

Pruebas para la obtención del título de Técnico y Técnico Superior

Convocatoria correspondiente al curso académico 2024-25

(Orden de 19 de diciembre de 2024 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: (1) FMEM02	Denominación completa del título: (1) TÉCNICO EN SOLDADURA Y CALDERERÍA
Clave / código del módulo: (1) 02/0096	Denominación completa del módulo profesional: (1) FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentar los datos del aspirante antes del examen y firmar en todas las hojas que se entreguen. - Tener disponible el DNI en la mesa. - Señalar y escribir con tinta indeleble, que no sea roja, las respuestas y su desarrollo. - Si se ha de rectificar una respuesta, trazar un aspa o tachar con una línea horizontal. No utilizar líquido corrector (Tippex). - Utilizar solamente el papel facilitado por el examinador (con el sello y formato correspondiente). - No utilizar material de consulta (salvo aquél que se autorice expresamente). - Sólo se permite el uso de la calculadora no programable para realizar las operaciones matemáticas en aquellos Módulos Profesionales que las requieran, no admitiéndose móviles ni similares. - Los cálculos de los problemas se podrán realizar en la parte posterior de la hoja de respuestas. - Comenzada la prueba no se podrá salir del aula hasta pasados 30 minutos. En todo caso la prueba finalizará en el horario fijado. - Quien necesite justificante de haberse presentado a las pruebas, lo solicitará al comienzo.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - El cuestionario consta de 50 preguntas de tipo test y 5 de reserva que también hay que responder. - Cada pregunta consta de cuatro respuestas de las cuales solo una es la correcta. - Solo se computarán como válidas las respuestas correctas. - Cada respuesta incorrecta puntúa negativamente 0,25 puntos. - Si en una pregunta hubiera más de una respuesta marcada, o existieran dudas para el profesor que califica, se considerará como mal contestada (respuesta incorrecta). - Criterio de calificación: respuestas válidas (A), respuestas incorrectas (B), total = $A - (B/4)$. <p style="text-align: center;">Nota final = $(\text{Total}/50) \times 10$</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solo se corregirá la plantilla (última página), no se tendrá en cuenta las respuestas señaladas en el cuadernillo de preguntas. - Las respuestas correctas se marcarán en la casilla correspondiente con (X). Si desea cambiar alguna respuesta tache claramente la marca. - Para superar la prueba es necesario conseguir una calificación igual o superior a 5.

(1) Consígnense las denominaciones exactas y los códigos reflejados en el Anexo 3.a o 3.b de las presentes instrucciones.

