

PRUEBAS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULOS DE TÉCNICO Y TÉCNICO SUPERIOR

Convocatoria correspondiente al curso académico 2022-2023

(RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial)

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

Código del ciclo: LH0TSO5PL	Denominación completa del ciclo formativo: Técnico Superior en Servicios de Restauración
Clave del módulo: 0514	Denominación completa del módulo profesional: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

- Duración 120 minutos.
- Tener disponible el DNI en la mesa.
- Utilizar solamente el papel facilitado por el examinador (con el sello y formato correspondiente).
- Complimentar los datos del aspirante antes del examen y firmar en todas las hojas que se entreguen
- Señalar con una x la respuesta correcta en la plantilla facilitada al efecto. En caso de error o rectificación puede tacharse la respuesta a modificar y señalar junto a la misma la respuesta correcta.
- Para la parte 2 se utilizarán los folios facilitados al efecto y las respuestas se anotarán en la hoja de resultados.
- Se entregarán todos los folios utilizados durante el examen, incluidos los que se utilicen para hacer operaciones.
- Se utilizará bolígrafo azul o negro.
- Puede utilizarse calculadora.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN

- Parte1: 65 preguntas tipo test. Cada una suma 0,10 puntos. Tres respuestas erróneas restan una correcta. Las no contestadas no suman ni restan. Puntuación total 6,5 puntos.
- Parte2: Supuestos prácticos. Puntuación total 3,5 puntos.
- La nota a obtener para aprobar el módulo debe ser de al menos 5 puntos. Nota mínima a obtener en cada una de las partes: En la parte 1 debe obtenerse al menos 3,25 puntos y en la parte 2 debe obtenerse al menos 1,75 puntos.

CALIFICACIÓN

.....

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

CONTENIDO DE LA PRUEBA:

Parte 1. Test. 6,5 puntos. 3 erróneas restan 1 correcta. (0,10 puntos por pregunta).

- 1- Las características de la relación laboral son:
 - a- Personal, retribuida, voluntaria, independiente y por cuenta ajena.
 - b- Personal, retribuida, voluntaria, dependiente y por cuenta propia.
 - c- Personal, retribuida, obligatoria, dependiente y por cuenta ajena.
 - d- Personal, retribuida, voluntaria, dependiente y por cuenta ajena.

- 2- Estás trabajando en un restaurante de Madrid como camarero y quieres saber, en caso de que tu empresa te quiera sancionar por algún incumplimiento laboral, donde se recoge y se concreta tanto dicho incumplimiento o falta, su gravedad (falta leve, grave y muy grave), así como las posibles sanciones que puede imponerle la empresa por dicho incumplimiento. Puedes consultarlo:
 - a- En el Estatuto de los Trabajadores.
 - b- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.
 - c- En el contrato de trabajo.
 - d- En el convenio colectivo de tu sector. En tu caso si estás trabajando en Madrid, el convenio de hostelería de Madrid.

- 3- El trabajador debe disfrutar sus vacaciones, no pudiéndolas sustituirlas por dinero:
 - a- Dependiendo del caso concreto. Si se ha pactado y existe voluntad por ambas partes, puede trabajar parte de dichas vacaciones compensándolas por un salario más alto.
 - b- En cualquier caso, debe disfrutarlas, en base al principio de irrenunciabilidad de derechos, salvo que el contrato finalizase y aún no se hubiesen disfrutado, en cuyo caso sí se pagan en el finiquito.
 - c- En cualquier caso, debe disfrutarlas, en base al principio de irrenunciabilidad de derechos. Y en ningún caso pueden sustituirse por dinero (no pueden pagarse en el finiquito).
 - d- En cualquier caso, debe disfrutarlas, en base al principio de condición más beneficiosa. Y en ningún caso pueden sustituirse por dinero (no pueden pagarse en el finiquito).

- 4- En relación al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional establece cuál de las siguientes afirmaciones es la correcta:
 - a- Ningún trabajador puede ser contratado en prácticas más de dos años en la misma empresa en base al mismo título académico de FP, pero sí en empresas diferentes (por ejemplo, en total entre dos empresas 4 años).
 - b- El periodo máximo de prueba es de un mes para titulados de FP de grado medio y de dos meses para titulados de FP de grado superior en caso de que se les contrate en prácticas.
 - c- Ningún trabajador puede ser contratado más de un año en total en base al mismo título académico de FP ni en la misma ni en diferentes empresas. El límite es de un año.
 - d- Ningún trabajador puede ser contratado más de dos años en total en base al mismo título académico de FP ni en la misma ni en diferentes empresas. El límite son dos años.

