



ACTA Nº 4 -20 de marzo de 2026

TRIBUNAL CALIFICADOR DE LA 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

Presidente: Iñigo Gómez Eguiluz, director de Educación del Ayuntamiento de Pamplona.

Vocal: Xabier Burgui Vergara, director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Pamplona.

Vocal: Cristina Guerra Azcona, enfermera del trabajo del servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Pamplona.

Vocal: Mónica Sánchez Ibáñez, representante de la Comisión de Personal del Ayuntamiento de Pamplona, designada por la misma.

Vocal Secretaría: Raquel Pérez García, técnica de recursos humanos del Ayuntamiento de Pamplona.

El tribunal se reúne al objeto de dar respuesta a las alegaciones presentadas a las siguientes:

PREGUNTA 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.

Alegación: *Se solicita la anulación de la pregunta por considerar incorrecta la respuesta dada por el tribunal, alegando que, conforme al artículo 40 del Decreto Foral 158/1984, la compensación por trabajo en domingos o festivos debe realizarse a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.*

Respuesta: El precepto invocado por la persona alegante se refiere al régimen de compensación de horas extraordinarias. Sin embargo, la pregunta se refiere a un supuesto distinto: el trabajo en domingos y festivos en servicios en los que dicha prestación forma parte del régimen ordinario de trabajo. En estos casos, resulta de aplicación el sistema específico de compensación previsto para tales servicios, siendo correcta la opción b).

Se DESESTIMA la alegación y se mantiene como correcta la opción b).

Pregunta 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%



Alegación: *Solicita la anulación de la pregunta nº 5 por entender que su formulación no se ajusta al temario, al exigir una conversión de días a otra magnitud temporal no prevista expresamente en la normativa, introduciendo un elemento de cálculo e interpretación que vulnera los principios de seguridad jurídica, objetividad y certeza.*

Respuesta: La convocatoria establece que la prueba tendrá carácter tanto teórico como práctico, lo que habilita la inclusión de preguntas que requieran la aplicación de la normativa a supuestos concretos.

La pregunta impugnada reproduce una situación susceptible de producirse en el desempeño ordinario de las funciones, en la que resulta necesario interpretar y aplicar la normativa vigente mediante operaciones sencillas y habituales. La conversión temporal requerida constituye un cálculo básico inherente a la aplicación práctica de la norma, no suponiendo una extralimitación del temario. En consecuencia, la pregunta se ajusta a los criterios de evaluación establecidos y permite valorar adecuadamente la capacidad de aplicación práctica de los conocimientos.

Se DESESTIMA la alegación y se mantiene la validez de la pregunta.

Pregunta 18	Un funcionario de una administración pública de Navarra solicita una reducción 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.

Alegación: *Sostiene que la respuesta correcta es la opción a), al tratarse de una reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, supuesto no supeditado a necesidades del servicio conforme al artículo 3.a) del Decreto Foral 27/2011.*

Respuesta: La alegación debe ser desestimada. Si bien es cierto que el cuidado de menor de 12 años constituye un supuesto de reducción no supeditado a necesidades del servicio, la modalidad concreta solicitada en el enunciado (reducción de un octavo de jornada) no se corresponde con las modalidades previstas en la normativa para dicho supuesto.

Por tanto, al no ajustarse la solicitud a las modalidades legalmente establecidas, la Administración podría denegarla en función de las necesidades del servicio, siendo correcta la opción b).

Se DESESTIMA la alegación y se mantiene como correcta la opción b).

PREGUNTA 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.



Alegación 1: *Afirma que la respuesta correcta es la opción a), al establecer el artículo 7 del Decreto Foral 27/2011 que la duración mínima de la reducción de jornada es de tres meses.*

Si bien la norma establece con carácter general una duración mínima de tres meses, también contempla supuestos en los que dicha duración puede verse reducida. Por ello, la respuesta que recoge tanto la regla general como la existencia de excepciones es la que mejor refleja el contenido normativo aplicable.

Se DESESTIMA la alegación y se mantiene la respuesta inicialmente considerada correcta.