CALIFICACIÓN

1. En el contexto del despido disciplinario, ¿cuál de las siguientes situaciones justificaría legalmente esta forma de extinción del contrato según el Estatuto de los Trabajadores?
 - a) Llegar cinco minutos tarde durante una semana por problemas de transporte.
 - b) Negarse de forma reiterada y sin causa justificada a cumplir órdenes directas del empresario.
 - c) No firmar voluntariamente el finiquito al terminar el contrato.
 - d) Solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijos.
2. Respecto al contenido de la nómina, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es correcta en relación con las deducciones aplicables al salario bruto?
 - a) Las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones por IRPF se suman al salario neto.
 - b) Las percepciones no salariales, como dietas exentas, también se descuentan.
 - c) Las deducciones incluyen la aportación del trabajador a la Seguridad Social y la retención por IRPF.
 - d) Solo se deducen las horas extraordinarias no justificadas.
3. ¿Cuál es el objetivo principal del reconocimiento médico dentro del plan de prevención de riesgos laborales?
 - a) Diagnosticar enfermedades comunes para reducir el absentismo.
 - b) Establecer sanciones si el trabajador no se encuentra en condiciones óptimas.
 - c) Evaluar la aptitud del trabajador para su puesto específico y prevenir daños a su salud.
 - d) Sustituir al examen periódico obligatorio de las mutuas.
4. ¿Qué característica define a un contrato indefinido a tiempo completo en comparación con otros tipos de contratos?
 - a) Tiene una duración máxima de tres años.
 - b) Debe renovarse anualmente para mantener su validez.
 - c) No tiene fecha de finalización y garantiza jornada completa, salvo pacto en contrario.
 - d) Solo se puede firmar si se trata de un puesto de alta dirección.
5. En el ámbito de la Seguridad Social, ¿qué se entiende por base de cotización y cómo influye en la protección del trabajador?
 - a) Es el salario mínimo que puede percibir un trabajador.
 - b) Es la cantidad sobre la que se calculan las cuotas y prestaciones; cuanto mayor es, mejores son las coberturas.
 - c) Es el importe bruto que se cobra mensualmente, sin deducciones.
 - d) Es el subsidio que se percibe al finalizar el contrato.
6. ¿Cuál es la finalidad principal de la entrevista por competencias en un proceso de selección?
 - a) Evaluar la disposición del candidato a trabajar horas extras.
 - b) Verificar el dominio de idiomas y conocimientos técnicos exclusivamente.
 - c) Conocer experiencias previas donde el candidato haya demostrado habilidades específicas requeridas para el puesto.
 - d) Comprobar si el candidato está dispuesto a aceptar cualquier tipo de contrato.
7. ¿Cuál de las siguientes situaciones constituye un caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores?
 - a) Cambiar el color del uniforme del trabajador.
 - b) Modificar el número de días de vacaciones anuales.
 - c) Cambiar la jornada de trabajo de turno de mañana a turno de noche sin acuerdo.
 - d) Solicitar al trabajador que llegue 10 minutos antes sin compensación.

8. ¿Qué entidad tiene la competencia para reconocer el derecho a la prestación por incapacidad temporal?
- a) SEPE.
 - b) Tesorería General de la Seguridad Social.
 - c) Mutua colaboradora con la Seguridad Social o el INSS.
 - d) Delegación de Hacienda.
9. ¿Qué derechos tiene un trabajador cuando la empresa decide realizar un despido colectivo por causas económicas?
- a) Ninguno, porque el despido colectivo es automático.
 - b) El derecho a ser indemnizado, a ser informado y a participar en un período de consultas a través de la representación legal.
 - c) Puede solicitar una excedencia voluntaria.
 - d) Tiene derecho a una bonificación salarial.
10. En el marco de la Ley de Igualdad, ¿cuál de las siguientes situaciones constituye una discriminación directa?
- a) Establecer un salario inferior a una mujer con el mismo puesto y antigüedad que un hombre.
 - b) Promover a un trabajador por méritos objetivos.
 - c) Exigir una formación específica para un ascenso.
 - d) Ofrecer teletrabajo a trabajadores con hijos menores.
11. ¿Qué se entiende por formación profesional para el empleo y cuál es su objetivo principal en el mercado laboral actual?
- a) Formación impartida exclusivamente por centros universitarios.
 - b) Formación destinada a mejorar la empleabilidad y la adaptación de los trabajadores a las necesidades del mercado laboral.
 - c) Formación centrada únicamente en aspectos técnicos de un oficio.
 - d) Formación no reglada sin validez profesional.
12. ¿Cuál de los siguientes colectivos tiene prioridad en el acceso a políticas activas de empleo según la legislación vigente?
- a) Personas con titulación universitaria recién obtenida.
 - b) Trabajadores que deseen mejorar su salario.
 - c) Personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
 - d) Autónomos que quieren cambiar de actividad.
13. ¿Qué establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la consulta y participación de los trabajadores?
- a) Los trabajadores no pueden intervenir en la gestión preventiva.
 - b) El empresario puede delegar la prevención sin informar al personal.
 - c) Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención.
 - d) La consulta solo se exige si hay más de 250 trabajadores.

15. ¿Qué procedimiento debe seguir una empresa para comunicar un despido objetivo por causas económicas?

