

PROVA CONEIXEMENTS PER ADMINISTRATIUS DE RECURSOS HUMANS DE LA CONVOCATÒRIA OBERTA D'OFERTA PÚBLICA D'Ocupació DE L'IAS

Referència 2022/1010_6.1

DNI:

INSTRUCCIONS:

- La prova consta de un examen de 100 preguntes tipus test i un full de respostes.
- S'ha de retornar el test conjuntament amb el full de respostes.
- En el full de respostes ha de constar el DNI, nom i signatura.
- En cada pregunta només hi ha una resposta correcta.
- Cal marcar clarament la casella corresponent a la resposta. En cas de dubte no es valorarà la pregunta.
- Les respostes incorrectes tenen una penalització tova, és a dir per cada pregunta errònia descompte 0.25 punts, mentre que cada pregunta correcta suma 1 punt.

1) Quina de les següents afirmacions és la correcta?

- a) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) està acreditat com a unitat docent només per a la formació de metges interns residents en psiquiatria (MIR).
- b) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) no està acreditat com a unitat docent per a la formació de metges interns residents en psiquiatria (MIR), psicòlegs interns residents (PIR), infermeria especialitzada en salut mental, llevadores i metges de família en rotació hospitalària.
- c) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) està acreditat com a unitat docent només per a la formació psicòlegs interns residents (PIR), infermeria especialitzada en salut mental, llevadores i metges de família en rotació hospitalària.
- d) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) està acreditat com a unitat docent per a la formació de metges interns residents en psiquiatria (MIR), psicòlegs interns residents (PIR), infermeria especialitzada en salut mental, llevadores i metges de família en rotació hospitalària.

2) El CatSalut és un ens públic adscrit al Departament de Salut que:

- a) té com objectiu normativitzar la prescripció farmacèutica.
- b) té com activitat principal actuar com intermediari entre l'assistència social i la de beneficència.
- c) té com missió garantir una atenció sanitària de cobertura pública de qualitat.
- d) té la funció de controlar de l'activitat portada a terme pel Departament.

3) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) gestiona les Àrees Bàsiques de Salut de:

- a) la Bisbal, Pallafrugell, Palamós i Torroella de Montgrí.
- b) Pla de l'Estany i Selva interior.
- c) Figueres i Salt.
- d) Anglès, Breda-Hostalric i Cassà de la Selva.

4) En la relació a la missió de l'IAS:

- a) S'orienta a oferir serveis de qualitat amb criteris d'eficàcia, efectivitat i eficiència
- b) S'orienta a oferir serveis de qualitat amb criteris de responsabilitat social
- c) S'orienta a oferir serveis de qualitat amb criteris mèdics
- d) A i b són correctes

5) Quines unitats de Salut Mental trobem en el Parc Hospitalari Martí i Julià?

- a) Unitat d'aguts de Psiquiatria, Hospital de dia de Salut Mental d'Adults, Residència la Maçana, Unitat de referència per psiquiatria infantil i Juvenil, Hospital de dia de Salut Mental d'Adolescents i Unitat de Trastorns de Conductes alimentàries.
- b) Unitat d'aguts de Psiquiatria, Hospital de dia de Salut Mental d'Adults, Unitat de referència per psiquiatria infantil i Juvenil, Centre de Salut Mental Infantil i Juvenil del Gironès i Unitat de Trastorns de Conductes alimentàries
- c) Unitat d'aguts de Psiquiatria, Hospital de dia de Salut Mental d'Adults, Residència la Maçana, Centre de Salut Mental Infantil i Juvenil del Gironès, Hospital de dia de Salut Mental d'Adolescents i Unitat de Trastorns de Conductes alimentàries
- d) Centre de Salut Mental Infantil i Juvenil del Gironès, Hospital de dia de Salut Mental d'Adults, Unitat de referència per psiquiatria infantil i Juvenil, Hospital de dia de Salut Mental d'Adolescents i Unitat de Trastorns de Conductes alimentàries

6) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) és:

- a) un Consorci Públic que forma part del Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública (SISCAT).
- b) una Empresa Pública que forma part del Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública (SISCAT).
- c) una Fundació Pública que forma part del Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública (SISCAT)
- d) una Empresa Pública de l'ICS que forma part del Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública (SISCAT).

7) L'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) presta al conjunt de la Regió Sanitària de Girona:

- a) tots els serveis de Salut Mental
- b) tots els serveis de Salut Mental menys l'alt Maresme.
- c) només els serveis de Salut Mental de la seva àrea de referència.
- d) només els serveis de Salut Mental de la seva àrea de referència i de l'alt Maresme.

8) Quants edificis abasteix el Parc Hospitalari Martí i Julià?

- a) Cinc.
- b) Set.
- c) Vuit.
- d) Sis.

9) Amb qui manté una aliança l'Institut d'Assistència Sanitària (IAS) i de quina mena?

- a) Manté una aliança estratègica amb l'Institut Català de la Salut a Girona.
- b) Manté una aliança operativa amb l'hospital Universitari Doctor Josep Trueta de Girona.
- c) Manté una aliança operativa amb l'Institut Català de la Salut a Girona.
- d) Manté una aliança estratègica amb l'hospital Universitari Doctor Josep Trueta de Girona.

