



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

T. 948 420 100 / 010
www.pamplona.es

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
Personal

GIZA BALIABIDEETAKO ALORRA
Langileria

**CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN, MEDIANTE OPOSICIÓN DEL PUESTO DE
ENCARGADO/A DE PERSONAL DE COLEGIOS DE NIVEL C (ANTERIORMENTE
DENOMINADO ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y COMPLEMENTO DE NIVEL C), DEL
ÁREA DE EDUCACIÓN, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EUSKERA**

Primera Prueba (cuestionario tipo test)

PUNTUACIÓN: 60 PUNTOS

75 preguntas + 5 de reserva

TIEMPO: 1 HORA Y 30 MINUTOS (90 MINUTOS)



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

T. 948 420 100 / 010
www.pamplona.es

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
Personal

GIZA BALIABIDEETAKO ALORRA
Langileria



1)	A la vista del elevado número de bajas médicas en el Área de Educación, el Ayuntamiento de Pamplona va a contratar a varios auxiliares de funcionamiento en dos colegios públicos de Pamplona, ¿cuál de las siguientes modalidades de contratación sería la idónea?:
	a) Contrato administrativo de sustitución de personal del servicio.
	b) Contrato laboral de interinidad.
	c) Contrato específico para el Departamento de Educación para atención a nuevas necesidades.
2)	La administración podrá poner fin a un contrato administrativo de forma unilateral por falta de adaptación de la persona contratada...
	a) En cualquier momento de la contratación, previa audiencia al interesado y comunicación a la Comisión de Personal.
	b) En cualquier momento de la contratación, previa audiencia al interesado e informe de la Comisión de Personal.
	c) Únicamente durante el periodo de prueba, previa audiencia al interesado y comunicación a la Comisión de Personal.
3)	El periodo de prueba en el contrato administrativo:
	a) Tendrá una duración de dos meses.
	b) Tendrá una duración de dos meses en los niveles E, D y C, y de 6 meses en los puestos técnicos.
	c) Tendrá una duración de dos meses que, optativamente para la administración podrá ampliarse a 6 en los puestos técnicos.
4)	Un funcionario adscrito a un servicio en el que de forma esporádica se trabaja en domingos, podrá compensar el trabajo en estos días festivos:
	a) Incrementando el precio hora de su trabajo en un 25% sobre el resultado de dividir el sueldo inicial de su nivel por el número de horas de trabajo establecidas para ese ejercicio.
	b) Mediante la concesión de un permiso compensatorio de jornada y media.
	c) Las opciones a) y b) son correctas.
5)	A un trabajador se le reconocen 5.679 días de antigüedad en las administraciones públicas de Navarra, ¿qué porcentaje se aplicará al sueldo de su nivel para retribuirle el grado?:
	a) Un 9%
	b) Un 18%
	c) Un 27%



6)	¿Es posible la contratación en régimen administrativo de un funcionario?	
	a)	Sí, siempre y cuando se encuentre en situación de excedencia voluntaria.
	b)	No, dado que el personal funcionario no cotiza al desempleo.
	c)	Sí, mediante la declaración de dicho personal en la situación de servicios especiales.

7)	Según el artículo 22, del Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, los funcionarios pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones:	
	a)	Servicio activo, excedencia, servicios militares y suspensión.
	b)	Servicio activo, servicios esenciales, servicios especiales y excedencia.
	c)	Servicio activo, servicios especiales, excedencia y suspensión.

8)	Según el artículo 27, del Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas la excedencia especial:	
	a)	Tendrá una duración máxima de 3 años por cada sujeto causante.
	b)	El personal funcionario en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de la plaza que ocupase.
	c)	Todas son correctas.

9)	Según el artículo 2 del Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, ¿a quién NO le será aplicable?	
	a)	A las entidades locales de Navarra.
	b)	A los organismos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.
	c)	A los miembros de la Policía Foral.

10)	Según el artículo 7 del Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, cuál de las siguientes NO es un requisito para ser admitido en las pruebas selectivas:	
	a)	Tener la nacionalidad española.
	b)	Tener al menos 15 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa que se determine.
	c)	Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de solicitudes.

11)	De acuerdo al Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, ¿Cuál de las siguientes NO es una retribución personal básica?:	
	a)	El sueldo inicial del correspondiente nivel.
	b)	La retribución correspondiente al grado.
	c)	El complemento por incompatibilidad.