Alegación 2: *Se señala que la pregunta induce a equívoco al no incluir expresamente la expresión “al menos tres meses”, pudiendo generar confusión.*

Respuesta: La opción considerada correcta ya recoge adecuadamente el contenido normativo, al reflejar que la duración mínima es de tres meses y que puede verse reducida en determinadas circunstancias. Por tanto, la formulación de la pregunta permite identificar de forma suficiente la respuesta correcta, sin generar una ambigüedad invalidante.

Se DESESTIMA la alegación y se mantiene la respuesta inicialmente considerada correcta.

PREGUNTA 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.

Alegación: *Se presentan varias alegaciones a dicha pregunta.*

Respuesta: Valoradas las diferentes alegaciones, se considera la existencia de un error en la conjunción empleada por lo que el enunciado puede dar lugar a entender la pregunta tal y como establece el convenio cuando se refiere a la jornada laboral establecida con carácter general, que es de 1592 horas por lo que se procede a corregir la pregunta con la respuesta A).

Por lo tanto, se ESTIMA la alegación, siendo la respuesta correcta la A).

PREGUNTA 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.



Alegación: *la respuesta correcta es la B)*

Respuesta: La opción correcta es la c), ya que refleja con mayor precisión la realidad de la red de centros públicos de educación primaria en Pamplona/Iruña, cuya distribución responde a criterios urbanísticos, demográficos y de planificación educativa, y no es homogénea entre barrios. Existen zonas consolidadas, como la Txantrea o San Juan, que cuentan con más de un centro educativo debido a su densidad de población, mientras que en otros casos la escolarización se organiza a escala de zona, de modo que el alumnado puede ser atendido en centros ubicados en barrios colindantes. Este modelo implica que no todos los barrios disponen necesariamente de un centro propio, ni que la oferta esté plenamente dimensionada en cada uno de ellos de forma individual, sino que se articula en función del conjunto de la ciudad. Por ello, la opción b) no resulta correcta, al partir de una distribución homogénea que no se corresponde con la realidad, siendo la opción c) la que mejor la describe.

Por lo tanto, se DESESTIMA la alegación, siendo la respuesta correcta la ya indicada: opción C.

PREGUNTA 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

Varias alegaciones una de ellas es que los cambios de carpintería de los centros, no son parte del temario.

Alegación: *El temario únicamente recoge, en relación con los centros educativos del municipio, su distribución geográfica y principales características de cada uno de ellos. Sin embargo, la pregunta hace referencia a una actuación concreta de mantenimiento o mejora realizada en 2024, lo cual constituye una intervención puntual en las instalaciones y no puede considerarse una característica propia o permanente del centro educativo. Por ello, se trata de una información circunstancial que no forma parte del contenido recogido en el temario exigible para la preparación de la prueba, lo que impide que los aspirantes puedan conocerla a través de los contenidos oficiales de estudio. Por ello solicito la anulación de la pregunta.*

Respuesta: La pregunta hace referencia a una actuación puntual de mejora realizada en un centro educativo en un año concreto, lo cual no constituye una característica principal o permanente del centro educativo incluida en el temario, que se refiere a la distribución geográfica y principales características de los centros. Asimismo, se trata de una información de difícil localización a partir del temario de la convocatoria.

Por lo tanto, se ESTIMA la alegación, se anula la pregunta y se coge la 1ª de reserva.



PREGUNTA 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.

Alegación: dan por buena la pregunta B. Que significa que es incorrecto que: “b) los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de utilizar correctamente los medios y equipos facilitados por el Servicio de Prevención, de acuerdo con las instrucciones recibidas por este.” Habitualmente los equipos de protección los suministra el Servicio de colegios, pero hay ocasiones como el Covid, guantes de latex... en los que los equipos los suministrados por el Servicio de Prevención. La respuesta B también es correcta.

Respuesta: Según el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen la obligación de utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

La opción b) indica que dichos medios y equipos son facilitados por el Servicio de Prevención, lo cual no se ajusta a lo establecido en la normativa, ya que la responsabilidad de su suministro corresponde al empresario.

