

**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TÉCNICO DE
RECURSOS HUMANOS AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE TAFALLA**

(Aprobada mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 10 de enero
de 2023.)

Fecha del ejercicio: 25 de mayo de 2023.

PRUEBA

Valoración: La valoración máxima del ejercicio será de 80 puntos, quedando eliminadas las personas aspirantes que no alcancen, al menos, la mitad de esta puntuación máxima establecida.

**NO PASE A LA HOJA SIGUIENTE
MIENTRAS NO SE LE INDIQUE QUE PUEDE COMENZAR**

- 1) La Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla: (indique la más correcta)**
- a) En todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación
 - b) Cuando así lo requiera el interesado
 - c) Depende de la decisión de los órganos de gobierno en instrucción dictada al efecto.
- 2) El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución se podrá suspender en los siguientes casos: (indique la más correcta)**
- a) Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, por el del plazo concedido.
 - b) Cuando se soliciten informes preceptivos a un órgano de la misma o distinta Administración, por el tiempo que medie entre la petición, que deberá comunicarse a los interesados, y la recepción del informe, que igualmente deberá ser comunicada a los mismos. Este plazo de suspensión no podrá exceder en ningún caso de tres meses. En caso de no recibirse el informe en el plazo indicado, proseguirá el procedimiento.
 - c) Las dos anteriores son correctas.
- 3) Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo para resolver y notificar: (indique la más correcta)**
- a) El plazo será de tres meses contados, en los procedimientos iniciados de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación y en los iniciados a solicitud del interesado, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación.
 - b) El plazo será el marcado por la autoridad municipal competente contando en todos los casos desde la fecha de entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación.
 - c) Depende de cada registro electrónico.
- 4) En relación con el cómputo de plazos establecidos en la Ley 39/2015: (indique la más correcta)**
- a) Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o la desestimación por silencio administrativo.
 - b) Si el plazo se fija en meses o años, éstos se computarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo
 - c) Las dos anteriores son correctas.

- 5) **Conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas, cuando el último día del plazo sea inhábil: (indique la más correcta)**
- a) El plazo finalizará el día anterior al día inhábil.
 - b) Se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.
 - c) Ninguna de las anteriores es correcta.
- 6) **El artículo 24 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, señala que, en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, una vez finalizado el plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, con carácter general se entenderá: (indique la más correcta)**
- a) Desestimada por silencio administrativo.
 - b) Estimada por silencio administrativo.
 - c) Ampliado el plazo máximo en un mes.
- 7) **La condición de funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo y en el correspondiente orden de los siguientes requisitos según lo recogido en el art el artículo 9 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra:**
- a) Superación de las correspondientes pruebas selectivas; juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo; nombramiento conferido por la autoridad competente que deberá publicarse en el Boletín Oficial de Navarra y toma de posesión dentro del plazo de un mes, a contar desde la notificación del nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.
 - b) Superación de las correspondientes pruebas selectivas; nombramiento conferido por la autoridad competente que deberá publicarse en el Boletín Oficial de Navarra; juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo y toma de posesión dentro del plazo de un mes, a contar desde la notificación del nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.
 - c) Superación de las correspondientes pruebas selectivas; juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo; nombramiento conferido por la autoridad competente que deberá publicarse en el Boletín Oficial de Navarra, toma de posesión dentro del plazo de un mes, a contar desde la notificación del nombramiento, salvo causa suficientemente justificada y firma del correspondiente contrato.

8) De conformidad con lo determinado en el artículo 13 del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra;

- a) Los contratos de personal en régimen administrativo se formalizarán siempre por escrito, debiendo tener como mínimo el siguiente contenido: datos identificativos de las partes contratantes, haciendo constar respecto de la Administración el número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, contenido de la prestación de servicios y cualificación requerida, duración del contrato, lugar y horario de trabajo, con la concreción que proceda en función del tipo de contrato y de la organización del trabajo existente en el centro de destino y retribución económica a percibir por el contratado, refiriendo al menos la unidad de pago a aplicar en función del tipo de contrato.
- b) Los contratos de personal en régimen administrativo se formalizarán por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas debiendo tener como mínimo el siguiente contenido: datos identificativos de las partes contratantes, haciendo constar respecto de la Administración el número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, contenido de la prestación de servicios y cualificación requerida, duración del contrato, lugar y horario de trabajo, con la concreción que proceda en función del tipo de contrato y de la organización del trabajo existente en el centro de destino y retribución económica a percibir por el contratado, refiriendo al menos la unidad de pago a aplicar en función del tipo de contrato
- c) Los contratos de personal en régimen administrativo se formalizarán siempre por escrito, debiendo tener como mínimo el siguiente contenido: datos identificativos de las partes contratantes, haciendo constar respecto de la Administración el número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, duración del contrato, lugar y horario de trabajo, con la concreción que proceda en función del tipo de contrato y de la organización del trabajo existente en el centro de destino y retribución económica a percibir por el contratado, refiriendo al menos la unidad de pago a aplicar en función del tipo de contrato.

