

LISTADO PROVISIONAL PUNTUACIÓN TOTAL CONVOCATORIA
REFERENCIA CONVOCATORIA:
CA/SSCC/TMG/06/24
(Técnico/a de personal)

Una vez corregidos los exámenes, según plantilla que se adjunta, de la **prueba** realizada el **25 de junio de 2024 de 09:30: a 10:30 horas**, en la sede de Servicios Centrales, se procede a la publicación en la página WEB de la Fundación, el **Listado Provisional**, con los resultados obtenidos por los candidatos/as ordenados de mayor a menor puntuación. . Así mismo, las reclamaciones a este listado provisional serán de dos días hábiles a contar desde el día siguiente de su publicación en la página WEB.

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	PREGUNTAS ACERTADAS	PUNTUACIÓN
P, FM	XXXX 6926D	17	68
V, LN	XXXX 1328C	16	64
MD, DPC	XXXX 6822K	15	60
IM, BJ	XXXX 7627K	13	52

Según se recoge en las Bases de la convocatoria todos los candidatos/as han superado la prueba pasando a la siguiente fase, entrevista.

En la ciudad de Sevilla, a 25 de Junio de 2.024.

Fdo. José Antonio Carrasco Gordón
Director del departamento RR.HH



PLANTILLA DEL EXAMEN CONVOCATORIA CA/SSCC/TMG/06/24

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



SOLUCIÓN PRUEBA CONVOCATORIA

REFERENCIA: CA/SSCC/TMG/06/24

(Técnico/a de personal)

1) Según el artículo 38.1 del Convenio colectivo de FAISEM:

- a) La jornada de trabajo será de 1582 horas anuales.**
- b) La jornada de trabajo será de 1682 horas anuales.
- c) La jornada de trabajo será de 1782 horas anuales.
- d) La jornada de trabajo será de 1482 horas anuales.

2) Según el artículo 38.3 del Convenio colectivo de FAISEM:

a) Sólo se doblarán turnos cuando existan circunstancias imprevisibles o inevitables que lo justifiquen y, en cualquier caso, con carácter excepcional.

b) Se doblarán turnos siempre que se necesite, compensándose de forma inmediata dentro del siguiente mes.

c) Sólo se doblarán turnos cuando existan circunstancias excepcionales.

d) Se doblarán turnos siempre que existan circunstancias excepcionales, compensándose de forma inmediata dentro de los siguientes cuatro meses.

3) Según el artículo 50.14 del Convenio colectivo de FAISEM:

a) Serán faltas muy graves: El originar riñas y peticiones entre el personal y/o entre usuarios.

b) Serán faltas graves: El originar riñas y peticiones entre el personal y/o entre usuarios.

c) Serán faltas leves: El originar riñas y peticiones entre el personal y/o entre usuarios.

d) Serán faltas graves: El originar más de dos riñas y peticiones entre el personal y/o entre usuarios en el plazo de seis meses.

4) Según el artículo 51.3 del Convenio colectivo de FAISEM:

a) Las faltas leves prescribirán a los 10 días; Las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Gerencia de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

b) Las faltas leves prescribirán a los 30 días; Las graves a los 60 días; y las muy graves a los 120 días, a partir de la fecha en que la Gerencia de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

c) Las faltas leves prescribirán a los 10 días; Las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Gerencia de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los cuatro meses de haberse cometido.

d) Las faltas leves prescribirán a los 15 días; Las graves a los 30 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Gerencia de la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

5) Según el artículo 33 del Convenio colectivo de FAISEM:

a) Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, la primera por el período de 1 de enero a 30 de junio y la segunda por el período de 1 de julio a 31 de diciembre.

b) Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a la percepción tres pagas extraordinarias que se devengarán, la primera en el mes de marzo, la segunda en el mes de junio y la tercera en el mes de diciembre.

c) Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, la primera el 30 de junio y la segunda 31 de diciembre.

d) Todo el personal afectado por este convenio percibirá cada mes la parte proporcional de las pagas extraordinarias establecidas en el anterior artículo.

6) Según el artículo 30.2 y 3 de la LPAC (Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las AAPP), en los plazos por días:

a) Siempre que por Ley o normativa comunitaria europea no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entienden que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, domingos y los declarados festivos

b) Siempre que por Ley o normativa comunitaria europea no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entienden que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los domingos y los declarados festivos.

c) Siempre, cuando los plazos se señalen por días, se entienden que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados y domingos y los declarados festivos a nivel nacional.

d) Siempre que por Ley o normativa comunitaria europea no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entienden que se excluyen los declarados festivos.

7) Según el artículo 30.5 y 6 de la LPAC:

a) Cuando el último del plazo sea inhábil: Se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

b) Cuando el último del plazo sea inhábil: Finalizará el plazo el día anterior al inhábil.

c) Cuando el último del plazo sea inhábil: Nunca se podrá prorrogar.

d) Cuando el último del plazo sea inhábil: Se prorrogará el plazo 48 horas.