12)	Según el artículo 24, del Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, los funcionarios se hallarán en situación de servicios especiales:	
	a)	Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquella a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios con carácter fijo en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión.
	b)	Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.
	c)	Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
13)	Según el artículo 3.bis del Decreto Foral 11/2009, ¿qué efecto produce la falta de resolución expresa en plazo sobre una solicitud de permiso?:	
	a)	La solicitud se entiende desestimada por silencio administrativo.
	b)	La solicitud se entiende estimada por silencio administrativo.
	c)	La solicitud queda suspendida hasta resolución expresa.
14)	Decreto Foral 11/2009. El plazo máximo para resolver y notificar los procedimientos administrativos sobre vacaciones, licencias y permisos es de:	
	a)	10 días naturales
	b)	15 días hábiles
	c)	20 días
15)	De acuerdo al Decreto Foral 11/2009, la licencia retribuida por cuidado de hijo menor con cáncer u otra enfermedad grave exige como requisito:	
	a)	Que exista hospitalización de larga duración.
	b)	Que ambos progenitores trabajen.
	c)	Que el menor tenga reconocida una discapacidad.
16)	De acuerdo al Decreto Foral 11/2009, el disfrute a tiempo parcial de la licencia por parto, adopción o acogimiento:	
	a)	Puede realizarse por cualquier porcentaje de reducción de jornada.
	b)	Está permitido realizar horas extraordinarias si lo exige el servicio.
	c)	Es incompatible con el permiso por lactancia y con reducciones de jornada.
17)	Las reducciones de jornada reguladas en el Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, tienen carácter:	
	a)	Obligatorio cuando lo determine la administración.
	b)	Voluntario para el personal empleado público.
	c)	Exclusivo para el personal funcionario con plaza en propiedad.



18)	Un funcionario de una administración pública de Navarra solicita una reducción de jornada de jornada de un octavo por tener a su cuidado a un menor de 12 años. ¿Podrá la administración denegar su solicitud?:
a)	No, dado que se trata de un supuesto de reducción no supeditado a necesidades del servicio.
b)	Sí, podrá denegárselo si las necesidades del servicio exigen la sustitución imprescindible en su plaza.
c)	Sí, podrá denegárselo si queda acreditado que la cónyuge del interesado disfruta de una reducción de jornada por el mismo menor.

19)	Las solicitudes de reducción de jornada al amparo del Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, tendrán una duración mínima de:
a)	3 meses en todo caso.
b)	3 meses, que podrán reducirse por determinadas circunstancias recogidas en el decreto.
c)	6 meses, que podrán reducirse por determinadas circunstancias recogidas en el decreto.

20)	Un oficial de funcionamiento de instalaciones municipales ha solicitado un permiso retribuido, según el Acuerdo Colectivo del personal funcionario del Ayuntamiento de Pamplona, ¿qué normativa sobre licencias y permisos es aplicable?:
a)	El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
b)	El Convenio colectivo del personal del Gobierno de Navarra.
c)	El Decreto Foral 11/2009.

21)	Un auxiliar de funcionamiento de instalaciones municipales te hace una consulta porque duda sobre sus retribuciones durante su IT
a)	Si es personal laboral, no se le retribuirá el 100%.
b)	Durante la duración del hecho causante, percibirá la totalidad del salario.
c)	Si es contingencia común, recibirá el 75% de sus retribuciones.

22)	¿Está establecido algún tipo de permiso retribuido para víctimas de violencia de género en el Acuerdo Colectivo y en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pamplona?
a)	Sólo si la persona es fija.
b)	Sí, permiso retribuido durante el tiempo necesario para realizar gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
c)	No existe ningún permiso especial, tiene que solicitar licencias no retribuidas o excedencias hasta que se normalice su situación.



23)	El artículo 52 del Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Pamplona trata sobre algunos derechos a la formación de la plantilla municipal. Indica qué respuesta es CORRECTA.	
	a)	Las personas que hayan pasado un tiempo en situación de alguna de las modalidades de licencias o permisos para el cuidado, tendrán preferencia para optar a cursos de formación que se desarrollen para trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento con el fin de que no se obstaculice su posibilidad de promoción.
	b)	Las personas que hayan pasado un tiempo en situación de alguna de las modalidades de licencias o permisos para el cuidado, no tendrán preferencia para optar a cursos de formación que se desarrollen para trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.
	c)	Las personas que hayan pasado un tiempo en situación de alguna de las modalidades de licencias o permisos para el cuidado, sólo tendrán preferencia para optar a cursos de formación en euskara.

24)	El Convenio Colectivo recoge las faltas leves, graves y muy graves, pero en el caso de impuntualidades en la jornada laboral:	
	a)	Si no se instruye expediente disciplinario, la persona trabajadora percibirá la totalidad de su salario.
	b)	Si la persona contratada es fija e incumple 5 veces la jornada de trabajo, se le sancionará con una falta grave.
	c)	Las faltas de puntualidad y de asistencia, así como el incumplimiento de la jornada de trabajo llevarán consigo la pérdida de las correspondientes retribuciones, sin necesidad de instrucción de expediente.