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

- 5- El contrato de duración determinada se puede celebrar por:
- a- Por obra y servicio.
 - b- Por circunstancias de la producción.
 - c- Por sustitución de la persona trabajadora.
 - d- b y c son correctas.
- 6-Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación al contrato de sustitución:
- a- El contrato de sustitución tiene fijada una indemnización de 12 días de salario por año trabajado al finalizar.
 - b- El contrato de sustitución no tiene fijada duración máxima en ningún caso.
 - c- El contrato de sustitución no tiene fijada duración máxima salvo que se celebre para cubrir temporalmente una vacante durante un proceso de selección en la empresa, o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo en cuyo caso puede alargarse hasta los tres meses.
 - d- El contrato de sustitución no puede durar más de 2 años (tres con prórroga incluida).
- 7-Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación a las ETTs: Empresas de Trabajo Temporal:
- a- En las ETTs la responsable de pagar el salario al trabajador es la empresa usuaria a la que dicho trabajador presta sus servicios.
 - b- En las ETTs al finalizar el contrato no existe indemnización para el trabajador
 - c- A través de una ETT pueden celebrarse contratos temporales, pero no contratos formativos (para la formación y en prácticas).
 - d- No se pueden celebrar contratos a través de la ETT para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- 8- En relación al contrato de formación en alternancia:
- a- El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo, de la jornada máxima establecida en el convenio colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal.
 - b- El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 75% durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima establecida en el convenio colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal.
 - c- El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 70% durante el primer año, o al 80% durante el segundo año, de la jornada máxima establecida en el convenio colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal.
 - d- El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 65% durante el primer y segundo año, o al 85% durante el tercer año, de la jornada máxima establecida en el convenio colectivo o en su defecto a la jornada máxima legal.

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

- 9- En el contrato a tiempo parcial:
- a- No puede pactarse la realización de horas extraordinarias, únicamente pueden realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor.
 - b- Puede pactarse la realización de todo tipo de horas extraordinarias y también horas complementarias.
 - c- En ningún caso pueden realizarse horas extraordinarias, ni siquiera por fuerza mayor.
 - d- Las partes pueden pactar libremente realizar horas extraordinarias o no.
- 10- En relación al periodo de prueba, un hotel te va a contratar para el próximo verano para trabajar en su restaurante, señala cuál es la respuesta correcta:
- a- La empresa (el hotel) puede fijar un tiempo dentro de dicho periodo de prueba (por ejemplo, los primeros 15 días) pagándote una parte del salario y si lo superas después comenzarías a trabajar con ellos firmando el correspondiente contrato y cobrando el sueldo completo.
 - b- La empresa puede despedirte de un día para otro dentro de dicho periodo de prueba (justificando la causa del despido y poniendo a tu disposición la indemnización correspondiente en función del tipo de contrato de que se trate) y tú puedes irte (dimitir) siempre que respetes el preaviso fijado en Convenio, pero sin indemnización. Cobras como un trabajador más por los días trabajados.
 - c- La empresa puede despedirte de un día para otro dentro de dicho periodo de prueba sin necesidad de justificar dicho despido más allá de alegar que estás en periodo de prueba y tú puedes irte también sin preaviso ni tener que justificar la causa por la que dejas la empresa. Cobras como un trabajador más por los días trabajados.
 - d- Si se ha fijado un periodo de prueba en el contrato, hasta que este no finalice no se puede despedir al trabajador.
- 11- De los siguientes familiares señala cual es familiar de segundo grado de consanguinidad:
- a- Mi padre.
 - b- Mi primo.
 - c- Mi hija.
 - d- Mi hermano.
- 12-Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación al trabajo nocturno:
- a- El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 24.00 horas y las 6.00 horas.
 - b- El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.
 - c- Los trabajadores menores de 18 años pueden trabajar en horario nocturno.
 - d- Para que un trabajador se considere trabajador nocturno debe hacer como mínimo la mitad de su jornada en horario nocturno.

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

13-Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación a las vacaciones:

- a- El trabajador debe conocer su fecha de disfrute de las vacaciones en los dos primeros meses del año una vez la empresa ha elaborado el calendario laboral.
- b- Las vacaciones pueden disfrutarse en fechas posteriores a las pactadas si durante dichas fechas el trabajador está en situación de baja en el momento en que le correspondería disfrutarlas, pero dicho disfrute debe llevarse a cabo obligatoriamente a lo largo del mismo año en que se generan o se pierden.
- c- Las vacaciones pueden disfrutarse en fechas posteriores a las pactadas si durante dichas fechas el trabajador está en situación de baja. Dicho disfrute puede llevarse a cabo a lo largo del año en que se generan o en el año siguiente (siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año), si fuese necesario.
- d- El derecho a disfrutar las vacaciones después de las fechas fijadas únicamente existe si la baja que imposibilita su disfrute es anterior al comienzo de las vacaciones.

14-Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta, en relación a las fiestas laborales:

- a- Los trabajadores tienen derecho a 14 festivos al año, retribuidos y no recuperables y de estas 2 serán locales.
- b- El 1 de enero, el 6 de enero, el 1 de mayo y el 12 de octubre son fiestas nacionales no modificables por las Comunidades Autónomas o los ayuntamientos.
- c- El 1 de enero, el 1 de mayo y el 12 de octubre y el 8 de diciembre son fiestas nacionales no modificables por las Comunidades Autónomas o los ayuntamientos.
- d- El 1 de enero, el 1 de mayo, el 12 de octubre y el 6 de diciembre son fiestas nacionales no modificables por las Comunidades Autónomas o los ayuntamientos.

