



CONVOCATORIA DE LA OFERTA DE EMPLEO DE PERSONAL FIJO 2024

INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL, E.P.E.

1 PLAZA DE TÉCNICO PERFIL RECURSOS HUMANOS

Madrid, a 9 de noviembre de 2024

CONOCIMIENTOS GENERALES

- 1 Señale la respuesta correcta, el ICO:
 - a) Es una entidad pública empresarial de las previstas en Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.
 - b) Tiene naturaleza jurídica de entidad de crédito.
 - c) Tiene la consideración de Agencia Financiera del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.
 - d) Todas las respuestas son correctas

- 2 Son fines del ICO:
 - a) El sostenimiento y la promoción de las actividades económicas que contribuyan al crecimiento y a la mejora de la distribución de la riqueza nacional y, en especial, de aquellas que por su trascendencia social, cultural, innovadora o ecológica, merezcan su fomento.
 - b) Tomar participaciones directas en empresas no financieras
 - c) Prestar medios económicos a cualesquiera entidades públicas o privadas en materias que no tienen por qué estar relacionadas con los fines que persigue el Instituto de Crédito Oficial.
 - d) Todas son correctas.

- 3 Conforme al Estatuto Básico del Empleado Público son empleados públicos
 - a) Quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.
 - b) Exclusivamente los funcionarios de carrera.
 - c) El personal en activo y el personal en excedencia
 - d) Exclusivamente los funcionarios de carrera y funcionarios interinos.

- 4 El ICO, a diferencia de otras entidades de crédito en España:
 - a) Ofrece créditos exclusivamente a grandes empresas, mientras que las entidades privadas orientan su actividad a la concesión de financiación para pymes y familias.
 - b) Trata de impulsar el crecimiento de las empresas y dinamizar la transición ecológica y digital de la economía
 - c) No está sometido a la regulación emitida por el Banco de España, ya que es una entidad pública.
 - d) Debido a su gran tamaño tiene un alcance muy superior al resto de las entidades de crédito de España.

- 5 ¿Cuál de las siguientes instituciones europeas es un banco de desarrollo o banco público de fomento similar al ICO?
 - a) Bpifrance, Francia
 - b) KfW, Alemania
 - c) Cassa Depositi e Prestiti, Italia
 - d) Todas las respuestas son correctas

- 6 La estrategia del ICO 2022-2027 está basada entre otros ejes estratégicos, en:
 - a) Crecimiento empresarial.
 - b) Transformación digital.
 - c) Gobernanza Corporativa.
 - d) Todas las respuestas son correctas

- 7** El eje estratégico que consiste en promover la transición ecológica y la sostenibilidad medioambiental, social y de gobernanza (ESG) del Tejido Empresarial, se materializa entre otras, en los siguientes planes de actuación:
- Fomentar el Emprendimiento Sostenible
 - La Financiación Digitalización Empresarial
 - La Gestión de Fondos del Estado
 - Impulsar la Financiación del Sector Audiovisual
- 8** Según el artículo 3 del Código Ético y de Conducta del ICO, entre los deberes de los consejeros del ICO, estarán el deber de:
- Lealtad y secreto
 - Abstención en situaciones de conflicto de interés
 - Prohibición de utilizar el nombre de la entidad
 - Todas las respuestas son correctas
- 9** Los sujetos obligados, según el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, serán, entre otras:
- Las entidades de crédito
 - Las empresas de servicios de inversión
 - Las sociedades de garantía recíproca
 - Todas las respuestas son correctas
- 10** Señale la respuesta correcta:
- El ICO está sometido al control de la Intervención General de la Administración del Estado y al del Tribunal de Cuentas.
 - La contabilidad del ICO se adecuará a la normativa de entidades de crédito que le sea de aplicación.
 - Corresponde al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa el control de eficacia del ICO, al objeto de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y la adecuada utilización de los recursos asignados.
 - Todas las respuestas son correctas.
- 11** El Tribunal de Cuentas fiscalizará, en particular:
- Los contratos celebrados por la Administración del Estado y las demás Entidades del sector público en los casos en que así esté establecido o que considere conveniente el Tribunal.
 - La situación y las variaciones del patrimonio del Estado y demás Entidades del sector público.
 - Los créditos extraordinarios y suplementarios, así como las incorporaciones, ampliaciones, transferencias y demás modificaciones de los créditos presupuestarios iniciales.
 - Todas las respuestas son correctas
- 12** El objetivo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene por objeto:
- Garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
 - Respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.
 - Las respuestas a y b son correctas
 - Las respuestas a y b son incorrectas

