

CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE PARA LA PROVISIÓN DE DOCE PLAZAS DE AUXILIARES DE SERVICIOS, GRUPO IV-B, CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 2008, PARA INGRESO EN LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA (D.O.E. de 15 de septiembre).

#### BASES DE LA CONVOCATORIA

El punto 6.1.b) de las Bases de la convocatoria dispone lo siguiente:

*"Segundo ejercicio.*

*Consistirá en resolver uno o varios supuestos prácticos o pruebas prácticas propuestas por el Tribunal de Selección, relacionadas con el programa de materias contenidas en el ANEXO II, en el tiempo y con los medios auxiliares que el Tribunal disponga.*

*El contenido de este ejercicio estará dirigido a apreciar la capacidad de los aspirantes para llevar a cabo las tareas propias de las plazas a cubrir.*

*El tiempo para la realización de este ejercicio será determinado por el Tribunal, siendo como máximo de 150 minutos.*

*Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo, y no obtener cero puntos en alguno de los supuestos realizados."*

Conforme a ello el Tribunal determina las siguientes

#### INSTRUCCIONES

1. El cuestionario consta de **4 SUPUESTOS CON 20 PREGUNTAS CADA UNO DE ELLOS**. Cada pregunta tiene cuatro respuestas, siendo solamente una la correcta
2. Todas las **PREGUNTAS TENDRÁN EL MISMO VALOR** y versarán sobre el temario propuesto.
3. **TIENE QUE REALIZAR LOS CUATRO SUPUESTOS.**
4. Las respuestas erróneas no penalizarán.
5. Marque con el lápiz en la hoja de examen (lápiz del nº 2) la respuesta que considere correcta de entre las que se le proponen. Si una vez marcada una respuesta considera que otra de las que se proponen es la correcta, borre la primera por completo y marque nuevamente.
6. Es necesario evitar que la hoja de examen se ensucie, especialmente en las zonas de identificación del impreso.
7. Sólo se calificarán las respuestas que aparezcan marcadas en la hoja de examen. Además, tenga en cuenta que la pregunta que contenga dos o más respuestas quedará anulada automáticamente.
8. Compruebe que el número de la respuesta que señale en la hoja de examen es el que corresponde al número de pregunta del cuestionario.
9. El tiempo para la realización de este ejercicio será de **120 MINUTOS**.
10. Si tiene dudas sobre algún aspecto de la realización de este ejercicio, pregunte al Tribunal antes de comenzar la prueba. Una vez comenzado el ejercicio no se permitirá **NINGUNA** aclaración sobre el desarrollo.
11. Al terminar el ejercicio, levante la mano y no se mueva de su asiento. Los miembros del Tribunal le recogerán la hoja de contestación. En los últimos 10 minutos no se permitirá a ningún opositor el abandono del Aula hasta tanto se recojan y recuenten los ejercicios restantes.
12. Si algún opositor necesita justificante de asistencia a la prueba, podrá solicitarlo al Tribunal exhibiendo su documento identificativo.

CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE PARA LA PROVISIÓN DE DOCE PLAZAS DE AUXILIARES DE SERVICIOS, GRUPO IV-B, CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 2008, PARA INGRESO EN LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA (D.O.E. de 15 de septiembre).

**SOLUCIONES AL SEGUNDO EJERCICIO**

1	D	21	A	41	C	61	C
2	B	22	C	42	C	62	C
3	B	23	D	43	D	63	C
4	B	24	B	44	C	64	D
5	D	25	B	45	B	65	B
6	C	26	D	46	A	66	A
7	A	27	B	47	A	67	B
8	C	28	C	48	D	68	D
9	B	29	B	49	C	69	C
10	B	30	D	50	A	70	B
11	B	31	B	51	C	71	D
12	C	32	B	52	B	72	D
13	A	33	C	53	B	73	D
14	C	34	B	54	D	74	A
15	C	35	D	55	C	75	B
16	A	36	A	56	C	76	C
17	C	37	A	57	D	77	C
18	B	38	B	58	C	78	A
19	B	39	B	59	B	79	D
20	A	40	D	60	B	80	D

La presente plantilla es meramente informativa. Los aspirantes podrán impugnar cuantos actos conciernen a este segundo ejercicio en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la publicación de la lista de aspirantes que lo superen, según las bases de la convocatoria.

Badajoz a 16 de mayo de 2009

EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Fdo. Luciano Cordero Saavedra

### **SUPUESTO 1**

En el centro de trabajo que supone una Facultad de la Universidad de Extremadura se integran un total de diez trabajadores sujetos al I Convenio Colectivo para el personal laboral de administración y servicios, y que se incorporan a la Relación de Puestos de Trabajo con los siguientes códigos, categorías y grupos profesionales: PL0201 (Técnico Especialidad –Coordinador de Servicios-, Grupo III), PL0202 (Oficial de Servicios – Mantenimiento Básico-, Grupo IV-A), y PL0203 a PL0210 (Auxiliares de Servicios, Grupo IV-B).

- La trabajadora que ocupa el puesto con código PL0201, desempeña su actividad en jornada partida; el titular del puesto PL0202, en jornada continuada; y los titulares de puestos PL0203 a PL0210, en jornada a turnos de mañana o tarde, de modo que en cada uno de ellos se encuentran cuatro trabajadores. Todos los trabajadores realizan jornadas de lunes a viernes, cubriendo así las necesidades del Centro que permanece abierto ininterrumpidamente desde las 8 a las 22 horas de cada día de los indicados.
- El trabajador que desempeña el puesto con código PL0209 ha tenido que realizar, por necesidades urgentes de tipo coyuntural, y durante diez días (tres en viernes y siete en sábados), una jornada de trabajo superior a la habitual, totalizando veinte horas (seis en viernes y catorce en sábado). Este trabajador se ha incorporado a este centro de trabajo, tras superar el proceso selectivo oportuno, en fecha 1 de mayo de 2009, y anteriormente estuvo contratado temporalmente en la Universidad, en la misma categoría, del 1 al 30 de septiembre de 2008.
- La trabajadora fija que desempeña otro puesto de Auxiliar de Servicios (código PL0205), y que tiene una antigüedad de tres años en el puesto y categoría profesional, presenta ante la Gerencia de la Universidad una solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, por un período de siete meses. Para cubrir la vacante que deja, se procede a la contratación de un trabajador en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, por período de siete meses.

