

## Anexo V

### Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior

#### Convocatoria correspondiente al curso académico 2020-2021

(Orden 3743/2019, de 19 de diciembre, de la Consejería de Educación y Juventud)



La autenticidad de este documento se puede comprobar en [www.madrid.org/csv](http://www.madrid.org/csv) mediante el siguiente código seguro de verificación:

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha:	

Código del ciclo: (1) <b>COMS04</b>	Denominación completa del título: (1) <b>TÉCNICO SUPERIOR EN COMERCIO INTERNACIONAL</b>
Clave o código del módulo: (1)	Denominación completa del módulo profesional: (1) <b>FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL</b>

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
<p><b>TIEMPO: 90 minutos</b></p> <p><b>PRIMERA PARTE:</b> Resuelva las <b>40 preguntas del test</b> en la plantilla de respuestas adjunta.  <b>NO</b> se contestará en las hojas de planteamiento del examen.  <b>SÓLO</b> una de las tres respuestas es correcta, por lo que señalar dos o más será considerado como ítem nulo.</p> <p><b>SEGUNDA PARTE:</b> Los ejercicios prácticos se contestarán en las hojas de respuesta adjuntas. Se incluirán todos los procedimientos de cálculo necesarios para llegar a la conclusión. En los ejercicios de aplicación de normativa, se desarrollará el procedimiento y se explicará de forma adecuada, justificando las respuestas en función de la acción que se pide. Ej. Describa, analice, interprete, determine, etc.  Las anotaciones, cálculos y procesos en sucio también deben entregarse.</p> <p><b>SÓLO SE PERMITE EL USO DE CALCULADORAS (EXCEPTO CIENTÍFICAS).</b></p>

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
<p><b>PARTE TEST:</b> Máximo 4 puntos.</p> <p>ACIERTO: 0,1 puntos.  ERROR: Descuenta 0,033 puntos.  EN BLANCO: No descuenta.</p> <p><b>PARTE CASOS PRÁCTICOS:</b> Máximo 6 puntos.</p> <p>Cada ejercicio planteado puntuará con 3 puntos, siempre que se desarrolle completa y correctamente.</p> <p><b>CALIFICACIÓN FINAL:</b> Parte test + casos prácticos. Nota mínima obtenida de la suma para aprobar: 5</p>

CALIFICACIÓN



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD

**Comunidad de Madrid**

IES FEDERICA MONTSENY



**PARTE PRIMERA (Contestar en la hoja de respuestas adjunta).**

**CONTENIDO DE LA PRUEBA**

**PREGUNTAS TEST:**

1. Según el RSP, uno de los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales que el empresario debe utilizar es:
  - a) El Plan de Emergencia.
  - b) La evaluación de los riesgos.
  - c) Ninguna es correcta.
2. El R.D. 39/1997, de 17 de enero, que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que se puede reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en empresas:
  - a) De hasta 50 trabajadores, que no desarrollen actividades del anexo I de dicho reglamento.
  - b) De hasta 50 trabajadores, independientemente de la actividad que desarrollen.
  - c) De hasta 50 trabajadores, que no desarrollen actividades del anexo I y que tengan un solo centro de trabajo.
3. La empresa "Mudanzas París, S.L." proporciona servicios de mudanzas de mobiliario en general y cuenta con una plantilla de 50 trabajadores distribuidos en sus centros de Navalcarnero y Brunete. El titular de la empresa puede optar por las siguientes modalidades para organizar su actividad preventiva:
  - a) El empresario puede asumir la prevención siempre y cuando tenga la formación básica en PRL.
  - b) Constituir un servicio propio.
  - c) Contratar un SPA.
4. En relación a la utilización de los Equipos de Protección Individual:
  - a) Siempre se utilizarán frente a los riesgos del puesto.
  - b) Se utilizarán cuando los riesgos no se puedan evitar.
  - c) Se utilizarán a criterio del trabajador, respetando la señalización.
5. La empresa "IMPORTEX, S.L." realiza tareas de conformado de piezas metálicas. El técnico de prevención ha realizado mediciones sobre el nivel de ruido obteniendo unos resultados de ruido continuo de 50 dB en oficinas, 90 dB en taller y 65 dB en zonas comunes, durante la mayor parte de la jornada. En este caso::
  - a) Es obligatoria la aplicación de las medidas de protección recogidas en el R.D. 286/2006 de 10 de marzo para ruidos superiores a 60 dB.
  - b) Es voluntaria la aplicación de las medidas de protección recogidas en el R.D. 286/2006 de 10 de marzo en niveles de ruido inferiores a 60 dB.
  - c) Sólo se aplicarán las medidas de protección del R.D. 286/2006 de 10 de marzo cuando el ruido sobrepase los 80 dB.
6. La empresa "EURO,S.A." se dedica a la exportación y transporte de productos químicos peligrosos, según la Norma Básica de Autoprotección:
  - a) Debe tener Plan de Autoprotección.
  - b) Debe tener Plan de Autoprotección y Plan de Emergencia.
  - c) Sólo es necesario el Plan de Emergencia que recoja las actuaciones a realizar en caso de accidente/incidente.