- 13** La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación se aplicará en los siguientes ámbitos:
- Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
 - Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
 - Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
 - Todas las respuestas son correctas
- 14** El ODS 3 Salud y bienestar:
- Pretende mejorar la salud y el bienestar de la población para reducir la mortalidad y el número de enfermedades.
 - Busca acabar con el hambre, promover alimentos sanos y nutritivos para toda la población e impulsar la agricultura sostenible.
 - Pretende impulsar un uso sostenible de los recursos naturales, como el agua, los alimentos, la electricidad o los desechos, a través de la reducción, el reciclado y la reutilización de estos por parte de las empresas y el consumo responsable por parte de la población.
 - Pretende proteger el medioambiente, principalmente las tierras, los bosques y las montañas e impulsar una mayor protección de la flora y fauna.
- 15** ¿Cuál de los siguientes principios no está entre los señalados por UNEP-FI: Principios de la Banca responsable?
- Trabajar de manera responsable con sus clientes y sus consumidores para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas que generen prosperidad compartida para las generaciones actuales y futuras.
 - Consultar, participar y asociarse de manera proactiva y responsable con las partes interesadas relevantes para lograr los objetivos de la sociedad.
 - Contribuir activamente en la obtención del máximo beneficio económico para los propietarios de las entidades bancarias.
 - Revisar periódicamente la implementación individual y colectiva de estos Principios y ser transparentes y responsables de sus impactos positivos y negativos y de su contribución a los objetivos de la sociedad.
- 16** Son instituciones de la UE según el artículo 13 del Tratado de la UE:
- El Parlamento Europeo
 - El Consejo Europeo
 - Banco Central Europeo
 - Todas las respuestas son correctas
- 17** La línea ICO-Verde:
- Dispondrá de 22.000 millones de euros para financiar proyectos a empresas privadas y públicas y hogares con el objetivo de apoyar la transición verde. Estos préstamos se podrán destinar, entre otras finalidades, al desarrollo de proyectos de transporte sostenible, eficiencia energética, energías renovables, descarbonización de la industria, gestión del agua, economía circular y adaptación al cambio climático.
 - Está dotada con 8.150 millones de euros para financiar el crecimiento y resiliencia de las empresas, especialmente las pymes.
 - Dispondrá de 4.000 millones de euros para la financiación de proyectos dirigidos a incrementar el parque de vivienda en alquiler social o a precio asequible, así como a mejorar el parque de vivienda social ya existente.
 - Todas son correctas

- 18** Los objetivos de El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia son:
- a) La modernización de la economía española.
 - b) La recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID.
 - c) Responder a los retos de la próxima década y avanzar hacia una España verde, digital, inclusiva, con mayor cohesión social, territorial y sin brechas de género.
 - d) Todas las respuestas son correctas
- 19** La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se aplicará al Sector Público que comprende:
- a) La Administración General del Estado.
 - b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
 - c) Las Entidades que integran la Administración Local y el sector público institucional.
 - d) Todas las respuestas son correctas.
- 20** Las Administraciones Públicas deberán respetar en su actuación y relaciones los siguientes principios, señale la respuesta correcta
- a) Servicio efectivo a los ciudadanos.
 - b) Buena fe, confianza legítima y lealtad institucional.
 - c) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.
 - d) Todas las respuestas son correctas.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

