



**OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2024/NI
TEST REFERENCIA SG-RH (TÉCNICO 4)**

26 ABRIL 2025



INSTRUCCIONES PARA EL/LA ASPIRANTE

1. Verifique que la referencia del cuadernillo se corresponde con la referencia a la que opta.
2. El cuestionario está compuesto por 30 preguntas. Adicionalmente, se incluyen 3 preguntas de reserva que serán valoradas en el caso de que se anule alguna de las 30 anteriores.
3. Las preguntas del cuestionario tienen el mismo valor. Cada una de las preguntas tiene cuatro opciones de respuesta, existiendo una sola respuesta válida. El criterio calificador será el siguiente: sumará 1 punto cada respuesta válida; restará 0,33 puntos cada respuesta errónea y la respuesta en blanco no puntuará.
4. El tiempo de realización de este ejercicio es de 60 MINUTOS.
5. Cumplimente la hoja de respuestas siguiendo las instrucciones que constan al dorso de esta. En la parte izquierda cumplimente sus datos. En la parte de la derecha marque las respuestas. En la parte superior derecha indique la referencia a la que opta.
6. Compruebe siempre que la señal que se efectúe en la casilla de la hoja de respuestas se corresponde con el número de pregunta del cuestionario.
7. Marque las respuestas con BOLÍGRAFO NEGRO, o en su defecto, AZUL. No está permitido el uso de corrector ni de lápiz.
8. Mantenga el DNI o documento acreditativo sobre la mesa.
9. Apague y guarde el móvil y cualquier otro dispositivo electrónico.
10. No podrá abandonar su asiento durante los primeros 30 minutos ni durante los últimos 10 minutos del ejercicio.
11. No se contestarán preguntas sobre dudas de contenido de las preguntas. Si desea plantear otras cuestiones o ha terminado, levante la mano y será atendido/a.
12. Una vez finalizado el ejercicio, deberá separar la hoja autocopiativa y la matriz con sus datos de la hoja de respuestas de acuerdo con las indicaciones que se le faciliten. Podrá quedarse con la hoja autocopiativa de respuestas y con el cuestionario.

INICIO DE LA PRUEBA

- 1. De conformidad con el artículo 13 de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, los órganos de gobierno de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia son:**
 - A. Las Salas de Competencia y de Supervisión Regulatoria del Consejo de la Comisión.
 - B. El Consejo de la Comisión y el Presidente de la Comisión, que lo será también de su Consejo.
 - C. Las direcciones de instrucción de la Comisión.
 - D. La Secretaría del Consejo de la Comisión.

- 2. Entre otras, son funciones indelegables del Consejo de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia:**
 - A. La potestad de dictar reales decretos y circulares.
 - B. La formalización de contratos y convenios administrativos.
 - C. La potestad de dictar circulares y la aprobación del reglamento de funcionamiento interno.
 - D. La impugnación de actos y disposiciones y también la resolución de los conflictos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 5.4 y 12 de la Ley de creación de la Comisión.

- 3. La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia tiene por objeto garantizar, preservar y promover el correcto funcionamiento, la transparencia y la existencia de una competencia efectiva en todos los mercados y sectores productivos en beneficio de:**
 - A. Los consumidores y usuarios.
 - B. Las empresas supervisadas.
 - C. La Administración General del Estado.
 - D. Los mercados relevantes afectados.

- 4. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, el Presidente de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia será sustituido en el ejercicio de sus funciones por:**
 - A. El consejero de mayor antigüedad.
 - B. El consejero de mayor edad.
 - C. Indistintamente, el Vicepresidente o el consejero de mayor antigüedad.
 - D. El Vicepresidente.

- 5. De conformidad con su Ley de Creación, están sujetos al deber de colaboración con la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia:**
 - A. Toda persona jurídica y los órganos y organismos de cualquier Administración Pública.
 - B. Toda persona física o jurídica y los órganos de las administraciones locales.
 - C. Toda persona física o jurídica y los órganos y organismos de cualquier Administración Pública.
 - D. Los organismos de cualquier Administración Pública.