15- En relación a las horas extraordinarias señala la respuesta correcta:

- a- Pueden realizarse como máximo 80 al año en total, tanto pagadas con dinero como pagadas con descanso.
- b- Las horas extras se pueden compensar en descanso retribuido en los 4 meses siguientes a su realización.
- c- Son todas voluntarias, salvo las de fuerza mayor.
- d- Las horas por fuerza mayor computan a efectos del número máximo a realizar en el año.

16-Cuál de las siguientes frases es correcta:

- a- Los permisos retribuidos de cada sector los concreta el convenio, que puede mejorar o empeorar para el trabajador lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. No tienen limitación al respecto.
- b- Los permisos retribuidos los recoge el Estatuto de los Trabajadores, no los convenios colectivos.
- c- Los permisos retribuidos de cada sector los concreta el convenio, que únicamente puede mejorar para el trabajador lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
- d- Los permisos retribuidos se recogen en el contrato laboral, en una cláusula específica.

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

17- Establece la afirmación correcta en relación al descanso dentro de la jornada (pausa para el bocadillo) para mayores de edad. (Nota: *El convenio no recoge nada al respecto*):

- a- Tiene una duración no inferior a 15 minutos si la jornada excede de 6 horas.
- b- Tiene una duración no inferior a 20 minutos si la jornada excede de 6 horas.
- c- Tiene una duración no inferior a 30 minutos si la jornada excede de 6 horas.
- d- Tiene una duración no inferior a 25 minutos si la jornada excede de 6 horas.

18- Indica cuál de las siguientes frases es cierta en relación a los permisos retribuidos, establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a- Por traslado del domicilio habitual 2 días.
- b- Por matrimonio 15 días hábiles.
- c- Por matrimonio 15 días naturales.
- d- a y b son correctas.

19-Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta:

- a- En el contrato de formación en alternancia el periodo de prueba es de un mes.
- b- Miguel no tiene derecho a solicitar una reducción de su jornada laboral para cuidar a su hijo discapacitado de 20 años.
- c- Los convenios colectivos pueden regular la concreción horaria de la lactancia por parte de los trabajadores, incluyendo la posibilidad de acumular dicha reducción diaria en jornadas completas de trabajo.
- d- Todas las respuestas anteriores son correctas.

20- Si la empresa decide cambiarme de puesto a otro de un grupo profesional inferior al que yo venía desempeñando por la ausencia de un compañero durante el tiempo en que este no pueda asistir al trabajo, dicha modificación:

- a- Se denomina movilidad funcional, debe estar justificada y puede ser definitiva Me deben pagar el salario correspondiente al puesto que estoy desempeñando (en este caso el inferior).
- b- Se denomina movilidad funcional, debe estar justificada y debe durar el tiempo imprescindible (nunca puede ser definitiva). Me deben pagar el salario correspondiente al puesto que estoy desempeñando (en este caso el inferior).
- c- Se denomina movilidad funcional, debe estar justificada y debe durar el tiempo imprescindible (nunca puede ser definitiva). Me deben pagar el salario correspondiente al puesto superior (el que yo venía desempeñando).
- d- En ningún caso la empresa puede cambiarme de puesto a otro inferior.

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

21- Si la empresa me modifica (justificándolo por necesidades de producción) la jornada recogida en el contrato y esta pasa a ser de jornada de lunes a viernes a jornada de lunes a domingo, por lo que puedo trabajar también en fin de semana, entre las opciones con que cuento se encuentran:

- a- Aceptarlo, demandar a la empresa por no estar justificada la modificación si así lo considero o dimitir sin derecho a indemnización ni situación legal de desempleo (paro).
- b- Aceptarlo, demandar a la empresa por no estar justificada la modificación si así lo considero, o extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con el tope de 9 mensualidades y situación legal de desempleo (paro).
- c- Aceptarlo, demandar a la empresa por no estar justificada la modificación si así lo considero o extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado y situación legal de desempleo (paro).
- d- Aceptarlo, demandar a la empresa por no estar justificada la modificación si así lo considero o dimitir con derecho a indemnización pero no situación legal de desempleo (paro).

22- La excedencia voluntaria (en caso de que el Convenio Colectivo no recoja nada al respecto):

- a- Tiene una duración mínima de un año y una duración máxima de cuatro años.
- b- No da derecho reserva de puesto de trabajo pero si a derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.
- c- Se puede solicitar si se tiene una antigüedad de 1 año en la empresa y hayan transcurrido 3 años desde la anterior excedencia.
- d- a y c son correctas.