Por tanto, la opción b) es la única incorrecta y la alegación se DESESTIMA.

PREGUNTA 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.

ALEGACIÓN: Solicito la anulación de la misma al no estar en el temario el Plan de Prevención del Ayuntamiento de Pamplona

RESPUESTA: El tema 21 de la convocatoria incluye los “Principales riesgos del oficio. Medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales, Equipos de protección individual y colectivo en los trabajos habituales relacionados con el Ayuntamiento de Pamplona”, lo que comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y procedimientos preventivos aplicables en el ámbito laboral municipal.



La pregunta se refiere a responsabilidades generales del personal trabajador en materia de prevención. Las opciones a) y b) recogen obligaciones directamente vinculadas con la normativa de prevención de riesgos laborales y con el cumplimiento de las instrucciones y procedimientos preventivos en el trabajo. La opción c), relativa a la colaboración en la actualización del Plan de Autoprotección del edificio, no constituye una responsabilidad general atribuida al personal trabajador en dicha normativa.

Por ello, la opción c) es la única que no se corresponde con dichas responsabilidades y la alegación se DESESTIMA.

PREGUNTA 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).

ALEGACIÓN: *El REAL DECRETO 486/1997, DE 14 DE ABRIL, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO, solo habla de la respuesta b, la respuesta a y c son recomendaciones del uso seguro de escaleras que se pueden sacar de cualquier norma-recomendación. Son las 2 correctas. En la respuesta c, indicada en la plantilla como respuesta correcta (o sea, había que indicar la incorrecta) es totalmente una indicación de utilización segura. Según la "NTP 239: Escaleras manuales" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, pone que "la escalera debe sobrepasar al menos en 1 m el punto de apoyo superior", es decir prácticamente 3 escalones y es una medida de seguridad nunca situarse en el último peldaño. Por otro lado, también dice "Otra norma común es la de situar la escalera de forma que se pueda acceder fácilmente al punto de operación sin tener que estirarse o colgarse. Para acceder a otro punto de operación no se debe dudar en variar la situación de la escalera volviendo a verificar los elementos de seguridad de la misma", es decir, que el cuerpo no salga del marco de la escalera.*

Cada organización pone sus propias normas de seguridad. En el convenio colectivo de limpiezas, pone de no subir más de 2 peldaños y es una normativa de seguridad como cualquier otra. Al no poner el marco normativo de esta pregunta, considero que las tres respuestas pueden ser válidas y no hay una incorrecta, por lo que propongo anular la pregunta.

RESPUESTA: Las normas de seguridad aplicables al uso de escaleras manuales establecen de forma general que no deben utilizarse los peldaños superiores para la realización de trabajos, debiendo mantenerse en todo momento una posición que garantice la estabilidad y seguridad de la persona trabajadora.

En este sentido, la opción c) no se ajusta adecuadamente a dichos criterios, al limitar esta condición de seguridad a la mera prohibición de situarse en el último peldaño, cuando las recomendaciones técnicas en materia preventiva establecen restricciones más amplias respecto al uso de los peldaños superiores.



Por tanto, la opción c) se considera incorrecta, al no reflejar con precisión las condiciones de utilización segura de las escaleras manuales, por lo que se DESESTIMA la alegación presentada y no procede la anulación de la pregunta.

PREGUNTA 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 caos 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 caos 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 caos de indicios suficientes, en. La comisión de Reubicación. Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta.

ALEGACIÓN: La alegación a la pregunta 57 es que tiene varios errores ortográficos que dificultan la comprensión, entorpecen la lectura y hacen que esta resulte confusa.

Los errores de la pregunta 57 se encuentran en las 3 alternativas de respuestas que ofrece:

En la respuesta a) dice: "en ambos caos de indicios suficientes" cuando debiera decir "en ambos casos de indicios suficientes"

En la respuesta b) aparece el mismo error que en la respuesta a) "en ambos caos de indicios suficientes" y añade otro más: "en. a comisión" cuando debiera ser "en la comisión".