10) Els ingressos de personal, independentment de la modalitat contractual, es consideren fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- a) Grups 1 i 2: 4 mesos i la resta de grups 2 mesos
- b) Grups 1 i 2: 4 mesos i la resta de grups 1 mes
- c) Tots els grups tenen 1 mes de període de prova
- d) Cap de les anteriors és certa

- 11) El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció, i en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavís següent:
- a) Tot el personal : 2 setmanes
 - b) Els grups 1 i 2: 1 mes i la resta de personal: 2 setmanes
 - c) El grup 1: 1 mes i la resta de personal: 2 setmanes
 - d) Tot el personal: 1 mes
- 12) Segons l'article 43, l'excedència voluntària:
- a) Pot gaudir-la tothom independentment dels anys d'antiguitat que s'acreditin
 - b) No és retribuïda però computa per antiguitat
 - c) La podran gaudir aquells que acreditin 1 any d'antiguitat a l'empresa i serà per un període mínim als 4 mesos i màxim de 5 anys
 - d) Cap de les anteriors és certa
- 13) Quins són els principis ètics del Pla de Salut de Catalunya?
- a) Respecte per les persones, justícia social i equitat, cura de les persones i l'entorn i eficiència i sostenibilitat
 - b) Respecte per les persones, justícia laboral, cura de les persones i l'entorn i l'eficiència i sostenibilitat
 - c) Respecte per les persones, justícia laboral, cura de les persones i l'entorn i l'eficàcia.
 - d) Respecte per les persones, justícia social i equitat, cura de les persones i l'entorn i eficàcia.
- 14) Quina de les següents NO és una competència del comitè d'empresa, delegats i delegades de personal?
- a) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i també els documents que justifiquin la terminació de la relació laboral, així com a rebre la còpia bàsica i notificació de les pròrrogues dels contractes i tot allò que exigeixi la llei.
 - b) Dret a escollir, juntament amb la direcció corresponent, un càrrec de confiança dins l'empresa.
 - c) Les hores emprades pels comitès d'empresa o delegats i delegades de personal, en reunions convocades per la direcció d'empresa, seran en qualsevol cas retribuïdes, sense ésser computades dintre del crèdit d'hores sindicals.
 - d) Dret a acumular en un o diversos membres del comitè d'empresa o delegats de personal i delegats sindicals que siguin d'una mateixa secció sindical o sindicat, el sobrant d'hores sindicals no emprades pels altres representants dels treballadors/es, del seu crèdit disponible.
- 15) Què s'entén per risc laboral?
- a) La possibilitat que un treballador pateixi un dany determinat derivat del treball
 - b) La probabilitat que un treballador es lesioni durant una activitat en el seu descans
 - c) La possibilitat que un treballador tingui un accident desplaçant-se al o del seu lloc de treball al domicili
 - d) La probabilitat que un treballador contragui la grip fora de la seva jornada laboral
- 16) Quina de les següents afirmacions no és una obligació del treballador en matèria de prevenció de riscos?
- a) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents
 - b) Adoptar les mesures que calgui perquè els equips de treball siguin adequats per a la feina que s'hagi de fer i convenientment adaptats a aquest efecte
 - c) Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors a la feina.
 - d) Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i que no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

- 17) Qui té la facultat de l'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el conveni d'aplicació SISCAT a l'IAS:
- a) La facultat és exclusiva de la direcció
 - b) La facultat és exclusiva del comitè d'empresa
 - c) La facultat és exclusiva de la direcció, sens perjudici del deure d'informació que té envers el Comitè d'empresa o si s'escau, envers la representació legal i sindical de les persones treballadores.
 - d) La facultat és exclusiva
- 18) El personal sanitari en quin grup professional s'integra?:
- a) Grup 1,2,3
 - b) Grup 1,2,3 i 7
 - c) Grup 4,5 i 6
 - d) Grup 1 al 7
- 19) El personal de gestió i serveis en quin grup professional s'integra: **ANUL·LADA**
- a) Grup 3,4,5,6 i 7
 - b) Grup 1,2,3
 - c) Grup 4,5,6
 - d) Grup 6 i 7
- 20) Quin període de prova estableix el conveni SISCAT per als Grups professionals 3,4,5,6 i 7?
- a) 4 mesos
 - b) 1 mes
 - c) 6 mesos
 - d) No hi ha període de prova
- 21) Quin període de preavís estableix el conveni SISCAT pel personal que cessi voluntàriament la relació laboral amb l'IAS?
- a) Grups 1 i 2 el període és de 1 mes, i la resta de grups professionals de 2 setmanes.
 - b) 2 setmanes per a tots els grups professionals.
 - c) 1 mes per a tots els grups professionals.
 - d) Grups 3 al 7 el període és de 1 mes, i Grups 1 i 2 el període és de 2 setmanes.
- 22) Què pot fer l'empresa si un professional cessa voluntàriament la relació laboral sense avisar amb el preavís que estableix l'article 17 del conveni SISCAT?
- a) L'empresa podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donant pel preavís pactat.
 - b) L'empresa no pot fer res al respecte.
 - c) L'empresa no acceptarà el cessament voluntari del treballador.
 - d) L'empresa donarà de baixa al treballador sense cap acció al respecte.

