

## Pruebas para la obtención del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas

### Convocatoria correspondiente al curso 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:	DNI, NIE o Pasaporte	Fecha:	
Código del ciclo: <b>ADGS02</b>	Denominación completa del título: <b>Técnico superior en Administración y Finanzas</b>		
Código del módulo: <b>0658</b>	Denominación completa del módulo profesional: <b>Formación y Orientación Laboral</b>		

### INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

- Cumplimentar los datos del aspirante antes de comenzar con el examen y firmar en todas las hojas que se entreguen.
- Tener disponible el DNI en la mesa.
- Utilizar bolígrafo azul o negro.
- La respuesta elegida a las preguntas tipo test se deberá reflejar en la tabla recogida en la última página del examen, la letra debe ser clara e inequívoca, en caso contrario, se tendrá por no contestada.
- Escribir con tinta indeleble azul o negra las respuestas. La tinta roja no está permitida, ni el uso de lápiz.
- Sólo se corregirá la tabla de la última página del examen, el resto de páginas no.
- Si se ha de rectificar una respuesta, tacharla con un aspa.
- No utilizar líquido corrector (Tippex).
- Utilizar solamente el papel facilitado por el examinador (con el sello y formato correspondiente).
- No utilizar material de consulta.

### CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN

El examen consta de 40 preguntas tipo test con una única respuesta válida. Las preguntas correctas puntúan + 0,25 puntos cada una y las respuestas erróneas penalizan restando - 0,08 puntos. Las no contestadas no puntúan.

La calificación final del módulo será la resultante de esta prueba (100%).

Se considerará aprobado el módulo cuando la nota sea igual o superior a 5. Esta calificación se expresará en números enteros, sin decimales.

### CALIFICACIÓN

--

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

1. Los equipos de trabajo:
  - a. Buscan un beneficio individual.
  - b. Generan sinergias que redundan en la calidad de trabajo.
  - c. No disponen de normas de comportamiento comunes para sus miembros.
  - d. Todas las anteriores afirmaciones son correctas.
  
2. Señala la INCORRECTA:
  - a. Un voluntariado en Cáritas, como trabajo desinteresado y gratuito, no supone una relación laboral, es decir, es una relación no laboral o excluida por el Estatuto de Trabajadores de su ámbito de aplicación.
  - b. El Técnico de Prevención contratado por una empresa privada tiene una relación laboral.
  - c. Ser miembro de una mesa electoral (prestación personal obligatoria) es una actividad incluida en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores. Es una relación laboral.
  - d. Los artistas o los deportistas profesionales tienen relaciones especiales de trabajo.
  
3. Si las partes en un conflicto se someten a un arbitraje para lograr la solución del mismo, deben saber que el árbitro:
  - a. Va a proponer unas decisiones no vinculantes para las partes.
  - b. Va a dictar la solución por medio de un laudo de obligado cumplimiento.
  - c. Va a proponer soluciones y a ayudar a las partes en la negociación.
  - d. Todas las afirmaciones son correctas.
  
4. Ante un trabajador que se niegue a tomar las medidas de prevención y protección necesarias:
  - a. Habrá que llamar al Inspector de Trabajo para que lo sancione.
  - b. Es un motivo de despido por causas objetivas.
  - c. Habrá que acudir a las faltas leves, graves y muy graves del convenio para que la empresa lo sancione según lo que allí se indique.
  - d. Todas las anteriores son incorrectas.
  
5. El concepto de estrés laboral hace referencia a:
  - a. La diferencia entre lo que espera el trabajador del trabajo y lo que realmente recibe.
  - b. El estar quemado debido a que está agotado, no puede más.
  - c. El desequilibrio entre lo que exige el trabajo y los recursos del trabajador para hacerle frente.
  - d. El cansancio por la cantidad de información que hay que manejar.

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

6. Enrique tiene 16 años y su amiga Ana tiene 14 años:
- Enrique podrá trabajar con autorización de sus padres o si se encuentra emancipado. Ana podrá trabajar en espectáculos públicos, con autorización de sus padres o tutores y del organismo competente, y cuando ello no suponga un peligro para su integridad.
  - Enrique podrá trabajar con autorización de sus padres o si se encuentra emancipado. Sin embargo, Ana no podrá trabajar al ser menor de 16 años.
  - Enrique y Ana podrán trabajar en lo que quieran porque son mayores de 14 años, pero requerirán siempre la autorización de sus padres.
  - Ninguno de los dos podrá trabajar en España porque no alcanzan la edad mínima para ello. Es necesario ser mayor de edad (18 años) para poder trabajar.
7. La pastelería Hansel siempre aumenta sus ventas durante el último trimestre del año. Por ello están pensando en contratar a una persona de refuerzo que atienda a los clientes, únicamente durante esos meses. El tipo de contrato más indicado sería:
- Contrato de sustitución de persona trabajadora.
  - Contrato por circunstancias de la producción.
  - Contrato para la obtención de práctica profesional.
  - Contrato de formación en alternancia.
8. Sofía va a disfrutar de un permiso por nacimiento de hijo y van a contratar a alguien mientras esté disfrutando del permiso. ¿Qué tipo de contrato le harán a quien le vaya a sustituir?
- Contrato de sustitución de persona trabajadora.
  - Contrato por circunstancias de la producción.
  - Contrato para la obtención de práctica profesional.
  - Contrato de formación en alternancia.
9. Respecto a los EPIs no es cierto que:
- La empresa debe entregarlos de forma gratuita.
  - Los EPIs que protegen frente a riesgos graves y muy graves deben ir con el marcado CE y 4 dígitos que muestran la garantía de control por una entidad certificada.
  - La empresa tiene la obligación de entregarlos pero no de vigilar si los usan los trabajadores.
  - Deben ser ergonómicos y adaptados a cada trabajador.