- 6. Según el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), ¿cuál es la normativa aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?**
- A.** Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, los convenios colectivos, el contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales.
 - B.** El TREBEP y el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
 - C.** La legislación laboral, las normas convencionalmente aplicables, así como los preceptos del TREBEP que así lo dispongan.
 - D.** Exclusivamente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- 7. En el Régimen General de la Seguridad Social, ¿cuál es el porcentaje del subsidio en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el día en que se produce el nacimiento del derecho?**
- A.** El 100% de la base reguladora.
 - B.** El 60% de la base reguladora.
 - C.** El 60% de la base reguladora del cuarto al vigésimo día de la incapacidad temporal y el 75% de la base reguladora a partir del vigesimoprimer día hasta la finalización de la incapacidad temporal.
 - D.** El 75% de la base reguladora.
- 8. Según el artículo 31 de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, ¿cuál de las siguientes afirmaciones sobre el régimen jurídico del personal es correcta?**
- A.** La determinación y modificación de las condiciones retributivas, tanto del personal directivo, como del resto del personal, requerirá el informe previo y favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
 - B.** El personal que preste servicios en la CNMC quedará vinculado a la misma exclusivamente por una relación de carácter laboral.
 - C.** Los contratos que celebre la CNMC se ajustarán a lo dispuesto en la legislación sobre contratación del sector público, siendo su órgano de contratación el Presidente de la misma.
 - D.** La CNMC contará con una relación de puestos de trabajo que deberá ser aprobada por el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

- 9. Según el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), ¿cuál de las siguientes es causa de extinción del contrato por causas objetivas?**
- A.** Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.
 - B.** Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - C.** Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
 - D.** Falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, siempre que previamente se le haya ofrecido un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas y que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- 10. Conforme a lo previsto en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), ¿en qué supuesto NO se puede celebrar un contrato por sustitución de persona trabajadora?**
- A.** Completar la jornada reducida de persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
 - B.** Sustituir a una persona trabajadora durante sus vacaciones anuales cuando estas generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
 - C.** Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
 - D.** Sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- 11. ¿Qué establece el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) en relación con el registro de la jornada laboral?**
- A.** La empresa debe garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo 34 TRET.
 - B.** Solo es obligatorio registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, que se registrará día a día y se totalizará mensualmente.
 - C.** El registro de jornada deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación legal de las personas trabajadoras.
 - D.** Solo es obligatorio registrar las horas extraordinarias, que se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente.

- 12. En 2025 una persona trabajadora por cuenta ajena con una relación laboral indefinida percibe una retribución de 5.000 euros mensuales (con prorrata de pagas extraordinarias incluida) y un plus de productividad de 1.200 euros que percibe por una sola vez en el mes de diciembre. A efectos de cotización, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
- A.** Se cotizará aplicando los tipos vigentes a la base máxima de cotización de la Seguridad Social, que en 2025 se establece en 4.909,50 euros, sin que sea exigible ninguna cotización adicional.
 - B.** Se cotizará aplicando los tipos vigentes a la base máxima de cotización de la Seguridad Social, que en 2025 se establece en 4.909,50 euros. Además, será obligatoria una cotización adicional a través del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que se calculará sobre la diferencia entre el importe de las retribuciones percibidas y la base máxima de cotización, siendo esta diferencia de 190,50 euros.
 - C.** Se cotizará aplicando los tipos vigentes a la base máxima de cotización de la Seguridad Social, que en 2025 se establece en 4.909,50 euros. Además, será obligatoria una cotización adicional de solidaridad, que se calculará sobre la diferencia entre el importe de las retribuciones percibidas y la base máxima de cotización, siendo esta diferencia de 190,50 euros.
 - D.** Se cotizará aplicando los tipos vigentes a la base máxima de cotización de la Seguridad Social, que en 2025 se establece en 4.909,50 euros. Además, será obligatoria una cotización adicional de solidaridad, que se calculará sobre la diferencia entre el importe de las retribuciones percibidas y la base máxima de cotización, siendo esta diferencia de 90,50 euros.
- 13. Según el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), ¿cuál es el régimen disciplinario aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?**
- A.** El régimen disciplinario que se establece en la legislación laboral. En lo no previsto en la legislación laboral, se aplicará el TREBEP.
 - B.** El régimen disciplinario que se establece en el Código de Conducta que le resulte aplicable.
 - C.** El régimen disciplinario establecido en el Título VII del TREBEP y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este. En lo no previsto en el Título VII del TREBEP, se aplicará la legislación laboral.
 - D.** El régimen disciplinario que se establece en el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 17 de mayo de 2019).

- 14. ¿A qué condiciones de trabajo puede afectar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo según el artículo 41 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores?**
- A.** A las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, pero en ningún caso a las reconocidas en acuerdos o pactos colectivos.
 - B.** A las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, en el convenio colectivo de aplicación o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.
 - C.** Únicamente a las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo.
 - D.** A las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.
- 15. ¿Cuál es el derecho que reconoce el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a una persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria?**
- A.** Derecho preferente al reingreso en las vacantes de inferior categoría que hubiera o se produjeran en la empresa.
 - B.** Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
 - C.** Derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
 - D.** Derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa.
- 16. ¿En qué plazo deben formular los sujetos obligados la solicitud de alta de una persona trabajadora en el Régimen General de la Seguridad Social?**
- A.** Con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios, sin que en ningún caso pueda solicitarse antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de aquella.
 - B.** En el mismo momento en que se inicie la prestación de servicios.
 - C.** Con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios, sin que en ningún caso pueda solicitarse antes de los 30 días naturales anteriores al previsto para el inicio de aquella.
 - D.** Dentro del plazo de los tres días naturales siguientes al de inicio de la prestación de servicios.