- 23) Quan el canvi de lloc de treball, o canvi de torn d'una persona treballadora comporti una modificació substancial de les condicions de treball, el canvi s'haurà d'ajustar al que disposa?
- a) L'article 41 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
 - b) L'article 42 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
 - c) L'article 18 del conveni d'aplicació a l'IAS, SISCAT.
- 24) Quina és la jornada efectiva de treball que estableix l'article 19 del conveni SISCAT per al Grup 2 al 7 en torn de dia?
- a) 1.562 hores efectives
 - b) 1.688 hores efectives
 - c) 1.620 hores efectives
 - d) 1.762 hores efectives
- 25) Quina és la jornada efectiva de treball que estableix l'article 19 del conveni SISCAT per al Grup 2 al 7 en torn de nit?
- a) 1.562 hores efectives
 - b) 1.688 hores efectives
 - c) 1.620 hores efectives
 - d) 1.762 hores efectives
- 26) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, Quants minuts de descans estableix el conveni SISCAT per al personal que practiqui horari continu de dotze hores?
- a) 10 minuts
 - b) 20 minuts
 - c) 30 minuts
 - d) 40 minuts
- 27) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, Quants minuts de descans estableix el conveni SISCAT per al personal que practiqui horari continu que superi les nou hores?
- a) 10 minuts
 - b) 15 minuts
 - c) 20 minuts
 - d) 25 minuts
- 28) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, Quants minuts de descans estableix el conveni SISCAT per al personal que practiqui horari continu que superi les 5 hores?
- a) 10 minuts
 - b) 15 minuts
 - c) 20 minuts
 - d) 25 minuts

- 29) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7. El personal amb horari de treball partit tindrà dret a cap mena de descans segons el conveni SISCAT?
- a) No tindrà dret a cap mena de descans excepte si algun dels dos blocs de jornada supera les cinc hores, en què tindrà un descans de quinze minuts.
 - b) Tindrà dret a un descans de 30 minuts
 - c) Tindrà dret a un descans de 15 minuts
 - d) Tindrà dret a un descans de 10 minuts
- 30) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, quin descans preveu el conveni SISCAT entre jornada i jornada de treball?
- a) Un descans interromput de dotze hores.
 - b) Un descans ininterromput de dotze hores.
 - c) Un descans interromput de 24 hores.
 - d) Un descans ininterromput de 24 hores.
- 31) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, quin descans mínim setmanal preveu el conveni SISCAT?
- a) Un descans mínim setmanal interromput de 48 hores.
 - b) Un descans mínim setmanal ininterromput de 48 hores.
 - c) Un descans mínim setmanal interromput de 36 hores.
 - d) Un descans mínim setmanal ininterromput de 36 hores.
- 32) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, quants dies de descans periòdic anual preveu el conveni SISCAT?
- a) 30 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran en els mesos compresos entre maig i setembre.
 - b) 30 dies hàbils per any treballat i, preferentment, es realitzaran entre els mesos compresos entre maig i setembre.
 - c) 30 dies hàbils per any treballat i, preferentment, es realitzaran entre els mesos compresos entre gener i juliol.
 - d) 20 dies naturals per any treballat i, preferentment, es realitzaran en els mesos compresos entre maig i setembre.
- 33) En relació als Grups professionals 4,5 6 i 7, i pel que fa al calendari de vacances, el conveni SISCAT preveu:
- a) El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciï.
 - b) El calendari de vacances s'establirà de forma semestral i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciï.
 - c) El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb un mes d'anticipació a la data en què s'iniciï.
 - d) El calendari de vacances s'establirà de forma trimestral i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciï.

- 34) Quin termini disposa el conveni SISCAT per tal que l'empresa contesti a la sol·licitud de vacances que realitza el personal dels Grups 4,5 6 i 7?
- a) Un termini mínim de 2 mesos
 - b) Un termini màxim de 2 mesos**
 - c) Un termini mínim de 1 mes
 - d) Un termini màxim de 1 mes
- 35) Segons l'article 22.4 del conveni SISCAT l'empresa haurà de contestar la sol·licitud de vacances dels professionals dels grups 4,5 6 i 7 de forma:
- a) Tàcita
 - b) Verbal
 - c) Expressa**
 - d) Cap de les respostes anteriors és correcte
- 36) Quan el període de vacances dels professionals del grups 4, 5, 6 i 7 coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per naixement, per adopció, per guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural:
- a) La persona treballadora no tindrà dret a gaudir de les vacances amb posterioritat a la finalització del període de suspensió.
 - b) La persona treballadora tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, sempre que sigui dins de l'any natural.
 - c) La persona treballadora no tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.
 - d) La persona treballadora tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.**
- 37) Quan el període de vacances dels professionals del grups 4, 5 6 i 7 coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en la pregunta anterior (36), que impossibiliti a la persona treballadora el seu gaudiment, totalment o parcialment:
- a) La persona treballadora podrà gaudir del període de vacances durant l'any natural a que corresponguin, un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.**
 - b) La persona treballadora no podrà gaudir del període de vacances durant l'any natural a que corresponguin, un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.
 - c) La persona treballadora no podrà gaudir del període de vacances durant l'any natural a que corresponguin, un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 24 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.
 - d) La persona treballadora podrà gaudir del període de vacances durant l'any natural a que corresponguin, un cop finalitzi la seva incapacitat, i sempre que no hagin transcorregut més de 24 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

- 38) Quants dies de permís estableix el conveni SISCAT per a les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya?
- a) 20 dies hàbils
 - b) 20 dies naturals
 - c) 15 dies naturals
 - d) 15 dies hàbils
- 39) Quin termini d'antelació determina l'article 42 del conveni SISCAT per la sol·licitud dels permisos retribuïts?
- a) 15 dies d'antelació
 - b) 20 dies d'antelació
 - c) No s'estableix termini
 - d) Amb la major antelació possible
- 40) En relació a l'excedència voluntària que regula el conveni SISCAT:
- a) L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució i el temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
 - b) L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució i el temps de duració es computarà a efectes d'antiguitat.
 - c) L'excedència s'entendrà sempre amb dret a retribució i el temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.
 - d) L'excedència s'entendrà sempre amb dret a retribució i el temps de duració es computarà a efectes d'antiguitat.
- 41) Quins període mínims i màxims preveu el conveni SISCAT per al gaudiment de l'excedència per conciliació de la vida familiar i laboral?
- a) No serà inferior a 2 mesos ni superior a 1 any
 - b) No serà inferior a 1 mes ni superior a dos anys.
 - c) No serà inferior a 1 mes ni superior a cinc anys.
 - d) No serà inferior a 2 mesos ni superior a 2 anys.
- 42) Amb quina antelació mínima disposa el conveni SISCAT que el treballador pot sol·licitar l'excedència per conciliació de la vida familiar i laboral? **ANUL·LADA**
- a) Amb una antelació màxima de 15 dies.
 - b) Amb una antelació mínima de 15 dies.
 - c) Amb una antelació màxima de 20 dies
 - d) Amb una antelació mínima de 15 dies.