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

10. En relación a las vacaciones, señala lo INCORRECTO:

- Se regulan en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo, respetando siempre las condiciones mínimas del ET.
- La duración mínima es de 30 días naturales, para trabajadores que hayan prestado sus servicios durante todo el año. Se reducirá proporcionalmente si no se trabaja el año completo. Los convenios pueden fijar más días de vacaciones.
- Tienen que fijarse por acuerdo entre trabajador y empresario, no de forma unilateral.
- Un trabajador a tiempo parcial tendrá menos vacaciones que un trabajador a tiempo completo.

11. La técnica preventiva que trata de evitar la fatiga de los trabajadores es:

- La seguridad en el trabajo.
- La ergonomía.
- La medicina del trabajo.
- La psicología.

12. La formación en prevención de riesgos:

- Será a cargo de la empresa, sin que deba pagarla el trabajador.
- La formación debe realizarse cuando se contrata a cada trabajador.
- Se computa como tiempo de trabajo.
- Todas son ciertas.

13. La excedencia por cuidado de hijos:

- Dura hasta que el menor cumpla 3 años.
- No computa para la antigüedad.
- No hay reserva de puesto de trabajo.
- No se puede volver a solicitar hasta que no pasen 5 años.

14. En relación a la suspensión del contrato de trabajo, señala lo INCORRECTO:

- Cuando a un trabajador se le designa para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo, hablamos de excedencia voluntaria.
- Una gran nevada como Filomena puede ser causa de suspensión por fuerza mayor.
- La excedencia voluntaria no computa para la antigüedad y no tiene reserva de puesto de trabajo.
- La huelga lícita y el cierre patronal son ejemplos de suspensiones con reserva de puesto de trabajo.

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

**PREGUNTAS SOBRE NÓMINA (15 y 16):** Ana le paga a Juan, trabajador de remuneración mensual, las siguientes percepciones en el mes de mayo:

- Salario base: 1.800 €. -Antigüedad: 50 €. -Horas extras: 60 €

Tiene 2 pagas extraordinarias al año, en junio y en diciembre, iguales al salario base cada una de ellas.

15. La Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC) en el mes de mayo será:

- a. 1.800 €
- b. 2.150 €
- c. 1.850€
- d. 1.910 €

16. La Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCCP) en el mes de mayo será:

- a. 1.910 €
- b. 2.150 €
- c. 2.210 €
- d. 2.310 €

17. El líquido total a percibir será:

- a. El resultado de sumar el total devengado y el total a deducir.
- b. El resultado de restar al total devengado el total a deducir.
- c. El resultado de restar al total devengado las bases de cotización.
- d. El resultado de restar al total devengado la retención del IRPF.

18. En caso de hemorragia, indica qué técnica se debe utilizar en primer lugar:

- a. Torniquete.
- b. Compresión directa.
- c. Compresión arterial.
- d. Poner vendas.

19. Señala lo INCORRECTO:

- a. El empresario y el trabajador pueden pactar un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) porque es sólo un indicador o referencia para todos los sectores.
- b. El salario en especie nunca podrá exceder del 30% de las percepciones salariales recibidas.
- c. El salario en especie es la parte de la retribución salarial que consiste en el uso, consumo y obtención de bienes, derechos o servicios gratis o a un precio inferior al de mercado.
- d. La flexibilidad laboral como medida que ayuda a la conciliación de la vida familiar y laboral se puede considerar un salario emocional.