### **CUESTIONES A RESOLVER**

#### **1. La organización del trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura constituye:**

- a) Una facultad atribuida al Rector, que delega en el Decano o Director del Centro correspondiente para el ejercicio dentro del ámbito de su competencia.
- b) Una atribución de los órganos de gobierno colegiados de la Universidad.
- c) Una competencia del Consejo de Gobierno de la Universidad, reconocida en los Estatutos de la misma.
- d) Una facultad exclusiva de la Universidad, siendo responsabilidad de la Gerencia su aplicación práctica dentro de los límites establecidos en la normativa vigente.

#### **2. Atendiendo a las previsiones de los Estatutos de la Universidad de Extremadura, el personal de administración y servicios de la Facultad dependerá:**

- a) Orgánica y funcionalmente del Decano de la Facultad.
- b) Orgánicamente del Gerente y, funcionalmente, del responsable de la unidad administrativa de la Facultad.
- c) Orgánicamente del Rector y funcionalmente del Gerente.
- d) Orgánicamente del Decano y, funcionalmente, del Administrador del Centro.



**3. ¿Cuál es la diferencia entre la jornada continuada y la realizada a turnos que tienen asignados los trabajadores del supuesto?**

- a) La jornada continuada es siempre de mañana, de 8 a 15 horas, y la jornada a turnos tiene carácter rotatorio, en horario de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas.
- b) La jornada continuada es fija de mañana o tarde, efectuándose en horario de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas, mientras que la realizada a turnos supone que, en régimen rotatorio, los afectados tengan que realizar su jornada de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas.
- c) Ambas coinciden en el sentido de la rotación, pero la continuada implica que pueda hacerse de mañana y tarde, en dos períodos separados entre sí por un tiempo de descanso mínimo de una hora y media, mientras que la jornada a turnos es de mañana o de tarde.
- d) Mientras que la jornada continuada no admite interrupción alguna, la realizada a turnos implica que tengan que superponerse las franjas de horarios atribuidos a los trabajadores para que en su conjunto esté el servicio cubierto de 8 a 22 horas de cada día laboral.

**4. Durante el tiempo que realiza la trabajadora del supuesto su jornada partida, ¿qué tiempo de descanso mínimo tiene derecho entre los dos períodos de trabajo?**

- a) Dos horas.
- b) Una hora y media.
- c) Dos horas y media.
- d) Una hora.

**5. En el caso de que vd. ocupara uno de los puestos de Auxiliar de Servicios de este centro, y de forma excepcional, por necesidades del servicio, se le pidiera y aceptara realizar la jornada partida durante un período temporal que no abarca la totalidad del año, ¿qué derecho tendría?**

- a) A elegir turno de trabajo con carácter preferente a los otros trabajadores.
- b) A ser retribuido con el complemento de plena disponibilidad durante el año, pues lleva implícito el desempeño de tareas en jornada de mañana y tarde cuando sea requerido para ello.
- c) A la realización de la jornada en dos períodos separados entre sí por un tiempo de descanso mínimo de dos horas y media, que se adecuará a las necesidades del servicio.
- d) Al reconocimiento del complemento retributivo establecido para ello, percibiéndolo por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

**6. Para cubrir las necesidades de atención que presentara el centro de trabajo que nos ocupa, ¿podría establecerse un régimen que le obligara, como Auxiliar de Servicios, a realizar jornada de trabajo en sábado?**

- a) No, nunca.
- b) No, por cuanto que la actividad en sábados, domingos o festivos debe encomendarse a empresas de seguridad privada.
- c) Sí, en tanto se estableciera una jornada diferenciada y rotatoria que fuera negociada previamente en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.
- d) Sí, estableciendo la rotación entre los trabajadores en virtud de la potestad autoorganizativa de la Universidad, atribuyendo a los afectados el complemento reconocido en el convenio por plena disponibilidad.

**7. Si por necesidades del servicio, el personal de administración y servicios del Centro tuviera que realizar una jornada de 40 horas durante dos semanas y 30 horas durante otras dos, ¿considera posible legalmente esta decisión?**

- a) Sí, por cuanto que el Convenio Colectivo considera que la jornada es de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual en jornada ordinaria.
- b) No, dado que la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo es de 35 horas semanales.
- c) Sí, siempre que se retribuyan como horas extraordinarias los excesos producidos.
- d) No, en tanto no sea informado favorablemente por el Comité de Empresa y aprobado por el Consejo de Gobierno.

**8. El personal del supuesto, en orden a conocer la distribución de la jornada y la fijación de horarios que se aplica a todas las unidades de la Universidad, ¿qué instrumento técnico debe servirle de guía atendiendo a lo recogido en el Convenio Colectivo aplicable?**

- a) La Relación de Puestos de Trabajo, por cuanto establece el tipo de jornada asignado a cada puesto de trabajo.
- b) El de fijación de la estructura orgánica de la Gerencia.
- c) El calendario laboral.
- d) El documento de plantilla teórica.

**9. ¿Quién aprueba el instrumento técnico al que se hace referencia en la pregunta anterior?**

- a) El Consejo de Gobierno.
- b) La Gerencia.
- c) La Mesa Negociadora.
- d) El Comité de Empresa.