43) En relació a la regulació del règim de millora de la incapacitat temporal, el conveni SISCAT disposa que:

- a) Que en les situacions d'incapacitat temporal, que siguin derivades únicament de contingències comuns, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- b) Que en les situacions d'incapacitat temporal, que siguin derivades únicament de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- c) Que en les situacions d'incapacitat temporal, ja siguin derivades de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al setanta cinc per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- d) Que en les situacions d'incapacitat temporal, ja siguin derivades de contingències comuns com de contingències professionals, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

44) El conveni SISCAT disposa que; la representació col·lectiva de les persones treballadores s'efectuarà a través de:

- a) Únicament pels comitès d'empresa.
- b) Únicament pels delegats de personal.
- c) Els Comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats i delgades de personal que seran elegits segons estableixin les lleis.
- d) Cap de les respostes anterior és correcte.

45) Segons el conveni d'aplicació SISCAT, com es poden classificar les faltes o infraccions laborals del personal?

- a) En lleus, menys greus, greus i molt greus.
- b) En lleus, greus i molt greus.
- c) En menys greus, greus i molt greus.
- d) En lleus i greus.

46) Les sancions que preveu el conveni SISCAT per a les faltes lleus son:

- a) Suspensió de sou i feina de 11 a 20 dies.
- b) Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- c) Suspensió de sou i feina de 10 dies.
- d) Cap de les respostes anteriors és correcte.

47) Les sancions que preveu el conveni SISCAT per a les faltes molt greus son:

- a) Suspensió de sou i feina de 11 a 20 dies.
- b) Amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- c) Suspensió de sou i feina de 10 dies.
- d) Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

48) Què disposa el conveni SISCAT per a la imposició de sancions per faltes molt greus?

- a) Les sancions es comunicaran a la persona interessada de forma verbal.
- b) Les sancions es comunicaran a la persona interessada de forma verbal i de les greus se'n donarà coneixement al Comitè d'empresa o Delegat i Delgada de personal.
- c) S'instruirà expedient sumari.
- d) Les respostes b) i c) son correctes.

49) Quantes hores de permís retribuït estableix el conveni SISCAT per a la formació professional per a l'ocupació?

- a) Un permís retribuït de 20 hores anuals, acumulables per un període de fins a cinc anys.
- b) Un permís retribuït de 20 hores anuals, no acumulables.
- c) Un permís retribuït de 70 hores anuals, acumulables per un període de fins a cinc anys.
- d) Un permís retribuït de 70 hores anuals, no acumulables.

50) En relació al permís retribuït de formació que estableix el conveni SISCAT, quines persones treballadores el podran sol·licitar:

- a) Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat.
- b) Totes les persones treballadores de l'empresa.
- c) Les persones treballadores amb almenys 5 anys d'antiguitat.
- d) Cap de les respostes anteriors és correcta.

51) En cas de retribució de les vacances, es retribuïran incloent-hi tots els següents conceptes retributius:

- a) Salari base, plus vinculació, complement de responsabilitat, complement atenció programada, complement adscripció al sipdp , dispersió territorial i nivell SIPDP.
- b) Salari base, plus vinculació, plus nocturnitat, complement de responsabilitat, complement atenció programada, complement adscripció al sipdp , dispersió territorial i nivell SIPDP.
- c) Salari base, plus vinculació, plus nocturnitat, complement de responsabilitat, complement atenció programada, complement adscripció al sipdp , dispersió territorial.
- d) Salari base, plus vinculació, plus nocturnitat, complement de responsabilitat, complement atenció programada, complement adscripció al sipdp , dispersió territorial.

52) El personal tindrà dret a la percepció de:

- a) Dues gratificacions extraordinàries, una al mes de juny i l'altre al desembre decada any.
- b) Tres gratificacions extraordinàries, una al mes de març, una al mes de juny i l'altre al desembre de cada any.
- c) Dues gratificacions extraordinàries, una al mes de juliol i l'altre al desembre decada any.
- d) Una gratificació extraordinària al mes de juny.

53) Cadascuna de les gratificacions extraordinàries es meritaren de data a data i en proporció al temps efectivament treballat , i serà l'import de la suma dels conceptes:

- a) Salari base, plus vinculació, complement de responsabilitat, plus nocturnitat, complement atenció programada, complement adscripció al SIPDP i, en l'àmbit de l'atenció primària, s'incorporarà el concepte dispersió territorial.
- b) Salari base, plus vinculació, complement de responsabilitat, plus nocturnitat, complement atenció programada, complement adscripció al SIPDP, nivell SIPDP, i, en l'àmbit de l'atenció primària, s'incorporarà el concepte dispersió territorial.
- c) Una mensualitat de salari base.
- d) Salari base, plus vinculació, complement de responsabilitat, complement atenció programada, nivell SIPDP, i, en l'àmbit de l'atenció primària, s'incorporarà el concepte dispersió territorial.