- 21** ¿Cuál es la característica principal del período de prueba en un contrato de trabajo?
- a) Durante el período de prueba, el trabajador puede exigir un aumento de salario.
 - b) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
 - c) El período de prueba debe durar un mínimo de seis meses, independientemente del tipo de contrato.
 - d) Durante el período de prueba el trabajador no tiene derecho a cotizar a la seguridad social.
- 22** Conforme al Convenio Colectivo del ICO, en relación al periodo de prueba:
- a) La situación de incapacidad que pueda afectar al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.
 - b) La situación de incapacidad que pueda afectar al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.
 - c) En caso de incapacidad del trabajador, el Instituto no podrá proceder a la resolución del contrato.
 - d) El personal de nuevo ingreso deberá superar un periodo de prueba, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.
- 23** ¿Cuál de las siguientes es una causa justificada para un despido disciplinario según la legislación laboral española?
- a) El retraso habitual e injustificado en el cumplimiento de sus funciones.
 - b) La decisión unilateral del empleador sin causa justificada.
 - c) La solicitud de vacaciones fuera del plazo habitual.
 - d) El mal clima laboral generado por los compañeros de trabajo.

- 24** De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), es causa de extinción del contrato laboral:
- a) La fuerza mayor temporal.
 - b) El cierre legal de la empresa.
 - c) La privación de libertad del trabajador acordada durante la instrucción de un proceso penal en curso, como medida previa a la sentencia.
 - d) La dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- 25** ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre las horas extraordinarias es correcta según la legislación laboral?
- a) Las horas extraordinarias siempre deben compensarse con días libres.
 - b) El trabajador no puede realizar más de 100 horas extraordinarias al año.
 - c) Las horas extraordinarias deben ser voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
 - d) Las horas extraordinarias no tienen que ser remuneradas si el contrato es temporal.
- 26** De acuerdo a lo establecido en el VI Convenio Colectivo del ICO
- a) Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada.
 - b) Las horas extraordinarias son aquellas que realicen los trabajadores por exceso de su jornada diaria.
 - c) Requieren autorización previa expresa del Instituto.
 - d) La a y la c son correctas.
- 27** ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre el descanso semanal y las fiestas laborales es correcta?
- a) El trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido.
 - b) Las fiestas laborales deben ser compensadas con días libres adicionales si coinciden con el descanso semanal.
 - c) El descanso semanal puede ser reducido a un solo día si el contrato lo especifica.
 - d) El número de fiestas laborales anuales no puede exceder de 20 días al año.
- 28** ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación con la adaptación de la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral?
- a) La adaptación de la jornada solo es posible para trabajadores con hijos menores de 3 años.
 - b) La persona trabajadora puede solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, siempre que sea razonable y proporcionada en relación con sus necesidades y con las necesidades organizativas de la empresa.
 - c) El empleador está obligado a aceptar cualquier solicitud de adaptación de jornada sin excepciones.
 - d) La adaptación de la jornada implica obligatoriamente una reducción de la jornada y del salario.

- 29** De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en cuanto a las vacaciones anuales:
- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a quince días naturales.
 - El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
 - En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute de vacaciones corresponda y su decisión será recurrible por procedimiento sumario y preferente.
 - No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador salvo por la comisión de faltas muy graves.
- 30** De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en cuanto al régimen de las excedencias:
- La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto y no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de la antigüedad.
 - El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
 - El trabajador en excedencia voluntaria tiene derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - La excedencia forzosa es causa de extinción del contrato de trabajo.
- 31** El VI Convenio Colectivo del ICO, reconoce las siguientes excedencias:
- Excedencia voluntaria y forzosa.
 - Excedencia voluntaria, forzosa y por incompatibilidad.
 - Excedencia forzosa, especial y voluntaria.
 - Excedencia voluntaria, forzosa y por cuidado de familiares.
- 32** ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación con la composición de los comités de empresa?
- Los comités de empresa solo pueden formarse en empresas con más de 250 trabajadores.
 - Los comités de empresa están formados exclusivamente por representantes de la dirección.
 - El número de miembros del comité de empresa depende del tamaño de la plantilla, con un mínimo de 5 representantes en empresas de entre 50 y 100 trabajadores.
 - Los comités de empresa están obligados a renovarse cada dos años, independientemente del tamaño de la empresa.
- 33** ¿Cuál de las siguientes es una competencia del comité de empresa según la legislación laboral española?
- Determinar el salario de los empleados
 - Aprobar el presupuesto de la empresa
 - Supervisar el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo
 - Contratar y despedir personal