25)	¿Qué indica la DISPOSICIÓN TRANSITORIA del Convenio para personal Laboral vigente desde el 1 de enero de 2019?	
	a)	“Siendo la voluntad de esta Corporación el llegar en el tiempo a una equiparación entre el personal laboral con el funcionario, a partir de la firma del presente convenio toda disposición que mejore socialmente al funcionariado municipal se aplicará al personal laboral en el mismo tiempo y forma”.
	b)	“Siendo la voluntad de esta Corporación el llegar en el tiempo a una equiparación entre el personal laboral con el funcionario, a partir de la firma del presente convenio toda disposición que mejore las retribuciones del funcionariado municipal se aplicará al personal laboral en el mismo tiempo y forma”.
	c)	“Esta Corporación entiende que no puede existir una equiparación entre el personal laboral con el funcionario, por lo que se compromete a adoptar las medidas necesarias para la funcionarización de las plazas con régimen jurídico laboral”.

26)	¿Qué jornada laboral (en cómputo anual) recogen el Acuerdo y el Convenio colectivo del Ayuntamiento Pamplona para el turno de mañana o tarde sin trabajo en domingos y festivos?	
	a)	1592 horas.
	b)	1569 horas.
	c)	1554 horas.



27)	Con carácter general, ¿cuál es el número máximo de horas extraordinarias que se estipulan en el Acuerdo y Convenio colectivo del Ayuntamiento Pamplona?:
a)	El número de horas por persona trabajadora no podrá exceder nunca las 60 horas anuales.
b)	El número de horas por persona trabajadora no podrá exceder nunca las 50 horas anuales.
c)	El número de horas por persona trabajadora no podrá exceder nunca las 40 horas anuales.

28)	Según el Real Decreto 132/2010, los centros docentes deben contar con el personal necesario para:
a)	Exclusivamente impartir docencia en el aula.
b)	Garantizar no solo la docencia, sino también el adecuado funcionamiento, mantenimiento y servicios del centro.
c)	Organizar actividades extraescolares fuera del horario lectivo.

29)	En relación con las instalaciones del centro, el Real Decreto 132/2010 implica que el personal no docente debe contribuir a:
a)	La conservación, limpieza y correcto uso de los espacios e instalaciones.
b)	La elaboración del currículo académico.
c)	La evaluación del alumnado.

30)	El cumplimiento de los requisitos mínimos de seguridad, higiene y accesibilidad en los centros educativos supone que:
a)	Solo el profesorado es responsable de su cumplimiento.
b)	No es necesario personal específico para estas funciones.
c)	El centro debe contar con organización y recursos adecuados, lo que incluye personal no docente para asegurar su correcto funcionamiento.

31)	Según el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, indica cuál de las siguientes afirmaciones es FALSA:
a)	Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
b)	Todas las personas con nacionalidad española gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
c)	Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.



32)	Indica qué NO supone el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:	
	a)	El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
	b)	El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la presencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
	c)	Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

33)	En relación con la integración educativa de la Estrategia, ¿qué herramienta específica propone la ETEyCC 2030 para evaluar el impacto de los programas de sensibilización climática en centros escolares?	
	a)	Encuestas de satisfacción del alumnado y profesorado sin vinculación con indicadores de desempeño energético.
	b)	Indicadores de seguimiento vinculados a reducción de consumo energético, participación en actividades y cambios de hábitos sostenibles.
	c)	Solo el registro de asistencia a talleres y charlas.

34)	Según la descripción de competencias del área de Educación del Ayuntamiento de Pamplona, ¿cuál de las siguientes afirmaciones refleja de manera más precisa y completa el alcance de sus funciones?	
	a)	El área de Educación es responsable de la gestión y mantenimiento de colegios públicos y escuelas infantiles, incluyendo conservación de edificios y coordinación del uso fuera del horario escolar; además, supervisa la Escuela de Música Joaquín Maya y la Escuela de Arte Catalina de Oscáriz, pero no interviene en la promoción de programas educativos, apoyo a APYMAS ni colaboración con universidades, ni en la difusión del conocimiento de la ciudad entre la población escolar.
	b)	El área de Educación tiene un rol integral que incluye mantenimiento, conservación y vigilancia de los edificios escolares, coordinación del uso de instalaciones fuera del horario lectivo, desarrollo y promoción de programas educativos para toda la población, apoyo a APYMAS mediante subvenciones y programas específicos, fomento del conocimiento de la ciudad en el alumnado, colaboración con universidades, gestión de la Escuela de Música Joaquín Maya y de la Escuela de Arte Catalina de Oscáriz, así como funciones derivadas del Organismo Autónomo de Escuelas Infantiles de Pamplona.
	c)	El área de Educación es responsable de la totalidad de la gestión educativa de Pamplona, incluyendo la programación de todos los centros públicos, y la supervisión de las actividades formativas extraescolares; también controla todas las subvenciones y actividades de APYMAS, así como la relación con las universidades.



