

Anexo 2

Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior

Convocatoria correspondiente al curso académico 2024-2025

(Resolución 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:	Denominación completa del título:		
IFCS03	Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web		
Clave o código del módulo:	Denominación completa del módulo profesional:		
03	Formación y Orientación Laboral		
INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA			
<ul style="list-style-type: none">La duración del examen es de 90 minutos.La prueba consta de una parte tipo test compuesto por 50 preguntas con cuatro opciones de las cuales solamente una es correcta, y una parte práctica con 2 ejercicios a desarrollar.Cada pregunta del test se responderá en el espacio dejado al efecto, en la hoja de respuestas, incluida en la página 3 de este cuadernillo. Se usarán X en los recuadros para señalar la respuesta seleccionada.Si se quiere rectificar una respuesta contestada, se rellenará toda la casilla de la respuesta incorrecta, tal y como se puede apreciar aquí: <div><input type="checkbox"/> a <input checked="" type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d</div>Los ejercicios de la parte práctica se desarrollarán en el espacio dejado a continuación del enunciado.Se dispondrá de una hoja para borrador (o de varias si se requieren), que será proporcionada por el centro. Esa hoja se entregará obligatoriamente al final junto con el examen, si bien nada de lo escrito en la hoja de borrador se valorará en la corrección.Sólo se utilizará bolígrafo negro o azul, no permitiéndose usar bolígrafo rojo, lapicero, Tipp-Ex, etc.Se permite el uso de calculadora no programable.No se podrá emplear ningún dispositivo electrónico.Cualquier tachadura o borrón en una respuesta podrá invalidar toda la puntuación de esta			
CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none">El test se calificará sobre 7 puntos. Todas las preguntas se calificarán equitativamente con la misma cantidad de puntos. En cada pregunta se plantearán varias respuestas, y se deberá señalar la única que se considere correcta. Cada respuesta correcta que se marque se valorará con 0,14 puntos, y si se marca alguna incorrecta, se valorará con una cantidad negativa equivalente a 1/2 de cada respuesta correcta. Es decir, se descontarán 0,07 puntos. Si no se está seguro de si una respuesta es correcta o no, y no se marca, no sumará ni restará puntos.La parte práctica se calificará sobre 3 puntos, distribuyéndose según se indica en cada ejercicio.Calificación final del módulo profesional: El alumno obtendrá en el módulo profesional una calificación entera entre 1 y 10. Dicha calificación se calculará redondeando la conseguida en el examen. Si los decimales son inferiores a 0,5 la calificación se redondeará al entero más bajo; si son superiores o iguales a 0,5 al entero más alto. Las calificaciones inferiores a 1 se redondearán a 1			
CALIFICACIÓN			

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN APLICADOS EN LA PRUEBA

- ✓ Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- ✓ Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- ✓ Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- ✓ Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- ✓ Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- ✓ Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- ✓ Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- ✓ Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- ✓ Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- ✓ Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- ✓ Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- ✓ Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- ✓ Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- ✓ Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- ✓ Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- ✓ Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- ✓ Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
- ✓ Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- ✓ Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- ✓ Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- ✓ Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico Superior de cada ciclo formativo.
- ✓ Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- ✓ Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico Superior en cada ciclo formativo.
- ✓ Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- ✓ Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- ✓ Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa, que incluya la secuenciación de actuaciones que es preciso realizar en caso de emergencia.
- ✓ Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico Superior en cada ciclo formativo.
- ✓ Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (pyme).
- ✓ Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- ✓ Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- ✓ Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- ✓ Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
- ✓ Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

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

RESPUESTAS TEST

1 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	14 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	27 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	40 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
2 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	15 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	28 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	41 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
3 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	16 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	29 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	42 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
4 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	17 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	30 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	43 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
5 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	18 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	31 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	44 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
6 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	19 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	32 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	45 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
7 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	20 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	33 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	46 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
8 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	21 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	34 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	47 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
9 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	22 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	35 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	48 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
10 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	23 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	36 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	49 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
11 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	24 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	37 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	50 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d
12 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	25 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	38 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	
13 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	26 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	39 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c <input type="checkbox"/> d	

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

PREGUNTAS TEST

1. (RA 1) Erasmus+ es el programa de la UE para:

- a) apoyar la educación, la formación, la juventud y el deporte en Europa
- b) facilitar intercambios y becas de los universitarios europeos.
- c) facilitar la búsqueda de trabajo en la UE.
- d) informar sobre diferentes aspectos de la vida en la UE.

