estats europeus de l'espai Schengen poden accedir als llocs de treball de personal funcionari i laboral dels cossos de forces i seguretat estatals i autonòmics que estiguin relacionats amb la custòdia i supervisió de les fronteres comunitàries.
- d) Els llocs de treball que comportin l'exercici de potestats públiques o la responsabilitat en la salvaguarda dels interessos de l'Estat, de la Generalitat o de les Administracions públiques es reserven als ciutadans espanyols.

32. Quan un ciutadà membre de la UE ocupa un lloc de treball en la funció pública a Catalunya, la seva família tindrà dret a residir a Espanya?

- a) Té dret a inscriure com a residents al seu cònjuge i als seus fills, si en té.
- b) No té cap dret reconegut per aquest motiu.
- c) Exclusivament el cònjuge o parella de fet, els fills i els seus pares si els té a càrrec.
- d) Podrà inscriure com a resident a la seva parella encara que no s'hagi registrat com a



parella de fet al seu país.

33. Els llocs reservats a lliure nomenament:

- a) Són llocs de treball en règim permanent.
- b) Són substitucions.
- c) Són llocs considerats de confiança o assessors.
- d) Són per a personal no qualificat.

34. Quins són els sistemes de provisió de llocs de treball reservats a funcionaris?

- a) Els sistemes de concurs o de lliure designació.
- b) Els sistemes d'oposició, concurs-oposició o concurs.
- c) Els sistemes concurs o d'oposició.
- d) Els sistemes d'oposició o concurs-oposició.

35. Quina consideració retributiva tenen les pagues extraordinàries?

- a) Tenen la consideració de gratificacions extraordinàries.
- b) Són retribucions bàsiques.
- c) Són retribucions complementàries.
- d) Són retribucions normatives.

36. Segons l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'especial dificultat tècnica exigible per al desenvolupament de determinats llocs de treball és remunerada per:

- a) Les retribucions bàsiques.
- b) Les retribucions complementàries.
- c) Les retribucions extraordinàries.
- d) L'antiguitat.

37. Quin complement retributiu remunera el nivell del lloc de treball que es desenvolupa?

- a) Sou.
- b) Complement de destinació.
- c) Complement específic.
- d) Complement de productivitat variable.

38. Quina de les següents condicions particulars no remunera el complement específic?

- a) Especial dificultat tècnica.
- b) Responsabilitat.
- c) Dedicació.
- d) El nivell del lloc que es desenvolupa.



39. D'acord amb el que estableix l'article 2 del Decret 138/2008, de 8 de Juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, aquest Decret és d'aplicació a: (indica la resposta incorrecta)

- a) Al personal que presta serveis a entitats autònomes de caràcter administratiu, comercial i financer.
- b) Als alts càrrecs de l'Administració.
- c) Al personal que presta serveis a entitats de dret públic sotmeses al dret privat.
- d) Al personal que presta serveis a entitats gestores de la Seguretat Social.

40. Segons el Decret 138/2008, respecte a la durada de les comissions de serveis, indiqueu la resposta incorrecta:

- a) Les comissions de servei amb dret a indemnització, llevat de casos excepcionals, no poden tenir una durada superior a un mes, o a tres mesos si s'han de dur a terme en territori estranger.
- b) Les comissions de servei amb dret a indemnització, llevat de casos excepcionals, no poden tenir una durada superior a un mes, o a tres mesos si s'han de dur a terme fora de Catalunya.
- c) Les comissions de servei amb la consideració de residència habitual no pot excedir els sis mesos, llevat que l'òrgan competent la prorrogui per tres mesos, com a màxim.
- d) En les comissions de servei amb la consideració de residència habitual, la durada total del període inicial i de la pròrroga no pot excedir, en cap cas, els nou mesos.

41. L'article 26 de la Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023, estableix les normes d'absorció dels complements personals transitoris. Indiqueu quina de les següents normes és falsa:

- a) De l'increment general de retribucions que s'apliqui durant aquest exercici pressupostari, només es pot absorbir el 25% corresponent a les retribucions complementàries.
- b) El complement personal transitori absorbeix el 100% de qualsevol altra millora retributiva, incloses les millores derivades de canvis de llocs de treball.
- c) En el cas que el canvi de lloc de treball determini una minva de les retribucions, es manté el complement personal transitori, al qual s'ha d'imputar qualsevol millora retributiva.
- d) Els triennis, les gratificacions per serveis extraordinaris i el complement de productivitat no compten a l'efecte de l'absorció del complement personal transitori.