- 34** El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea de trabajadores, salvo en los siguientes casos:
- a) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - b) Si la reunión tiene lugar fuera de las horas de trabajo.
 - c) Si hubiera riesgo de que se produzcan daños o altercados.
 - d) El empresario no está obligado a facilitar el centro de trabajo.
- 35** ¿Quiénes están legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa o ámbito inferior en representación de los trabajadores?
- a) Únicamente el comité de empresa.
 - b) Solamente los delegados de personal.
 - c) El comité de empresa o los delegados de personal.
 - d) Cualquier trabajador de la empresa.
- 36** ¿Cuál es una de las principales funciones de la comisión paritaria en el marco de la negociación colectiva?
- a) Imponer sanciones a los empleados que incumplen el convenio
 - b) Resolver discrepancias e interpretar los convenios colectivos
 - c) Fijar los salarios de los directivos de la empresa
 - d) Negociar directamente con los sindicatos los términos de los contratos individuales
- 37** Conforme al VI Convenio Colectivo del ICO, su comisión paritaria estará formada por:
- a) Los mismos miembros que componen la Comisión de Asuntos Sociales y el Comité de Seguridad y Salud.
 - b) No está regulado, se fija en el reglamento de funcionamiento de la misma.
 - c) Tres representantes del Instituto y otros tres por parte de los trabajadores
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
- 38** De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en cuanto a la negociación colectiva:
- a) Los convenios colectivos no tienen que formalizarse por escrito obligatoriamente, pero siempre han de registrarse ante la autoridad laboral.
 - b) Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.
 - c) El convenio entrará en vigor en la fecha en que la autoridad laboral competente lo autorice.
 - d) Si la autoridad laboral estimase que un convenio pudiera contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, puede resolver de oficio la retirada de las cláusulas correspondientes.
- 39** ¿Cómo se clasifican las faltas en el régimen de disciplina en el trabajo según el VI Convenio Colectivo del ICO?
- a) Faltas leves, graves y muy graves
 - b) Faltas menores, medianas y severas
 - c) Faltas puntuales, sistemáticas y continuadas
 - d) Faltas simples, complejas y extremas

- 40** De acuerdo con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en cuanto al ejercicio de la potestad disciplinaria:
- a) El régimen disciplinario del personal laboral de la Administración Pública se regirá, en lo no previsto en el Estatuto Básico del empleado público, por la legislación laboral.
 - b) Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en responsabilidad, determinada en un grado menor en la resolución sancionadora que corrija a éstos.
 - c) Incurrirán en responsabilidad, en todo caso, los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves.
 - d) Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria muy grave incurrirán en responsabilidad cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
- 41** ¿Cuál de las siguientes opciones describe correctamente el concepto y naturaleza jurídica del salario:
- a) Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
 - b) La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena.
 - c) Un bono adicional que el empleador otorga al trabajador según su rendimiento.
 - d) Un monto que el trabajador paga al empleador como parte del contrato de trabajo.
- 42** Conforme a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, ¿cuál de los siguientes conceptos NO tiene la consideración de rendimiento del trabajo en especie?
- a) Las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa.
 - b) Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad.
 - c) Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
 - d) La entrega de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa.
- 43** ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta respecto a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social?
- a) La acción protectora solo cubre situaciones de desempleo y jubilación.
 - b) Las prestaciones económicas son siempre de carácter contributivo
 - c) La asistencia sanitaria es una prestación exclusiva para trabajadores en activo.
 - d) El sistema incluye tanto prestaciones económicas como prestaciones de servicios sociales.