2. (RA 1) A través del portal del Sistema Nacional de Empleo, puedes acceder a:

- a) Las ofertas de empleo de las empresas privadas.
- b) Las ofertas de empleo público.
- c) Las ofertas de empleo en Europa.
- d) Todas son ciertas.

3. (RA 2) En las fases de desarrollo de los equipos de trabajo, a la fase de madurez le precede la fase:

- a) En la que los miembros expresan sus desacuerdos y opiniones en contra de las del líder, cuestionando su autoridad y formando subgrupos.
- b) En la que el líder define las tareas y roles, se estructura el equipo y aparece la conciencia de pertenencia al equipo.
- c) En la que los miembros sienten una gran dependencia del líder, porque perciben una gran incertidumbre e inseguridad.
- d) En la que el grupo alcanza su máxima productividad.

4. (RA 2)Cuál de los siguientes elementos no es propio de un conflicto:

- a) Diferencias.
- b) Interdependencia.
- c) Compatibilidad.
- d) Frustración.

5. (RA 3) Una Directiva de la UE:

- a) Es obligatoria aplicarla en España.
- b) Es una norma mínima que España podría empeorar.
- c) Su función es que las normas de los países de la UE alcancen un mismo resultado, aunque no lleguen a ser idénticas.
- d) a y c son ciertas.

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

6. (RA 3) Indica la opción que ordena las normas de mayor a menor rango:

- a) Directiva, Ley Orgánica, RD Legislativo, Orden Ministerial, Convenio colectivo.
- b) Ley Orgánica, RD Ley, Orden ministerial, RD Legislativo, Convenio colectivo.
- c) Directiva, Convenio de la OIT, Constitución de 1978, RD ley, Convenio colectivo.
- d) Directiva, Real decreto ley, Orden ministerial, Convenio colectivo, Ley ordinaria, Costumbre.

7. (RA 3) Un trabajador que quiera recurrir una sentencia del Juzgado de lo Social deberá acudir:

- a) Al Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.
- b) A la Audiencia Nacional.
- c) Al Tribunal Constitucional.
- d) Al Tribunal Supremo.

8. (RA 3) Se considera trabajador nocturno a aquel que trabaje al menos:

- a) 3 horas en horario de noche.
- b) 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.
- c) Desde las 22:00 de la noche a las 6:00 de la mañana.
- d) Todas son verdaderas.

9. (RA 3) Respecto a la distribución regular de la jornada, señala la respuesta correcta:

- a) El tope diario de horas trabajadas es 8 horas.
- b) El descanso entre jornadas mínimo será de 12 horas, salvo en el caso de cambio de turno, que puede reducirse a 7 horas.
- c) El descanso durante la jornada es retribuido.
- d) Todas son correctas.

10. (RA 3) En la distribución irregular de la jornada no es cierto que:

- a) Tenga que pactarse necesariamente en el convenio colectivo.
- b) Puede alcanzar un 10% de la jornada anual.
- c) Son unas horas a disposición de la empresa para incrementar la jornada en unas determinadas épocas del año.
- d) Se compensan con descansos, no con dinero.

11. (RA 3) En el contrato de formación en alternancia:

- a) La edad debe ser menor de 30 años.
- b) La duración mínima es de 3 meses y la máxima 2 años.
- c) No se podrá realizar este contrato si el trabajador ya ha trabajado en la empresa antes más de 12 meses.
- d) La duración mínima es de 6 meses y la máxima 1 año.

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

12. (RA 3) En el contrato para la obtención de la práctica profesional:

- a) El periodo de prueba máximo es de 2 meses.
- b) La duración mínima es de 6 meses y máxima de 1 año.
- c) No importa la edad del trabajador, siempre que no hayan pasado más de 5 años desde la obtención del título.
- d) a y c son ciertas.

13. (RA 3) El contrato por circunstancias de la producción:

- a) Si es debido a un incremento imprevisible de la producción la duración mínima es de 6 meses.
- b) Si es debido a un incremento previsible pero ocasional, la duración máxima es de 90 días naturales al año.
- c) Al finalizar el contrato se recibirá en el finiquito una indemnización de 15 días por año.
- d) Si es debido a un incremento previsible pero ocasional, la duración máxima es de 6 meses.

14. (RA 3) En el contrato de sustitución:

- a) Su duración será hasta que se reincorpore el trabajador sustituido con reserva de puesto.
- b) Puede comenzar un mes antes de la ausencia para formarse.
- c) Al finalizar el contrato se recibirá en el finiquito una indemnización de 15 días por año.
- d) La duración máxima en el caso de un proceso de selección puede llegar hasta los 4 meses.