35)	Sobre la estructuración y alcance de los programas educativos municipales, ¿qué afirmación refleja con mayor precisión el enfoque estratégico de la oferta del Ayuntamiento de Pamplona?
a)	Los programas educativos municipales están dirigidos a alumnado de educación primaria e infantil.
b)	La oferta de programas educativos municipales atiende a múltiples ámbitos (arte, lectura, ciencia, TICs, etc.) y está diseñada para complementar la educación formal mediante una diversidad de actividades, recursos y experiencias didácticas.
c)	Los programas educativos municipales son iniciativas sin continuidad anual, centradas en concursos y certámenes, y su realización requiere de coordinación con los centros educativos.

36)	La Carta de Ciudades Educadoras considera que la ciudad es un agente educativo integral. Según los principios y compromisos establecidos en la versión vigente de la Carta, ¿cuál de las siguientes afirmaciones refleja de manera más completa el enfoque que debe adoptar una ciudad educadora?
a)	La ciudad debe garantizar la educación formal en escuelas y centros educativos, asegurando la calidad del currículo académico; los programas no formales y las iniciativas comunitarias quedan fuera del ámbito educativo, y la participación ciudadana o la sostenibilidad ambiental son cuestiones tangenciales a la educación.
b)	La ciudad es un agente educativo multidimensional que integra educación formal, no formal e informal, promueve la igualdad de oportunidades, inclusión social y diversidad cultural, fomenta la participación activa de niños, jóvenes y adultos, incorpora principios de sostenibilidad ambiental y desarrollo urbano responsable, y reconoce la importancia del diálogo intergeneracional, la cooperación comunitaria y la ciudadanía activa como elementos educativos permanentes.
c)	La ciudad se centra principalmente en la gestión de recursos públicos, espacios y equipamientos culturales o deportivos, estableciendo programas educativos cuando la población infantil supera un determinado umbral; la participación comunitaria y la educación no formal se consideran complementarias pero no esenciales.

37)	En el marco de las subvenciones educativas del Ayuntamiento de Pamplona, considerando beneficiarios, finalidades, límites de gasto y obligaciones de justificación, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es CORRECTA?
a)	Las subvenciones están dirigidas principalmente a centros educativos públicos, y aunque algunas convocatorias permiten la participación de asociaciones de familias, su principal objetivo es financiar material docente y bibliotecas, sin obligación estricta de presentar memoria justificativa; los límites de gasto son orientativos y, en la práctica, la compatibilidad con otras ayudas suele concederse de forma general sin necesidad de revisión individualizada.
b)	Centros educativos públicos y APYMAS pueden solicitarlas; cubren material docente, fondos de biblioteca y actividades formativas o extraescolares; cada convocatoria establece límites de gasto, criterios de prioridad y obligación de justificar mediante memoria y facturas, y la compatibilidad con otras ayudas depende de lo indicado en cada convocatoria.
c)	Las subvenciones pueden ser solicitadas por cualquier entidad relacionada con educación, y aunque la finalidad oficial incluye material, bibliotecas y actividades formativas, en la práctica algunos centros utilizan los fondos para proyectos de infraestructura menores; además, la justificación documental es flexible y solo se revisa si se detectan irregularidades, y la compatibilidad con otras ayudas se considera generalmente automática, salvo excepciones puntuales.



38)	Respecto a la ubicación de los centros públicos de primaria en Pamplona, ¿cuál afirmación es más precisa?
a)	La mayoría de los barrios cuenta con un colegio de primaria, y los barrios nuevos no suelen depender de centros cercanos en etapas iniciales hasta que se habilitan nuevas instalaciones.
b)	Todos los barrios tienen al menos un colegio público de primaria; en los barrios de reciente construcción, los centros están completamente dimensionados para cubrir toda la demanda.
c)	Algunos barrios cuentan con más de un centro de primaria, mientras que otros deben compartir plazas con barrios vecinos debido a limitaciones de suelo o de población.

39)	En Pamplona, varios colegios públicos de primaria han incorporado patios renaturalizados con vegetación, elementos de juego natural y zonas de aprendizaje exterior, adaptados a las necesidades pedagógicas y al espacio disponible. Considerando los centros donde se han implantado estos proyectos (entre otros Amaiur, San Jorge o Iturrama), ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe con mayor precisión la planificación y gestión de estos patios?
a)	Todos los patios renaturalizados son idénticos en diseño y elementos y su uso queda limitado al horario lectivo, bajo supervisión del profesorado implicado en el proyecto pedagógico verde.
b)	Los patios renaturalizados son espacios flexibles que combinan vegetación, juego natural y aprendizaje al aire libre; se han implantado en centros como Amaiur, San Jorge o Iturrama, gestionándose mediante la coordinación del Ayuntamiento, los equipos directivos y la comunidad educativa, con posibilidad de adaptaciones según las necesidades de cada centro y uso complementario fuera del horario lectivo.
c)	Los patios renaturalizados sustituyen el asfalto por césped y árboles en todos los centros de primaria, y la planificación y mantenimiento dependen exclusivamente de empresas externas, sin participación del equipo directivo ni del Ayuntamiento.