7. A la hora de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, el empresario debe tener en cuenta:
  - a) El tamaño y actividad de la empresa.
  - b) La presencia de personas ajenas a la empresa.
  - c) Ambas son correctas.
8. Según el RSP, tras la evaluación inicial debe volverse a realizar una nueva evaluación cuando los puestos de trabajo puedan verse afectados por:
  - a) Cambios en las condiciones de trabajo.
  - b) A los tres años con carácter periódico.
  - c) Cuando se produzca un incidente en uno de los puestos.
9. Según el R.D. 486/97 de 14 de abril sobre condiciones de iluminación de lugares de trabajo se establece un nivel de iluminación de 500 lux para realizar tareas con exigencias altas. Si en una empresa se detectan riesgos de accidentes por error visual, este nivel:
  - a) Se incrementará un 10%.
  - b) Se incrementará un 100%.
  - c) Se realizará una nueva evaluación de riesgos antes de tomar medidas correctoras.
10. El riesgo biológico es frecuente en todos los entornos laborales. Actualmente estamos expuestos a virus de alta peligrosidad y contagio. Una medida de prevención que debemos llevar a cabo sobre el medio de transmisión es:
  - a) Aislar procesos peligrosos.
  - b) Disponer de sistemas de ventilación y renovación del aire.
  - c) Utilizar EPIs.
11. Arturo ha sido contratado como Jefe Administrativo en una empresa de exportaciones a nivel internacional, esta contratación se ha realizado a través de una ETT. En materia de seguridad laboral, tiene la obligación de formar al trabajador:
  - a) La empresa usuaria.
  - b) La ETT.
  - c) Es obligación de ambas.
12. La Ley de Prevención de Riesgos laborales es de aplicación para:
  - a) Autónomos tengan o no trabajadores a su cargo.
  - b) Autónomos que no tienen trabajadores a cargo pero realizan su trabajo en instalaciones ajenas.
  - c) Autónomos que no tienen trabajadores a su cargo y realizan tareas en sus propias instalaciones.
13. La empresa "TRANSIBÉRICA, S.L." es de nueva creación en 2021 y cuenta con 20 trabajadores. En este caso la figura de representación en materia preventiva:
  - a) Será elegida por el empresario.
  - b) Será elegida por los propios trabajadores.
  - c) Será designada por el servicio de prevención.
14. "LA MADRILEÑA GASTRO, S.L." cuenta con cuatro centros de trabajo y una plantilla de 30 trabajadores que por centros son: 5, 10, 8 y 7. Esta empresa obligatoriamente debe tener:
  - a) Delegados de prevención en cada centro y Comité Intercentro.
  - b) Delegados de prevención en cada centro y Comité Conjunto.
  - c) Ninguna de la anteriores es correcta.
15. Para que una señalización de seguridad resulte lo más eficaz posible, a la hora de su elección, número y emplazamientos, deberemos tener en cuenta:
  - a) El número de trabajadores afectados.
  - b) Las características de la señal.
  - c) Ambas son correctas.