42. D'acord amb la Llei 2/2023, les retribucions bàsiques i complementàries que s'acreditin amb caràcter fix i periodicitat mensual:

- a) Excepte el mes d'inici i de finalització del vincle laboral, sempre s'han de fer efectives per mensualitats completes, i d'acord amb la situació dels funcionaris referida al dia 1 del mes que correspongui.
- b) Amb caràcter general es faran efectives per mensualitats, excepte quan hi hagi un canvi de lloc que tingui diferent nivell retributiu, en aquest cas es liquidarà per dies.
- c) Amb caràcter general es faran efectives per mensualitats, excepte quan hi hagi un canvi de Departament, en aquest cas cada Departament retribuirà la part proporcional al temps efectiu de prestació de serveis.
- d) Amb caràcter general s'han de fer efectives per mensualitats completes, i d'acord amb la situació dels funcionaris referida al primer dia hàbil del mes que correspongui. Amb les excepcions taxades que es recullen a l'article 27.1.a) de la mateixa Llei.



43. Les pagues extraordinàries del personal funcionari meriten:

- a) Opció a: 1R. PAGA EXTRAORDINÀRIA DE JUNY:
període des de l'1 de gener fins al 30 de juny de l'any natural.
2N. PAGA EXTRAORDINÀRIA DE DESEMBRE:
període des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre de l'any natural.
- b) Opció b: 1R. PAGA EXTRAORDINÀRIA D'ESTIU:
període des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de l'any natural.
2N. PAGA EXTRAORDINÀRIA DE NADAL:
període des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de l'any natural.
- c) Opció c: 1R. PAGA EXTRAORDINÀRIA DE JUNY:
període des de l'1 de desembre fins al 31 de maig immediatament anterior.
2N. PAGA EXTRAORDINÀRIA DE DESEMBRE:
període des de l'1 de juny fins al 30 de novembre immediatament anterior.
- d) Opció d: 1R. PAGA EXTRAORDINÀRIA D'ESTIU:
període des del l'1 de febrer fins al 31 de juliol de l'any natural.
2N. PAGA EXTRAORDINÀRIA DE NADAL:
període des de l'1 d'agost fins al 31 de de gener immediatament posterior.

44. D'acord amb la Llei 2/2023, la massa salarial del personal laboral està integrada pel conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials meridades per aquest personal l'any 2022. Se n'exceptuen: (Indiqueu l'opció incorrecta)

- a) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- b) Les retribucions complementàries.
- c) Les indemnitzacions per trasllats, suspensions i acomiadaments.
- d) Les indemnitzacions per despeses efectuades pel treballador.

45. D'acord amb la Llei 2/2023, per a la determinació o modificació de retribucions del personal laboral, directiu i laboral d'alta direcció:

- a) Cal l'informe favorable de la Intervenció delegada del Departament d'adscripció que certifiqui que no es supera el límit de massa salarial.
- b) Cal l'informe positiu del departament competent en matèria de finances públiques, amb caràcter previ a l'adopció de l'acord o a la determinació o modificació per mitjà d'un contracte individual.
- c) Cal l'informe no vinculant del departament competent en matèria de funció pública i de la Intervenció General. Si l'informe és desfavorable, el màxim òrgan de govern de l'entitat ha d'aprovar les noves retribucions amb caràcter previ a l'adopció de l'acord o a la determinació o modificació per mitjà d'un contracte individual.
- d) Cal l'informe favorable conjunt del departament competent en matèria de funció pública i del departament competent en matèria de finances públiques, amb caràcter previ a l'adopció de l'acord o a la determinació o modificació per mitjà d'un contracte individual.



46. D'acord amb la normativa aplicable en matèria de funció pública de la Generalitat de Catalunya, es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar d'acord amb la següent regulació:

- a) Per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
- b) Per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és compatible amb l'autorització de compatibilitat.
- c) Per a atendre un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
- d) Per a atendre un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de sis mesos. Aquest permís és compatible amb l'autorització de compatibilitat.

47. En les proves d'accés a la condició de funcionari de carrera, les persones aspirants que tinguin reconeguda una discapacitat igual o superior al 33% que volen optar per accedir a la funció pública: (Indiqueu l'opció incorrecta)

- a) Poden fer-ho per la via de reserva i, en aquest cas, un cop superat el procés de selecció, opten, en primer lloc, a obtenir plaça per aquesta via de reserva, amb el dret a escollir la plaça abans que la resta de persones aspirants del seu torn de participació (promoció interna o lliure accés).
- b) Si no obtenen plaça per la via de reserva, opten a la resta de places generals en les mateixes condicions que les altres persones aspirants que hagin superat el concurs oposició, i s'integren al seu torn ocupant l'ordre que els correspongui en funció de puntuació total obtinguda.
- c) Les persones aspirants amb una discapacitat igual o superior al 33% estan exemptes del pagament de la taxa d'inscripció a la convocatòria del procés de selecció només quan participen per la via de reserva.
- d) En el procés de selecció, les persones que participen per la via de reserva hi consten identificades amb un codi identificador de tràmit (ID).