40)	De los siguientes centros escolares, en qué centro se realizó en el año 2024 el cambio de carpinterías:
a)	Hegoalde
b)	Bernat Etxepare
c)	Amaiur

41)	Indica qué figura NO forma parte de la composición del Consejo de Centro de la Escuela Especial de Música "Joaquín Maya":
a)	El/la Concejal/a delegado/a del Área.
b)	Un Representante del personal de Administración y Servicios.
c)	El/la Secretario/a Técnico/a del Área.



42)	La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 17 sobre “equipos de trabajo y medios de protección” expone lo siguiente, señala la CORRECTA:	
	a)	Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
	b)	Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva e individual o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
	c)	Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

43)	En el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales están descritos los “Principios de la acción preventiva”. ¿Cuál de las siguientes opciones NO es uno de estos principios?:	
	a)	Evitar los riesgos.
	b)	Evaluar los riesgos que se puedan evitar.
	c)	Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

44)	Como encargada/o de colegios y según el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales sabrás que las trabajadoras y los trabajadores tienen la obligación de, señala la INCORRECTA:	
	a)	Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
	b)	Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Servicio de Prevención, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
	c)	Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud e los trabajadores.

45)	El artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales determina el número de delegados de prevención que deben tener las empresas. Señala la CORRECTA:	
	a)	De 1001 a 2000 trabajadores: 5 delegados de prevención.
	b)	De 3001 a 4000 trabajadores 8 delegado de prevención.
	c)	De 4001 en adelante: 9 delegados de prevención.



46)	En el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo se indica cómo deben ser las vías de circulación en los lugares de trabajo. Señala la INCORRECTA:
a)	La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 cm y 1 metro respectivamente.
b)	La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso único con una separación de seguridad suficiente.
c)	Las vías de circulación destinadas a vehículos deberán pasar a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.

47)	Señala la CORRECTA según el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo respecto a las escalas fijas:
a)	La anchura máxima de las escalas fijas será de 40 centímetros y la distancia mínima entre peldaños de 30 centímetros.
b)	En las escalas fijas la distancia entre el frente de los escalones y las paredes más próximas al lado del ascenso será, por lo menos, de 75 centímetros. La distancia mínima entre la parte posterior de los escalones y el objeto fijo más próximo será de 16 centímetros. Habrá un espacio libre de 40 centímetros a ambos lados del eje de la escala si no está provista de jaulas u otros dispositivos equivalentes.
c)	Las escalas fijas que tengan una altura superior a 3 metros dispondrán, al menos a partir de dicha altura, de una protección circundante. Esta medida no será necesaria en conductos, pozos angostos y otras instalaciones que, por su configuración, ya proporcionen dicha protección.

48)	Con respecto a las vías y salidas de evacuación y según el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. ¿Cuál es la opción INCORRECTA?:
a)	Las vías y salidas de evacuación deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad.
b)	El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de evacuación dependerán del uso, de los equipos y de las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en los mismos.
c)	Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán permitidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.



49)	El artículo 1 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención habla de la “Integración de la actividad preventiva en la empresa”. ¿Cuál de las siguientes opciones es la CORRECTA?:	
	a)	La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de una evaluación de riesgos laborales.
	b)	La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
	c)	La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de una auditoría del sistema de prevención.
50)	Señala la INCORRECTA según el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención:	
	a)	El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales
	b)	El plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por el comité de seguridad y salud, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores.
	c)	El plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.
51)	Según el plan de prevención del Ayuntamiento de Pamplona se consideran responsabilidades del personal trabajador todas excepto:	
	a)	Velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.
	b)	Conocer y cumplir toda la normativa, procedimientos e instrucciones que afecten a su trabajo, en particular a las medidas de prevención y protección.
	c)	Colaboración en la actualización del Plan de Autoprotección del edificio donde realiza sus cometidos y participar en los simulacros de evacuación.
52)	Según la legislación, no es competencia y facultad de los Delegados y las Delegadas de Prevención:	
	a)	Realizar la coordinación empresarial con las empresas subcontratadas.
	b)	Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
	c)	Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



53)	¿Qué criterio de los siguientes no es correcto en la elección de escalera manual?	
	a)	La utilización de una escalera de mano como puesto de trabajo en altura deberá limitarse a las circunstancias en que la utilización de otros equipos de trabajo más seguros esté justificada por el bajo nivel de riesgo y por las características de los emplazamientos que no se puedan modificar.
	b)	Sólo se deben utilizar cuando no sean apropiados o prácticos otros equipos de trabajo más seguros y esté evaluado como riesgo bajo.
	c)	El emplazamiento y el tipo de trabajo pueden condicionar la elección del tipo de escalera: por ejemplo, trabajos eléctricos. Para trabajar en tensión se deben utilizar escaleras aisladas.