54) Es consideren plus festiu especials, Nadal i Cap d'any, per aquell personal que li toqui treballar:

- a) Des de l'inici del torn de tarda del dia 24 fins la finalització del torn de tarda del dia 25 i des de l'inici del torn de tarda del dia 31 fins a la finalització del torn de tarda del dia 1.
- b) Des de l'inici del torn de nit del dia 24 fins la finalització del torn de nit del dia 25 i des de l'inici del torn de nit del dia 31 fins a la finalització del torn de nit del dia 1.
- c) Des de l'inici del torn de matí del dia 24 fins la finalització del torn de matí del dia 25 i des de l'inici del torn de matí del dia 31 fins a la finalització del torn de matí del dia 1.
- d) Des de l'inici del torn de nit del dia 24 al 25, fins la finalització del torn de tarda del dia 25 i des de l'inici del torn de nit del dia 31 a l'1, fins a la finalització del torn de tarda del dia 1.

55) El complement per l'atenció programada el percebrà:

- a) Tot el personal del grup professional 1.2 amb més d'un any de prestació efectiva de serveis a l'empresa.
- b) Tot el personal del grup professional 1.2 des de l'inici de la prestació de serveis a l'empresa.
- c) Tot el personal del grup professional 1.2 i 2.2 amb més d'un any de prestació efectiva de serveis a l'empresa
- d) Tot el personal del grup professional 1.2 i 2.2 des de l'inici de la prestació de serveis a l'empresa.

56) En referencia al plus de nocturnitat:

- a) Es retribuirà en proporció a les hores treballades en període compres entre les 22h i les 6h, no obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en aquest horari, percebrà el plus per la proporcionalitat de les hores treballades en el torn.
- b) Es retribuirà en proporció a les hores treballades en període compres entre les 22h i les 6h, no obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en aquest horari, percebrà el plus per la totalitat de les hores treballades en el torn.
- c) Es retribuirà en proporció a les hores treballades en període compres entre les 21h i les 6h, no obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en aquest horari, percebrà el plus per la proporcionalitat de les hores treballades en el torn.
- d) Es retribuirà en proporció a les hores treballades en període compres entre les 20h i les 6h, no obstant això, el personal adscrit al torn de nit que realitzi més de la meitat de la seva jornada en aquest horari, percebrà el plus per la totalitat de les hores treballades en el torn.

57) Son diverses modalitats de contractes:

- a) El contracte per circumstàncies de la producció
- b) El contracte de substitució
- c) El contracte formatiu en alternança
- d) Totes les anteriors són correctes

58) El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis:

- a) La retribució serà com a mínim del 75% del salari fixat en el Conveni Col·lectiu per a una persona treballadora que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció al temps de treball efectiu.
- b) La retribució serà com a mínim del 50% del salari fixat en el Conveni Col·lectiu per a una persona treballadora que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció al temps de treball efectiu.
- c) La retribució serà com a mínim del 60% del salari fixat en el Conveni Col·lectiu per a una persona treballadora que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció al temps de treball efectiu.
- d) La retribució serà com a mínim del 80% del salari fixat en el Conveni Col·lectiu per a una persona treballadora que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball, en proporció al temps de treball efectiu.

59) El contracte per circumstàncies de la producció:

- a) Es celebrarà en aquells casos en les quals les circumstàncies de la producció esdeguin a l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat.
- b) Es celebrarà en aquells casos en les quals les circumstàncies de la producció esdeguin a l'increment ocasional i previsible de l'activitat i tingui una durada reduïda i delimitada.
- c) Es celebrarà en aquells casos que es considera que es produeixen desajustos per supòsits de vacances, permisos retribuïts o no retribuïts, llicències, compensacions horàries i descansos que s'hagin de cobrir.
- d) Totes les anteriors són correctes.

60) La durada màxima del contracte per circumstàncies de la producció serà de:

- a) 18 mesos en un període de referència de 24 mesos.
- b) 12 mesos en un període de referència de 18 mesos.
- c) 6 mesos en un període de referència de 12 mesos
- d) Cap de les anteriors es correcte.

61) El contracte per circumstàncies de la producció celebrat per una situació ocasional però previsible:

- a) Es podrà utilitzar per una durada màxima de 90 dies a l'any natural, i podran ser utilitzats de manera continuada, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada un d'aquests dies.
- b) Es podrà utilitzar per una durada màxima de 90 dies a l'any natural, i no podran ser utilitzats de manera continuada, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada un d'aquests dies.
- c) Es podrà utilitzar per una durada màxima de 90 dies a l'any natural, i podran ser utilitzats de manera continuada, distribuïts aquests 90 dies, entre el total de persones treballadores que siguin necessàries.
- d) Es podrà utilitzar per una durada màxima de 90 dies a l'any natural, i no podran ser utilitzats de manera continuada, distribuïts aquests 90 dies, entre el total de persones treballadores que siguin necessàries.

62) El contracte de substitució:

- a) Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb reserva de lloc de treball.
- b) El contracte haurà d'identificar a la persona treballadora substituïda i la causa de substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el de la persona treballadora substituïda o el d'una altra persona treballadora de l'empresa que passi a exercir el lloc d'aquella.
- c) Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb reserva de lloc de treball, identificant a la persona treballadora substituïda, sense obligatorietat d'informar la causa de substitució.
- d) A i B són correctes.

63) Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se:

- a) Abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint amb el desenvolupament de les funcions, el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat al lloc de treball, i com a màxim, durant set dies.
- b) Abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint amb el desenvolupament de les funcions, pel temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat al lloc de treball.
- c) Abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint amb el desenvolupament de les funcions, el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat al lloc de treball, i com a màxim, durant quinze dies.
- d) Cap de les anteriors es correcte.

64) Les entitats del sector públic podran subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball:

- a) Fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva amb una durada màxima de tres mesos.
- b) Fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva amb una durada màxima de dotze mesos.
- c) Fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva amb una durada màxima de 3 anys.
- d) Fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva amb una durada màxima de 2 anys.

65) La Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió diu que, la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat, segons Decret 86/2015, de 2 de juny, per empreses afectades pel Conveni Col·lectiu del SISCAT i que estiguin obligades a contractar persones amb discapacitat:

- a) Es del 2% en empreses de 50 o més treballadors.
- b) Es del 5% en empreses de 50 o més treballadors.
- c) Es del 10% en empreses de 50 o més treballadors.
- d) Es del 15% en empreses de 50 o més treballadors.

66) El personal contractat a temps parcial:

- a) Tindrà els mateixos drets que el personal a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al conveni i la llei. Aquests drets seran reconeguts de manera proporcional en funció del temps treballat.
- b) Tindrà els mateixos drets que el personal a temps complet i se'ls respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al conveni i la llei, amb independència de la proporcionalitat de temps treballat.
- c) No tindrà els mateixos drets que el personal a temps complet, en matèria de descansos i jornada establerts al conveni i la llei.
- d) Cap de les anteriors es correcte.

67) Estan subjectes a l'obligació de cotitzar al Regim General de la Seguretat social:

- a) Treballadors
- b) Empresaris
- c) Treballadors i empresaris
- d) Treballadors o empresaris

68) Són bases de cotització:

- a) Base Contingència Comú
- b) Base Accident de treball i Malaltia professional
- c) Hores Extres
- d) Totes són correctes

69) La base mínima de cotització diària pels grups de cotització 8 al 11, vigent a la data d'avui es:

- a) 42,00€/dia
- b) 44,10€/dia
- c) 38,50€/dia
- d) 52,00€/dia

70) La base màxima de cotització mensual pels grups de cotització 1 al 7, vigent a la data d'avui es:

- a) 4.750,20€/mes
- b) 4.495,50€/mes
- c) 4.720,50€/mes
- d) 5.100,00€/mes

71) El tipus de cotització general per a la contingència comú, vigent a data d'avui es:

- a) 23,60% per l'empresa i 4,70% pel treballador. Total 28,30%
- b) 23,60% per l'empresa i 4,50% pel treballador. Total 28,10%
- c) 22,60% per l'empresa i 4,50% pel treballador. Total 27,10%
- d) 22,60% per l'empresa i 4,70% pel treballador. Total 27,30%

72) Els tipus de cotització general per a la contingència d'atur:

- a) Es la mateixa tant pel contracte temporal com fix.
- b) Es diferent pels contractes temporals i fix.
- c) Es més elevada en el contracte fix que en el temporal
- d) Cap de les anteriors es correcte.

73) Quina de les següents afirmacions és correcta:

- a) Si la paga extra està prorratejada, mensualment es cotitzarà pel generat.
- b) És indiferent si la paga extra està prorratejada o no, el prorrateig de la paga extrano afecta en la cotització.
- c) Tot i que la paga extra estigui prorratejada, la cotització d'aquesta es realitzarà en la seva totalitat en el mes de l'abonament.
- d) La paga extra està exempta de cotització.

74) El contracte formatiu en alternança:

- a) Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral no retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el catàleg d'especialitats formatives del Sistema nacional d'Ocupació.
- b) Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius, únicament en l'àmbit de la formació professional.
- c) Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral no retribuïda amb els corresponents processos formatius, únicament en l'àmbit de la formació professional.
- d) Tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el catàleg d'especialitats formatives del Sistema nacional d'Ocupació.

75) La prestació per naixement i cura de menor en cas de part:

- a) El dret al subsidi neix al endemà del dia del part.
- b) El dret al subsidi neix des del mateix dia del part, i únicament pot iniciar-se en el moment d'aquest.
- c) El dret al subsidi neix des del mateix dia del part o del inici del descans, de ser aquest anterior. La mare biològica podrà anticipar el descans amb una anterioritat de 4 setmanes abans de la data prevista del part, data que vindrà fixada en el informe de maternitat del Servei Públic de salut.
- d) Cap de les anteriors es correcta.

76) La durada de la prestació per naixement i cura de menor és de:

- a) 12 setmanes.
- b) 16 setmanes.
- c) 18 setmanes.
- d) 20 setmanes.

77) La prestació econòmica per naixement i cura de menor consistirà en:

- a) Un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora.
- b) Un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora.
- c) Un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora les primeres 4 setmanes, la resta serà l'equivalent al 75% de la base reguladora.
- d) Un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora les primeres 4 setmanes, la resta serà l'equivalent al 100% de la base reguladora.

78) El pagament de la prestació, es competència de:

- a) INSS
- b) SEPE
- c) Empresa
- d) Mutua de l'empresa.