48. Quina de les següents afirmacions forma part del règim jurídic aplicable a l'excedència voluntària per violència de gènere del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya?

- a) El període d'excedència no computa als efectes de reconeixement de triennis.
- b) Comporta la reserva del mateix lloc de treball durant tres anys.
- c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis però no pas als efectes de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
- d) S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.



49. El procediment per identificar i graduar els riscos laborals rep el nom de:

- a) Avaluació de riscos.
- b) Planificació de l'activitat preventiva.
- c) Pla d'autoprotecció.
- d) Pla de prevenció.

50. L'empresari haurà de complir, amb caràcter obligatori:

- a) La dotació d'uns equips de treball no segurs.
- b) La realització d'un Pla de prevenció de riscos laborals, i en concret, l'avaluació dels riscos laborals i la planificació de les activitats i de les mesures de prevenció; en aquest context, és fonamental que l'empresa constitueixi una estructura organitzativa específica en matèria de prevenció, que té com a peça fonamental la creació d'un servei de prevenció.
- c) La coordinació de les activitats de prevenció sense participació de les empreses.
- d) La disposició de mesures d'emergència i d'actuació ineficaç quan es produeixi un risc greu i imminent.

51. En els casos d'assetjament cal tenir en compte un conjunt de principis, entre els quals no s'inclou:

- a) Principi de lleialtat institucional.
- b) Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) Principi de transparència.
- d) Principi de voluntarietat.

52. Segons la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, quin dels següents no és un dels mitjans per identificar-la?

- a) Informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Denúncia on consti una declaració jurada d'un ciutadà.
- c) Informe mèdic o psicològic del centre sanitari.
- d) Informe dels serveis socials d'atenció primària.

53. Quin és el termini per presentar un recurs contenciós administratiu contra la resolució d'un recurs d'alçada?

- a) 1 mes.
- b) 2 mesos.
- c) 3 mesos.
- d) 10 dies.

54. Si es presenta un recurs potestatiu de reposició un cop transcorregut el termini per interposar-lo:

- a) Es podrà tramitar, sempre que es dedueixi el seu caràcter vertader.
- b) No s'admetrà a tràmit.
- c) Es podrà tramitar si el recurrent l'ha qualificat erròniament.
- d) Es podrà tramitar si el recurrent no l'ha qualificat.



55. Quan parlem de documents administratius, què és el certificat?

- a) El certificat és un document expedit per un funcionari públic competent o per una persona autoritzada legalment que dona fe d'un fet, del contingut d'un document o de les circumstàncies que consten en arxius, registres, llibres d'actes, etc.
- b) El certificat és un document expedit per un organisme oficial o per una persona autoritzada legalment que dona fe d'un fet, del contingut d'un document o de les circumstàncies que consten en arxius, registres, llibres d'actes, etc.
- c) El certificat és un document expedit per un organisme oficial a instància de part, que dona fe d'un fet, del contingut d'un document o de les circumstàncies que consten en arxius, registres, llibres d'actes, etc.
- d) El certificat és un document expedit per una persona, que pot ser menor d'edat i autoritzada per un funcionari públic que dona fe d'un fet, del contingut d'un document o de les circumstàncies que consten en arxius, registres, llibres d'actes, etc.

56. I l'ofici:

- a) És el document de comunicació interpersonal, de contingut divers, que l'Administració utilitza per comunicar a altres òrgans de l'Administració o bé als ciutadans temes no relacionats amb la tramitació administrativa ni amb el procediment administratiu.
- b) És la comunicació escrita monotemàtica que emet l'Administració i mitjançant la qual notifica de manera oficial qüestions relacionades amb la tramitació d'un procediment administratiu.
- c) És un document per mitjà del qual es demana la presència d'una persona en un lloc, una data i una hora determinats a fi de realitzar un tràmit administratiu.
- d) És un document per mitjà del qual es demana a una persona que es presenti/comparegui en un lloc, en una data i a una hora determinats per participar en una reunió.

57. Quan en un document administratiu coordinem la forma masculina i la femenina d'una paraula (per exemple: directores i directors) amb la conjunció "i":

- a) Sempre hem de posar la forma femenina davant.
- b) Sempre hem de posar la forma masculina davant perquè respon a la tradició administrativa.
- c) És recomanable anar alternant l'ordre al llarg del text.
- d) És indiferent quina forma posem primer, però cal mantenir l'ordre triat al llarg del text per evitar confondre a qui ho ha de llegir.