54)	La utilización segura de las escaleras manuales incluye. Señala la INCORRECTA:	
	a)	El trabajo en escalera, se realizará en el mínimo tiempo imprescindible y, cuando sea necesario, se contará con la ayuda de otro/a trabajador/a (sujeción de la escalera, suministro material, etc.).
	b)	El ascenso, descenso y los trabajos desde escaleras se efectuarán de frente a estas. Las trabajadoras y los trabajadores deberán tener en todo momento un punto de apoyo y de sujeción seguros.
	c)	El cuerpo debe quedar enmarcado en la escalera. No deben subirse los últimos peldaños (se recomienda mínimo 3 escalones libres por encima de los pies, prohibido situarse en el último peldaño).

55)	El protocolo contra el acoso moral y conductas hostiles del Ayuntamiento de Pamplona recoge la definición de acoso moral o psicológico en el trabajo descrita en la Nota Técnica de Prevención 854 (NTP). Indica la opción CORRECTA:	
	a)	"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente aquella desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y personal y supone un riesgo importante para la salud".
	b)	"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente aquella desde una posición de poder (necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".
	c)	"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente aquella desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".



56)	El protocolo contra el acoso moral y conductas hostiles del Ayuntamiento de Pamplona recoge el procedimiento de actuación a llevar a cabo en caso de que alguna persona lo inicie. Los órganos y personas encargadas de aplicar dicho procedimiento son las siguientes excepto:
a)	La comisión de Reubicación.
b)	La comisión de evaluación.
c)	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

57)	El protocolo contra el acoso moral y conductas hostiles del Ayuntamiento de Pamplona recoge el procedimiento de actuación a llevar a cabo. Dicho procedimiento lo podrá iniciar, señala la CORRECTA:
a)	Todo trabajador o toda trabajadora incluido/a en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere afectado o afectada por una situación de acoso psicológico o conductas hostiles o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de este tipo podrá presentar denuncia verbal o escrita, con aportación en ambos casos de indicios suficientes, en el Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Pamplona. Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta.
b)	Todo trabajador o toda trabajadora incluido/a en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere afectado o afectada por una situación de acoso psicológico o conductas hostiles o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de este tipo podrá presentar denuncia verbal o escrita, con aportación en ambos casos de indicios suficientes, en. a comisión de evaluación. Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta.
c)	Todo trabajador o toda trabajadora incluido/a en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere afectado o afectada por una situación de acoso psicológico o conductas hostiles o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de este tipo podrá presentar denuncia verbal o escrita, con aportación en ambos casos de indicios suficientes, en. La comisión de Reubicación. Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta.

58)	El protocolo contra el acoso moral y conductas hostiles del Ayuntamiento de Pamplona indica que se llevará el control y registro de las solicitudes de inicio del procedimiento presentadas y de su resolución con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento de la aplicación de dicho protocolo. En el informe se reflejará también las medidas preventivas relacionadas que se han realizado a lo largo del año. Este informe se presentará a, señala la CORRECTA:
a)	La Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Reubicación.
b)	La Dirección de Recursos Humanos y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
c)	La Dirección de Recursos Humanos y al Comité de Seguridad y Salud.



59)	Un auxiliar de funcionamiento es agredido en su puesto de trabajo por el padre de un alumno del colegio. Según la “Actuación ante conductas hostiles o agresivas externas” del Ayuntamiento de Pamplona, este trabajador contará en todo momento con, señala la INCORRECTA:
a)	Apoyo jurídico y legal: desde la Dirección de Recursos Humanos se prestará la asesoría legal necesaria cuando la persona trabajadora presente denuncia.
b)	Asistencia sanitaria necesaria.
c)	En caso de que sea la persona usuaria quien presente la denuncia, se abrirá expediente informativo interno para conocer las posibles responsabilidades del personal del ayuntamiento en el mismo. Si se concluye que es inocente se le prestará defensa en juicio.

60)	Dos entidades sin ánimo de lucro solicitan el uso de un gimnasio escolar en horario no lectivo: la primera desarrolla una actividad cultural abierta al barrio, y la segunda organiza una actividad formativa vinculada directamente al proyecto educativo del centro, con participación del alumnado. Ambas cumplen requisitos formales y presentan seguro de responsabilidad civil. Según la Norma 3 de utilización de locales e instalaciones escolares municipales, ¿qué criterio debe prevalecer y cuál es el alcance jurídico de la autorización concedida?
a)	Debe aplicarse estrictamente el orden cronológico de entrada en el registro, pues la autorización es un acto reglado y genera un derecho subjetivo pleno a favor del solicitante.
b)	Debe prevalecer la actividad vinculada al proyecto educativo del centro por razón de prioridad material; la autorización es un acto administrativo discrecional condicionado.
c)	Ambas actividades tienen igual rango al ser entidades sin ánimo de lucro; el centro debe repartir el horario equitativamente y la autorización genera un derecho consolidado hasta el fin del curso escolar.