15. (RA 3) Indica cuál de los siguientes trabajadores podrá reclamar la condición de fijo:

- a) Un trabajador que tiene 4 contratos por circunstancias de producción de 4 meses cada uno, en 24 meses.
- b) Un trabajador que tiene 3 contratos por circunstancias de producción de 6 meses cada uno y uno de sustitución de 3 meses, en 24 meses.
- c) Ninguno puede reclamar la condición de fijo.
- d) Los dos pueden reclamar la condición de fijo.

16. (RA 3) Los supuestos de movilidad geográfica:

- a) No requieren la justificación por parte de la empresa.
- b) Requiere que existan necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad económica.
- c) Requiere que existan razones técnicas, organizativas, económicas o de producción.
- d) b y c son ciertas

17. (RA 3) Indica en qué empresa se produce un despido colectivo:

- a) Una empresa de 500 trabajadores donde se despiden a 25 trabajadores.
- b) Una empresa de 250 trabajadores donde se despiden a 26 trabajadores.
- c) Una empresa de 60 trabajadores donde se despiden a 7 trabajadores.
- d) b y c son correctas.

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

18. (RA 3) Si un trabajador es despedido por razones ideológicas, ¿cómo se calificará por el juez dicho despido?

- a) Procedente.
- b) Improcedente con readmisión.
- c) Improcedente sin readmisión.
- d) Nulo.

19. (RA 3) 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 9 mensualidades.
- b) 20 días por año trabajado con máximo de 12 mensualidades.
- c) 33 días por año trabajado con máximo 24 mensualidades.
- d) 45 días por año trabajado con máximo 42 mensualidades.

20. (RA 3) Para la movilidad funcional de un trabajador, a otro de grupo inferior:

- a) Se puede realizar por el empresario sin tener que alegar causa alguna.
- b) Durará todo el tiempo que quiera el empresario.
- c) Se necesita que el empresario acredite razones técnicas o de organización.
- d) El trabajador cobrará en función del nuevo puesto.

21. (RA 3) Si una empresa cuenta con 55 trabajadores la representación de trabajadores estará constituida por:

- a) Un comité de empresa.
- b) Tres delegados de personal.
- c) Ningún delegado de personal.
- d) Un delegado de personal.

22. (RA 3) La base de cotización por contingencias comunes está formada por:

- a) Los devengos menos las percepciones extrasalariales que no cotizan, menos las horas extras, más la prorrata de pagas extras.
- b) Los devengos menos las percepciones extrasalariales que no cotizan, más las horas extras, menos la prorrata de pagas extras.
- c) Los devengos menos las percepciones extrasalariales que no cotizan, más las horas extras, más la prorrata de pagas extras.
- d) Los devengos más las percepciones extrasalariales que no cotizan, menos las horas extras, más la prorrata de pagas extras.

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

23. (RA 3) La base de cotización por contingencias profesionales está formada por:

- a) La BCCC más la prorrata de las pagas extras.
- b) La BCCC menos la prorrata de las pagas extras.
- c) La BCCC más las horas extras.
- d) La BCCC menos las horas extras.

24. (RA 3) Indica la BCCC de un trabajador que cobra un salario base de 1300 €/mes, complemento de jefatura 200 €/mes, horas extras 100 € y tiene derecho a 2 pagas extras de cuantía igual al salario base más plus de jefatura:

- a) 1850
- b) 1750
- c) 1650
- d) 1500

25. (RA 3) La base sujeta a retención del IRPF suele coincidir con los devengos salvo que:

- a) Se cobre plus de distancia y transporte.
- b) Se realicen horas extras.
- c) Se cobre una paga extra ese mes.
- d) Se cobren dietas y gastos de locomoción.

26. (RA 3) El plus de quebranto de moneda, el plus de herramientas y los gastos de locomoción son percepciones denominados:

- a) Salariales.
- b) En especie.
- c) Suplidos.
- d) Exentos.

27. (RA 3) Si un trabajador percibe tres pagas extraordinarias al año, de 1500 € cada una, ¿qué cantidad resulta de prorratear dichas pagas para calcular la base de cotización mensual?

- a) 50 €
- b) 350 €
- c) 375 €
- d) 380 €

28. (RA 3) La comunicación del acuerdo de declaración de huelga en las empresas de servicio público se realizará:

- a) 1 día antes de la fecha de inicio.
- b) 5 días antes de la fecha de inicio.
- c) 10 días antes de la fecha de inicio.
- d) 15 días antes de la fecha de inicio.