- a) Avisar por correo electrónico y pedir la baja del trabajador en la Seguridad Social.
- b) Justificar documentalmente las causas, entregar carta de despido y preavisar con 15 días.
- c) Hacerlo verbalmente en presencia de dos testigos.
- d) Tramitarlo directamente con el SEPE sin más requisitos.

16. En el contexto del contrato de formación en alternancia, ¿qué limitaciones se aplican respecto a la jornada laboral?

- a) No se pueden hacer horas extraordinarias, trabajo nocturno ni turnos de noche, salvo excepciones justificadas.
- b) El trabajador debe cubrir una jornada laboral completa de 40 horas.
- c) Solo puede asistir a formación presencial fuera del horario laboral.
- d) No tiene ninguna limitación si ya tiene experiencia previa.

17. En el contexto del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál sería una consecuencia directa de no respetar los períodos de descanso diario y semanal establecidos legalmente?

- a) El trabajador pierde automáticamente el derecho al salario durante esos períodos.
- b) La empresa puede sustituir el descanso por una compensación económica sin consentimiento.
- c) Podría considerarse una infracción grave que compromete la salud del trabajador, con sanción para la empresa.
- d) El incumplimiento solo afecta a trabajadores a tiempo parcial, no a jornada completa.

18. Según la normativa de prevención de riesgos laborales, ¿qué implicaciones tiene para una empresa no realizar la evaluación de riesgos de un nuevo puesto de trabajo?

- a) Solo se considera un trámite administrativo sin repercusión legal.
- b) Podría ser considerada una infracción muy grave, con sanciones económicas y responsabilidades penales si hay accidentes.
- c) Se puede posponer hasta que ocurra el primer accidente en dicho puesto.
- d) La empresa solo está obligada si el trabajador lo solicita por escrito.

19. ¿Cuál es la finalidad del período de prueba en un contrato laboral y qué límites establece la legislación?

- a) Comprobar la productividad y justificar despidos inmediatos sin indemnización durante un año.
- b) Evaluar la adaptación del trabajador al puesto, con duración limitada y derechos restringidos durante ese tiempo.
- c) Garantizar un salario inferior hasta superar el período.
- d) Sustituir la formación inicial del trabajador para ahorrar costes.

20. ¿Cómo afecta la firma de un pacto de no competencia postcontractual a los derechos del trabajador una vez finalizado el contrato?

- a) El trabajador no podrá trabajar en ninguna empresa durante cinco años.
- b) Solo tiene validez si hay una compensación económica adecuada y está limitada temporal y territorialmente.
- c) Es obligatorio en todos los contratos del sector privado.
- d) Exime al trabajador de informar de su nueva actividad profesional.

21. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la función del comité de empresa según el Estatuto de los Trabajadores?

- a) El comité de empresa solo puede intervenir en negociaciones salariales.
- b) Es un órgano colegiado que representa a los trabajadores y tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario.
- c) Tiene funciones únicamente consultivas sin valor legal.
- d) Actúa como intermediario obligatorio en todos los conflictos laborales individuales.

22. ¿Qué obligaciones tiene el empresario respecto a los equipos de protección individual (EPIs)?

- a) Puede exigir al trabajador que los compre si quiere usarlos.
- b) Debe proporcionarlos gratuitamente, asegurarse de su uso adecuado y reponerlos cuando sea necesario.
- c) Solo está obligado a entregarlos al inicio del contrato.
- d) Debe ofrecer un curso sobre EPIs, pero no está obligado a entregarlos físicamente.

23. ¿Qué documento recoge las medidas preventivas necesarias tras identificar los riesgos en el lugar de trabajo?

- a) La memoria anual de la empresa.
- b) El manual de bienvenida del trabajador.
- c) La planificación preventiva.
- d) El contrato de prevención externa.

24. ¿Cuál es la principal obligación del empresario en relación con la vigilancia de la salud de sus trabajadores?