61)	Según la Norma 3, de utilización de locales e instalaciones escolares municipales, en relación con el abono de tasas o precios públicos por el uso de instalaciones escolares municipales:
a)	El pago es obligatorio en todos los casos, salvo que la entidad solicitante sea una asociación sin ánimo de lucro inscrita en el registro municipal.
b)	El pago puede ser exigible incluso a entidades sin ánimo de lucro, salvo que concurran expresamente los supuestos de exención o bonificación previstos y exista autorización municipal que lo reconozca.
c)	El pago solo procede cuando la actividad tenga carácter lucrativo o implique cobro de entrada a los asistentes.

62)	Según las tarifas y condiciones del anexo de la Norma 3 (utilización de locales e instalaciones escolares), ¿cuál de las siguientes afirmaciones es CORRECTA?
a)	El precio público para la utilización de un salón de actos con piano en la Escuela Joaquín Maya es de 25,50 € por hora, y dicha tarifa incluye automáticamente una reducción del 75 % para asociaciones vecinales sin ánimo de lucro.
b)	El uso de la pista polideportiva exterior para actividades educativas o culturales es de 14,79 € por día.
c)	La tarifa por el uso de un aula o sala de usos múltiples es de 4,54 € por hora; la utilización del gimnasio por actividades educativas o culturales tiene un coste de 85,73 € diarios, y el alumnado de conservatorio con matrícula en vigor puede obtener un descuento del 75 % en el coste de aula con instrumento en la Escuela de Música Joaquín Maya.



63)	Sobre el concepto de parte de trabajo, señala la opción CORRECTA:	
	a)	Es un documento exclusivamente retributivo destinado al cálculo de nóminas.
	b)	Es un documento interno que refleja la actividad realizada y el tiempo imputado a tareas concretas.
	c)	Es un registro obligatorio únicamente cuando existe trabajo a turnos o nocturno.

64)	¿Cuál de los siguientes contenidos NO resulta imprescindible en un parte de trabajo con validez organizativa?	
	a)	Identificación del trabajador y periodo temporal imputado.
	b)	Descripción de tareas y tiempo dedicado a cada una.
	c)	Firma del responsable de personal o del órgano directivo.

65)	Desde el punto de vista de control y gestión, la principal utilidad del parte de trabajo es:	
	a)	Justificar ausencias y sancionar incumplimientos horarios.
	b)	Sustituir los sistemas de control horario.
	c)	Permitir el análisis de cargas de trabajo y la planificación de recursos.

66)	En relación con la utilidad probatoria del parte de trabajo, señala la afirmación CORRECTA:	
	a)	Tiene siempre valor probatorio pleno frente a terceros.
	b)	Carece de valor si no está firmado por el trabajador.
	c)	Puede servir como medio de prueba interna, pero no sustituye a otros registros obligatorios.

67)	En una organización con múltiples canales internos (email, intranet, chats corporativos y reuniones), los empleados reportan sobrecarga de información y bajo alineamiento estratégico. ¿Cuál es la mejor acción para promover comunicaciones internas realmente eficaces?	
	a)	Incrementar la frecuencia de las comunicaciones clave para asegurar que todos reciban el mensaje.
	b)	Definir una arquitectura de comunicación interna, asignando objetivos claros a cada canal y vinculándolos a prioridades estratégicas.
	c)	Centralizar todas las comunicaciones internas en un único canal oficial para evitar duplicidades.



68)	Tras lanzar un cambio organizativo relevante, la dirección observa que el mensaje fue difundido, pero no fue comprendido ni aplicado de forma consistente por los equipos. ¿Qué indicador es el más crítico para evaluar la eficacia de la comunicación interna?
a)	El porcentaje de empleados que recibieron la comunicación.
b)	El nivel de recuerdo del mensaje clave medido en encuestas internas.
c)	El grado en que el mensaje se traduce en decisiones y comportamientos alineados con el cambio.

69)	Un empleado con alto desempeño técnico muestra una caída sostenida en su nivel de compromiso, pese a mantener salario competitivo y beneficios atractivos. Desde una perspectiva individual, ¿cuál es la explicación más sólida del descenso motivacional?
a)	El empleado ha alcanzado un punto de saturación laboral que solo puede resolverse reduciendo la carga de trabajo.
b)	Existe una brecha entre las expectativas de desarrollo del empleado y el significado que atribuye a su trabajo dentro de la organización.
c)	La política de incentivos no está suficientemente diferenciada para reconocer el alto desempeño.

70)	En una organización se observa que empleados con alta motivación individual reducen su implicación cuando trabajan en equipo, priorizando tareas propias y evitando responsabilidades colectivas. Desde una perspectiva conjunta individual-grupal, ¿cuál es la explicación más sólida?
a)	La motivación individual está orientada a recompensas personales y el grupo no ofrece incentivos suficientes para la cooperación.
b)	El grupo ha desarrollado normas implícitas que penalizan la diferenciación, provocando que la motivación individual se adapte al comportamiento medio.
c)	El estilo de liderazgo no es lo suficientemente participativo para canalizar la motivación individual hacia objetivos comunes.