- 9) Según lo determinado en el Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra; con relación al abono del premio de antigüedad al personal contratado en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra, los servicios prestados por el personal en otras Administraciones Públicas deberán ser reconocidos por la Administración en la que se encuentre contratado de conformidad con la normativa establecida para el personal funcionario y surtirán efectos económicos en su premio de antigüedad;**
- a) A partir del mes siguiente a que se resuelva la solicitud presentada por el personal contratado en régimen administrativo.
 - b) A partir de la fecha en que el personal contratado en régimen administrativo presente su solicitud.
 - c) A partir del mes siguiente a que el personal contratado en régimen administrativo presente su solicitud.
- 10) Según el artículo 12 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra integrados en el Nivel E;**
- a) Desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.
 - b) Desempeñarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.
 - c) Desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Graduado Escolar o equivalente.
- 11) Según lo determinado en el artículo 19 del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, cuando el sistema de selección sea el de concurso-oposición;**
- a) La fase de concurso, se celebrará en primer lugar y su valoración no podrá superar el 30% de la puntuación total máxima.
 - b) La fase de oposición se celebrará en primer lugar, y posteriormente se celebrará la fase de concurso, la valoración de la fase de concurso no podrá superar el 30% de la puntuación total máxima.
 - c) La fase de concurso, se celebrará en primer lugar y su valoración no podrá superar el 10% de la puntuación total máxima.

12) La selección de personal en las Administraciones Públicas de Navarra, según el artículo 10 del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, únicamente podrá referirse a las plazas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Figurar en la plantilla orgánica respectiva, estar dotadas presupuestariamente, estar comprendidas en la correspondiente oferta de empleo.
- b) Figurar en la plantilla orgánica respectiva, hallarse vacantes, estar comprendidas en la correspondiente oferta de empleo.
- c) Figurar en la plantilla orgánica respectiva, hallarse vacantes, estar dotadas presupuestariamente y estar comprendidas en la correspondiente oferta de empleo.

13) De conformidad con lo regulado en el artículo 30 del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, una vez comenzadas las pruebas selectivas;

- a) No será obligatoria la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores.
- b) Será también obligatoria la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas.
- c) No será obligatoria la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas. Estos anuncios deberán comunicarse por el Tribunal a las personas aspirantes presentadas que hayan superado las pruebas anteriores.

14) El artículo 40 del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra, las Administraciones Públicas de Navarra, podrán contratar personal de forma interina;

- a) En régimen administrativo o en régimen laboral temporal.
- b) Sólo en régimen administrativo.
- c) Solo en régimen laboral temporal.

15) Cuando los funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas de Navarra desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación, según lo regulado en el artículo 24 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, podrán ser declarados;

- a) En situación de servicios especiales.
- b) En situación de servicio activo.
- c) En situación de excedencia

16) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública, según el artículo 26 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, procederá declarar a petición del personal funcionario;

- a) La excedencia forzosa.
- b) La excedencia voluntaria.
- c) La situación de servicios especiales.

17) Conforme a lo regulado en el artículo 27 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, procederá declarar la excedencia especial, a petición del personal funcionario y con una duración máxima de tres años por cada sujeto causante, por las siguientes causas justificadas

- a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, o para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.
- b) Cuando accedan a la condición de miembros del Gobierno del Estado, del Gobierno de Navarra o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o cuando accedan a la condición de Parlamentario Foral, si opcionalmente desean acogerse a tal situación administrativa
- c) Cuando cumplan el servicio militar o prestación social sustitutoria equivalente, salvo que fuese compatible con su destino como funcionario.