23- La excedencia por cuidado de un hijo:

- a- Tiene duración máxima de 3 años desde su nacimiento y supone la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y reserva de un puesto de igual o similar categoría en los dos siguientes. No supone sumar antigüedad.
- b- Tiene duración máxima de 3 años desde su nacimiento y supone la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y reserva de un puesto de igual o similar categoría en los dos siguientes. Además, supone sumar antigüedad.
- c- Tiene duración máxima de 2 años desde su nacimiento y durante ambos te guardan tu puesto de trabajo. Además, supone sumar antigüedad.
- d- Tiene una duración máxima de 12 años desde su nacimiento. Durante dicho periodo se te guarda tu puesto de trabajo. Además, supone sumar antigüedad.

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

24- En caso de traslado de un trabajador, si este opta por demandar a la empresa porque cree que esta ha alegado una causa falsa para realizar dicho traslado:

- a- Si el juez declara el traslado justificado (da la razón a la empresa), el trabajador puede optar por extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con el máximo de 12 mensualidades y paro o bien aceptar el traslado.
- b- Si el juez declara el traslado justificado (da la razón a la empresa), el trabajador puede optar por extinguir el contrato (dimitir) pero sin derecho a indemnización ni paro.
- c- Ante la orden de traslado de la empresa, el trabajador no tiene que trasladarse a su nuevo puesto de trabajo hasta que el juez no dicte sentencia declarando si el traslado está justificado o no justificado.
- d- b y c son correctas.

25- La falta de pago continuada (por ejemplo, durante 4 meses) del salario al trabajador puede dar lugar a:

- a- La extinción del contrato por parte del trabajador comunicándoselo a la empresa por escrito con el preaviso debido, con derecho a indemnización (33 días por año trabajado) y paro.
- b- La extinción del contrato por parte del trabajador, si la autoriza el juez mediante sentencia, con derecho a indemnización (33 días por año trabajado) y paro.
- c- La extinción del contrato por parte del trabajador, si la autoriza el juez mediante sentencia, con derecho a indemnización (20 días) y paro.
- d- La extinción por dimisión del trabajador, sin derecho a indemnización, pero sí a paro (situación legal de desempleo).

26- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo puede dar lugar:

- a- Al despido por causas objetivas, ya que se trata de ineptitud, con derecho a indemnización (20 días de salario por año trabajado) y paro.
- b- Al despido disciplinario, con derecho a paro, pero no indemnización.
- c- Al despido disciplinario, sin derecho a indemnización ni paro.
- d- Al despido disciplinario con derecho a indemnización y a paro.

27- En relación a la huelga:

- a- Si la secunda (si la hace), el trabajador no cobra el salario del día, ni la parte proporcional de descanso semanal, pagas extra, domingos y festivos generados durante el tiempo de huelga, pero sí cotiza a la Seguridad Social durante los días que dicha huelga dure.
- b- Si la secunda, el trabajador no cobra el salario del día, pero no pierde la parte proporcional de pagas extra, domingos y festivos (descanso semanal) generadas durante el tiempo de huelga. Tampoco cotiza a la Seguridad Social.
- c- Si la secunda, el trabajador no cobra el salario, ni la parte proporcional de pagas extra, domingos y festivos (descanso semanal), generadas durante el tiempo de huelga. No cotiza a la Seguridad Social, y pasa a situación de alta especial.
- d- Si la secunda, el trabajador no cobra el salario del día, pero no pierde la parte proporcional de pagas extra, domingos y festivos (descanso semanal) ni vacaciones generadas durante el tiempo de huelga. Sí cotiza a la Seguridad Social.

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

28- Una de las siguientes afirmaciones es correcta. Una huelga:

- a- Debe ser convocada con al menos 5 días de antelación a la empresa y la Autoridad Laboral, salvo que afecte a servicios públicos en cuyo caso el preaviso debe ser de 10 días.
- b- Debe ser convocada con al menos 10 días de antelación a la empresa y la Autoridad Laboral, salvo que afecte a servicios públicos en cuyo caso el preaviso debe ser de 20 días.
- c- El comité de huelga se compone como máximo de 12 trabajadores afectados por el conflicto.
- d- a y c son correctas.

29- Si mientras estoy cobrando la prestación por desempleo me contratan nuevamente para trabajar:

- a- Si el nuevo contrato dura menos de un año se produce la extinción de la prestación antigua y comienzo a cobrar la nueva generada.
- b- Si el nuevo contrato dura más de un año se produce la extinción de la prestación antigua y debo optar al finalizar el nuevo contrato por retomarla o elegir la nueva, perdiendo la no elegida.
- c- Si el nuevo contrato dura más de un año se produce la extinción de la prestación antigua y debo optar al finalizar el nuevo contrato por retomarla o elegir la nueva, pero no pierdo la no elegida, que podré utilizar en el futuro para una nueva prestación.
- d- Todas las respuestas son falsas.