- a) Obligar al trabajador a someterse a reconocimientos médicos periódicos.
- b) Asegurar que estos reconocimientos sean voluntarios, confidenciales y relacionados con los riesgos del puesto.
- c) Realizar controles de salud sólo si lo solicita el delegado de prevención.
- d) Sustituir los reconocimientos por encuestas de satisfacción laboral.

25. ¿Qué procedimiento se debe seguir ante un accidente laboral grave?

- a) Comunicarlo al delegado sindical sin más trámites.
- b) Rellenar un parte de baja y no informar a la autoridad laboral.
- c) Investigar el accidente, informar a la autoridad laboral y tomar medidas preventivas.
- d) Enviar al trabajador al hospital y esperar instrucciones del servicio de prevención.

26. ¿Cuál es el objetivo del plan de emergencia en un centro de trabajo?

- a) Cumplir un requisito burocrático exigido por la ley.
- b) Controlar la productividad en caso de emergencia.
- c) Establecer procedimientos de actuación ante situaciones como incendios o evacuaciones.
- d) Reducir el gasto en seguros laborales.

27. ¿Qué representa la señalización de seguridad en el entorno laboral?

- a) Un elemento decorativo que debe cambiarse anualmente.
- b) Un conjunto de indicaciones visuales que sustituyen a las medidas preventivas.
- c) Una herramienta complementaria a otras medidas preventivas para advertir de riesgos.
- d) Una obligación solo en empresas industriales.

28. ¿Qué función tienen los delegados de prevención en una empresa?
- a) Negociar convenios colectivos de forma exclusiva.
 - b) Vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL y colaborar con el empresario.
 - c) Supervisar el cumplimiento de horarios.
 - d) Sustituir al empresario en tareas de prevención.
29. ¿Cuál de los siguientes elementos es más relevante para elaborar una carta de presentación eficaz?
- a) Repetir íntegramente el contenido del currículum vitae.
 - b) Incluir información confidencial para llamar la atención.
 - c) Adaptarla específicamente a la oferta de empleo y destacar logros personales relevantes.
 - d) Centrarse exclusivamente en los estudios realizados.
30. ¿Qué se entiende por 'marca personal' en el contexto de la búsqueda de empleo?
- a) El logotipo que acompaña a una empresa en su proceso de selección.
 - b) La forma en que una persona se presenta profesionalmente, destacando sus fortalezas y diferenciándose de otros candidatos.
 - c) El documento obligatorio que sustituye al currículum vitae.
 - d) Un procedimiento de registro de patentes para profesionales en activo.
31. ¿Qué información es más relevante incluir en un currículum vitae adaptado a una oferta de trabajo específica?
- a) Toda la experiencia laboral desde el inicio de la carrera profesional.
 - b) Datos personales, aficiones y todos los cursos realizados, sin importar su relación con el puesto.
 - c) Experiencia, formación y habilidades alineadas con los requisitos de la oferta.
 - d) Una carta de recomendación de un familiar.
32. ¿Qué actitud se considera más adecuada durante una entrevista de trabajo?
- a) Mostrar nerviosismo para evidenciar sinceridad.
 - b) Evitar mirar al entrevistador directamente para no parecer desafiante.
 - c) Escuchar activamente, responder con claridad y mostrar interés por el puesto.
 - d) Exigir conocer el salario antes de responder a cualquier pregunta.
33. ¿Qué papel juega el networking en la búsqueda de empleo?
- a) Permite obtener empleo solo si se tiene una red de contactos influyentes.
 - b) Facilita el acceso a información sobre oportunidades laborales y referencias profesionales.
 - c) Sustituye la necesidad de preparar un currículum.
 - d) Es una técnica obsoleta en la era digital.
34. ¿Cuál de los siguientes principios generales del derecho laboral garantiza que, en caso de conflicto entre dos normas aplicables, prevalece la más favorable al trabajador?
- a) Principio de legalidad.
 - b) Principio de jerarquía normativa.
 - c) Principio 'in dubio pro operario'.
 - d) Principio de territorialidad.

