



1.- ¿Es cierto que cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo?:

- a) Sí, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada sean adoptadas.
- b) Además por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad.
- c) Ambas respuestas son correctas.

2.- ¿Qué ocurre con el funcionario público que induce a otro a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria?:

- a) Nada, se sancionara al que realmente comete el acto o conducta constitutiva de falta disciplinaria.
- b) Se sancionará en calidad de grado de tentativa y necesaria cooperación.
- c) Incurrirá en la misma responsabilidad que el que ha cometido los actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria.

3.- Entre las informaciones necesarias que deben recibir los trabajadores a fin de dar cumplimiento al deber de protección se encuentran:

- a) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado c) del art. 18.1 de la LPRL.
- b) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 de la LPRL.
- c) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado b) del art. 18.1 de la LPRL.

4.- Los empleados públicos deberán en particular:

- a) Usar progresivamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- b) Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

5.- A efectos de lo previsto en la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, tendrán la consideración de actos de violencia de género:

- a) El acoso sexual, el acoso por razón de género, la explotación sexual de mujeres y niñas.
- b) La mutilación genital, el matrimonio precoz o forzado, la trata de mujeres y niñas.
- c) Ambas respuestas son correctas.

6.- Se considerarán víctimas de violencia de género:

- a) Las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados.
- b) Las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre.
- c) Ambas respuestas son correctas.

7.- Está tipificada como falta muy grave:

- a) El abandono del servicio.
- b) No hacerse cargo de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

8.- ¿Qué se entiende por lenguaje sexista?:

- a) El uso discriminatorio del lenguaje.
- b) El uso discriminatorio del lenguaje por razón de género.
- c) El uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo.

9.- El empresario deberá informar directamente a cada trabajador:

- a) De los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- b) De los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- c) De los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección o prevención aplicables a dichos riesgos.



10.- Los principios y reglas establecidos en el Capítulo VI del TREBEP:

- Informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.
- Informarán la interpretación y aplicación del régimen estatutario de los empleados públicos.
- Ajustarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos

11.- En virtud del art. 95 del TREBEP también serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales por:

- Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea de la correspondiente Comunidad Autónoma.
- Los convenios colectivos en el caso del personal laboral.
- Ambas respuestas son correctas.

12.- El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género se denomina:

- Representación equilibrada.
- Transversalidad.
- Interseccionalidad.

13.- Los trabajadores recibirán todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo...:

- Que afecten a la empresa en su conjunto.
- Sólo de aquellos que afecten a cada tipo de trabajo o función.
- Tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de trabajo o función.

14.- Los funcionarios públicos o el personal laboral que encubriesen las faltas consumadas muy graves o graves:

- Incurrirán en responsabilidad cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración y los ciudadanos.
- Incurrirán en responsabilidad cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
- Incurrirán en responsabilidad cuando de dichos actos se derive daño grave para los ciudadanos y muy grave para la Administración.

15.- En virtud del art. 29.3 de la LPRL:

- Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo
- Las prescripciones se establecerán en sus Reglamentos de Régimen Interno.
- Ambas respuestas son correctas.

16.- La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en particular:

- En los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo.
- En lo que se refiere al empleo, a la formación profesional, y a las condiciones de trabajo.
- En los ámbitos económico, político, sociocultural, laboral y educativo.

17.- ¿A qué tiene que dar lugar el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad para que sea falta muy grave?:

- A una situación de incompatibilidad.
- A una situación de compatibilidad con el desempeño en el servicio público.
- El incumplimiento de las normas de incompatibilidad no está tipificado como falta disciplinaria.

18.- El respeto a la igualdad entre mujeres y hombres:

- Es un principio ético de los empleados públicos.
- Es un principio de conducta de los empleados públicos.
- Es un principio de actuación de los empleados públicos.



19.- Tendrán la consideración de valor social:

- a) El reconocimiento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- b) El reconocimiento de la maternidad biológica o no biológica.
- c) El reconocimiento de la maternidad y la paternidad en un contexto familiar.

20.- En virtud del art. 96.3 del TREBEP, el alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de:

- a) Intencionalidad, descuido o negligencia que se revela en la conducta.
- b) El daño al interés general, la reiteración o reincidencia.
- c) Además de lo anterior, el grado de cooperación.