**10. El exceso de jornada realizada por la trabajadora que ocupa el puesto PL0209, para que no tuviera la consideración de horas extraordinarias ¿qué debe realizar la Universidad en orden a su compensación?**

- a) Retribuirlas económicamente con un incremento del 75 por 100 del valor atribuido a la hora ordinaria de trabajo efectivo.
- b) Conceder tiempo de descanso por un total de 47 horas, en la fecha o fechas de disfrute que fijen de común acuerdo el responsable de la unidad y la trabajadora.
- c) Reducir la jornada de trabajo que se realice con posterioridad, a razón de dos horas por cada una de las trabajadas.
- d) Atribuir descansos en las jornadas posteriores, por un total de 23 horas y treinta minutos, a disfrutar en el plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

**11. ¿Pondría alguna objeción a la concesión de la excedencia voluntaria por interés particular planteada por la trabajadora del supuesto?**

- a) Sí, dado que el convenio prevé que la duración mínima de esta excedencia es de un año.
- b) No, al cumplirse todas las exigencias contenidas en el convenio.
- c) Sí, dado que la trabajadora no tiene la antigüedad mínima exigida para solicitarla.
- d) Solamente que la trabajadora tendrá que estar en esta situación cinco años.

**12. ¿Pondría algún reparo a la contratación que se hace en la modalidad de eventual por circunstancias de la producción?**

- a) No, al ajustarse a las posibilidades establecidas en el convenio.
- b) Solamente que su duración mínima debe ser de doce meses.
- c) Sí, que excede del período máximo de seis meses previsto en el convenio.
- d) Que la modalidad correcta sería contrato formativo.

**13. En el supuesto de que uno de los trabajadores del supuesto se acoja a una reducción de la jornada de trabajo, por razón de guarda legal, para el cuidado directo de su hijo, menor de doce años, tendrá una disminución de la retribución. Si la reducción de la jornada de trabajo es en un tercio, la disminución de las retribuciones íntegras será del:**

- a) 25%.
- b) 30%.
- c) 33%.
- d) No tiene disminución.

**14. Si el trabajador que ocupa el puesto con clave PL0203 decidiera liberarse para trabajar en un sindicato, ¿de qué forma podría cubrirse su puesto de trabajo?**

- a) Por medio de un contrato eventual por circunstancias de la producción.
- b) Por medio de un contrato eventual por acumulación de tareas.
- c) Por medio de un contrato de interinidad.
- d) Por medio de un contrato por obra o servicio determinado.

**15. ¿Cuál es el periodo de prueba que el trabajador que ocupa el puesto PL0209 debería superar satisfactoriamente para adquirir la condición de personal laboral fijo?**

- a) No se le exigirá periodo de prueba, al haber desempeñado las mismas funciones durante un mes.
- b) Se le exigirá tres meses de periodo de prueba.
- c) Se le exigirá un mes de periodo de prueba.
- d) No hay periodo de pruebas en la categoría de Auxiliar de Servicios.

**16. Durante el mes de Septiembre de 2006, el trabajador del puesto PL0204 realizó 20 horas extraordinarias, ¿dentro de que complemento salarial están encuadradas estas horas?**

- a) Complemento de cantidad.
- b) Complemento personal.
- c) Complemento extraordinario.
- d) Complemento de disponibilidad.

**17. El mismo trabajador anterior, durante el año 2008 y como consecuencia de una comisión se servicio cobró dietas por importe de 239 euros. ¿Cómo se consideran estas percepciones?**

- a) Percepciones salariales.
- b) Percepciones complementarias.
- c) Percepciones no salariales.
- d) Percepciones especiales.



**18. El trabajador que ocupa el puesto PL0202 tiene derecho a un complemento de toxicidad, ¿cuál es la cuantía de dicho complemento?**

- a) Un 25 por 100 sobre el salario base.
- b) Un 20 por 100 sobre el salario base.
- c) Un 15 por 100 sobre el salario base.
- d) Un 10 por 100 sobre el salario base.

**19. El día de la festividad del Centro, uno de los trabajadores destinados en el mismo ha sido designado por su superior para trabajar en los actos de la festividad, para lo cual se le asigna una jornada festiva de 4 horas de duración. ¿Qué tipo de complemento deberá percibir y en qué cuantía?**

- a) Complemento de trabajos en sábados, domingos y festivos, y al ser la prestación del servicio menor que la jornada normal de trabajo, su cuantía será proporcional a la jornada realizada.
- b) Complemento de trabajos en sábados, domingos y festivos, y su cuantía será igual que la jornada ordinaria de trabajo.
- c) Complemento de horas extraordinarias y su cuantía será el resultado de multiplicar el número de horas realizadas por el valor de la hora resultante de acuerdo con lo estipulado en el Anexo IV del I Convenio colectivo para el personal laboral de la Universidad de Extremadura.
- d) No se retribuye con ningún complemento económico, se le concede dos días de permiso sin justificar.

**20. En referencia a los complementos de participación en proyectos o realización de tareas especiales, que vienen recogidos en el I Convenio colectivo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, sabría decir si está obligado el Gerente a informar al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por el citado complemento:**

- a) Sí, está obligado a informar semestralmente.
- b) Sí, está obligado a informar anualmente.
- c) Sí, está obligado a informar, trimestralmente.
- d) No, el Convenio colectivo no dice nada sobre este asunto.

## **SUPUESTO 2**

En el desarrollo de la actividad laboral producida en la Escuela Politécnica de la Universidad de Extremadura, que cuenta con 10 trabajadores sujetos al I Convenio Colectivo aplicable al personal laboral de la Universidad de Extremadura, se han observado las siguientes incidencias:

- Un trabajador que ocupa el puesto de Técnico Especialista de Reprografía, Encuadernación y Autoedición (Grupo III) ha obtenido plaza en otro centro de trabajo de la Universidad y deja vacante el puesto en fecha 31 de marzo de 2009. Dadas la urgente necesidad de mantener cubierto este puesto, se concede una comisión de servicios voluntaria a otro trabajador que es titular del puesto de Auxiliar de Servicios (Grupo IV-B). A los tres meses el puesto sale a concurso de traslado para cubrirlo definitivamente por trabajador con contrato fijo.
- El trabajador titular de uno de los puestos que integran el centro de trabajo y que ostenta la categoría profesional de Auxiliar de Servicios (Grupo IV-B), solicita la reducción de su jornada en un medio, por razones de guarda legal, al tener a su cuidado directo un hijo de dos años. Al mismo tiempo, considera debe reconocerse el derecho manteniendo la jornada de mañana de 8 a 11:30 horas de lunes a viernes. La Universidad le reconoce el derecho a la reducción de jornada pero no accede a concretarlo exclusivamente en jornada permanente de mañana al ocupar un puesto sujeto a jornada rotatoria de mañana o tarde, y de accederse a la petición se produciría una discriminación con respecto a los otros trabajadores.
- Los trabajadores convienen el calendario de vacaciones anuales.