30- El organismo encargado de gestionar las inscripciones, afiliaciones, altas etc... de trabajadores y empresas a la Seguridad Social (también podemos solicitarle nuestra vida laboral) es:

- a- La Tesorería General de la Seguridad Social
- b- El Instituto Nacional de la Seguridad Social
- c- El SEPE
- d- Las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

31- El síndrome de Burnout es:

- a- Un síndrome caracterizado por una tristeza profunda en la que suelen coincidir una inhibición mental y una inhibición motora.
- b- Un síndrome que aparece cuando en el lugar de trabajo una o varias personas ejercen violencia psicológica extrema sobre otra de forma sistemática y prolongada.
- c- Una situación de agotamiento y falta de motivación que se produce por una sensación continua y avanzada de estrés laboral. Es característico de las profesiones que mantienen contacto constante y directo con otras personas que tienen problemas o motivos de sufrimiento.
- d- Es una disminución de la capacidad física y mental que aparece en una persona después de realizar un determinado trabajo en un tiempo relativamente breve y sin posibilidad de recuperación.

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

- 32- En materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa que regula las condiciones de seguridad en los centros de trabajo, cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:
- a- La temperatura debe estar comprendida entre 17 y 27 grados centígrados
 - b- La temperatura debe estar comprendida entre 14 y 25 grados centígrados en trabajos ligeros.
 - c- La temperatura debe estar comprendida entre 15 y 25 grados centígrados en trabajos ligeros.
 - d- a y b son correctas.
- 33- En relación a los agentes de riesgo medioambientales en el trabajo, cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:
- a- El ruido es un agente físico. Su intensidad o volumen se mide en decibelios, su frecuencia se mide en hercios y por su duración puede ser continuo, discontinuo o de impacto.
 - b- El ruido es un agente físico. Su intensidad o volumen se mide en hercios, su frecuencia se mide en decibelios y por su duración puede ser continuo, discontinuo o de impacto.
 - c- Los decibelios C calculan el nivel de exposición diario equivalente y los decibelios A miden los picos producidos en un momento dado.
 - d- a y c son correctas.
- 34- A la hora de interpretar las señales de seguridad en el trabajo en forma de panel, cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:
- a- En una señal de advertencia, el 50% de la superficie será azul (color de seguridad) y el pictograma negro.
 - b- En una señal de salvamento o situación de seguridad, el color verde debe cubrir el 50% de la superficie, como mínimo (color de seguridad) y el pictograma blanco.
 - c- En una señal de obligación, el 50% de la superficie será de color amarillo o anaranjado (color de seguridad) y el pictograma negro.
 - d- En una señal de lucha contra incendios, peligro o alarma, el color rojo debe cubrir como mínimo el 50% de la señal, y el pictograma negro.
- 35- Señala la respuesta correcta:
- a- La seguridad en el trabajo es una técnica cuyo objetivo es estudiar y reducir los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo, que puedan producir una enfermedad profesional.
 - b- La higiene en el trabajo es una técnica de lucha contra la insatisfacción en el trabajo.
 - c- La seguridad en el trabajo es una técnica que trata de evitar los accidentes de trabajo.
 - d- En materia de prevención siempre debe prevalecer la protección individual sobre la colectiva.

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

- 36- A la hora de organizar la prevención en la empresa, el empresario puede asumirla personalmente si:
- a- La empresa tiene hasta 10 trabajadores (25 si solo hay un centro de trabajo), el empresario está capacitado con un curso de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla su trabajo de forma habitual en la empresa, no desarrolla por sí mismo la medicina de la salud y la actividad de la empresa no se considera especialmente peligrosa.
 - b- La empresa tiene hasta 10 trabajadores (25 si solo hay un centro de trabajo), el empresario está capacitado con un curso de nivel intermedio en Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla su trabajo de forma habitual en la empresa, no desarrolla por sí mismo la medicina de la salud y la actividad de la empresa no se considera especialmente peligrosa.
 - c- La empresa tiene hasta 25 trabajadores (50 si solo hay un centro de trabajo), el empresario está capacitado con un curso de nivel intermedio en Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla su trabajo de forma habitual en la empresa, no desarrolla por sí mismo la medicina de la salud y la actividad de la empresa no se considera especialmente peligrosa.
 - d- El empresario en ningún caso puede hacerse cargo de la actividad preventiva en la empresa.
- 37- La principal norma de Prevención de riesgos laborales es:
- a- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - b- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Profesionales.
 - c- Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - d- Ley 31/1995, de 15 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 38- Las siglas P.A.S. significan:
- a- Proteger, actuar, socorrer.
 - b- Proteger, avisar, socorrer.
 - c- Parar, actuar, socorrer.
 - d- Todas las anteriores son falsas.
- 39- Cuando un accidentado está inconsciente y carece de pulso, la actuación a realizar debe ser:
- a- No se le debe tocar.
 - b- Realizar el método boca a boca.
 - c- Reanimación cardiorrespiratoria.
 - d- Posición lateral de seguridad hasta que se recupere.
- 40- El número de delegados de prevención del Comité de seguridad y salud de una empresa de 3.500 trabajadores es de:
- a- 7 delegados.
 - b- 8 delegados.
 - c- 6 delegados.
 - d- 9 delegados.
- 41- Señala la respuesta correcta en relación al concepto de Accidente de Trabajo:
- a- Sólo está reconocido para los trabajadores por cuenta ajena.
 - b- No debe de haber relación de causalidad entre el trabajo y la lesión.
 - c- Incluye tanto a trabajadores por cuenta ajena como a trabajadores por cuenta propia.
 - d- No se consideran accidentes de trabajo los sufridos con ocasión del desempeño de un cargo sindical.