- 17. En el Régimen General de la Seguridad Social, para que una persona trabajadora sea beneficiaria del subsidio de incapacidad temporal, ¿cuál es el período mínimo de cotización que debe acreditar en caso de enfermedad común?**
- A.** 365 días dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización.
 - B.** 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización.
 - C.** 270 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización.
 - D.** No se exige un período mínimo de cotización.
- 18. En el Régimen General de la Seguridad Social, ¿a partir de qué momento se abonará el subsidio de incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional?**
- A.** Desde el mismo día de la baja en el trabajo.
 - B.** A partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.
 - C.** A partir del decimosexto día de la baja en el trabajo.
 - D.** Desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
- 19. Según el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), ¿cuál de las siguientes afirmaciones sobre el personal eventual es correcta?**
- A.** Es personal eventual el que ocupa una plaza vacante, cuando no sea posible su cobertura por un funcionario de carrera, por un máximo de tres años.
 - B.** La condición de personal eventual podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna.
 - C.** Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.
 - D.** La designación del personal eventual atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

20. En el Régimen General de la Seguridad Social, ¿qué tratamiento se da a las horas extraordinarias?

- A.** No se computan en la base de cotización, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, y están sujetas a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores.
- B.** Se computan en la base de cotización por contingencias comunes y están sujetas a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores.
- C.** Se computan en la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y están sujetas a la misma cotización que las horas ordinarias.
- D.** Se computan en la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y están sujetas a una cotización adicional con cargo exclusivo al empresario.

21. Con fecha 2 de junio de 2024 adquiere firmeza la sentencia por la que se reconoce a una persona trabajadora el derecho a percibir diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido entre el 1/08/2022 y el 31/11/2023. De acuerdo con la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ¿a qué periodo impositivo habrá que imputar dichos rendimientos del trabajo y cuál será el tipo impositivo aplicable?

- A.** Se imputarán a 2022 y 2023 respectivamente, por ser los periodos impositivos a los que corresponden las diferencias salariales. Se aplicará el tipo impositivo del 15% por tratarse de atrasos que corresponde imputar a ejercicios anteriores.
- B.** Se imputarán a 2024 por ser el periodo impositivo en el que la sentencia adquiere firmeza. Se aplicará el tipo impositivo del 15% por tratarse de atrasos de ejercicios anteriores.
- C.** Se imputarán a 2024 por ser el periodo impositivo en el que la sentencia adquiere firmeza. Se aplicará el tipo de retención que resulte de aplicación según la normativa aplicable en el ejercicio 2024.
- D.** Se imputarán a 2022 y 2023 respectivamente, por ser los periodos impositivos a los que corresponden las diferencias salariales. Se aplicará el tipo impositivo que correspondió según normativa aplicable en cada uno de dichos ejercicios.

22. Conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, ¿cuál de los siguientes conceptos NO se computará en la base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social?

- A.** El plus de transporte urbano y de distancia por desplazamiento de la persona trabajadora desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y el alcance que reglamentariamente se establezcan.
- B.** La entrega de productos a precios rebajados en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio o entrega dineraria sustitutiva en los términos establecidos en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (vales-comida o medios análogos).
- C.** Las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por la empresa.
- D.** Todas las respuestas anteriores son correctas.

23. ¿Qué nuevo permiso se introdujo en el artículo 48.bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio?

- A.** Permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
- B.** Permiso por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- C.** Permiso de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- D.** Permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- 24. ¿Qué tratamiento debe tener el ejercicio del derecho de huelga por parte de una persona trabajadora?**
- A.** Durante la huelga el contrato de trabajo no se verá afectado por tratarse del ejercicio de un derecho fundamental. La persona trabajadora tendrá derecho al salario y permanecerá en situación de alta en la Seguridad Social sin ninguna especialidad en cuanto a cotización.
 - B.** Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo. La persona trabajadora no tendrá derecho al salario y permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social con suspensión de la obligación de cotización por parte de empresario y trabajador.
 - C.** Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo. La persona trabajadora no tendrá derecho al salario y permanecerá en situación de alta en la Seguridad Social sin ninguna especialidad en cuanto a cotización.
 - D.** Durante la huelga el contrato de trabajo no se verá afectado por tratarse del ejercicio de un derecho fundamental. La persona trabajadora no tendrá derecho al salario y se tramitará su baja en la Seguridad Social durante el tiempo en que se mantenga en situación de huelga.
- 25. Según el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) ¿cuál de estas situaciones NO es causa de suspensión del contrato de trabajo?**
- A.** El disfrute del permiso parental.
 - B.** Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - C.** La excedencia forzosa.
 - D.** El permiso para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses cuando se disfrute mediante su acumulación en jornadas completas.
- 26. Según el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), ¿qué se considera salario?**
- A.** La totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
 - B.** La totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, incluidas las percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
 - C.** La totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, siempre que estas últimas no superen el cuarenta por ciento de las percepciones salariales del trabajador.
 - D.** La totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan exclusivamente el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración.