## **CUESTIONES A RESOLVER**

**21. La coordinación en la utilización de los medios e instalaciones del Centro, y el velar por el buen uso de los mismos corresponde:**

- a) Al Director.
- b) Al Decano.
- c) Al personal de administración y servicios.
- d) Al Gerente, por delegación del Rector.

**22. La dotación de plazas del personal de administración y servicios que se destina al Centro universitario, será aprobada por:**

- a) La Junta de Escuela.
- b) El Gerente.
- c) El Consejo de Gobierno de la Universidad.
- d) El Consejo Social, con ocasión de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.



**23. ¿Pondría algún reparo a la comisión de servicios que se otorga al trabajador del supuesto?**

- a) No, por cuanto que la comisión de servicios es voluntaria y se cumple esta previsión.
- b) Sí, dado que la comisión de servicios debe someterse a un proceso en el que puedan solicitarlo todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen.
- c) No, teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable determina que, excepcionalmente y por necesidades del servicio, el Gerente puede encomendar el desempeño temporal de funciones especiales.
- d) Sí, al no concederse la comisión de servicios a un trabajador fijo de plantilla que reúna los requisitos establecidos para el desempeño del puesto conforme a la Relación de Puestos de Trabajo.

**24. ¿Podría cubrirse esta vacante mediante una encomienda de funciones?**

- a) Sí, por cuanto que la comisión de servicios y la encomienda de funciones son situaciones que el convenio colectivo contempla como idénticas.
- b) No, por cuanto que no se contempla en el convenio esta figura para cubrir puestos de trabajo vacantes.
- c) Sí, por tratarse de realización de tareas que temporalmente no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas las tareas.
- d) Solamente cuando preste su consentimiento el trabajador y perciba la compensación retributiva que se establezca por tareas concretas.

**25. En el caso de la trabajadora del supuesto, y suponiendo que tuviera reconocida la compatibilidad para realizar una segunda actividad de índole privada, ¿le afectaría el hecho de producirse la reducción de jornada?**

- a) No, pudiendo realizar la segunda actividad que tiene autorizada en el horario comprendido en la reducción.
- b) No, en tanto realice actividades fuera del horario comprendido en la reducción.
- c) Sí, quedando anulada la realización de actividades privadas.
- d) Sí, en tanto la segunda actividad pudiera afectar a la guarda legal del menor y así fuera apreciada por el facultativo correspondiente de la Seguridad Social.

**26. Ante la solicitud presentada por un trabajador del Centro del supuesto y que quisiera por motivos particulares disfrutar sus vacaciones anuales en el mes de mayo, ¿sería posible que se le autorizara, por no impedirlo las necesidades del servicio?**

- a) No, nunca. Las vacaciones deben disfrutarse en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- b) Sí, con el reconocimiento del derecho a cuarenta días consecutivos.
- c) No, por cuanto obligaría a reconocerle el disfrute de cuarenta días consecutivos.
- d) Sí, conforme al régimen general previsto para todos los trabajadores.



**27. En el caso de que el trabajador, tras iniciar el período de vacaciones anuales, pudiera presentar un cuadro de enfermedad común que determinara su baja médica por incapacidad temporal durante una semana, y presentara una solicitud para ampliar sus vacaciones por este período, ¿se debería aceptar su petición?**

- a) Sí, por preverse esta situación expresamente en el convenio colectivo.
- b) No, por cuanto que solamente podría aceptarse en caso de hospitalización del trabajador o de producirse la baja por maternidad.
- c) Sí, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- d) Exclusivamente cuando lo permitan las necesidades del servicio.

**28. De acuerdo con el I Convenio colectivo del Personal laboral de administración y servicios de la UEx y, en el supuesto que un trabajador del centro que nunca hubiera trabajado en la Administración Pública, hubiera formalizado su contrato el 1 de abril de 2009 y deseara tomar sus vacaciones anuales en el mes de agosto, ¿cuántos días de vacaciones anuales tendría derecho a disfrutar?**

- a) A 5 días.
- b) A 7 días.
- c) A 10 días.
- d) A 12 días.

**29. Uno de los trabajadores desea disfrutar de una licencia para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con su puesto de trabajo. ¿De quién necesita informe favorable?**

- a) Del Gerente.
- b) Del Jefe de la unidad orgánica donde presta sus servicios.
- c) Del Jefe de Servicios de la unidad orgánica donde presta sus servicios
- d) Del Jefe de Servicios de la unidad orgánica donde presta sus servicios, con el visto bueno del Gerente.

**30. Uno de los trabajadores del centro, que al 1 de enero de 2009 cuenta con una antigüedad de veinte años en la Universidad de Extremadura, ¿cuántos días de vacaciones anuales tendrá derecho durante el periodo estival?**

- a) Veintitrés días hábiles.
- b) Veinticinco días hábiles.
- c) Veintiséis días hábiles.
- d) Veinticuatro días hábiles.

**31. De acuerdo con el vigente I Convenio colectivo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, si por necesidades del servicio el trabajador de la pregunta anterior debiera disfrutar totalmente sus vacaciones fuera del periodo establecido (junio, julio, agosto y septiembre), tendría derecho a:**

- a) Cuarenta días consecutivos más los que le correspondan por los años de servicio que excedan de veintidós días hábiles.
- b) Cuarenta días consecutivos, fuera del periodo establecido.
- c) Los días hábiles que le correspondan por los servicios prestados, incrementados en diez días más.
- d) Cuarenta días hábiles consecutivos, fuera del periodo establecido.