- 44** ¿Cuál de las siguientes opciones describe correctamente la diferencia entre un accidente de trabajo y una enfermedad profesional?
- Un accidente de trabajo ocurre exclusivamente fuera del horario laboral, mientras que la enfermedad profesional siempre se manifiesta inmediatamente después de la exposición a un riesgo.
 - Un accidente de trabajo es cualquier lesión que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, mientras que la enfermedad profesional es el resultado de una exposición del trabajador a elementos o sustancias durante su jornada laboral.
 - Un accidente de trabajo es una lesión que ocurre fuera de las instalaciones de la empresa, mientras que la enfermedad profesional es una lesión que se manifiesta durante el trabajo.
 - Un accidente de trabajo y una enfermedad profesional son términos sinónimos que describen cualquier daño físico relacionado con el trabajo.
- 45** De acuerdo con lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), NO 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 interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras se reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y se esté impedida para el trabajo.
 - La gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.
 - La interrupción del embarazo debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 46** De acuerdo con lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), el derecho al subsidio por Incapacidad Temporal se extinguirá (indique la opción NO válida):
- Por el transcurso del plazo máximo de trescientos sesenta y cinco días naturales desde la baja médica.
 - Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
 - Por el reconocimiento de la pensión de jubilación.
 - Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social.
- 47** Según el artículo 33 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ¿qué organismo debe emitir informe favorable para la determinación o modificación de las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario de las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos y entes público?
- El Ministerio de Hacienda y Función Pública.
 - La Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.
 - El Consejo de Ministros.
 - La Intervención General de la Administración del estado.

- 48** De acuerdo con lo previsto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, la masa salarial del personal laboral del sector público:
- Está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el ejercicio 2023 y siguientes.
 - Podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto para el personal funcionario, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación referidos en la norma.
 - Está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, incluyendo las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
 - Está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, incluyendo las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- 49** Según la Ley de Presupuestos Generales de Estado para 2023, ¿cómo se calcula la tasa de reposición de efectivos para las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales?
- Se aplica una tasa fija del 100% para todos los sectores.
 - Se aplica una tasa del 120% para sectores prioritarios y del 110% para los demás sectores.
 - Se calcula libremente sin restricciones para estas entidades.
 - Se aplica una tasa del 50% para todos los sectores.
- 50** De acuerdo con la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en cuanto a la determinación de la tasa de reposición de efectivos de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales, no computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:
- Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
 - Las plazas derivadas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera.
 - Las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.
 - Las plazas cuyo titular hubiese cesado por declaración de excedencia sin reserva de puesto.
- 51** ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre los órganos de selección en la Administración Pública es correcta?
- Son órganos unipersonales designados por la autoridad competente.
 - Son órganos colegiados cuya función es llevar a cabo la selección de los candidatos.
 - Están compuestos principalmente por representantes sindicales.
 - Su función principal es negociar las condiciones laborales de los candidatos seleccionados.
- 52** De acuerdo con la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en cuanto al acceso al empleo público de las personas con discapacidad, no podrán formar parte de los órganos de selección:
- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.
 - El personal funcionario que desempeñe puestos para los que se le haya seleccionado mediante el sistema de libre designación.
 - El personal funcionario que desempeñe sus funciones a tiempo parcial.
 - El personal funcionario de cuerpos o escalas adscritos al subgrupo C2.

- 53** ¿Cuál es la indemnización por extinción de los contratos mercantiles y de alta dirección por desistimiento del empresario en el sector público estatal?
- 45 días por año de servicio.
 - 33 días por año de servicio.
 - 20 días por año de servicio.
 - 7 días por año de servicio
- 54** ¿Quién ejerce el control de legalidad de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal antes de su formalización?
- Se someterán al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico al organismo que ejerce el control de la entidad del sector público.
 - El Tribunal de Cuentas.
 - La Junta Consultiva de Contratación Pública del estado.
 - Los accionistas de la entidad del sector público.
- 55** De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en cuanto a las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal:
- Se clasifican en básicas, complementarias, es especie y en contribuciones a seguros colectivos.
 - Las retribuciones complementarias comprenderán un complemento de puesto y un complemento variable.
 - Las retribuciones complementarias comprenderán un complemento de puesto y un complemento variable en función de objetivos que no pueda superar el 50 por ciento del complemento específico asignado a los Directores Generales en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado de cada ejercicio.
 - Las retribuciones básicas serán las establecidas expresamente en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado de cada ejercicio.
- 56** Según la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ¿cuáles de las siguientes actividades NO están exceptuadas del régimen de incompatibilidades?
- La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.
 - La colaboración y la asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.
 - El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios, de carácter temporal y retribuido.
 - La participación en Tribunales calificadoros de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- 57** ¿Qué es la ISO 45001?
- Una norma internacional para sistemas de gestión de calidad.
 - Un estándar internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - Una certificación obligatoria para todas las empresas.
 - Una guía para la gestión de recursos humanos.