79) El gaudiment de la prestació en cas de naixement es realitzarà tenint en compte que

- a) Les 6 primeres setmanes son obligatòries, ininterrompudes i hauran de gaudir-sea jornada complerta immediatament després del part. Les 10 setmanes restants,es podran gaudir a jornada complerta o parcial, de manera fraccionada en períodes setmanals, fins que el fill/a tingui 9 mesos d'edat.
- b) Les 6 primeres setmanes son obligatòries, ininterrompudes i hauran de gaudir-sea jornada complerta immediatament després del part. Les 12 setmanes restants,es podran gaudir a jornada complerta o parcial, de manera fraccionada en períodes setmanals, fins que el fill/a tingui 12 mesos d'edat.
- c) Les 6 primeres setmanes son obligatòries, ininterrompudes i hauran de gaudir-sea jornada complerta immediatament després del part. Les 10 setmanes restants,es podran gaudir a jornada complerta o parcial, de manera fraccionada en períodes setmanals, fins que el fill/a tingui 12 mesos d'edat.
- d) Les 10 primeres setmanes son obligatòries, ininterrompudes i hauran de gaudir-se a jornada complerta immediatament després del part. Les 6 setmanes restants, es podran gaudir a jornada complerta o parcial, de manera fraccionada en períodes setmanals, fins que el fill/a tingui 9 mesos d'edat.

80) El supòsit anterior, es d'aplicació en el cas de:

- a) Únicament per la mare biològica
- b) Únicament per a l'altre progenitor (diferent a la mare biològica)
- c) Tant per la mare biològica com l'altre progenitor.
- d) La mare biològica decidirà qui es el beneficiari.

81) Quina de les següents afirmacions és correcta:

- a) El subsidi per risc durant l'embaràs és una prestació econòmica que cobreix la pèrdua d'ingressos, durant el període de suspensió del contracte de treball de lestreballadores embarassades, per a les que existeix un risc en el seu lloc de treball,per a la seva salut o la del fetus, i aquest, no resulta tècnica o objectivament possible d' adaptar o canviar.
- b) El subsidi per risc durant l'embaràs és una prestació econòmica que cobreix la pèrdua d'ingressos, durant el període de suspensió del contracte de treball de lestreballadores embarassades, per a les que existeix un risc en la seva salut i la del fetus.
- c) El subsidi per risc durant l'embaràs és una prestació econòmica que cobreix la pèrdua d'ingressos, durant el període de suspensió del contracte de treball de lestreballadores embarassades, per a les que existeix un risc en el seu lloc de treball,per a la seva salut o la del fetus.
- d) El subsidi per risc durant l'embaràs és una prestació econòmica que cobreix la pèrdua d'ingressos, durant el període de suspensió del contracte de treball de lestreballadores embarassades, per a les que existeix un risc en el seu lloc de treball,per a la seva salut i la del fetus, i aquest, no resulta tècnica o objectivament possible d' adaptar o canviar.

82) El subsidi per risc durant l'embaràs es considera derivat de:

- a) Contingències comuns, en el cas d'iniciar-se el risc abans de la setmana 32d'embaràs.
- b) Contingències comuns, en el cas d'iniciar-se el risc abans de la setmana 32d'embaràs.
- c) Contingències comuns.
- d) Contingències professionals.

83) El dret al subsidi per risc durant l'embaràs s'extingeix:

- a) Per extinció del contracte de treball
- b) Per reincorporació de la treballadora al seu lloc de treball o altre compatible amb el seu estat de salut
- c) Per suspensió del contracte per maternitat
- d) Totes són correctes.

84) La gestió i el pagament de la prestació anterior correspon a:

- a) Empresa
- b) INSS
- c) Entitat gestora o mútua col·laboradora de l'empresa
- d) Agència Tributària

85) La prestació econòmica per risc durant l'embaràs consisteix en:

- a) Un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora.
- b) Un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora.
- c) Un subsidi equivalent al 80% de la base reguladora.
- d) Un subsidi equivalent al 60% de la base reguladora.

86) La Base reguladora per al càlcul de l'anterior serà l'equivalent a:

- a) La que estigui establerta per a la prestació de IT derivada de contingències comuns, amb independència de la jornada de la treballadora.
- b) Per a treballadores a temps parcial, la base reguladora diària del subsidi serà resultat de dividir la suma de les bases de cotització durant els tres mesos immediatament anteriors al inici de la suspensió del contracte, entre el número de dies naturals d'aquest període.
- c) Per a treballadors a temps parcial i complert, la base reguladora diària del subsidi serà resultat de dividir la suma de les bases de cotització durant els tres mesos immediatament anteriors al inici de la suspensió del contracte, entre el número de dies naturals d'aquest període.
- d) La que estigui establerta per a la prestació de IT derivada de contingències professionals, amb independència de la jornada de la treballadora.

87) Quin és el conveni col·lectiu de treball d'aplicació a l'Institut d'Assistència Sanitària?

- a) II Conveni Col·lectiu de Treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.
- b) III Conveni Col·lectiu de la Xarxa Hospitalària d'utilització pública (XHUP)
- c) III Conveni Col·lectiu de Treball de les hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.
- d) Cap de les anteriors és correcte

88) El període de prova

- a) S'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni indemnitzar.
- b) S'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte amb l'obligació d'avisar prèviament i amb dret a indemnitzar.
- c) Es farà de forma verbal i en qualsevol moment de la relació laboral.
- d) Cap de les anteriors és correcte

89) Una tècnica de cures auxiliars d'infermeria amb contracte indefinit des de fa 5 anys amb l'Institut d'Assistència Sanitària vol deixar de prestar serveis voluntàriament, amb quin preavís ho ha de fer?

