



**TEMARIO Y TESTs**  
(Normativa General)  
**Peones**  
Ayuntamiento de Sevilla  
Ed. 2020



PEONES  
TEMARIO (Normativa) Y TESTs DE REPASO  
Ayuntamiento de Sevilla  
Ed. 2020

© Beatriz Carballo Martín (coord.)  
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.  
ISBN: 978-84-942320-3-9  
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (Admón. Local)  
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones  
de acceso on-line o venta*

# TEMARIO

## NORMATIVA

Tema 1.- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Definiciones.(Artículo 4) Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Principios de la acción preventiva. (Artículos 14 y 15).

Tema 2.- Derechos de los Empleados Públicos. Derechos individuales. Derechos individuales ejercidos colectivamente. (Artículos 14, 15 del Estatuto Básico del Empleado Público).

Tema 3.- Derecho a la Negociación Colectiva, Representación y Participación Institucional. Derecho de reunión: Principios Generales, Negociación Colectiva y Participación del Personal Laboral. (Artículos 31, 32 del EBEP).

Tema 4.- Deberes de los Empleados Públicos. Código de conducta. Principios éticos. Principios de conducta. (Artículos 52, 53, 54 del Texto Refundido del EBEP).

Tema 5.- Descripción de puestos tipo según el artículo 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.

Tema 6.- Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía: Artículos 3 y 4. Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género: Artículos 1, 1 bis y 3.

-o-o-o0o-o-o-

# TEMA 1.- LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DEFINICIONES. DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

## INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), contiene 7 Capítulos, con la siguiente estructura:

- CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones
- CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seg. y salud en el trabajo
- CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones
- CAPÍTULO IV. Servicios de prevención
- CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores
- CAPÍTULO VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores
- CAPÍTULO VII. Responsabilidades y sanciones

Disposiciones adicionales (17)

Disposiciones transitorias (2)

Disposiciones derogatorias (1)

Disposiciones finales (2)

## 1.- DEFINICIONES

La Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales, contiene las siguientes definiciones en su artículo 4, disponiendo que a efectos de esta Ley y de las normas que la desarrollen:

1º) Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2º) Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3º) Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

## **TEMA 2.- DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. DERECHOS INDIVIDUALES. DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE.**

### **INTRODUCCIÓN**

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), consta de 8 Títulos con la siguiente estructura:

- TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación
- TÍTULO II. Personal al servicio de las Administraciones Públicas

CAPÍTULO I. Clases de personal

CAPÍTULO II. Personal directivo

- TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

CAPÍTULO I. Derechos de los empleados públicos

CAPÍTULO II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño

CAPÍTULO III. Derechos retributivos

CAPÍTULO IV. Dº a la negociac. colectiva, representación y participación institucional. Dº de reunión

CAPÍTULO V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

- TÍTULO IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio

CAPÍTULO I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

CAPÍTULO II. Pérdida de la relación de servicio

- TÍTULO V. Ordenación de la actividad profesional

CAPÍTULO I. Planificación de recursos humanos

CAPÍTULO II. Estructuración del empleo público

CAPÍTULO III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

- TÍTULO VI. Situaciones administrativas
- TÍTULO VII. Régimen disciplinario
- TÍTULO VIII. Cooperación entre las Administraciones Públicas

Disposiciones adicionales (16)

Disposiciones transitorias (8)

Disposiciones derogatorias (1)

Disposiciones finales (4)

## **TEMA 3.- DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN: PRINCIPIOS GENERALES, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.**

### **INTRODUCCIÓN**

En la regulación de los derechos y deberes de los empleados públicos que el EBEP realiza en su Título III dedica el Capítulo IV al derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, y al derecho de reunión.