35. ¿Qué consecuencia directa tiene para el empresario la falta de entrega del finiquito al trabajador en el momento de la extinción del contrato?
- a) El trabajador no podrá reclamar ninguna cantidad con posterioridad.
 - b) Se entenderá que el trabajador renuncia a cualquier derecho económico.
 - c) Puede ser considerado un incumplimiento contractual y generar intereses o sanciones.
 - d) El trabajador deberá solicitarlo por escrito en un plazo de 30 días o perderá el derecho.
36. ¿Cuál de los siguientes elementos debe incluir obligatoriamente un finiquito?
- a) Solo las pagas extraordinarias prorrateadas.
 - b) Las cantidades pendientes por salario, vacaciones no disfrutadas y cualquier otra retribución devengada.
 - c) El salario base mensual únicamente.
 - d) Indemnización por despido en todos los casos.
37. ¿Qué implica la regla del 'principio de norma mínima' en el derecho laboral?
- a) Que las normas laborales no se aplican a contratos temporales.
 - b) Que el trabajador solo puede acceder al salario mínimo interprofesional.
 - c) Que ninguna condición pactada en contrato puede empeorar lo establecido legalmente como mínimo.
 - d) Que los convenios colectivos se aplican solo si son más restrictivos que la ley.
38. ¿En qué casos puede suspenderse el contrato de trabajo sin que se extinga la relación laboral?
- a) Cuando el trabajador no cumple objetivos.
 - b) Por mutuo acuerdo de las partes, incapacidad temporal, maternidad, excedencia o sanción disciplinaria.
 - c) Al finalizar un contrato temporal.
 - d) Cuando la empresa decide aplicar un ERE definitivo.
39. ¿Cuál es la duración máxima legal de las horas extraordinarias anuales según la normativa vigente?
- a) 60 horas al año.
 - b) 40 horas al año.
 - c) 80 horas al año, salvo pacto en convenio colectivo.
 - d) 100 horas al año en sectores esenciales.
40. ¿Qué organismo es el encargado de reconocer y gestionar la prestación contributiva por desempleo?
- a) Tesorería General de la Seguridad Social.
 - b) Ministerio de Trabajo.
 - c) SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).
 - d) Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
41. ¿Cuál de los siguientes requisitos es imprescindible para poder acceder a la prestación por desempleo?
- a) Tener una oferta de empleo aceptada.
 - b) Tener cotizados al menos 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.
 - c) No haber trabajado nunca antes.
 - d) No haber estado en situación de baja médica.

42. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, ¿quién abona la prestación económica desde el día 4 hasta el 20 de la baja?

- a) El trabajador con cargo a sus ahorros.
- b) El SEPE directamente.
- c) El empresario, aunque posteriormente puede recuperar el importe de la Seguridad Social.
- d) El trabajador debe presentar reclamación ante la mutua.

43. ¿Qué periodo mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común?

- a) 90 días en los últimos 2 años.
- b) No se exige periodo mínimo.
- c) 180 días dentro de los últimos 5 años.
- d) 360 días continuados sin interrupción.

44. ¿Qué prestación corresponde al trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo?

- a) El 50% de la base reguladora desde el primer día.
- b) El 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja médica.
- c) El 100% del salario desde el primer día.
- d) Un subsidio fijo de 600 euros mensuales.

45. ¿Qué sucede si el trabajador no firma el finiquito por no estar conforme con las cantidades reflejadas?

- a) Se considera automáticamente aceptado si no lo impugna en 24 horas.
- b) Debe firmarlo obligatoriamente aunque no esté de acuerdo.
- c) Puede negarse a firmar y presentar una reclamación ante el SMAC o juzgado de lo social.
- d) Pierde el derecho a cualquier reclamación posterior.

46. ¿Cuál es el objetivo del preaviso en los contratos laborales indefinidos cuando se produce una baja voluntaria del trabajador?

- a) Evitar la contratación de otro trabajador de forma inmediata.
- b) Permitir al empresario organizar la actividad y buscar sustituto, siendo de 15 días salvo que el convenio establezca otro plazo.
- c) Facilitar al trabajador una indemnización por baja voluntaria.
- d) Exigir una evaluación del rendimiento del trabajador antes de su salida.