21.- Ante cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores:

- a) Se debe informar a su superior jerárquico directo, a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención y al servicio de prevención.
- b) Se debe informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o en un caso al servicio de prevención.
- c) Se debe informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención y al servicio de prevención.

22.- Entre los artículos modificados por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, se encuentra:

- a) El art. 3 denominado "Definiciones".
- b) El art. 4 denominado "Principios generales".
- c) Ambos artículos fueron modificados por la citada Ley.

23.- ¿Existe la posibilidad de imponer sanciones no reguladas en el art. 96 del TREBEP?

- a) Sí y así lo regula el mencionado art en su apartado g) que dispone "Cualquier otra que se establezca por Ley".
- b) No, las sanciones están reguladas de forma taxativa en el mencionado art.
- c) El art. 96 no regula las sanciones.

24.- Entre las sanciones del personal laboral se encuentra la suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo, pero sabrías decir ¿cuál es la duración máxima de dicha sanción?:

- a) 3 años.
- b) 6 años.
- c) La duración depende del tipo de falta cometida.

25.- Se entiende por acoso sexual:

- a) El condicionamiento de tipo verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer.
- b) El condicionamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer.
- c) El comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer.

26.- Se entiende por interseccionalidad:

- a) La situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación.
- b) La situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación desde la consideración sistemática de la igualdad.
- c) Ambas respuestas son correctas.

27.- Se entiende por violencia en la pareja o expareja, la ejercida contra una mujer por:

- a) El hombre que sea o haya sido su cónyuge o con el que mantenga o haya mantenido relaciones de afectividad, con convivencia, cualquiera que sea el entorno en el que se produzca.
- b) El hombre que sea o haya sido su cónyuge o con el que mantenga o haya mantenido relaciones de afectividad, con o sin convivencia, cualquiera que sea el entorno en el que se produzca.
- c) Ninguna respuesta es correcta.

28.- ¿Sobre quién se ejerce la violencia vicaria?:

- a) Sólo sobre los hijos e hijas.
- b) Personas contempladas en las letras c y d del art 1 bis de la Ley 13/2007 de 26 de noviembre.
- c) Ambas respuestas son correctas.



Sección Sindical CCOO Ayuntamiento de Sevilla

Pasaje de González de Quijano, nº 10
41002 SEVILLA

E-mail: cco0-ayto@sevilla.org

Facebook: [/cco0aytode.sevilla](https://www.facebook.com/ccooaytode.sevilla)

Tfnos: 955470323/24

Fax: 955470327

www.cco0-aytosevilla.es

Twitter: [@cco0aytosevillaa.es](https://twitter.com/ccooaytosevillaa.es)

T2

NORMATIVA
CONDUCTOR@

29.- Con respecto a las faltas leves:

- Las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP determinarán su régimen aplicable atendiendo a las circunstancias reguladas en el art. 95.4 del mencionado TREBEP.
- Las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP determinarán su régimen aplicable atendiendo a las circunstancias reguladas en el art. 95.5 del mencionado TREBEP.
- Las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP determinarán su régimen aplicable atendiendo a las circunstancias reguladas en el art. 95.3 del mencionado TREBEP.

30.- ¿En qué consiste el demérito?:

- En la imposibilidad de movilidad durante un periodo de tiempo.
- En la imposición de una movilidad o promoción forzosa.
- En la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

NULLA



Sección Sindical CCOO Ayuntamiento de Sevilla

Pasaje de González de Quijano, nº 10
41002 SEVILLA

E-mail: ccooyto@sevilla.org

Facebook: [/ccooytode.sevilla](https://www.facebook.com/ccooaytode.sevilla)

Tfnos: 955470323/24

Fax: 955470327

www.ccoo-aytosevilla.es

Twitter: [@ccooytosevillaa.es](https://twitter.com/ccooaytosevillaa.es)

T2

**NORMATIVA
CONDUCTOR@**

1A	16B
2C	17A
3B	18C
4B	19B
5A	20A
6C	21B
7A	22A
8C	23A
9B	24B
10A	25C
11B	26A
12B	27B
13C	28B
14B	29Nula
15A	30C