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

42- Señala la respuesta correcta:

- a- Todo centro de trabajo con más de 50 trabajadores o más de 25 que realicen trabajos peligrosos, o en que existan dificultades para llegar a un centro de asistencia, debe disponer de locales de primeros auxilios con un botiquín una camilla y una fuente de agua potable.
- b- Todo centro de trabajo con más de 100 trabajadores o más de 50 que realicen trabajos peligrosos, o en que existan dificultades para llegar a un centro de asistencia, debe disponer de locales de primeros auxilios con un botiquín una camilla y una fuente de agua potable.
- c- Todo centro de trabajo con más de 50 trabajadores o más de 25 que realicen trabajos peligrosos, o en que existan dificultades para llegar a un centro de asistencia, debe disponer de locales de primeros auxilios con un botiquín una camilla, una fuente de agua potable y un extintor.
- d- Todo centro de trabajo con más de 100 trabajadores o más de 50 que realicen trabajos peligrosos, o en que existan dificultades para llegar a un centro de asistencia, debe disponer de locales de primeros auxilios con un botiquín una camilla, una fuente de agua potable y un extintor.

43- Los tipos de hemorragias pueden ser:

- a- Según el origen de la sangre externas e internas.
- b- Según el origen de la sangre arteriales y venosas.
- c- Según el destino de la sangre externas e internas.
- d- b y c son correctas.

44- En relación al torniquete:

- a- Consiste en un vendaje ancho que presiona por debajo de la herida y en el extremo del miembro afectado para detener la hemorragia.
- b- Consiste en un vendaje ancho que presiona por encima de la herida y en el extremo del miembro afectado para detener la hemorragia.
- c- Consiste en un vendaje ancho que presiona la herida y en el extremo del miembro afectado para detener la hemorragia.
- d- Todas las respuestas son falsas.

45- El Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, clasifica las enfermedades profesionales en:

- a- 10 grupos.
- b- 8 grupos.
- c- 6 grupos.
- d- 9 grupos.

46- El organismo científico-técnico especializado de la Administración General del Estado en materia de prevención de riesgos laborales es:

- a- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b- Instituto Nacional de Seguridad y bienestar en el Trabajo.
- c- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d- Instituto Nacional de Seguridad, Higiene y bienestar en el Trabajo.

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

47- En relación a las radiaciones:

- a- Pueden resultar peligrosas dependiendo del tipo de radiación y del tiempo al que se esté expuesto a la misma y se clasifican en ionizantes y en no ionizantes.
- b- Pueden resultar peligrosas dependiendo del tipo de radiación y del tiempo al que se esté expuesto a la misma y se clasifican en ionizantes y en no ionizantes y magnéticas.
- c- Pueden resultar peligrosas dependiendo del tipo de radiación y no del tiempo al que se esté expuesto a la misma y se clasifican en ionizantes y en no ionizantes.
- d- Pueden resultar peligrosas dependiendo del tipo de radiación y del tiempo al que se esté expuesto a la misma y se clasifican en ionizantes y en magnéticas.

48- Los agentes químicos pueden presentarse en forma:

- a- Sólida y líquida.
- b- Sólida, líquida y gaseosa.
- c- Sólida y gaseosa.
- d- Sólida, líquida y vaporosa.

49- Las vías de entrada al organismo de los agentes químicos y biológicos son:

- a- Respiratoria, digestiva, dérmica y parenteral.
- b- Respiratoria, digestiva y dérmica.
- c- Respiratoria y digestiva.
- d- Respiratoria, digestiva, dérmica y bucal.

50- La humedad relativa en los lugares de trabajo debe estar comprendida entre:

- a- Entre un 30 y un 80%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será del 50%.
- b- Entre un 40 y un 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será del 50%.
- c- Entre un 30 y un 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será del 40%.
- d- Entre un 30 y un 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será del 50%.

51- Son factores implicados en la gravedad de los accidentes eléctricos:

- a- La intensidad que se mide en voltios, la tensión que se mide en amperios y la resistencia que se mide en ohmios.
- b- La intensidad que se mide en amperios, la tensión que se mide en voltios y la resistencia que se mide en ohmios.
- c- La intensidad que se mide en amperios y la tensión que se mide en voltios.
- d- La intensidad que se mide en voltios, la tensión que se mide en ohmios y la resistencia que se mide en voltios.