### **1.- PRINCIPIOS GENERALES**

El EBEP regula los principios del derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional de los empleados públicos en su artículo 31, en los términos siguientes:

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.
6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.
8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

## **TEMA 4.- DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA. PRINCIPIOS ÉTICOS. PRINCIPIOS DE CONDUCTA.**

### **INTRODUCCIÓN**

En la regulación de los derechos y deberes de los empleados públicos que el EBEP realiza en su Título III dedica el Capítulo VI al Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

### **1.- DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA**

El EBEP regula los deberes de los empleados públicos y el Código de Conducta en su artículo 52, en los términos siguientes:

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

### **2.- PRINCIPIOS ÉTICOS**

El EBEP regula los principios éticos en su artículo 53, en los términos siguientes:

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## **TEMA 5.- DESCRIPCIÓN DE PUESTOS TIPO SEGÚN EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL.**

### **INTRODUCCIÓN**

El Convenio Colectivo par el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla (Codigo: 4100420), con vigencia publicó en el Boletín Oficial de Sevilla núm. 234 de 08/10/2002, con una vigencia inicial desde el 01-01-2002 al 31-12-2003. Se aplica al conjunto de actividades y servicios prestados por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, en tanto en cuanto afecte directamente a todos los trabajadores fijos del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, y a todos los trabajadores vinculados a la Corporación en virtud de contrato.

### **1.- DESCRIPCIÓN DE PUESTOS TIPO**

En su Capítulo III el Convenio Colectivo regula la Clasificación y Descripción de Puestos de Trabajo, y dentro del mismo el art. 18 realiza la descripción de puestos tipo en los términos siguientes:

1. Jefatura de Servicio. Puestos de mando cuya competencia comprende funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior, y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título superior.

Tiene la responsabilidad de la decisión, dirección, ejecución, coordinación y control de trabajo de las distintas unidades administrativas integradas en el Servicio.

Para desempeñar una Jefatura de Servicio se requiere pertenecer al Grupo A.

2. Adjuntía de la Jefatura de Servicio. Puesto de trabajo al que compete la colaboración, suplencia y sustitución del Jefe de Servicio, teniendo a su vez la Jefatura de una Sección. Depende de la Jefatura de Servicio en la que está integrada y ante la que es responsable.

Para desempeñar una Adjuntía de Jefatura de Servicio se requiere pertenecer a los Grupos A o B.

3. Jefatura de Sección. Puesto de mando que depende directamente de la Jefatura de Servicio, ante la que es responsable, y cuya competencia comprende, dentro del sector o grupo de funciones en que se divida el Servicio y siguiendo las directrices que éste le marque, funciones de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior, y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título universitario.

Es responsable, dentro de las funciones que le están encomendadas, de la decisión, dirección, ejecución y control del trabajo de las distintas unidades administrativas integradas en la Sección. Este control se ejerce indistintamente a nivel de realización y a nivel de resultados y se efectúa de forma inmediata sobre los Jefes de cada unidad administrativa.

## **TEMA 6.- LEY 12/2007, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA. LEY 13/2007, DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

### **1.- LA LEY DE IGUALDAD DE ANDALUCÍA**

#### **1.1.- INTRODUCCIÓN**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 12/2007 se estructura en un Título Preliminar, cuatro Títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

El Título I recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Su Capítulo II establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

El Título II establece las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas de los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I, se determinan las garantías para asegurar una formación educativa basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo II se contempla, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo. Por su parte, el Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el Capítulo IV se incluyen medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social, y se tienen en cuenta también las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres. El Capítulo V establece políticas de promoción y atención a las mujeres. El Capítulo VI propone la participación social, política y económica de las mujeres. Y en el Capítulo VII se completa este marco de actuaciones con aquellas dirigidas a mejorar la imagen pública de las mujeres.

El Título III se ocupa de la organización institucional y coordinación, como estrategia adecuada y necesaria para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para promover la igualdad de género en Andalucía.

Y por último, el Título IV se refiere al establecimiento de garantías para la igualdad de género.

## PREGUNTAS DE REPASO

### Enunciados

**TEMA 1.- LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DEFINICIONES.(ARTÍCULO 4) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. (ARTÍCULOS 14 Y 15).**

1.- Se entenderá como “*condición de trabajo*” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa:

- A) En los riesgos laborales
- B) En la generación de riesgos
- C) En la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador

2.- El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder:

- A) A las zonas de riesgo grave y específico
- B) A las tareas peligrosas
- C) A los trabajos más cualificados

3.- La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo se denomina:

- A) Situación de emergencia
- B) Peligro laboral
- C) Riesgo laboral

4.- Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo es:

- A) Un Equipo de Protección Individual (EPI)
- B) Un Equipo de Emergencia
- C) Un Equipo de Trabajo

5.- Constituye un principio de la acción preventiva:

- A) Adaptar los medios humanos a la técnica y a su evolución constante
- B) Repercutir el daño al empresario
- C) Adaptar el trabajo a la persona

6.- A efectos de la LPRL, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo se considerarán:

- A) Daños derivados del trabajo
- B) Enfermedades profesionales
- C) Enfermedades laborales

7.- El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo se denomina:

- A) Medidas de seguridad
- B) Prevención
- C) Protección

8.- No es un principio general de las medidas que integran el deber general de prevención que el empresario ha de aplicar:

- A) Combatir los riesgos cuando se producen
- B) Evitar los riesgos
- C) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

9.- En materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- A) A una protección general
- B) A una protección eficaz
- C) A una defensa eficaz

## PLANTILLA DE CONTESTACIONES

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

## PREGUNTAS DE REPASO

### Contestaciones

**TEMA 1.- LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DEFINICIONES.(ARTÍCULO 4) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. (ARTÍCULOS 14 Y 15).**

1.- Se entenderá como “*condición de trabajo*” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa:

- A) En los riesgos laborales
- B) En la generación de riesgos
- + C) En la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador

2.- El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder:

- + A) A las zonas de riesgo grave y específico
- B) A las tareas peligrosas
- C) A los trabajos más cualificados

3.- La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo se denomina:

- A) Situación de emergencia
- B) Peligro laboral
- + C) Riesgo laboral

4.- Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo es:

- A) Un Equipo de Protección Individual (EPI)
- B) Un Equipo de Emergencia
- + C) Un Equipo de Trabajo

5.- Constituye un principio de la acción preventiva:

- A) Adaptar los medios humanos a la técnica y a su evolución constante
- B) Repercutir el daño al empresario
- + C) Adaptar el trabajo a la persona

6.- A efectos de la LPRL, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo se considerarán:

- + A) Daños derivados del trabajo
- B) Enfermedades profesionales
- C) Enfermedades laborales

7.- El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo se denomina:

- A) Medidas de seguridad
- + B) Prevención
- C) Protección

8.- No es un principio general de las medidas que integran el deber general de prevención que el empresario ha de aplicar:

- + A) Combatir los riesgos cuando se producen
- B) Evitar los riesgos
- C) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

9.- En materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- A) A una protección general
- + B) A una protección eficaz
- C) A una defensa eficaz



AYUNTAMIENTO DE SEVILLA  
SERVICIO DE PERSONAL  
SECCIÓN DE SELECCIÓN

**AYUNTAMIENTO DE SEVILLA**

**CONCURSO-OPOSICIÓN CONVOCADO  
PARA PROVEER 200 PLAZAS DE PEÓN**

**EXAMEN**

**1. El interruptor destinado a la protección contra contactos indirectos de los circuitos eléctricos de baja tensión es:**

- a) Un interruptor general automático de corte omnipolar (IGA).
- b) Un interruptor diferencial.
- c) Un dispositivo de corte omnipolar, destinado a la protección contra sobrecargas y cortocircuitos de cada uno de los circuitos interiores de la vivienda o local (PIAS).

**2. Dentro de los aislamientos eléctricos orgánicos se encuentra:**

- a) La Galatita.
- b) La Mica.
- c) La Magnesita.

**3. Dentro de las bases de enchufes, señalar cuál de las siguientes respuestas no es uno de los tipos básicos:**

- a) El Europeo.
- b) El Americano.
- c) El Asiático.

**11. En la reproducción por esquejes, obtenemos:**

- a) Plantas muchos más grandes y vigorosas.
- b) Plantas iguales a las del esqueje.
- c) Plantas más pequeñas que las del esqueje.

**12. La escoba de jardinero:**

- a) Está formada por unas varillas metálicas, planas y elásticas.
- b) Se utiliza para quitar las malas hierbas.
- c) Es una escoba normal, pero con las cerdas de mayor tamaño y separadas.

**13. ¿Qué útil se utiliza en carpintería para efectuar cortes en ángulos de 45 y 90 grados?**

- a) Caja Ingletes.
- b) Taladradora de mano.
- c) Berbiquí de trinquete y barrenas.

**14. Indicar la granulometría más recomendable a utilizar en el papel de lija para terminar una pieza de madera antes de su barnizado:**

- a) 100.
- b) 250.
- c) 600.