En la respuesta c) aparece el mismo error que en la respuesta a) y b) "en ambos caos de indicios suficientes" y añade otro más: "en. La comisión" cuando debiera ser "en la comisión".

Solicita, su anulación por los argumentos expuestos anteriormente, sustituirla por la pregunta de reserva y reformular la nota correspondiente.

RESPUESTA: Se reconocen pequeñas erratas ortográficas y tipográficas en algunas alternativas de respuesta (por ejemplo, "caos" en lugar de "casos" o "en. la comisión").

No obstante, dichas incorrecciones tienen carácter meramente material y no afectan al contenido sustantivo ni al sentido de las alternativas, siendo perfectamente comprensible el procedimiento descrito en el protocolo.



La respuesta correcta puede identificarse sin dificultad, por lo que los errores señalados no generan confusión que impida responder adecuadamente a la pregunta.

En consecuencia, se DESESTIMA la alegación.

PREGUNTA 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.

ALEGACIÓN:

La respuesta correcta es la a). Se prestará apoyo jurídico y legal desde la Dirección de Recursos independientemente de que se presente denuncia o no. Por lo tanto, la respuesta a también sería correcta, y no podría ser considerada incorrecta.

Respuesta: La pregunta nº 59 permite identificar claramente la alternativa incorrecta.

La opción a) establece que el apoyo jurídico y legal se prestará desde la Dirección de Recursos Humanos cuando la persona trabajadora presente denuncia. Sin embargo, según el procedimiento interno de actuación ante conductas hostiles o agresivas externas del Ayuntamiento de Pamplona, la asistencia y apoyo jurídico se canaliza a través de la Dirección competente designada en dicho protocolo, no correspondiendo su atribución directa a la Dirección de Recursos Humanos en los términos señalados en la opción.

Por ello, la opción a) constituye la alternativa incorrecta y la alegación se DESESTIMA.

PREGUNTA 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.

Alegación: *Dan por correcta la pregunta C), Obtendrá una reducción del 75% el alumnado de conservatorio de grado profesional o superior con matrícula en vigor.*



NO es correcta la respuesta C. No todos los matriculados tienen reducción, sólo obtendrán la reducción los de grado profesional o superior: "alumnado de conservatorio de grado profesional o superior con matrícula".

Respuesta: La alegación presentada indica que la respuesta C no sería correcta porque la reducción del 75 % no se aplica a todo el alumnado del conservatorio, sino únicamente al alumnado de grado profesional o superior con matrícula en vigor. No obstante, la respuesta C señala que el alumnado de conservatorio con matrícula en vigor puede obtener un descuento del 75 %, lo cual no implica que se aplique a la totalidad del alumnado, sino que existe la posibilidad de obtener dicha reducción en los casos previstos en la normativa (grado profesional o superior). Por tanto, la redacción de la respuesta es correcta al utilizar el término "puede", ya que no afirma que la reducción se aplique a todos los matriculados.

Por ello, la opción C es correcta y la alegación se DESESTIMA.

PREGUNTA 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.

Alegación: *Pone que la respuesta correcta es la "c" pero si sirve de prueba interna se deberá comprobar que es el propio trabajador el que la ha redactado, por lo que con la firma se deduce el autor del mismo. El parte de trabajo no responde a ninguna norma, es una herramienta interna pero que sí que es recomendable que vaya firmado para comprobar que ningún trabajador ha suplantado a otro. Si no va firmado, no puede servir de prueba interna en ningún caso, lo ha podido redactar cualquiera incluso para implicar a alguien. Todos los partes de trabajo que me ha tocado hacer antes de entrar en la administración pública, debían ser firmados. Si no van firmados carecen de todo valor. Por lo que solicito que la respuesta correcta sea la "b".*

Respuesta: En relación con la alegación presentada respecto a la pregunta relativa a la utilidad probatoria del parte de trabajo, procede señalar lo siguiente:

El parte de trabajo constituye un documento interno de gestión utilizado habitualmente en las organizaciones para registrar actuaciones, incidencias o tareas realizadas. Como tal, puede servir como medio de prueba interna o indicio documental dentro de la organización.