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

52- En relación a los EPIs: Equipos de Protección Individual:

- a- El empresario solo es responsable de proporcionar gratis los EPIs adecuados a los trabajadores.
- b- Tanto empresarios como trabajadores tienen una serie de obligaciones en relación a los EPIs.
- c- Los trabajadores deben utilizar y cuidar correctamente los EPIs
- d- b y c son correctas.

53- Las señales de seguridad se clasifican en:

- a- Auditivas, olfativas, táctiles y ópticas.
- b- Auditivas, olfativas y ópticas.
- c- Olfativas, táctiles y ópticas.
- d- Auditivas, olfativas, táctiles y ópticas y gustativas.

54- El comité de seguridad y salud:

- a- Se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores.
- b- Se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con 200 o más trabajadores.
- c- Se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.
- d- Se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con 150 o más trabajadores.

55- En relación a los reconocimientos médicos:

- a- El empresario debe conocer los resultados del reconocimiento.
- b- El empresario y el trabajador deben conocer los resultados del reconocimiento.
- c- El empresario solo conoce si el trabajador es apto o no apto y el trabajador debe conocer los resultados del reconocimiento.
- d- El empresario y el trabajador solo conocen si el trabajador es apto.

56- A la hora de negociar en el entorno laboral, la mayoría de especialistas distinguen tres tipos básicos de negociación:

- a- La negociación de colaboración, en la que el objetivo es subordinar los intereses propios a los del adversario para evitar conflictos.
- b- La negociación de colaboración, cuyo objetivo es obtener una posición dominante frente al contrario, sin aceptar proposiciones de acuerdos que no supongan una ganancia. Se considera a la otra parte un adversario.
- c- La negociación competitiva, distributiva o de suma cero, cuyo objetivo es subordinar los intereses propios a los del adversario para evitar conflictos.
- d- La negociación competitiva, distributiva o de suma cero, cuyo objetivo es obtener una posición dominante frente al contrario, sin aceptar proposiciones de acuerdos que no supongan una ganancia. Se considera a la otra parte un adversario.

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

57- Una vez aprobado un Ciclo Formativo de Grado Superior se puede:

- a- Acceder a la Universidad y solicitar las convalidaciones correspondientes, siendo necesario además haber superado la EBAU: Evaluación de acceso a la universidad.
- b- Acceder a la Universidad y solicitar las convalidaciones correspondientes, no siendo necesario haber superado la EBAU: Evaluación de acceso a la universidad, que solo es voluntario para subir nota.
- c- Acceder a la Universidad, aunque no se puede solicitar ninguna convalidación, siendo necesario además haber superado la EBAU: Evaluación de acceso a la universidad.
- d- Se puede acceder a la Universidad si se tiene también el título de Bachiller, y solicitar las convalidaciones correspondientes, siendo necesario además haber superado la EBAU: Evaluación de acceso a la universidad.

58- En relación a los cursos de especialización de FP:

- a- Solo pueden cursarlos quienes hayan finalizado un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- b- Solo pueden cursarlos quienes hayan finalizado un Ciclo Formativo de Grado Superior y posean el título de Bachiller.
- c- Pueden cursarlos quienes hayan finalizado un Ciclo Formativo de Grado Medio o de Grado Superior.
- d- Solo pueden cursarlos quienes hayan finalizado un Ciclo Formativo de Grado Medio y un Ciclo Formativo de grado Superior de la misma familia profesional.

59- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), se ordena por niveles de cualificación existiendo:

- a- 5 niveles de cualificación.
- b- 6 niveles de cualificación.
- c- 7 niveles de cualificación
- d- 8 niveles de cualificación

60- El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje se ordena por también por niveles de cualificación, existiendo:

- a- 8 niveles de cualificación.
- b- 7 niveles de cualificación.
- c- 6 niveles de cualificación.
- d- 5 niveles de cualificación.

61- Señala la respuesta correcta:

- a- Todas las enseñanzas de FP para el empleo se acreditan con un certificado de profesionalidad.
- b- No todas las enseñanzas de FP para el empleo se acreditan con un certificado de profesionalidad.
- c- Todas las enseñanzas de FP para el empleo se acreditan con un certificado de profesionalidad siempre que hayan sido impartidas en centros homologados.
- d- Todas las enseñanzas de FP para el empleo se acreditan con un certificado de profesionalidad siempre que la duración haya sido superior a 10 horas.

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

62- Los sistemas de acceso a la función pública son:

- a- La oposición y el concurso.
- b- La libre designación.
- c- La oposición, el concurso y el concurso-oposición.
- d- Sólo se puede acceder por oposición.

63- Europass es un conjunto de documentos que ayudan a comunicarse de forma sencilla en toda Europa las cualificaciones y titulaciones adquiridas a lo largo de la vida e incluye:

- a- 3 documentos.
- b- 4 documentos.
- c- 5 documentos.
- d- 6 documentos.