16. Esteban debe incorporar nuevo mobiliario en su empresa y quiere tener en cuenta las normas de seguridad y salud para sus trabajadores. Quiere mejorar los puestos de oficina y comprar equipos adecuados que no generen riesgos (mesas, sillas, archivadores, equipos auxiliares, etc). La técnica que estudia la mejora de estas condiciones es:
- a) Seguridad en el trabajo.
  - b) Ergonomía.
  - c) Higiene Industrial.
17. En primeros auxilios, la denominada posición lateral de seguridad no debe utilizarse en personas:
- a) Conscientes que respiran.
  - b) Inconscientes que respiran.
  - c) Inconscientes que no respiran.
18. En el caso de que nos encontremos un accidente de tráfico camino al trabajo, en el cual hay una persona en el coche con señales de falta de respiración y semiinconsciencia, lo primero que debemos hacer es:
- a) Conducta A.V.A.
  - b) RCP básica.
  - c) Protocolo P.A.S.
19. La empresa “Mascotas Felices, S.L.” tiene una plantilla de 100 trabajadores. Según la LPRL le corresponden 2 delegados de prevención. A la hora de determinar este número de delegados, tenemos que tener en cuenta el siguiente criterio con respecto a los trabajadores temporales:
- a) Contabilizar cada trabajador con contrato de hasta un año como un fijo de plantilla.
  - b) Contabilizar cada trabajador con contrato de duración determinada mayor de un año como fijo de plantilla.
  - c) Contabilizar cada trabajador con contrato de hasta un año como un trabajador fijo de plantilla siempre y cuando haya computado un mínimo de 220 días.
20. En relación a la vigilancia de la salud, los reconocimientos que se realizan a los trabajadores tienen el carácter de:
- a) Siempre voluntario.
  - b) El trabajador está obligado a realizarlo dentro de sus obligaciones como trabajador y siempre pensando en preservar su integridad y salud.
  - c) Voluntario excepto que sea imprescindible para saber como afectan las condiciones del trabajo a la salud de la plantilla.
21. Andrea ha sido contratada mediante contrato a tiempo parcial indefinido con una jornada de 20 horas semanales (cómputo anual). Quiere firmar pacto de horas complementarias pero no sabe la cantidad de horas que puede hacer, según la normativa puede hacer:
- a) Un máximo del 60% de las horas ordinarias establecidas en su contrato, con carácter general.
  - b) Un máximo del 15% de las horas ordinarias establecidas en su contrato.
  - c) Un máximo del 60% de las horas establecidas en su contrato, siempre que lo establezca el convenio colectivo de aplicación en la empresa.
22. Una empresa desea contratar a una persona con la intención de formarle para que aprenda tratamientos de texto, pero tiene dudas en cuanto a la duración mínima de este contrato, que está establecida en:
- a) 1 año con carácter general.
  - b) 3 meses en jóvenes de 16 a 18 años.
  - c) 6 meses por convenio colectivo.



**IES FEDERICA MONTSENY**

23. Elena ha sido madre de un niño en el mes de abril de 2021 y quiere saber qué periodo de descanso por nacimiento y cuidado de hijo le corresponde al otro progenitor. Este periodo está establecido en:
- a) 16 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del parto.
  - b) 16 semanas obligatorias después del parto, de las cuales 10 puede disfrutar dentro de los 12 meses siguientes al parto.
  - c) 16 semanas obligatorias después del parto, de las cuales 10 puede disfrutar dentro de los 6 meses siguientes al parto.
24. Una empresa va a realizar nuevas contrataciones y a la hora de formalizar los contratos sabe que puede hacerlo por escrito o de palabra, las contrataciones que pueden realizarse de palabra según la normativa son (sólo una de las tres):
- a) A tiempo parcial con carácter indefinido.
  - b) Eventual por circunstancias de la producción hasta 4 semanas.
  - c) Fijo-discontinuo.
25. Una empresa del sector privado cuenta con una plantilla de 200 trabajadores, según el R.D. Legislativo 1/2013 debe establecerse una cuota de reserva para personas discapacitadas sobre la plantilla de empresas que empleen más de 50 trabajadores. Esta cuota es de:
- a) Progresiva desde el 2% en función del número de trabajadores.
  - b) Única del 3%.
  - c) Única del 2%
26. Dentro del apartado cuidado del lactante, es situación protegida la reducción de jornada en media hora según el estatuto de trabajadores hasta que el lactante cumpla:
- a) 12 meses.
  - b) 6 meses.
  - c) 9 meses.
27. La plantilla de una empresa ha resultado afectada por un ERTE con suspensión y reducción de jornada como consecuencia de la COVID-19. Para cobrar la prestación por desempleo por esta causa deben:
- a) Realizar el trámite con carácter individual presentando la documentación requerida por el SEPE
  - b) Los trabajadores no deben realizar ninguna solicitud, directamente la tramita el SEPE para toda la empresa.
  - c) La solicitud la presentará la empresa en nombre de todos los trabajadores afectados por la medida, con carácter colectivo.
28. Sonia trabaja en una empresa desde el año 2015 y durante varios meses ha tenido falta de pago de su salario sin justificación por parte de la empresa, por lo que decide solicitar extinción de su contrato por voluntad propia, en este caso tiene derecho a una indemnización de:
- a) 20 días por año trabajado con máximo de 12 mensualidades.
  - b) 33 días por año trabajado con máximo 24 mensualidades.
  - c) 20 días por año trabajado con máximo 9 mensualidades.
29. Un trabajador es notificado sobre su despido fundamentado en falta de adaptación al puesto, lleva en la empresa 6 años y cobra un salario mensual de 1400€ mensuales, además del finiquito recibirá una indemnización de:
- a) 5599,2€
  - b) No recibirá ninguna indemnización.
  - c) 16.797,6€