**32. Teniendo en cuenta que uno de los trabajadores del centro ha adoptado un menor discapacitado ¿a qué permiso retribuido tendrá derecho?**

- a) Dieciséis semanas.
- b) Dieciocho semanas.
- c) Diecisiete semanas.
- d) Hasta dos meses.

**33. Con fecha 14 de diciembre de 2008 falleció en la ciudad de Burgos un familiar de uno de los trabajadores del centro, con grado de parentesco de segundo grado de consanguinidad. ¿Cuántos días de permiso retribuido le correspondieron?**

- a) Cinco días.
- b) Seis días.
- c) Cuatro días.
- d) Tres días.

**34. Como Personal de Administración y Servicios de la UEX pueden solicitar una licencia especial para la realización de actividades en otras instituciones públicas o privadas, encaminadas a la mejora de la gestión de los servicios de la Universidad. ¿Cuál es la duración máxima y mínima de estas licencias?**

- a) Superior a dos meses e inferior a un año.
- b) Superior a un mes e inferior a un año.
- c) Superior a tres meses e inferior a dos años.
- d) Superior a 15 días e inferior a un año.

**35. Si un trabajador se encontrara en excedencia forzosa, ¿qué plazo tendría para solicitar el reingreso al servicio activo y qué consecuencias tendría no solicitarlo en su momento?**

- a) Treinta días y de no hacerlo sería declarado en suspensión de funciones.
- b) Treinta días y de no hacerlo sería declarado en excedencia voluntaria por interés particular.
- c) Un mes y de no hacerlo sería declarado en suspensión de funciones.
- d) Un mes y de no hacer sería declarado en excedencia voluntaria por interés particular.

**36. Si uno de los trabajadores solicitara una excedencia voluntaria por interés particular, ¿cuál es el tiempo mínimo y máximo que podría estar en esta situación?**

- a) Mínimo cuatro meses y máximo cinco años.
- b) Mínimo tres meses y máximo cinco años.
- c) Mínimo cuatro meses y máximo seis años.
- d) Mínimo seis meses y máximo cinco años.



**37. De concederse la excedencia voluntaria solicitada en la pregunta anterior, ¿qué consecuencias produciría para el trabajador?**

- a) Que no devengaría ningún derecho económico, y el período de duración no sería computable a efectos de ascensos y antigüedad.
- b) Que no podría ejercer nuevamente el mismo derecho hasta que transcurrieran cinco años de servicios efectivos desde el final de esta excedencia.
- c) Que la permanencia en esta situación sería incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.
- d) Que tendría derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que permanezca en la misma a efectos de antigüedad.

**38. De acuerdo con el I Convenio colectivo del Personal laboral de administración y servicios de la UEx, a los trabajadores del centro se le podría conceder una licencia especial encaminada a la mejora de la gestión de los servicios de la UEx, de acuerdo con la normativa que al efecto apruebe:**

- a) El Consejo Social de la Universidad, previa negociación en la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura.
- b) El Consejo de Gobierno de la Universidad, previa negociación en la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura.
- c) La Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura.
- d) El Consejo de Gobierno de la Universidad, previa negociación en la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo.

**39. ¿Cuáles deben ser los plazos, según el Convenio Colectivo, que se deben cumplir para la resolución del concurso de traslado del supuesto y la toma de posesión del trabajador que obtenga el puesto?**

- a) Treinta días para la resolución y tres días hábiles para la toma de posesión, si no implica cambio de residencia y un mes si comporta cambio de residencia.
- b) Un mes para la resolución y tres días hábiles para la toma de posesión, si no implica cambio de residencia y un mes si comporta cambio de residencia.
- c) Un mes para la resolución y tres días naturales para la toma de posesión, si no implica cambio de residencia y un mes si comporta cambio de residencia.
- d) Treinta días para la resolución y tres días naturales para la toma de posesión, si no implica cambio de residencia y un mes si comporta cambio de residencia.

**40. A uno de los trabajadores se le ofrece y acepta la posibilidad de desempeñar un puesto como personal eventual en la Junta de Extremadura. ¿Qué carácter tienen las funciones que puede realizar?**

- a) De asesoramiento funcional.
- b) Específicas del puesto a desempeñar.
- c) De asesoramiento general.
- d) De asesoramiento especial.

### **SUPUESTO 3**

En un Centro Universitario de la Universidad de Extremadura se producen las siguientes incidencias laborales:

- La trabajadora que desempeña el puesto de Auxiliar de Servicios ha retrasado su entrada al trabajo, sin previa justificación, durante cinco días, en dos horas cada día, y a requerimiento del Administrador del Centro alega como causa el tener que ocuparse de llevar al colegio a su hijo de cinco años de edad y que en las ausencias producidas advirtió a sus compañeros de la circunstancia para que cubrieran el servicio.
- El trabajador que ocupa el puesto de Técnico Especialista de Laboratorio, presenta escrito ante la Gerencia de la Universidad, en el que recoge su consideración de que otro trabajador de su mismo centro de trabajo (titular del puesto de Auxiliar de Servicios) le ha proferido insultos que considera atentan a su dignidad laboral.
- Un trabajador del centro decide afiliarse a un sindicato y es nombrado por el mismo Delegado de Prevención, y de lo primero que se le informa es que la plantilla de la Universidad está compuesta por:

1.894 profesores.  
444 integrantes del personal de administración y servicios de régimen laboral.  
400 integrantes del personal de administración y servicios de régimen funcional.

Dada su condición de Delegado de Prevención debe responder a las cuestiones del resto de compañeros con respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Uno de ellos le consulta "qué consideración tienen en la citada ley las enfermedades que se sufren con ocasión del trabajo".