No obstante, dicho documento no sustituye a los registros o sistemas que la normativa laboral o administrativa pueda exigir de forma obligatoria, ni tiene por sí mismo valor probatorio pleno frente a terceros, debiendo valorarse en su caso junto con el resto de medios de prueba disponibles.

En cuanto a la firma del trabajador, si bien puede reforzar la identificación del autor del documento y su fiabilidad, no constituye un requisito imprescindible para que el documento pueda ser considerado como elemento de prueba interna. La valoración de su fuerza probatoria dependerá, en su caso, del conjunto de circunstancias concurrentes y de otros elementos que permitan acreditar su autenticidad o veracidad.



Por ello, no puede afirmarse que un parte de trabajo carezca de valor probatorio en todo caso por el mero hecho de no estar firmado, razón por la cual la opción que indica que “carece de valor si no está firmado por el trabajador” no puede considerarse correcta.

En consecuencia, la afirmación que mejor refleja la utilidad probatoria del parte de trabajo es la opción que señala que puede servir como medio de prueba interna, sin sustituir a otros registros obligatorios. Por todo lo anterior se DESESTIMA la alegación.

PREGUNTA 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.

PREGUNTA 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.

PREGUNTA 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.



PREGUNTA 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.

Alegación: Existen varias alegaciones señalando que las preguntas 69,70,71 y 72 tienen un carácter subjetivo y que no existe una respuesta objetiva correcta.

Respuesta: En relación con las alegaciones presentadas sobre el supuesto carácter subjetivo de las preguntas 69, 70, 71 y 72, procede señalar que el hecho de que los supuestos planteados se refieran a comportamientos humanos y dinámicas organizativas no implica que carezcan de base objetiva ni que las respuestas sean arbitrarias.

La psicología del trabajo, la teoría de grupos y la gestión de recursos humanos constituyen disciplinas académicas consolidadas, con modelos teóricos y evidencia empírica ampliamente aceptados. Las preguntas incluidas en la prueba se formulan precisamente sobre dichos marcos conceptuales.

En consecuencia, aunque en la práctica organizativa puedan existir múltiples matices según el contexto, cada supuesto describe una situación concreta que permite identificar, desde el punto de vista técnico, la alternativa que mejor se ajusta a los modelos teóricos aplicables.

Por ello, las respuestas consideradas correctas se encuentran debidamente fundamentadas en dichos marcos teóricos, sin que pueda afirmarse que las preguntas carezcan de objetividad o de una solución técnicamente más adecuada entre las opciones propuestas. De todas formas, por si dicha explicación no fuera suficiente, se da una explicación detallada de cada pregunta:

Pregunta 69: La respuesta B es correcta porque el empleado ha perdido alineación entre sus expectativas de desarrollo y el significado que encuentra en su trabajo, lo que provoca una caída del compromiso pese a mantener buenas condiciones externas. El enunciado da dos pistas estratégicas: salario competitivo y beneficios atractivos. Eso indica que los incentivos externos están cubiertos. Cuando aun así cae el compromiso, normalmente el problema está en factores motivacionales internos. Desde una perspectiva individual, lo que más explica la pérdida de compromiso suele ser: falta de desarrollo profesional, ausencia de reto o aprendizaje, pérdida de sentido del trabajo, etc. Cuando aparece esa brecha, el empleado puede seguir rindiendo técnicamente bien, pero baja su implicación emocional y psicológica con el trabajo.



Las otras dos opciones no son correctas porque: el caso no menciona sobrecarga, estrés o exceso de tareas. Es una suposición que no aparece en el enunciado. En el caso de los incentivos poco diferenciados, el problema aquí sería recompensa económica, pero el caso ya dice que el salario y los beneficios son competitivos. Además, la pregunta pide una explicación desde la perspectiva individual, no del sistema de incentivos.

Por todo lo anterior SE DESESTIMA la alegación y se considera correcta la respuesta b)

Pregunta 70: La respuesta B es correcta porque describe cómo las normas sociales del grupo regulan la expresión de la motivación individual, llevando a los miembros a ajustar su conducta al nivel colectivo para evitar sanciones sociales.