8) No son actos o resoluciones que agotan o ponen fin a la vía administrativa, según el artículo 114.1 de la LPAC:

a) Las actas de infracción.

b) Las resoluciones de los recursos de alzada

c) La resolución de los procedimientos complementarios en materia sancionadora (art.90.4 LPAC).

d) Los acuerdos, pactos, convenios o contratos que tengan la consideración de finalizadores del procedimiento.

9) A efectos del artículo 12.2 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024:

a) En el año 2024, las retribuciones del personal del sector público andaluz, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, no experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Para el personal laboral esta previsión se aplicará a la masa salarial, en los términos que se establecen en el artículo 18.

b) En el año 2024, las retribuciones del personal del sector público andaluz, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, experimentarán un incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, de un 2'65%. Para el personal laboral esta previsión se aplicará a la masa salarial, en los términos que se establecen en el artículo 18.

c) En el año 2024, las retribuciones del personal del sector público andaluz, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, experimentarán un incremento del 1'65% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Para el personal laboral esta previsión se aplicará a la masa salarial, en los términos que se establecen en el artículo 18.

d) En el año 2024, las retribuciones del personal del sector público andaluz, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, no experimentarán un incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Para el personal laboral esta previsión no se aplicará, permitiendo un incremento de como máximo el 2% respecto a la masa salarial del año anterior.

10) Según el artículo 13.2 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024.

a) En el año 2024 no se procederá, en el sector público andaluz, a la contratación de personal laboral temporal ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

b) En el año 2024, en el sector público andaluz, se podrá efectuar la contratación de personal laboral temporal o al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino, en aquellos casos establecidos en las leyes.

c) En el año 2024 no se procederá, en el sector público andaluz, a la contratación de personal laboral temporal, pero podrá realizarse el nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino, siempre que se tengan que cubrir casos excepcionales.

d) En el año 2024 no se podrá contratar personal indefinido en el sector público andaluz, pero si que se podrá realizar la contratación de personal laboral temporal o el nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionario interino.

11) Según el artículo 14 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores:

a) En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

b) En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 15 días, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

c) En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 7 días, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

d) En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba será el que disponga el convenio colectivo.

12) En el caso de que tenga que realizar un contrato para sustituir el próximo mes de agosto las vacaciones de una monitora con dos hijos menores de edad, que contrato es el que debe realizar.

a) Un 402.

b) Un 410.

c) Un 405.

d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13) Según el artículo 53.4 del TRET, la decisión de extinción de un contrato de una trabajadora después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar el período de suspensión del contrato por nacimiento de su hijo, si han transcurrido más de 12 meses desde el nacimiento, sería considerada como:

- a) Pasados los 12 meses ya no opera el automatismo de la nulidad.
- b) Nula siempre.
- c) Procedente siempre.
- d) Sólo puede ser declarada la improcedencia.

14) Según el artículo 56 del TRET

a) Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

b) Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

c) Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, deberá readmitir al trabajador.

d) Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

15) En el caso de que en el turno de la noche del día de hoy tengamos que enviar una nueva persona a realizar el turno, su alta se podrá realizar:

a) Siempre antes de que inicie la actividad.

b) En estos casos, la TGSS permite que se pueda realizar en las 24 horas siguientes al inicio de la actividad.

c) Para actividades de turnos rotatorios de 24 horas al día se permite realizarlo dentro de la semana siguiente al inicio de la actividad.

d) En estos casos, la TGSS permite que se pueda realizar dentro de las 48 horas siguientes al inicio de la actividad, pero notificándolo a la ITSS.

16) Según el artículo 23.5 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del presupuesto de la CCAA para el año 2024:

a) A los efectos establecidos en el presente título y para el personal laboral no incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que presta servicio para las agencias, los consorcios adscritos, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, se considerará plaza vacante dotada presupuestariamente aquella que se encuentre recogida en el Anexo de Personal que acompaña a la Ley del Presupuesto.

b) A los efectos establecidos en el presente título y para el personal laboral no incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que presta servicio para las agencias, los consorcios adscritos, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, se considerará plaza vacante dotada presupuestariamente aquella que se encuentre recogida en el catálogo de puestos de la entidad.

c) A los efectos establecidos en el presente título y para el personal laboral no incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que presta servicio para las agencias, los consorcios adscritos, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, se considerará plaza vacante las que no se encuentren recogidas en la plantilla de personal de la entidad.

d) Ninguna de las anteriores es correcta.