### **CUESTIONES A RESOLVER**

**41. Independientemente de que pudiera llevarse a cabo la exigencia de responsabilidades disciplinarias a la trabajadora que ha retrasado su entrada al trabajo, ¿podría la Universidad adoptar alguna otra medida complementaria?**

- a) No, dado que cualquier medida debe deducirse del procedimiento disciplinario o información reservada que se realice al efecto.
- b) Reducir el período de vacaciones anuales a razón de dos horas por cada una de las no trabajadas.
- c) El descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado, previa notificación a la trabajadora.
- d) Exclusivamente la de instruir el procedimiento disciplinario oportuno.

**42. ¿Podría alegar la trabajadora que estos retrasos se encuentran amparados por algún tipo de permisos de los recogidos en el I Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración y Servicios?**

- a) Sí, en el concerniente al cumplimiento de deberes inexcusables de carácter personal.
- b) Sí, en el establecido por razones de guarda legal.
- c) No, por cuanto los permisos retribuidos se disfrutan previa justificación adecuada.
- d) Sólo en el caso de que se instruyera un expediente disciplinario y para propiciar su defensa.

**43. De propiciarse un procedimiento disciplinario para depurar las posibles responsabilidades en que hubiera incurrido la trabajadora del supuesto, con arreglo a qué normativa se llevaría la tipificación y graduación de faltas y sanciones:**

- a) El Estatuto de los Trabajadores.
- b) El Estatuto Básico del Empleado Público.
- c) Exclusivamente por lo recogido en el convenio colectivo aplicable al personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura.
- d) El convenio colectivo aplicable al personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**44. ¿Qué presunta falta disciplinaria ha cometido la trabajadora por sus retrasos en la entrada al trabajo?**

- a) Falta grave por la repetición de puntualidad sin causa justificada.
- b) Ninguna, por cuanto que ha justificado los retrasos y cubierto su tarea por sus compañeros de trabajo.
- c) Falta leve por los retrasos sin causa justificada que pudiera exonerarle de responsabilidades.
- d) Falta muy grave por la perturbación del servicio.

**45. Teniendo en cuenta el hecho acaecido, ¿qué trámite podría propiciarse para deducir responsabilidades disciplinarias?**

- a) La tramitación previa de expediente disciplinario en atención a la posible sanción por falta grave cometida.
- b) Suponiendo que se pudiera imponer la sanción que corresponda por falta leve, bastaría la instrucción de un procedimiento sumario con audiencia a la interesada.
- c) En consideración a la perturbación del servicio ocasionada, procede la instrucción de información reservada previa y el posterior procedimiento ordinario recogido en el convenio colectivo.
- d) Al no deducirse que pudiera cometerse falta alguna, no procede iniciar trámite o procedimiento alguno.

**46. ¿Quién tendría la competencia para ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal de administración y servicios del Centro?**

- a) El Rector.
- b) El Director del Centro.
- c) El Decano.
- d) El Administrador del Centro.

**47. ¿Qué sanción podría imponerse a la trabajadora en el hipotético caso que los retrasos en la entrada al trabajo fueran considerados como falta disciplinaria?**

- a) Apercibimiento o suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos días a tres meses.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis años.
- d) Ninguna, por cuanto no existe responsabilidad disciplinaria alguna.



**48. Para la graduación de la sanción, ¿qué circunstancia de las que a continuación se indican no debe ser tomada en cuenta?**

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) La reiteración o reincidencia.
- c) El daño que se haya producido al interés público.
- d) La permisividad en la conducta.

**49. Siguiendo con la hipotética sanción que pudiera imponerse a la trabajadora si su actuación fuera susceptible de exigirle responsabilidades disciplinarias, ¿qué plazo tendría la Universidad para que efectivamente se cumpliera la sanción sin que pueda considerarse prescrita?**

- a) Tres años, computados desde el momento de su notificación a la trabajadora.
- b) Dos años, computados desde el momento de dictarse la resolución sancionadora.
- c) Un año, que se inicia desde el momento de su notificación a la trabajadora.
- d) No ha lugar a la prescripción por cuanto que no existe responsabilidad disciplinaria.

**50. Ante la denuncia presentada por el trabajador por considerar que un compañero le ha proferido insultos que estima atentan a su dignidad laboral, ¿existe alguna obligación expresa incorporada al I Convenio Colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, y que deba cumplir la Gerencia al recibirla?**

- a) Sí, dar las instrucciones para que se abra la oportuna información e instruir, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.
- b) No existe, al respecto, previsión expresa en el Convenio Colectivo.
- c) Sí, suspender provisionalmente, de forma cautelar, al trabajador que profirió los insultos, durante la tramitación de expediente disciplinario.
- d) El Convenio Colectivo determina un procedimiento sumario al respecto, con audiencia de los interesados.

**51. De acuerdo con el vigente I Convenio colectivo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, en el supuesto que un trabajador actúe incorrectamente con el público y con los compañeros o subordinados, y esta forma de actuar se realice de forma repetitiva, sabría indicar de qué tipo de falta se trataría:**

- a) Muy grave.
- b) Grave.
- c) Leve.
- d) No es una falta.

**52. Continuando con el planteamiento de la pregunta anterior, si esta forma de actuar repetitiva, sin haber existido ningún acto que interrumpa el plazo de prescripción de la falta, ¿cuándo prescribirá la falta y cuándo comienza a contar el plazo de prescripción de la misma?**

- a) Prescribe a los seis meses y comienza a contar desde que la falta se hubiese cometido.
- b) Prescribe a los seis meses y comienza a contar desde el cese de su comisión.
- c) Prescribe a los dos años y comienza a contar desde que la falta se hubiese cometido.
- d) Prescribe a los dos años y comienza a contar desde el cese de su comisión.

**53. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas reglamentarias de desarrollo tendrán en todo caso el carácter de...**

- a) Derecho supletorio mínimo indisponible.
- b) Derecho necesario mínimo indisponible.
- c) Derecho complementario mínimo indisponible.
- d) Derecho laboral mínimo y necesario.