Las otras dos opciones no son correctas porque la opción a) señala que la motivación individual está orientada a recompensas personales. Esto habla solo de incentivos individuales, pero el enunciado pide una explicación individual-grupal. Además, no explica por qué baja su implicación en el equipo.

En la opción C) el liderazgo puede influir, pero no hay datos en el caso que indiquen un problema de liderazgo. La conducta descrita se explica por la dinámica normativa del grupo.

Por todo lo anterior SE DESESTIMA la alegación y se considera correcta la respuesta b)

Pregunta 71: El supuesto describe alta motivación individual, fuerte identificación con la organización, pero evitación de retos ambiciosos, consensos conservadores y rendimiento colectivo limitado

Esto encaja con fenómenos descritos en la psicología de grupos, especialmente: exceso de cohesión grupal, tendencia a preservar la armonía interna, evitación de conflictos o decisiones arriesgadas. En estos casos, el grupo busca mantener estabilidad y consenso, lo que lleva a decisiones prudentes o conservadoras, aunque los individuos estén motivados. Por eso la clave del supuesto es grupal, no individual. Las otras dos respuestas no son correctas por las siguientes razones:

a) Habla de desalineación entre motivación individual y objetivos colectivos, pero el supuesto no indica conflicto entre objetivos, sino dinámica grupal conservadora.

c) Introduce la falta de presión externa. Ese elemento no aparece en el enunciado, por lo que sería una inferencia.

Por todo lo anterior SE DESESTIMA la alegación y se considera correcta la respuesta b)

Pregunta 72: El supuesto describe: conflicto latente prolongado, argumentos válidos en ambas partes, resultados aún estables, clima tenso, riesgo de polarización, dirección pide no generar ruido. Desde la gestión organizativa y de conflictos, la estrategia más adecuada es una intervención temprana y discreta, que evite la escalada del conflicto, corrija causas estructurales y no contradiga frontalmente la indicación de dirección.

Las otras dos respuestas no son correctas porque:



a) Mediación formal y elevar a dirección es una escalada formal del conflicto y contradice la instrucción explícita de dirección de no generar ruido.

c) No intervenir. Esto supone gestión pasiva, cuando el supuesto ya indica señales claras: clima tenso y alineación en bandos

Por todo lo anterior SE DESESTIMA la alegación y se considera correcta la respuesta b)

PREGUNTA 5 DE RESERVA

	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

Alegación: La plantilla provisional establece como respuesta correcta la opción C. No obstante, la redacción de la pregunta genera ambigüedad, ya que la opción A (siempre que exista informe favorable del órgano gestor) también puede considerarse correcta, dado que en la práctica administrativa y conforme a la gestión del régimen de vacaciones de personal, el disfrute de vacaciones fuera del año natural puede autorizarse mediante informe favorable del órgano competente en determinados supuestos. En consecuencia, la pregunta presenta más de una respuesta susceptible de ser considerada válida, lo que vulnera el principio de unicidad de respuesta que debe regir las pruebas tipo test. Por ello, solicito la anulación de la pregunta.

Respuesta: El artículo 6 de Régimen de disfrute de las vacaciones del Decreto Foral establece claramente que se establece el derecho del personal funcionario a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo cuando hubiera finalizado ya el año natural.

La opción A introduce un criterio que no aparece en la norma: “siempre que exista informe favorable del órgano gestor”. No existe una cláusula abierta basada en informe favorable del órgano gestor.

Por lo anteriormente expuesto, SE DESESTIMA la alegación y se da como respuesta correcta la C.

Resumen:

Se estima la alegación a la pregunta 26 y se corrige la respuesta a) en lugar de la b).
Se estima la alegación a la pregunta 40, se anula dicha pregunta y se coge la primera de reserva

Se solicita nueva corrección al INAP, y se valoran fechas para la realización de la segunda parte.
Sin más asuntos que tratar, se cierra la reunión siendo las 13:00 horas del día señalado en el encabezamiento.

En Pamplona a 20 de marzo de 2026
El Tribunal