- 27. ¿Qué se entiende por rentas en especie a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas?**
- A.** La utilización consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita, siempre que supongan un gasto real para quien lo conceda.
 - B.** La utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.
 - C.** La utilización consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, así como las rentas que se reciban mediante importes en metálico para adquirir los bienes, derechos o servicios.
 - D.** Las rentas que se reciban mediante importes en metálico para adquirir bienes, derechos o servicios para fines particulares.
- 28. Según la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, ¿qué consideración y tratamiento tendrá un rendimiento del trabajo consistente en un préstamo con tipo de interés inferior al legal del dinero?**
- A.** Tiene la consideración de retribución dineraria y se valora por la diferencia resultante entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el periodo.
 - B.** Tiene la consideración de retribución en especie y se valora por la diferencia resultante entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el periodo.
 - C.** Tiene la consideración de retribución dineraria y se valora por el interés pagado.
 - D.** Tiene la consideración de retribución en especie y se valora por el interés legal del dinero vigente en el periodo.
- 29. Según el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), ¿cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
- A.** Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional tendrán la condición de singularmente privilegiados.
 - B.** Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
 - C.** Los créditos salariales por los últimos sesenta días de trabajo y en cuantía que no supere el triple del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
 - D.** Los créditos salariales gozarán en todo caso de preferencia sobre cualquier otro crédito, salvo que este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

- 30. En el Régimen General de la Seguridad Social, cuando una persona trabajadora es trasladada a un centro de trabajo de la misma empresa situado en diferente provincia, ¿qué gestión corresponderá realizar ante la Tesorería General de la Seguridad Social?**
- A.** Se deberá promover la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino.
 - B.** Se deberá tramitar una variación de datos.
 - C.** Se deberá promover la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino, salvo que se trate de la misma Comunidad Autónoma.
 - D.** No será necesario promover la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino por tratarse de centros de trabajo pertenecientes a la misma empresa.

PREGUNTAS DE RESERVA

- 31. Según el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, en el sistema de liquidación directa de cuotas, ¿cómo se determinan o calculan en periodo voluntario las cuotas de la Seguridad Social, desempleo y por conceptos de recaudación conjunta?**
- A.** Su determinación o cálculo corresponderá a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, salvo que su cuantía sea determinada por las normas reguladoras de la cotización a la Seguridad Social en cada ejercicio económico.
 - B.** Su determinación o cálculo corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar aportar los datos que resulten necesarios para efectuar la liquidación por medios electrónicos, sin que sea necesario solicitar el cálculo de la liquidación por cada trabajador.
 - C.** Su determinación o cálculo será efectuada por la Tesorería General de la Seguridad Social siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran esas cuotas, en los supuestos en que proceda, se haya solicitado en el plazo reglamentariamente establecido, sin resultar exigible el cumplimiento de ninguna obligación por parte de los sujetos responsables.
 - D.** Su determinación o cálculo corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar solicitar el cálculo de la liquidación por cada trabajador y aportar los datos que resulten necesarios para efectuar la liquidación, en ambos casos por medios electrónicos.
- 32. Según el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), ¿cuál de las siguientes afirmaciones es INCORRECTA?**
- A.** A efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, no se considerarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
 - B.** A efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, no se considerará el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
 - C.** En todo caso las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que se fije, salvo que en convenio colectivo o en contrato individual se pacte su compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
 - D.** La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del artículo 35.2 TRET.

33. Según el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación con la movilidad funcional?

- A.** En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin que en ningún caso quepa reclamar la diferencia salarial correspondiente.
- B.** En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
- C.** En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora solo podrá reclamar la diferencia salarial correspondiente en el caso de que la movilidad funcional se hubiese efectuado sin la consideración debida a su dignidad.
- D.** En el caso de encomienda de funciones propias del grupo profesional de pertenencia por un periodo superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

**FIN DE LA PRUEBA
SI HA TERMINADO ANTES DEL TIEMPO CONCEDIDO
REPASE SUS CONTESTACIONES**



**COMISIÓN NACIONAL DE LOS
MERCADOS Y LA COMPETENCIA**