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

29. (RA 4) La cuantía de la prestación por desempleo después del día 180 de prestación es:

- a) El 50% de la base reguladora diaria.
- b) El 60% de la base reguladora diaria.
- c) El 70% de la base reguladora diaria.
- d) El 75% de la base reguladora diaria.

30. (RA 4) ¿Qué periodo mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación por desempleo contributivo?

- a) 6 meses en el último año
- b) 18 meses en los dos últimos años
- c) 12 meses en los 6 últimos años
- d) 5 meses a lo largo de toda su vida.

31. (RA 4) Un trabajador de 43 años de edad 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 33% de la B.R.
- b) Pensión vitalicia del 55% de la B.R.
- c) Pensión vitalicia del 75% de la B.R.
- d) Pensión vitalicia del 100% de la B. R.

32. (RA 4) Un trabajador con 15 años cotizados, que porcentaje se aplicará a la base reguladora de jubilación:

- a) El 50%.
- b) El 50% más 2,28% por cada año.
- c) El 100%.
- d) No puede jubilarse aún.

33. (RA 4) Se encuadra en el Régimen general de la Seguridad social:

- a) Los empleados de hogar.
- b) Los funcionarios civiles del estado.
- c) Los trabajadores por cuenta propia.
- d) El seguro escolar.

34. (RA 4) ¿Cuál es la duración general de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en España?

- a) 12 semanas para cada progenitor.
- b) 16 semanas para cada progenitor, intransferibles.
- c) 20 semanas en total para ambos progenitores.
- d) 18 semanas, a repartir libremente entre los progenitores.

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

35. (RA 5) Son factores psicosociales de riesgo en el trabajo:

- a) El trabajo nocturno y a turnos.
- b) El ruido.
- c) Los esfuerzos físicos.
- d) La temperatura.

36. (RA 5) Son riesgos derivados de las condiciones ambientales de trabajo:

- a) La iluminación.
- b) La carga de trabajo.
- c) Las posturas.
- d) El empleo de máquinas.

37. (RA 5) La enfermedad que se sufre por la realización de un trabajo, pero que no se encuentra en la normativa de enfermedades profesionales es considerada:

- a) Un daño derivado del trabajo.
- b) Un accidente de trabajo.
- c) Una enfermedad común.
- d) Una enfermedad profesional.

38. (RA 5) Señala cuáles son los requisitos necesarios para poder hablar de accidente de trabajo.

- a) Que esté incluido en el Real Decreto que establece el cuadro de enfermedades profesionales.
- b) Que sea en el trabajo por cuenta ajena, que haya lesión corporal y que exista relación causa-efecto entre accidente y trabajo.
- c) Que se produzca en el centro de trabajo.
- d) b y c son correctas.

39. (RA 6) Deberá constituirse un servicio de prevención propio

- a) Cuando se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b) Cuando se trate de empresas de entre 250 y 500 trabajadores y desarrollen alguna de las actividades consideradas de riesgo especial.
- c) Cuando así lo decida la autoridad laboral.
- d) Todas las anteriores son correctas.

40. (RA 6) El comité de seguridad y salud:

- a) Sólo existe en empresas con más de 100 trabajadores.
- b) Tendrá tantos representantes de la empresa como delegados de prevención.
- c) No requiere que sus miembros tengan una formación mínima en prevención de nivel básico.
- d) No puede proponer la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

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

41. (RA 6) Uno de los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales es:

- a) El Plan de Emergencia.
- b) La evaluación de los riesgos.
- c) El Plan de autoprotección.
- d) Ninguna es correcta.

42. (RA 6) Cuando la evaluación de riesgos ha puesto de manifiesto riesgos laborales, debe:

- a) realizarse un plan de prevención.
- b) realizarse la planificación de la acción preventivas.
- c) volver a hacer la evaluación de riesgos.
- d) organizar un servicio de prevención.

43. (RA 6) Los instrumentos necesarios para llevar a cabo el plan de prevención son:

- a) La gestión de la prevención y la gestión económica
- b) La evaluación de riesgos y la gestión económicas
- c) El manual de autoprotección y la evaluación de riesgos
- d) La evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva

44. (RA 7) Entre las medidas frente al ruido tiene prioridad:

- a) Entregar EPI's cuando se esté expuesto a más de 85 db.
- b) Sustituir la maquinaria ruidosa por otra menos ruidosa.
- c) Colocar pantallas para evitar la propagación del ruido a otras zonas.
- d) Reconocimientos médicos cada 5 años si el ruido excede de 85 db.