30. Alberto trabaja en una empresa y ostenta el cargo de representante de los trabajadores. Es notificado sobre su despido, de tipo disciplinario, efectivo al día siguiente de su notificación. No se ha notificado la situación al sindicato al cual pertenece, por lo que el despido no se puede llevar a cabo hasta completar el proceso de expediente contradictorio. Para realizar este nuevo despido, el empresario tiene un plazo de:
- a) 20 días a contar desde el siguiente al del primer despido.
  - b) 7 días a contar desde el siguiente al del primer despido.
  - c) 15 días a contar desde el siguiente al del primer despido.
31. Uno de los cambios en las condiciones laborales de un trabajador puede ser hacer modificaciones sustanciales del contrato. En esta situación, una de las opciones del trabajador es rescindir el contrato y marcharse de la empresa con indemnización, pero no en todos los casos. La única modificación que no conlleva indemnización es:
- a) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - b) Funciones que excedan los límites de la movilidad funcional.
  - c) Sistema de trabajo y rendimiento.
32. Un trabajador con categoría Jefe de Taller es llamado a realizar el trabajo de un compañero que, repentinamente, ha cursado baja inesperada. El trabajador que cursa la baja tiene categoría Ayudante de Taller. Estamos ante un caso de:
- a) Movilidad funcional ordinaria.
  - b) Movilidad funcional extraordinaria.
  - c) Modificación sustancial del sistema de trabajo.
33. Un trabajador sufre un accidente laboral e inicia periodo de IT. Tras recibir tratamiento y ser dado de alta, tiene reducidas sus capacidades funcionales, disminuyendo su capacidad laboral, por lo cual, pasa a situación de Incapacidad Permanente Total. En esta situación la cuantía que cobra es de:
- a) Pensión vitalicia del 55% de la B.R.
  - b) Pensión vitalicia del 75% de la B.R.
  - c) Pensión vitalicia del 100% de la B.R.
34. Francisco trabaja en una empresa como administrativo y sufre un accidente in itinere, reconocido por la mutua gestora de la empresa, a la hora de calcular lo que cobrará se tomará de referencia en la base reguladora diaria, entre otros conceptos:
- a) La base de contingencias profesionales sin tener en cuenta las horas extra del mes anterior.
  - b) La base de contingencias profesionales, teniendo en cuenta las horas extra del mes anterior.
  - c) La base de contingencias comunes.
35. La técnica de dinamización de grupos en la que un grupo de expertos dirigidos por un moderador, exponen puntos de vista distintos sobre un tema para llegar a una serie de conclusiones se llama:
- a) Mesa redonda.
  - b) Simulación.
  - c) Philips 6/6.
36. En la empresa "Martínez y Asociados, S.L." ha iniciado un plan de reorganización de la plantilla y amortización de puestos. En la plantilla se ha incrementado el absentismo, la producción ha caído levemente y se han dejado de realizar actuaciones por falta de participación. Estamos ante un conflicto de tipo:
- a) Pacífico.
  - b) Intergrupar.
  - c) Latente.