**54. ¿Qué debió contestar el Delegado de Prevención a su compañero sobre la consulta que le hizo respecto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?**

- a) Que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no realiza ningún tipo de definición concreta sobre los riesgos.
- b) Que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que es un riesgo laboral.
- c) Que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que se trata de riesgo laboral grave e inminente.
- d) Que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que es un daño derivado del trabajo.

**55. Según el número de trabajadores que se indican en el supuesto, ¿de cuántos miembros, como máximo, debe constar el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura?**

- a) 8
- b) 10
- c) 12
- d) 14

**56. Como Delegado de Prevención, ha propuesto a la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, no habiéndose aceptado estas propuestas por parte de la empresa. La decisión negativa del empresario a la adopción de estas medidas ¿cómo deberá ser?**

- a) Por escrito y con el informe del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Refrendada por el Comité de Empresa.
- c) Motivada.
- d) No puede promover este tipo de medidas, son competencia exclusivas del Comité de Seguridad y Salud.

**57. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a efectos de determinar el número de Delegados de Prevención, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde:**

- a) A la Universidad.
- b) Al Comité de Seguridad y Salud.
- c) Al Servicio de Prevención.
- d) A los representantes del personal o a los propios trabajadores.

**58. Teniendo en cuenta que los trabajadores del centro tienen la condición de empleados públicos, gozando del derecho a la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos. ¿De qué carácter es este derecho?**

- a) Profesional.
- b) Colectivo.
- c) Individual.
- d) Público.

**59. Como empleados públicos tienen, igualmente, el deber de mantener actualizada su formación y cualificación. ¿En qué principios está configurado este deber en el Estatuto Básico del Empleado Público?**

- a) Principios éticos.
- b) Principios de conducta.
- c) Principios de responsabilidad.
- d) Principios de eficacia.

**60. Como Personal de Administración y Servicios, y de acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Extremadura, ¿en qué ámbito tienen derecho a negociar a través de sus representantes legales sus condiciones de trabajo?**

- a) Exclusivamente en el ámbito Autonómico o de la propia Universidad de Extremadura.
- b) Estatal, Autonómico, o de la propia Universidad de Extremadura.
- c) Laboral, Estatal, Autonómico o de la propia Universidad de Extremadura.
- d) Laboral, Autonómico y Estatal.



#### **SUPUESTO 4**

Antonio García es miembro del colectivo de personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Extremadura, y está destinado en el laboratorio de biomecánica del Departamento de Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática en la Escuela de Ingenierías Industriales.

- Un profesor Colaborador de su Departamento le consulta qué tiene que hacer para pertenecer también al Departamento de Física Aplicada.
- Antonio decide presentarse a las elecciones del Claustro Universitario, ya que también pertenece al Consejo de Departamento y a la Junta de Escuela de su Centro. Tras las oportunas votaciones consigue salir elegido para el mismo.
- La Universidad de Extremadura se encuentra en pleno proceso de adaptación a Bolonia y se están modificando y aprobando los nuevos planes de estudios. El trabajador, muy interesado en participar en todo el proceso, tiene esperanza de que el Claustro Universitario tenga la última palabra a la hora de implantar las nuevas titulaciones.
- Es elegido representante del Claustro en Consejo de Gobierno en representación de su Sector.

Durante su pertenencia al citado órgano se produce una votación para convocar elecciones a Rector. El día de la votación, los presentes en el citado órgano universitario eran 240. La propuesta sale adelante y se convocan elecciones a Rector.

- Recibe la convocatoria para asistir a un Consejo de Departamento en el que uno de los puntos del orden del día es el siguiente: *"Elaborar los informes correspondientes para la evaluación de los profesores del Departamento solicitada por la Comisión de Evaluación de la Universidad"*. Para ir bien preparado a esta reunión decide hacer una recopilación legislativa de las leyes que le son aplicables al personal docente e investigador de la UEx.
- El Director de su Departamento y el Administrador del Centro le dan instrucciones contradictorias de cómo debe gestionar las prácticas del laboratorio. Ante este problema decide consultar a la Gerencia de la Universidad cuáles son las que debe seguir.
- Su hijo se matricula la Licenciatura de Matemáticas y consulta con su padre ciertas dudas sobre permanencia en la Universidad y representación estudiantil. Diversas asignaturas en las que se encuentra matriculado figuran como troncales en el plan de estudios y están adscritas al Departamento de Fisiología.

#### **CUESTIONES A RESOLVER**

**61. ¿Qué se le debió contestar al profesor que deseaba pertenecer a dos Departamentos universitarios?**

- a) Que un profesor universitario sólo puede estar adscrito a dos Departamentos si está expresamente autorizado por el Rector.
- b) Que un profesor universitario puede estar adscrito a dos áreas de conocimiento pero no a dos departamentos.
- c) Que un profesor sólo puede estar adscrito a un Departamento.
- d) Que puede estar adscrito a tantos Departamentos como desee.

**62. ¿Cuántos representantes del Sector al que pertenece Antonio García deben ser elegidos para el Claustro?**

- a) 153
- b) 48
- c) 30
- d) 69

**63. Según los Estatutos de la UEx, ¿cuántos votos fueron necesarios para la convocatoria de elecciones a Rector?**

- a) 160 votos.
- b) 240 votos.
- c) 201 votos.
- d) 171 votos.

**64. Una vez aprobada en Claustro la convocatoria extraordinaria de elecciones a Rector, ¿quién debe llevarla a cabo y en qué plazo?:**

- a) El Consejo de Gobierno en un plazo máximo de dos meses.
- b) El propio Claustro Universitario en un plazo máximo de dos meses.
- c) El Equipo de Gobierno en un plazo máximo de treinta días lectivos.
- d) El Rector en un plazo máximo de treinta días lectivos.

**65. De todos los órganos colegiados a los que pertenece Antonio García, ¿a cuál de ellos se atribuye la función la de la elaboración y modificación de los planes de estudio?**

- a) Claustro Universitario
- b) Junta de Escuela.
- c) Consejo de Departamento.
- d) Consejo de Gobierno.