- 58** La Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo del ICO:
- a) Entró en vigor el 19 de septiembre de 2023, fecha de su aprobación por la Dirección (Comité de Operaciones)
 - b) Se encuentra pendiente de proceso de consulta pública previa a su aprobación.
 - c) Entró en vigor el 1 de enero de 2024, y fue aprobada por Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa a propuesta de la Dirección del ICO.
 - d) Entró en vigor el 19 de septiembre de 2023, y fue aprobada por Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa a propuesta de la Dirección del ICO.
- 59** ¿Cuál de las siguientes opciones no es correcta en cuanto al alcance de la Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo del ICO?
- a) Es de aplicación a todos los profesionales del Instituto de Crédito Oficial.
 - b) Es de aplicación a todos los profesionales de Axis.
 - c) Es de aplicación a todos los profesionales de la Fundación ICO.
 - d) Resulta de aplicación a las empresas, excluidos los trabajadores autónomos, que desarrollan actividades en las instalaciones del grupo ICO.
- 60** De acuerdo con la Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo del ICO, una organización saludable es aquella que:
- a) Hace esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la organización y diseño de los puestos de trabajo, los procesos operativos y la estrategia de conciliación, salud y seguridad en el trabajo.
 - b) Anticipa y gestiona el cambio a nuevos trabajos y ocupaciones fruto de la transición ecológica, digital y demográfica.
 - c) Está certificada como tal.
 - d) Tiene una alta eficacia y rendimiento laboral.
- 61** ¿Cuál o cuáles de los siguientes son objetivos generales de la Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo del ICO?:
- a) Conseguir un entorno de trabajo saludable y de bienestar que permita a todos los empleados desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales, promoviendo, para este fin, la participación de sus empleados y la representación de los trabajadores a través de los canales habilitados para ello.
 - b) Aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.
 - c) Establecer los principios de actuación corporativa en gestión de recursos humanos.
 - d) La b y la c.
- 62** ¿Qué tipo de enfoque utiliza la norma ISO45001 para la gestión de riesgos laborales?
- a) Enfoque reactivo
 - b) Enfoque basado en la experiencia
 - c) Enfoque correctivo
 - d) Enfoque preventivo.
- 63** ¿Cómo se define el término “riesgo laboral” en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo?
- a) La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
 - b) El conjunto de medidas adoptadas para prevenir accidentes en el lugar de trabajo.
 - c) La ocurrencia de un accidente durante la jornada laboral.
 - d) El incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador.

- 64** ¿Cuál de los siguientes NO es un principio de la acción preventiva según la Ley de Prevención de Riesgos laborales?
- Evitar los riesgos.
 - Evaluar los riesgos solo cuando se haya producido un accidente laboral.
 - Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.
- 65** Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la formación e información de los trabajadores:
- Es suficiente proporcionar información escrita sobre los riesgos una vez al año.
 - La formación debe impartirse únicamente cuando el trabajador se incorpora a la empresa.
 - Los trabajadores deben costear su propia formación en prevención de riesgos laborales.
 - El empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.
- 66** De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:
- Dará lugar a las responsabilidades civiles por daños y perjuicios que se deriven del procedimiento sancionador.
 - Dará lugar a las responsabilidades penales por daños y perjuicios que se deriven del procedimiento sancionador.
 - Dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.
 - Dará lugar a las responsabilidades mercantiles y a recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social, que se deriven del procedimiento sancionador.
- 67** ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?:
- Se refiere a las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo.
 - Se refiere a la salud mental individual de los trabajadores, y se evalúa en el marco de los reconocimientos médicos anuales.
 - Es el término que se utiliza para referirse a las condiciones de trabajo que afectan a la salud psicológica y mental laboral de los trabajadores negativamente.
 - Son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.
- 68** Los daños a la salud derivados de la exposición a factores de riesgo psicosocial pueden materializarse en:
- Ámbito físico y fisiológico
 - Ámbito cognitivo y emocional
 - Ámbito conductual y social
 - Todas las anteriores
- 69** ¿Qué es la certificación EFR?
- Un modelo de gestión de emergencias y primeros auxilios.
 - Un sistema para garantizar la desconexión digital de los trabajadores.
 - Un modelo internacional de dirección de personas enfocado en la conciliación personal, laboral y familiar.
 - Una certificación exclusiva para centros educativos