**IES FEDERICA MONTSENY**

37. María ha sido nombrada jefa de departamento y tiene a su cargo un equipo de trabajadores cualificados por lo que ha decidido delegar parte de las tareas para integrar a todos en el equipo de trabajo. Una barrera con la que María puede encontrarse por parte de los miembros de su equipo es:
- a) Resistencia en la delegación.
  - b) Falta de eficacia en el trabajo.
  - c) Ambas son correctas.
38. Un estilo de liderazgo en el cual el líder trabaja no sólo para adaptarse al cambio constante, si no anticiparse al cambio continuamente, se corresponde con el modelo de liderazgo:
- a) Transaccional.
  - b) Transformacional.
  - c) Modelo de Likert.
39. En el apartado de búsqueda activa de empleo, Europass es:
- a) Un modelo de CV.
  - b) Una red de Centros Nacionales Europass.
  - c) Ambas son correctas.
40. Dentro del programa de apoyo al autoempleo, una de la ayudas contempladas es:
- a) Subvención para formación.
  - b) Subvención financiera con máximo de 15.000€.
  - c) Subvención por establecimiento con trabajador autónomo hasta 20.000€.





**PARTE SEGUNDA (CONTESTAR EN LAS HOJAS DE RESPUESTAS).**

**CASOS PRÁCTICOS**

**CASO PRÁCTICO 1 (3 PUNTOS. CASO A: 2,25 PUNTOS. CASO B: 0,75 PUNTOS).**

ANALICE LAS SIGUIENTES SITUACIONES Y RESPONDA A LAS PREGUNTAS:

**CASO A**

La empresa “LA MADRILEÑA GASTRO” es un espacio de venta de productos con DOP e IGP de la Comunidad de Madrid y tiene un obrador donde elabora pan artesano y productos aptos para personas con alergias e intolerancias. Cuenta con tienda y oficina en Arroyomolinos y 3 tiendas más en: Boadilla del Monte, Villaviciosa de Odón y Aranjuez. La empresa la forman 4 socios que realizan visitas esporádicas a las tiendas. Ningún trabajador cuenta con la formación en prevención y los socios no cuentan con la titulación básica en prevención de riesgos.

**PREGUNTAS:**

- ¿En esta empresa el titular está obligado a tener un servicio de prevención? (Entiéndase, cualquiera de las modalidades que recoge la normativa). Justificar.
- Tanto si es obligatorio como voluntario y según el RSP, ¿este empresario puede optar por asumir él mismo la actividad preventiva? Justificar según la normativa.
- Según el RSP, ¿qué opciones puede elegir para organizar la actividad preventiva? Especificar las opciones y justificar la elección.

**CASO B**

Una empresa se dedica al transporte de mercancías peligrosas a nivel nacional y europeo y cuenta con una plantilla de 70 trabajadores, de los cuales 50 realizan las tareas de transporte, 10 realizan tareas de inspección y verificación y 10 trabajan en tareas administrativas y comerciales.

**PREGUNTA:**

- ¿Está obligado el titular de la empresa a constituir un servicio de prevención propio? Justificar la respuesta en base al RSP.



**CASO PRÁCTICO 2 ( 3 PUNTOS: BASES COTIZACIÓN: 1 PUNTO, APORTACIONES A SEGURIDAD SOCIAL: 1 PUNTO. RECIBO CUMPLIMENTADO SIN ERRORES: 1 PUNTO)**

**Henar Martín López con NIF: 15375436G y Nº afiliación a S.S.: 28 65734259 40**, reside en la calle Almagro, 31 de Madrid (28010) y trabaja como Relaciones externas en la empresa **“Marketing Directo, S.A.”** sita en la calle Ingeniería, 34 en la localidad de Getafe (28906) con CIF: A-28863454 y CCC.: 28105402234. Su categoría es de **Licenciada (G.C. 1)** y tiene un **contrato indefinido**. Está de **alta desde el 3 de marzo de 2019**. La empresa se dedica a Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas [**Código CNAE 82 (I.T.: 1 I.M.S.: 1,05 TOTAL: 2,05)**].