18) El artículo 26 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, determina qué ;

- a) La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por una duración máxima de cinco años.
- b) La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por una duración máxima de tres años.
- c) La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

- 19) Son retribuciones personales básicas, según el artículo 40 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto;**
- a) El sueldo inicial del correspondiente nivel, el grado y el premio de antigüedad.
 - b) El sueldo inicial del correspondiente nivel, el premio de antigüedad, y la ayuda familiar.
 - c) El sueldo inicial del correspondiente nivel, el grado, el premio de antigüedad, y la ayuda familiar.
- 20) Conforme al artículo 46 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, la cuantía del complemento de incompatibilidad consistirá en**
- a) Un 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.
 - b) Un 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.
 - c) Un 35 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.
- 21) La cantidad a percibir por el concepto de ayuda familiar que se abona a los funcionarios, de conformidad con el artículo 50 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, se incrementará en el caso de que el número de hijos menores de edad no emancipados que convivan con el funcionario sea de 6 a 8 hijos;**
- a) 30%
 - b) 35%
 - c) 40%
- 22) El incumplimiento de las órdenes recibidas por escrito de los superiores jerárquicos en las materias propias del servicio, según el D.F. 251/1993, de 30 de agosto, es considerado como;**
- a) Falta leve.
 - b) Falta grave.
 - c) Falta muy grave.
- 23) Conforme al artículo 70 del D.F. 251/1993, de 30 de agosto, las sanciones impuestas;**
- a) Por faltas leves prescribirán a los seis meses; las impuestas por faltas graves, al año, y las impuestas por faltas muy graves, a los tres años.
 - b) Por faltas leves prescribirán al mes; las impuestas por faltas graves, al año, y las impuestas por faltas muy graves, a los cinco años.
 - c) Por faltas leves prescribirán al mes; las impuestas por faltas graves, al año, y las impuestas por faltas muy graves, a los tres años.
- 24) Según el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, NO se consideran relaciones de carácter especial;**
- a) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
 - b) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
 - c) La de los deportistas no profesionales.

25) De conformidad con lo regulado en el artículo 8 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

- a) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas, deban o no formalizarse por escrito en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- b) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas, únicamente en aquellos casos en que deban formalizarse por escrito en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- c) El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas, únicamente en aquellos casos en que deban formalizarse por escrito en el plazo de los quince días siguientes a su concertación.

26) Según el Artículo 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán entre otros contratar la prestación de su trabajo:

- a) Los menores de dieciocho y mayores de catorce años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.
- b) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- c) Los menores de dieciocho y mayores de doce años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

27) Según el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder:

- a) de dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados
- b) de un mes para los trabajadores que no sean técnicos titulados
- c) de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados

28) Conforme el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba,

- a) Siempre interrumpen el cómputo del periodo de prueba.
- b) Interrumpen el cómputo del periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- c) Nunca interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

29) El contrato de trabajo entre otras causas podrá extinguirse, según el Artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

- a) Cierre legal de la empresa
- b) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario
- c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria

30) Según el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se deberá poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita,

- a) Indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades
- b) Indemnización de treinta y tres días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades
- c) Indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

31) Cuando el despido sea declarado improcedente, según lo establecido en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización;

- a) En el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia
- b) En el plazo de diez días desde la notificación de la sentencia
- c) En el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia

32)Cuál de las siguientes opciones NO se considera régimen especial, según el Artículo 10 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social;

- a) Trabajadores del mar
- b) Estudiantes
- c) Familiares del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive.

33)Según el artículo 172 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la

Seguridad Social, serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que además del resto de requisitos exigidos, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización;

- a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad al hecho causante.
- b) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- c) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al hecho causante

34) Conforme el artículo 173 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará;

- a) A partir del cuarto día de baja en el trabajo
- b) Desde el día siguiente al de la baja en el trabajo
- c) A partir del día de la baja en el trabajo

35) El derecho al subsidio por incapacidad temporal, según el Artículo 174 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se extinguirá, entre otras causas, por el transcurso del plazo máximo de;

- a) 365 días desde la baja médica
- b) 545 días desde la baja médica
- c) 730 días desde la baja médica

36) La protección por desempleo, a nivel contributivo, según el artículo 265 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, comprenderá las prestaciones siguientes;

- a) El subsidio por desempleo total o parcial y el abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social.
- b) La prestación por desempleo total o parcial y el abono de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.

- c) La prestación por desempleo total o parcial y el abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.

37) Según el Artículo 270 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía de la prestación por desempleo, se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

- a) El 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno
- b) El 80 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno
- c) El 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno

38) Se considerará que existe recaída en un mismo proceso de incapacidad temporal, según el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología;

- a) Dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior
- b) En el plazo del año siguiente a la fecha de efectos del alta médica anterior
- c) Dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior

39) La duración de la prestación por desempleo, de conformidad con lo regulado en el artículo 269 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, estará en función de los períodos de ocupación cotizada;

- a) En los ciento ochenta días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar
- b) En los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar
- c) En los tres años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar

40) Según el artículo 278 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía del subsidio por desempleo será

- a) Igual al 75 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente en cada momento
- b) Igual al 80 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional mensual vigente en cada momento

c) Igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente en cada momento