- 70** ¿Cuál de los siguientes no es un modelo efr en la actualidad?
- a) Modelo efr para organizaciones profesionales (efr 1000).
 - b) Modelo efr para administraciones públicas (efr 2000).
 - c) Modelo efr para centros educativos (efr 3000).
 - d) Modelo efr para centros sanitarios (efr 4000).
- 71** ¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral según la norma erf I 1000-0 edición 1.3?
- a) Conjunto de actuaciones que una organización profesional pone en marcha, con el objetivo de promover y, si es posible mejorar, la calidad de vida de sus colaboradores y sus familias.
 - b) La eliminación total de las responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo.
 - c) Conjunto de actuaciones que deben poner obligatoriamente en marcha todas las organizaciones públicas.
 - d) Medidas orientadas a teletrabajar un porcentaje de la jornada laboral.
- 72** ¿Cuál es el propósito principal del documento normativo efr 1000-0 edición 1.3 de junio de 2022?
- a) Establecer los requisitos para la certificación.
 - b) Definir los procesos de recursos humanos en empresas familiarmente responsables.
 - c) Conceptualizar términos clave y presentar la arquitectura normativa del modelo efr 1000.
 - d) Evaluar el desempeño de las empresas en materia de conciliación laboral y familiar.
- 73** La certificación “efr”:
- a) Requiere del diseño e implantación de procedimientos y metodologías de trabajo, definidos en la norma efr, que permitirán la definición de un catálogo de medidas en conciliación, objetivos y planes de acción, indicadores, herramientas para el seguimiento y medición del desempeño del modelo, así como acciones formativas y de comunicación.
 - b) Tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional de acuerdo con las Directrices aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
 - c) Su implantación requiere consulta previa a los delegados de prevención de la entidad.
 - d) Forma parte de la “guía de buenas prácticas equilibrio: de la vida profesional, familiar y personal” del Ministerio de Sanidad y Política Social.
- 74** ¿Qué empresas están obligadas a tener un Plan de Igualdad según la normativa vigente?
- a) Todas las empresas, independientemente de su tamaño.
 - b) Empresas con más de 100 trabajadores.
 - c) Empresas con más de 50 trabajadores o cuando así lo establezca el Convenio que sea de aplicación.
 - d) Sólo las empresas públicas.
- 75** Según el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?
- a) Solo se aplica a hombres y mujeres que realizan exactamente el mismo trabajo.
 - b) Se refiere únicamente a empleados del mismo departamento.
 - c) Considera la naturaleza de las funciones, condiciones educativas, profesionales o de formación y otros factores para determinar el valor del trabajo.
 - d) Sólo se aplica en empresas de más de 50 trabajadores.

- 76** De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el diagnóstico de situación en la empresa:
- Tiene carácter obligatorio y es previo a la elaboración y aprobación de los planes de igualdad.
 - Tiene carácter obligatorio y se elaborará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de forma simultánea a la elaboración del Plan.
 - El diagnóstico debe ser objeto de consulta con la representación legal de los trabajadores.
 - La prevención del acoso sexual y por razón de sexo no forma parte del diagnóstico.
- 77** De acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las Administraciones adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto (señale la opción INCORRECTA):
- Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
 - Realizar por sí mismas de forma periódica campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
 - Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
 - Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en la propia ley.
- 78** De acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:
- Las medidas serán objeto de consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.
 - Las medidas serán objeto de consulta con los delegados de prevención de la empresa.
 - Las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.
 - Las medidas serán objeto de consulta en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la entidad.
- 79** Una trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a:
- La suspensión de la relación laboral
 - La extinción del contrato de trabajo.
 - La movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo.
 - Todas las opciones anteriores son correctas.
- 80** La ausencia o faltas de puntualidad al trabajo de una trabajadora víctima de violencia de género, motivada por su situación física o psicológica derivada de dicha violencia, se considera:
- Ausencias injustificadas y pueden ser motivo de despido.
 - Justificadas, pero deben ser compensadas con horas extra.
 - Justificadas y serán remuneradas.
 - Justificadas solo si se presentan informes médicos detallados.