Durante el **mes de junio** ha percibido las siguientes percepciones salariales:

- **S.B.:** 1500€/ mes.
- **Antigüedad:** 2% del S.B. por trienio.
- **Plus responsabilidad:** 300€/mes.
- **Plus transporte (valor del bono bus):** 100€/mes.
- **Gastos de locomoción:** Ha realizado durante los días de trabajo 340 Km, percibiendo 0,28€/Km.
- **Cheques comida durante 3 días por valor de 200 €** en total.
- **Dietas:** 100€ (Ha estado en Santander 1 día sin pernocta). Aporta factura del hotel 150€. Parking justificado: 100€.
- **Cheque guardería:** 300€
- **Asistencia a curso de formación (abonado a posteriori por la empresa):** 800€.
- **Seguro de salud a favor del trabajador:** 800€ anuales.

**2 pagas anuales de 30 días de S.B.** cada una de ellas y se cobran en los meses de junio y diciembre.

Tiene una retención del IRPF del 20%.

Con los datos de la trabajadora Henar Martín que se proporcionan, se pide:

- **Cumplimentar recibo de salarios adjunto, incluyendo las bases de cotización y aportaciones de trabajador y empresa.**



**DATOS ADJUNTOS PARA RESOLVER LOS CASOS PRÁCTICOS**

**TABLAS DE COTIZACIÓN (2021)**

**BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS POR CONTIGENCIAS COMUNES**

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORIAS PROFESIONALES	BASE MÍNIMAS EUROS/mes	BASES MÁXIMAS EUROS/mes
1	Ingenieros y licenciados	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
		<b>EUROS/día</b>	<b>EUROS/día</b>
8	Oficiales de 1ª y 2ª	35,00	135,67
9	Oficiales de 3ª	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años	35,00	135,67

**BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS PARA AT Y EP, DESEMPLEO, F.P. Y FOGASA**

TOPEs	EUROS
MÁXIMO	4.070,10
MÍNIMO	1.050,00



**HOJA DE RESPUESTAS TEST:**

**REDONDEAR LA RESPUESTA ELEGIDA**

1. a) b) c)
2. a) b) c)
3. a) b) c)
4. a) b) c)
5. a) b) c)
6. a) b) c)
7. a) b) c)
8. a) b) c)
9. a) b) c)
10. a) b) c)
11. a) b) c)
12. a) b) c)
13. a) b) c)
14. a) b) c)
15. a) b) c)
16. a) b) c)
17. a) b) c)
18. a) b) c)
19. a) b) c)
20. a) b) c)
21. a) b) c)
22. a) b) c)
23. a) b) c)
24. a) b) c)
25. a) b) c)
26. a) b) c)
27. a) b) c)
28. a) b) c)



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD

## **Comunidad de Madrid**

29. a) b) c)

30. a) b) c)

31. a) b) c)

32. a) b) c)

33. a) b) c)

34. a) b) c)

35. a) b) c)

36. a) b) c)

37. a) b) c)

38. a) b) c)

39. a) b) c)

40. a) b) c)



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD

**Comunidad de Madrid**

IES FEDERICA MONTSENY

**HOJA DE RESPUESTA PARA LOS CASOS PRÁCTICOS:**



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD

**Comunidad de Madrid**

IES FEDERICA MONTSENY

**HOJA DE RESPUESTA PARA LOS CASOS PRÁCTICOS:**



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD

**Comunidad de Madrid**





CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD

## Comunidad de Madrid

### RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa:  
Domicilio:  
CIF:  
CCC:

Trabajador:  
NIF:  
Núm. Afil. Seguridad Social:  
Grupo profesional:  
Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 20....		Total días <input type="text"/>
I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base .....	_____	
Complementos salariales	_____	
_____	_____	
_____	_____	
Horas extraordinarias .....	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____	
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos	_____	
_____	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	_____	
_____	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	_____	
_____	_____	
Otras percepciones no salariales	_____	
_____	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....		_____
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes .....	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	
4. Valor de los productos recibidos en especie .....	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
B. TOTAL A DEDUCIR.....		_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....		_____
		..... de ..... de 20....
Firma y sello de la empresa		RECIBÍ

#### DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	_____		
Importe prorata pagas extraordinarias.....	_____		
TOTAL.....	_____		
AT y EP.....	_____		
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	_____		
Formación Profesional.....	_____		
Fondo Garantía Salarial.....	_____		
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	_____		
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	_____		