64- El pasaporte de las Lenguas Europeas:

- a- Es un documento que acredita los conocimientos lingüísticos del candidato, se hayan adquirido o no en el marco de la enseñanza formal, por lo que no es un documento acreditativo formal.
- b- Es un documento que acredita los conocimientos lingüísticos del candidato, se hayan adquirido en el marco de la enseñanza formal, por lo que es un documento acreditativo formal.
- c- Es un documento que acredita los conocimientos lingüísticos del candidato, se hayan adquirido o no en el marco de la enseñanza formal, por lo que es un documento acreditativo formal.
- d- Es un documento que acredita los conocimientos lingüísticos del candidato que solo se hayan adquirido en el marco de la enseñanza no formal, por lo que no es un documento acreditativo formal.

65- El documento de Movilidad Europass:

- a- Registra un periodo de formación o de prácticas realizado por el titular en un país europeo, especificando las capacidades y competencias adquiridas, es un documento oficial que expiden los Centros Educativos en los que este matriculado el alumno.
- b- Registra un periodo de formación o de prácticas realizado por el titular en un país europeo, especificando las capacidades y competencias adquiridas, no es un documento oficial.
- c- Registra un periodo de formación o de prácticas realizado por el titular en un país europeo, especificando las capacidades y competencias adquiridas, es un documento oficial que expide la red EURES.
- d- Registra un periodo de formación o de prácticas realizado por el titular en un país europeo, especificando las capacidades y competencias adquiridas, es un documento oficial que expide la Agencia Nacional de cada estado miembro, en España el SEPIE: Servicio Español para la Internacionalización de la Educación.

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

Parte 2. Supuestos prácticos. 3,5 puntos.

1- Nómina (1,5 puntos). En base a los siguientes datos:

- Trabajador contratado como jefe de sala en un restaurante de Tres Cantos. Grupo 5 de cotización.
- Contrato indefinido.
- Salario base 1.600 euros.
- Plus Convenio: 100 euros.
- Plus de Idiomas: 150 euros.
- Ha realizado 10 horas extraordinarias por fuerza mayor que se abonan a 25 euros hora.
- Ha realizado 10 horas extraordinarias estructurales que se abonan a 20 euros hora.
- Tiene tres pagas extras de importe igual a salario base, de devengo anual, que recibe **prorrateadas**.
- IRPF 15% y % de Contingencias Profesionales: 3%

(TOPES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES Y CONTINGENCIAS PROFESIONALES 2.023: Máximo: 4.495,50 €, Mínimo: 1.260€)

Contesta a las siguientes preguntas relacionadas con la nómina del mes de mayo del 2023:

- A.** Total devengado o bruto a percibir por el trabajador. (0,25 puntos):
- B.** Calcula las Bases de Cotización. (0,75 puntos, TODAS LAS BASES BIEN):
- a. Base de Cotización de Contingencias Comunes: BCCC:
 - b. Base MEI. (Mecanismo de Equidad Intergeneracional):
 - c. Base de Cotización de Contingencias Profesionales: BCCP y conceptos de recaudación conjunta: Desempleo, Fogasa y FP:
 - d. Base de Horas Extras Fuerza Mayor:
 - e. Base de Horas Extras Estructurales:
 - f. Base de IRPF:
- C.** Calcula el líquido a percibir por el trabajador o salario neto. (0,5 puntos):

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

2- Supuesto prestación por desempleo (1 punto)

Un trabajador, sin hijos, acredita 4 años cotizados y solicita en tiempo y forma la prestación por desempleo y el SEPE resuelve reconociéndole el derecho. La base reguladora para el cálculo de la prestación de desempleo es de 60 euros.

Contesta a las siguientes preguntas:

a- Establece el plazo que tiene el trabajador para solicitar la prestación de desempleo. (0.1 puntos):

b- Calcula la prestación económica total a la que tiene derecho el trabajador. (0.9 puntos):

Nota: Se deben tener en cuenta los topes máximos y mínimos de la prestación de desempleo del 2.023.

3- INCAPACIDAD TEMPORAL (1 punto)

- a) Señala los requisitos y calcula la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de una enfermedad común, desde el día 20/05/2023 al día 15/06/2023. La trabajadora pertenece al grupo de cotización 5, y la base reguladora diaria de contingencias comunes es de 46 euros/día y la de contingencias profesionales es de 52 euros/día. (Requisitos: 0,1 puntos, Prestación: 0.4 puntos)

Requisitos:

Total prestación económica:

- b) Señala los requisitos y calcula la prestación económica por Incapacidad Temporal en caso de que la causa fuera un accidente de trabajo. (Requisitos: 0,1 puntos, Prestación: 0.4 puntos)

Requisitos:

Total prestación económica:



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

1		45	
2		46	
3		47	
4		48	
5		49	
6		50	
7		51	
8		52	
9		53	
10		54	
11		55	
12		56	
13		57	
14		58	
15		59	
16		60	
17		61	
18		62	
19		63	
20		64	
21		65	
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			