45. (RA 7) La prevención consiste en:

- a) El conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa dirigidas a evitar la aparición de riesgos laborales.
- b) El conjunto de actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos previstos.
- c) El conjunto de técnicas para adaptar el trabajo al trabajador.
- d) Cumplir las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.

46. (RA 7) Una empresa de pinturas en la que se utilizan disolventes ha decidido realizar mediciones de las concentraciones de gases emitidos por los disolventes. Indica el principio de la acción preventiva en la que se ha basado esta decisión:

- a) Dar instrucciones adecuadas a los trabajadores
- b) Combatir los riesgos en su origen
- c) Evaluar los riesgos que no pueden evitarse
- d) Tener en cuenta la evolución de la técnica

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

47. (RA 7) Indica cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) La protección colectiva actúa sobre el medio de transmisión (redes, barandillas,...)
- b) La protección individual actúa sobre el trabajador con ayuda de los EPIS.
- c) La prevención actúa sobre el foco del riesgo evitando que se produzca el accidente o daño.
- d) Todas las anteriores son correctas.

48. (RA 7) Indica a que técnica preventiva hace referencia la medición del aire de una fábrica para detectar la presencia de contaminantes biológicos:

- a) Seguridad en el trabajo.
- b) Higiene industrial.
- c) Ergonomía.
- d) Medicina en el trabajo.

49. (RA 7) En el triaje, un color amarillo se coloca a:

- a) Hemorragias y quemaduras graves.
- b) Pacientes que pueden caminar o deambular al tener heridas leves.
- c) Fracturas graves y problemas respiratorios controlados.
- d) Heridas leves y fracturas menores

50. (RA 7) En una quemadura con gasolina:

- a) Hay que apagar el fuego con agua lo antes posible.
- b) Hay que sofocar el fuego con una manta o hacer rodar por el suelo a la víctima.
- c) Hay que aplicar agua muy abundante durante 20-30 minutos.
- d) No es preciso trasladar a un centro hospitalario.

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

CASOS PRÁCTICOS

I. (RA 3) Un trabajador con un contrato indefinido, recibe la siguiente carta por parte de la empresa:

Muy Sr. Mío:

Debido a que próximamente vamos a introducir unas modificaciones tecnológicas a las que pensamos que no va a poder adaptarse, procedemos a extinguir su contrato a partir del 30 de mayo del presente año.

Ponemos a su disposición la indemnización correspondiente y le concedemos la licencia que le corresponde, avisándole de todo ello con 30 días de antelación.

El trabajador venía percibiendo un salario compuesto por: salario base 1250 €, plus de idiomas 75 €, plus de responsabilidad 125 €, plus de transporte 100 €.

Tiene derecho a percibir dos pagas extras de cuantía igual al salario base más plus de responsabilidad, una el 30/6 y la otra el 30/12, y contaba con una antigüedad desde el 16 de mayo de 2005 en la empresa.

Se pide:

1. Decir de qué tipo de extinción se trata, indicando la causa. (0,10 puntos)
2. Explicar los trámites que debe realizar el trabajador para reclamar el despido. (0,15 puntos)
3. Comentar cual habría sido la posible sentencia en el caso de que el trabajador hubiese impugnado el despido y por qué. (0,25 puntos)
4. Calcular, si procede, la indemnización. (0,5 puntos)
5. Calcular la liquidación, teniendo en cuenta que no ha disfrutado 10 días de las vacaciones de 2025. (0,5 puntos)

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

II. (RA 4) El día 3 de abril de 2025, un trabajador es dado de baja por accidente común, permaneciendo en esta situación hasta el día 23 del mismo mes.

Se pide:

1. Indicar los requisitos necesarios para acceder a la prestación por IT derivada de contingencias comunes o profesionales.(0,25 puntos)
2. Calcular la prestación económica, teniendo en cuenta que el importe de la BCCP del mes anterior ascendió a 1700 € y realizó horas extras en dicho mes por importe de 118,73€. Así mismo, la suma de las horas extras realizadas en el año anterior ascendió a 650 €. Indicar también a quién corresponde la obligación de pago. (0,75 puntos)
3. Calcular la prestación para un accidente in itinere, e indicar a quién corresponde la obligación de pago. (0,5 puntos)

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