17) Según el artículo 64.2 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, cuál de estas respuestas no es cierta:

“64.2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente”:

a) **Sobre las previsiones del empresario de despidos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, tanto individuales como colectivos. Así como de las sentencias y acuerdos a los que se llegue para la extinción de la relación.**

b) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

c) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

d) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

18) Según el artículo 24 d la Ley General de la Seguridad social, prescribirá a los cuatro años, la siguiente acción.

a) La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

b) La acción para reclamar la prestación a un trabajador que ha estado de baja por IT

c) La acción para exigir el pago de todas las deudas nacidas de la relación laboral.

d) No existe prescripción alegable respecto a las deudas de la seguridad social.

19) Un plan de igualdad contendrá la siguiente materia:

a) Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

-Proceso de selección y contratación.

-Clasificación profesional.

-Formación.

-Promoción profesional.

-Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

-Infrarrepresentación femenina.

-Retribuciones.

-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

b) Los planes de igualdad contendrán el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará el diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá aquellas cuestiones que decidas las partes.

c) Sólo debe contener la clasificación profesional y las retribuciones.

d) Ninguna de las anteriores es correcta.

20) Según el artículo 10 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

a) 1. Las deudas con la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por cuotas, cuando no se abonen en el plazo reglamentario de ingreso, devengarán los siguientes recargos: Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Las deudas con la SS nunca tienen recargo.

c) 1. Las deudas con la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por cuotas, cuando no se abonen en el plazo reglamentario de ingreso, devengarán los siguientes recargos: Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

d) 1. Las deudas con la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por cuotas, cuando no se abonen en el plazo reglamentario de ingreso, devengarán los siguientes recargos: Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

Recargo del 30 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

21) Según el artículo 33 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, no será necesaria la constitución de garantías, sin perjuicio de que se mantengan como tales los embargos que hubieran podido trabarse para la ejecución de la deuda, en los siguientes supuestos:

a) Las tres opciones siguientes son correctas.

b) Cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 30.000 euros, o cuando, siendo la deuda aplazable inferior a 90.000 euros, se acuerde que se ingrese al menos un tercio de esta última antes de que hayan transcurrido 10 días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes. Estas cantidades podrán ser modificadas por resolución del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) Cuando el solicitante sea la Administración General del Estado, una comunidad autónoma, una entidad de la Administración local u organismos o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de cualquiera de tales Administraciones, siempre que no actúen en el tráfico jurídico bajo forma societaria mercantil.

d) Cuando se trate de deuda correspondiente a prestaciones indebidamente percibidas que no hubieran sido satisfechas dentro del plazo o de los plazos reglamentarios fijados al efecto, siempre que el sujeto responsable de su reintegro mantenga su condición de pensionista de la Seguridad Social.

22) Según el artículo 64 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, los plazos de ingreso de las reclamaciones de deuda:

a) Los importes exigidos en las reclamaciones de deuda por cuotas y conceptos de recaudación conjunta con éstas, incluidos recargos sobre unas y otros, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

-Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

-Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Los importes exigidos en las reclamaciones de deuda por cuotas y conceptos de recaudación conjunta con éstas, incluidos recargos sobre unas y otros, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

-Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 15 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

-Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 21 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

c) Siempre dentro del mes siguiente a la notificación

d) Ninguna de las anteriores es correcta.

23) Según el artículo 68 del TRET, los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

b) Realizar reuniones dentro del centro de trabajo y en horario de trabajo.

c) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, respecto a cualquier tipo de extinción de contrato.

d) En las entidades públicas, hasta 30 minutos semanales para reuniones con trabajadores.

24) Según el artículo 74 del TRET, serán funciones de la mesa electoral:

a) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

b) Decidirá, según su criterio, quien es elector.

c) Decidirá, según su criterio, quien es elegible.

d) Establecer la duración del mandato del próximo comité de empresa.



25) La plataforma de tramitación de expedientes de la Junta de Andalucía para solicitar la tasa de reposición se llama:

- a) Comunic@
- b) Solicit@
- c) Petiti@
- d) Inform@**

PREGUNTAS DE RESERVAS (Deben Rellenarlas)

26) ¿Qué tasa de reposición puede solicitar en el 2024 FAISEM, según la Ley general de presupuestos del estado?

- a) Un 120%**
- b) Un 100%
- c) Un 50%
- d) Un 20%

27) FAISEM es una entidad pública instrumental de la Junta de Andalucía, constituida como forma jurídica:

- a) Como Fundación Pública.**
- b) Como Fundación Privada.
- c) Como Agencia Pública.
- d) Como empresa Pública.

28) Pasados tres meses tras haber solicitado un expediente por el portal de comunicación y solicitudes de la Junta en materia de empleo, la solicitud se entiende

- a) desestimada.**
- b) estimada
- c) incompleta
- d) ninguna de las anteriores es correcta.

29) FAISEM tiene como patronos

- a) A 3 consejerías diferentes**
- b) A 2 consejerías diferentes
- c) A la Consejería de Salud y consumo.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.





30) FAISEM está adscrita

a) A la Consejería de Salud y consumo

b) Al SAS

c) A UNEI

d) Ninguna de las anteriores es correcta.