47. ¿En qué supuesto puede solicitar un trabajador una excedencia forzosa según el Estatuto de los Trabajadores?

- a) Por decisión propia para realizar un viaje de estudios.
- b) Por desempeñar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) Por haber cumplido más de cinco años en la empresa.
- d) Por interés en iniciar un nuevo proyecto empresarial.

49. ¿Qué característica principal define a la excedencia voluntaria frente a la excedencia forzosa?

- a) La voluntaria implica reserva de puesto de trabajo, mientras que la forzosa no.
- b) La voluntaria puede solicitarse en cualquier momento, sin antigüedad previa.
- c) La forzosa es obligatoria y con derecho a reserva del puesto; la voluntaria es a petición del trabajador, sin reserva garantizada.
- d) Ambas tienen exactamente los mismos efectos legales.

50. ¿Qué derechos asisten a un trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual?

- a) Debe reincorporarse obligatoriamente al mismo puesto.
- b) Percibe una pensión vitalicia equivalente al 100% de su base reguladora.
- c) Puede acceder a una pensión equivalente al 55% de la base reguladora y trabajar en otra profesión compatible.
- d) Pierde automáticamente cualquier derecho a indemnización.

PREGUNTAS DE RESERVA

1. ¿Qué diferencia esencial existe entre el IPREM y el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)?

- a) El IPREM es más alto y se aplica a todos los contratos, el SMI solo a contratos eventuales.
- b) El IPREM es un índice para ayudas públicas y el SMI es el salario mínimo legal que debe percibir un trabajador.
- c) El IPREM se revisa por convenios colectivos y el SMI por el SEPE.
- d) No existe ninguna diferencia; ambos términos son equivalentes legalmente.

2. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre la incapacidad permanente absoluta es correcta?

- a) Impide al trabajador realizar cualquier tipo de actividad laboral y da derecho a una pensión del 100% de la base reguladora.
- b) Solo afecta al puesto habitual del trabajador, pero permite trabajar en otros.
- c) Se reconoce automáticamente tras seis meses de baja médica.
- d) Solo se aplica en caso de accidente laboral.

3. ¿Qué obligación tiene el empresario respecto a los Equipos de Protección Individual (EPIs) según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

- a) Proporcionarlos sólo en los contratos temporales de más de seis meses.
- b) Permitir que el trabajador elija si quiere adquirirlos por su cuenta.
- c) Facilitar gratuitamente los EPIs adecuados, asegurar su uso correcto y realizar su mantenimiento o reposición.
- d) Ofrecer EPIs sólo cuando así lo exija el convenio colectivo.

4. ¿Qué se entiende por organización preventiva en el marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales?

- a) El conjunto de medidas voluntarias adoptadas por los sindicatos para informar a los trabajadores.
- b) El sistema elegido por la empresa para integrar la prevención, que incluye designación de recursos, funciones y responsabilidades.
- c) Un documento que acompaña al contrato laboral y resume los derechos del trabajador.
- d) Una certificación externa que exime de responsabilidades al empresario en caso de accidente.

5. ¿En qué condiciones está obligada una empresa a contar con un servicio de prevención propio según la normativa vigente?

- a) Cuando tiene más de 250 trabajadores o desarrolla actividades especialmente peligrosas.
- b) Si su plantilla supera las 10 personas y realiza trabajos administrativos.
- c) Únicamente si así lo solicita la representación legal de los trabajadores.
- d) Cuando el número de accidentes anuales supera la media del sector.



Comunidad
de Madrid



HOJA COMPLEMENTARIA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

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



Comunidad
de Madrid



PLANTILLA DE RESPUESTAS FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

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

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

	a	b	c	d
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

RESERVA				
	a	b	c	d
1				
2				
3				
4				
5				

+		-		Blanco		Nota	
---	--	---	--	--------	--	------	--