**66. ¿De qué carácter es la función que debe resolver el Consejo de Departamento?**

- a) De carácter institucional.
- b) Relativa a la docencia.
- c) Relativa a la investigación.
- d) De carácter relacional.

**67. ¿Qué le debió contestar la Gerencia de la Universidad sobre la dependencia del Personal de administración y servicios en la UEx?**

- a) Que depende orgánicamente del Gerente y, por delegación de este, del responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrito.
- b) Que depende orgánicamente del Rector y, por delegación de este, del Gerente y, funcionalmente, del responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrito.
- c) Que depende orgánicamente del responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrito y funcionalmente del Gerente.
- d) Que depende funcionalmente del Rector y, por delegación de este, del Gerente y, orgánicamente, del responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrito.

**68. ¿Quién establece las normas de permanencia de los estudiantes en la Universidad de Extremadura?**

- a) El Consejo de Gobierno, oído el Consejo de Estudiantes, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria.
- b) El Claustro, oído el Consejo de Estudiantes, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria.
- c) El Consejo Social, oído el Consejo de Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria.
- d) El Consejo Social, oído el Consejo de Estudiantes, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria.

**69. ¿Cómo se entenderá el mandato de los representantes en la Junta de Escuela de la que es miembro?**

- a) Colegiado.
- b) Independiente.
- c) Personal.
- d) Funcional.

**70. El hijo de Antonio García, como estudiante de la Facultad de Ciencias, tiene derecho a recibir asesoramiento y asistencia por parte de profesores y tutores de modo personalizado, ¿quién deberá aprobar y desarrollar el Reglamento para tal fin?**

- a) El Consejo de Coordinación Universitaria.
- b) El Consejo de Gobierno.
- c) El Consejo de Estudiantes.
- d) La Junta de Facultad del Centro.

**71. De las siguientes formas, ¿cómo podría acceder al Consejo de Estudiantes el hijo de Antonio García?**

- a) Como Tesorero del Consejo de Estudiantes, nombrado por el Delegado de la Facultad de Ciencias.
- b) Como Secretario del Consejo de Estudiantes, nombrado por el Delegado de la Facultad de Ciencias.
- c) Porque fue elegido, después del Delegado de Facultad, como estudiante más votado en el Consejo de Departamento de Fisiología.
- d) Por ser representante en Consejo de Gobierno, elegido por el Claustro.

**72. Durante la etapa de estudiante del hijo de Antonio García, ¿pudo formar parte del Consejo de Departamento de Fisiología?:**

- a) No, porque el Departamento de Fisiología no imparte docencia en la Facultad de Ciencias.
- b) No, porque no me matriculé en ninguna asignatura impartida por el Departamento de Fisiología.
- c) No, porque el Departamento de Fisiología se encuentra en la Facultad de Medicina.
- d) Sí, por haber estado matriculado en asignaturas impartidas por el Departamento de Fisiología.



**73. El Consejo de Estudiantes del que forma parte el hijo de Antonio García, ha presentado una moción de censura proponiendo el cese del Delegado de Universidad, ¿cuándo habrá de ser votada la misma?**

- a) Transcurrido tres días, y antes del décimo día natural a contar desde su presentación.
- b) Transcurridos cuatro días a contar desde su presentación.
- c) Transcurridos seis días, y antes del décimo día natural a contar desde su presentación.
- d) Transcurridos cinco días, y antes del décimo día natural a contar desde su presentación.

**74. ¿Cuánto tiempo tiene que pasar para que los signatarios de la moción de censura para cesar al Delegado de Universidad puedan participar en otra iniciativa del mismo carácter?**

- a) Un año desde la votación de la misma.
- b) Seis meses desde la votación de la misma.
- c) Nueve meses desde la votación de la misma.
- d) Dos años desde la votación de la misma.

**75. El Consejo de Estudiantes del que forma parte, debe ser oído por el Consejo Social de la Universidad para establecer las normas que regulen las responsabilidades de los estudiantes relativas:**

- a) Al cumplimiento de sus obligaciones académicas.
- b) El Consejo Social no es competente en esta materia.
- c) Al cumplimiento de sus obligaciones funcionales.
- d) Al cumplimiento de sus obligaciones con la Universidad de Extremadura.

**76. Como estudiante de la Facultad de Ciencias, la Universidad de Extremadura está obligada a verificar con respecto a los estudiantes:**

- a) Los conocimientos, el rendimiento y el desarrollo de la formación científica.
- b) El rendimiento, los conocimientos, y el desarrollo de la formación universitaria.
- c) El rendimiento, el desarrollo de la formación intelectual y los conocimientos.
- d) El desarrollo de la formación intelectual, los conocimientos y la formación universitaria.

**77. De acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Extremadura, respecto a la vinculación con la UEx, como docente, dentro de qué grupo de los que se indican a continuación, incluiría la figura de Profesor Colaborador:**

- a) Personal Investigador Propio.
- b) Cuerpos Docentes.
- c) Profesorado Contratado.
- d) Becarios de Investigación.

**78. Continuando con su vinculación con la Universidad de Extremadura, como Profesor Colaborador, sabría responder si fue necesario incluir, en la documentación aportada, algún tipo de informe favorable:**

- a) Sí, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- b) Sí, de la Agencia Extremeña de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- c) Si, únicamente el del Departamento donde está adscrita la docencia a impartir.
- d) No es necesario ningún tipo de informe favorable para esta figura docente.

**79. Antonio García, como miembro del Claustro Universitario ha sido elegido para formar parte del Consejo de Gobierno. ¿Cuántos miembros procederán del sector al que representa para formar parte del citado órgano?**

- a) Tres.
- b) Cinco.
- c) Cuatro.
- d) dos.

**80. Como miembro del Consejo de Gobierno forma parte de una Comisión informativa. ¿Cómo serán las competencias que puedan delegarse en estas Comisiones?**

- a) Informativas.
- b) Delegadas.
- c) Consultivas.
- d) De mero trámite.