- a) 1 mes d'antelació
- b) 2 setmanes
- c) 4 mesos
- d) 2 mesos

- 90) Un administratiu s'incorpora a l'IAS per fer la cobertura de vacances del personal quin contracte li faries?
- a) Contracte per circumstàncies de la producció
 - b) Contractes de substitució
 - c) Contracte per cobertura de plaça vacant
 - d) Contracte d'obra o servei determinat
- 91) El permís parental és....
- a) Podrà gaudir de forma contínua o discontinua, a temps complert o parcial, fins que el menor faci 8 anys.
 - b) Podrà gaudir de forma contínua, a temps complert o parcial, fins que el menor faci 8 anys.
 - c) Podrà gaudir de forma discontinua, a temps complert o parcial, fins que el menor faci 8 anys.
 - d) Podrà gaudir de forma contínua o discontinua, a temps complert, fins que el menor faci 8 anys.
- 92) El reial decret llei 5/2023 , de 28 de juny estableix ...
- a) 4 dies per causa de força major quan hi hagi motius familiars fins a primer grau urgents
 - b) 4 dies per causa de força major quan hi hagi motius familiars fins a segon grau urgents.
 - c) 4 dies per causa de força major quan hi hagi motius familiar urgents, extensible a persones convivents.
 - d) Cap de les anteriors és correcta.
- 93) En cas de defunció d'una persona treballadora segons el conveni:
- a) Es pagarà a les persones beneficiaries la indemnització d'una mensualitat del salari ordinari.
 - b) Si la defunció és produït en acte de servei o com a conseqüència seva la indemnització que hauran de rebre les persones beneficiaries serà de tres mensualitats.
 - c) A manca de designació expressa de persones beneficiaries tindran dret a cobrar la indemnització els hereus i les hereves.
 - d) Totes les respostes anteriors són correctes.
- 94) En el supòsit anterior per tal de poder abonar la indemnització quina documentació s'haurà de sol·licitar:
- a) Cap documentació ja que s'ingressa en el número de compte que consta al programa de nòmina.
 - b) Certificat de defunció, declaració de hereus i número de compte corrent on fer l'ingrés.
 - c) Certificat de defunció i número de compte corrent on fer l'ingrés
 - d) Declaració de hereus i número de compte corrent on fer l'ingrés
- 95) En quin període es pot gaudir el permís retribuït dels 15 dies naturals per matrimoni:
- a) Amb posterioritat al fet causant com a màxim 12 mesos després
 - b) Amb posterioritat al fet causant com a màxim 12 mesos després, i acumular al període de vacances sempre que la persona treballadora ho demani amb 2 mesos d'antelació com a mínim.
 - c) Amb posterioritat al fet causant com a màxim 12 mesos després, i acumular al període de vacances sempre que la persona treballadora ho demani amb 1 mesos d'antelació com a mínim.
 - d) Cap de les anteriors és correcta.
- 96) Tenen dret al sistema de retribució variable en funció dels objectius (DPO):
- a) Totes les persones treballadores
 - b) Totes les persones treballadores amb una prestació de serveis durant un mínim de sis mesos durant l'any natural.
 - c) Les persones treballadores del grup 1,2 i 3 del conveni col·lectiu del SISCAT.
 - d) B i C són correctes.

97) La retribució variable en funció d'objectius (DPO) ...

- a) Estarà vinculada a l'equilibri pressupostari de l'entitat.
- b) No ha estat mai vinculada a l'equilibri pressupostari de l'entitat.
- c) S'ha desvinculat a l'equilibri pressupostari amb el III Conveni Col·lectiu del SISCAT.
- d) Es va desvincular de l'equilibri pressupostari amb el II Conveni Col·lectiu del SISCAT.

98) Les DPO dels grups professionals del 3 al 7 (excepte 3.2)

- a) Consta de dos blocs, un objectiu individual de lliure fixació i un altre objectiu individual lligat a les polítiques de Prevenció de Riscos Laborals. El pes de cadascun d'ells és del 50%
- b) Consta de dos blocs, un objectiu individual de lliure fixació i un altre objectiu individual lligat a les polítiques de Prevenció de Riscos Laborals. El pes de l'objectiu individual és del 80% i el de PRL 20%.
- c) Consta de dos blocs, un objectiu individual de lliure fixació i un altre objectiu individual lligat a les polítiques de Prevenció de Riscos Laborals. El pes de cadascun d'ells és segons pacte de l'organització.
- d) Consta de dos blocs, un objectiu individual de lliure fixació i un altre objectiu individual lligat a les polítiques de Prevenció de Riscos Laborals.

99) Segons l'article 75 del Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional

- a) El nivell assolit de progrés en el SIPDP i SIP en un determinat centre de treball o nivell assistencial d'origen serà reconegut des del moment inicial de la seva contractació pels altres centres del mateix nivell o altre nivell assistencial de destí.
- b) El nivell assolit de progrés en el SIPDP i SIP en un determinat centre de treball o nivell assistencial d'origen serà reconegut a l'any de la seva contractació pels altres centres del mateix nivell o altre nivell assistencial de destí.
- c) El nivell assolit de progrés en el SIPDP i SIP en un determinat centre de treball o nivell assistencial d'origen serà reconegut als 6 mesos de la seva contractació pels altres centres del mateix nivell o altre nivell assistencial de destí.
- d) El nivell assolit de progrés en el SIPDP i SIP en un determinat centre de treball o nivell assistencial d'origen serà reconegut als 18 mesos de la seva contractació pels altres centres del mateix nivell o altre nivell assistencial de destí.

100) En el sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2

- a) Accés automàtic al nivell A sense necessitat d'haver sol·licitat l'accés
- b) Accés a l'any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la institució en la qual estiguin contractats/des.
- c) Aquelles persones treballadores que ja tinguin acreditat un nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per accedir als següents nivells la permanència es rebaixarà en 1 any.
- d) Totes les respostes anteriors son correctes.