58. Les comunicacions internes entre persones de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que requereixen constància fefaent del tràmit es duen a terme mitjançant la plataforma de comunicacions electròniques anomenada:

- a) Correu electrònic.
- b) e-Valisa (valisa electrònica).
- c) PICA (plataforma d'integració i col·laboració administrativa).
- d) e-Notum (notificacions electròniques).



59. Les notificacions electròniques s'entenen rebutjades quan:

- a) Hagin transcorregut quinze dies naturals des de la posada a disposició de la notificació sense que s'accedeixi al seu contingut.
- b) Hagin transcorregut quinze dies hàbils des de la posada a disposició de la notificació sense que s'accedeixi al seu contingut.
- c) Hagin transcorregut deu dies naturals des de la posada a disposició de la notificació sense que s'accedeixi al seu contingut.
- d) Hagin transcorregut deu dies hàbils des de la posada a disposició de la notificació sense que s'accedeixi al seu contingut.

60. Quina és la diferència entre certificat digital i signatura electrònica?

- a) La signatura electrònica és el conjunt de dades en forma electrònica que poden ser utilitzades com a mitjà d'identificació de la persona signant. Un certificat electrònic és un document signat electrònicament per un prestador de serveis de certificació que verifica la signatura i confirma la identitat de la persona.
- b) Són sinònims i que es poden utilitzar indistintament.
- c) Són sinònims, amb la diferència que la signatura electrònica únicament la utilitzen les persones físiques, i el certificat digital, únicament les persones jurídiques.
- d) El certificat digital no permet identificar la persona, i la signatura electrònica, sí.



PREGUNTES DE RESERVA

1. Quina de les següents afirmacions relatives a les excedències és correcta?

- a) L'excedència voluntària per incompatibilitats dona dret a reserva de lloc de treball.
- b) Es poden acumular dos períodes d'excedència.
- c) Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat.
- d) Si no se sol·licita el reingrés en el termini de tres mesos a partir del finiment de la causa que dona lloc a l'excedència familiar, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

2. L'oferta d'ocupació pública:

- a) Inclou les necessitats de personal, sense assignació pressupostària, que s'han de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou accés.
- b) Comporta l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per a les places compromeses i fins a un 15% addicional.
- c) S'aprovarà anualment pels òrgans de govern de les administracions públiques i s'ha de publicar al Diari oficial corresponent.
- d) L'oferta d'ocupació s'ha d'executar, en tot cas, dintre del termini improrrogable de dos anys.

3. En relació amb el còmput de terminis en el Registre electrònic general de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, indica quina de les següents normes és incorrecta:

- a) Només ha de permetre presentar documents cada dia hàbil de l'any durant les vint-i-quatre hores.
- b) Els documents presentats el dia inhàbil es reputeu anteriors, segons el mateix ordre, als presentats el primer dia hàbil posterior.
- c) Els documents es consideren presentats per l'ordre d'hora efectiva en què es van presentar el dia inhàbil.
- d) La presentació en un dia inhàbil s'entén efectuada la primera hora del primer dia hàbil següent llevat que una norma permeti expressament la recepció en dia inhàbil.

4. Què és EACAT?

- a) L'extranet de les administracions catalanes.
- b) L'intranet dels ens locals de Catalunya.
- c) L'espai on les administracions catalanes poden publicar informació d'interès per als ciutadans/anes.
- d) L'extranet dels ens locals de Catalunya.

5. El dret de les persones físiques a la protecció de dades personals, té la qualificació constitucional de:

- a) Principi rector.
- b) Llibertat pública.
- c) Dret fonamental.
- d) Valor fonamental de l'ordenament jurídic.

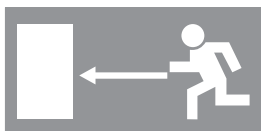
6. Quin és el termini d'interposició del recurs contenciós administratiu en el cas de declaració prèvia de lesivitat de l'acte administratiu?

- a) Dos mesos a comptar des de l'endemà de la data de la declaració de lesivitat.
- b) Deu dies a comptar des de l'endemà de la data de la declaració de lesivitat.
- c) Vint dies a comptar des de l'endemà de la data de la declaració de lesivitat.
- d) Tres mesos a comptar des de l'endemà de la data de la declaració de lesivitat.

Què cal fer en cas d'emergència?

Si estàs fora de l'aula, segueix els recorreguts d'evacuació senyalitzats, que et conduiran a la sortida d'emergència més propera i segueix les instruccions del personal organitzador de la prova.

Direcció cap
a la sortida
d'emergència



Sortida
d'emergència



Si estàs dins de l'aula, agafa el teu DNI i la bossa amb les teves pertinences, deixa la prova sobre la taula i **segueix les indicacions del personal** organitzador de la prova.