71)	En un equipo estable, los empleados declaran alta motivación individual y fuerte identificación con la organización. Sin embargo, el grupo evita asumir retos ambiciosos y tiende a consensos conservadores que limitan el rendimiento colectivo. Desde la perspectiva individual y grupal del trabajo, ¿cuál es la explicación más precisa?
a)	La motivación individual está orientada al logro personal, pero no se ha alineado con objetivos colectivos exigentes.
b)	El grupo ha desarrollado un equilibrio de cohesión que prioriza la armonía interna sobre el rendimiento, inhibiendo la iniciativa individual.
c)	La falta de presión externa reduce la activación motivacional necesaria para asumir riesgos como equipo.



72)	Un conflicto lleva meses latente entre dos áreas clave. Ambos responsables tienen argumentos válidos, el desempeño global no ha caído, pero el clima es tenso y el resto del equipo empieza a alinearse en bandos. La dirección general pide “no generar ruido” y evitar cambios visibles. ¿Cuál es la actuación más estratégica del área de RR. HH.?
a)	Diseñar una mediación formal entre ambos responsables y elevar conclusiones a dirección, aunque implique visibilizar el conflicto.
b)	Intervenir de forma discreta mediante conversaciones individuales, redefinir procesos y objetivos compartidos, y medir impacto antes de escalar.
c)	Respetar la indicación de dirección, monitorizar la situación y actuar solo si aparecen indicadores claros de impacto en resultados.

73)	En la gestión de conflictos laborales, ¿cuál es el principal riesgo de abordar un conflicto exclusivamente desde la autoridad jerárquica?
a)	Que se retrase la resolución por exceso de negociación.
b)	Que se resuelva el problema visible pero se mantenga el conflicto latente.
c)	Que se incumpla la normativa interna de la organización.

74)	¿Cuál de las siguientes situaciones describe mejor un conflicto de tipo estructural?
a)	Desacuerdo personal entre dos compañeros por estilos de trabajo opuestos.
b)	Enfrentamiento puntual por un malentendido en la comunicación.
c)	Tensiones recurrentes derivadas de una mala definición de roles y cargas de trabajo.

75)	En un proceso eficaz de resolución de conflictos, ¿cuál es el criterio clave para elegir la estrategia adecuada (mediación, negociación, intervención jerárquica) ?:
a)	El nivel de antigüedad de las personas implicadas.
b)	El impacto del conflicto en los resultados y en el clima laboral.
c)	La preferencia personal del responsable de equipo.



PREGUNTAS DE RESERVA

1)	Según el artículo 35 del Acuerdo Colectivo y el artículo 50 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pamplona, ¿quién tiene derecho a ropa, calzado y equipos de trabajo?
a)	Sólo el personal laboral fijo y funcionario.
b)	Todo el personal municipal tendrá derecho a las prendas de vestir necesarias para el desarrollo del trabajo.
c)	Las personas trabajadoras que lleven más de 2 años contratadas.

2)	¿En qué año se aprobaron y publicaron el Acuerdo y el Convenio colectivo vigentes del Ayuntamiento Pamplona para la plantilla municipal?
a)	El Acuerdo (personal funcionario) en 2015 y el Convenio Colectivo (personal laboral) en 2019.
b)	El Acuerdo (personal funcionario) en 2017 y el Convenio Colectivo (personal laboral) en 2015.
c)	El Acuerdo (personal funcionario) en 2017 y el Convenio Colectivo (personal laboral) en 2019.

3)	Según el Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, ¿Cuántos años de antigüedad reconocida en la Administración pública deben acreditarse para proceder a la promoción interna?
a)	5 años.
b)	2 años.
c)	1 año.

4)	Según el Decreto Foral 251/1993 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, señala la respuesta INCORRECTA en relación con las horas extraordinarias:
a)	Sólo podrán retribuirse los servicios que, con la debida autorización, deban realizarse excepcionalmente fuera de la jornada de trabajo establecida con carácter general.
b)	Dichos servicios serán retribuidos en la forma y cuantía que reglamentariamente se determinen.
c)	En ciertos casos, podrán devengar horas extraordinarias los funcionarios que perciban el complemento de dedicación exclusiva.

5)	Decreto Foral 11/2009. ¿En qué supuesto se permite acumular vacaciones aunque haya finalizado el año natural al que correspondan?
a)	Siempre que exista informe favorable del órgano gestor
b)	Únicamente cuando se hayan interrumpido por incapacidad temporal superior a 30 días
c)	Cuando se disfruten a continuación de licencias por parto, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o permisos de paternidad/lactancia a tiempo completo