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

20. Socorro trabaja como Técnico de prevención (grupo profesional II). Le acaban de cambiar de funciones, a unas que no le gustan tanto pero que pertenecen a su mismo grupo profesional. La empresa no alude razones de ningún tipo:
- Si es un cambio definitivo, será una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - La empresa no lo puede hacer porque es necesario que exista una causa organizativa o técnica.
  - La empresa lo puede hacer, pero sólo por el tiempo imprescindible.
  - La empresa lo puede hacer. No es necesario que se alegan causas y el cambio puede ser sin límite de tiempo.
21. Patrocinio es Técnico de prevención tras estudiar un Grado Superior (grupo profesional II) y le bajan de grupo profesional, al puesto de Técnico PRL nivel básico (grupo profesional III):
- La empresa no lo puede hacer porque el contrato de Patrocinio no es de Técnico de nivel básico.
  - La empresa lo puede hacer si hay una causa organizativa o técnica para ello, necesidades urgentes e imprevisibles, y sólo lo hace por el tiempo imprescindible. Mantendrá la retribución superior que tenía Patrocinio.
  - La empresa lo puede hacer. No es necesario que existan razones organizativas o técnicas y el cambio puede ser sin límite de tiempo.
  - La empresa no lo puede hacer porque supone una disminución salarial para Carolina.
22. Por razones de producción, a Sara le proponen un cambio de centro de trabajo definitivo, para siempre, de Madrid a Sevilla:
- La empresa no puede hacer este tipo de cambio de centro de forma definitiva, sólo puede hacerlo de forma temporal.
  - Es un traslado. Tiene 3 opciones: aceptarlo, recurrirlo ante el Juzgado de los Social, o extinguir el contrato con derecho a indemnización.
  - Es un desplazamiento. Sólo tiene dos opciones: aceptarlo o recurrirlo.
  - Como hay razones objetivas (de producción), Lucía tiene que aceptar la decisión de traslado.
23. Un role playing:
- Es una técnica de trabajo en equipo que agrupa a sus miembros de seis en seis.
  - Es una lluvia de ideas sobre un tema.
  - Es una técnica que pide a los miembros del equipo que simulen una situación imaginaria como si fuese real.
  - No es una técnica de trabajo en equipo.

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

24. El accidente in itinere es aquel que:

- a. Se produce en el centro de trabajo.
- b. Se produce en los desplazamientos por motivos laborales.
- c. Se produce al ir o volver del trabajo.
- d. Se produce en medios de transporte propiedad de la empresa.

25. Para reclamar un despido ante el Juzgado:

- a. Se puede ir de forma voluntaria y previa al SMAC. Es una opción que tiene el trabajador para llegar a un acuerdo.
- b. Hay que acudir previamente al SMAC. No se puede interponer la demanda en el Juzgado hasta que no se intente la mediación.
- c. Si no se acude previamente al SMAC hay que pagar tasas judiciales.
- d. Una vez presentada la demanda en el Juzgado, será el Juez quien decida si conviene acudir al SMAC.

26. No es una causa de despido disciplinario:

- a. Indisciplina o desobediencia relativas a las órdenes de trabajo.
- b. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza al realizar el trabajo.
- c. Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas del puesto de trabajo.
- d. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.

27. Será considerado nulo el despido si:

- a. No queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario.
- b. Cuando no se ha entregado la carta de despido.
- c. Se fundamenta en la conducta del trabajador y los hechos no son ciertos.
- d. Está motivado por una discriminación prohibida en la Constitución o en la ley o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

28. El finiquito debe comprender:

- a. El salario de los días trabajados en el último mes, las pagas extras pendientes de cobrar, las vacaciones no disfrutadas y la indemnización que correspondiese, en su caso.
- b. El salario de los días trabajados en el último mes y las vacaciones disfrutadas y no disfrutadas.
- c. Las vacaciones disfrutadas y la indemnización que correspondiese.
- d. La indemnización que correspondiese.

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

29. Señala lo INCORRECTO:

- Los órganos de representación unitaria son las secciones sindicales y los delegados sindicales.
- El derecho a la libertad sindical está reconocido por la Constitución Española como un derecho fundamental, es decir, se le otorga el máximo rango.
- Los Delegados de Personal se deben elegir obligatoriamente en empresas que tengan más de 10 y menos de 50 trabajadores.
- Se establecen una serie de garantías para los representantes de los trabajadores que les aseguren y les faciliten el libre desempeño de sus funciones

30. Señala lo INCORRECTO:

- El cierre patronal implica la paralización temporal de la actividad empresarial ante alteraciones colectivas o para la protección de personas, bienes e instalaciones.
- Hay medios judiciales y medios extrajudiciales para resolver conflictos laborales.
- La huelga es la suspensión de la prestación de trabajo para presionar a la empresa y conseguir determinadas reivindicaciones laborales.
- La huelga supone la cesación del trabajo, con reserva de puesto de trabajo y con derecho a seguir cobrando salario los tres primeros días que dure.

31. La marca personal es:

- Lo que una persona cree que puede aportar como profesional.
- La percepción que los demás tienen de una persona como profesional.
- La percepción que una persona tiene sobre sí misma como profesional.
- La idea de uno mismo que se trata de transmitir a los demás.

32. Benito está de baja médica porque se ha hecho un esguince de tobillo en su centro de trabajo (accidente laboral):

- No cobrará los 3 primeros días de baja.
- Cobrá el 100% de la base reguladora.
- Cobrá el 75% de la base reguladora.
- Cobrá el 60% de la base reguladora.

33. Se requiere un mínimo de 180 días cotizados en los últimos 5 años:

- En todas las incapacidades temporales.
- En una incapacidad temporal por enfermedad común.
- En una incapacidad temporal por contingencias comunes.
- En una incapacidad temporal por contingencias profesionales.



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

34. Pedro tiene una base de cotización por contingencias comunes de 2.500 euros cada mes. Tiene un hijo. Ha sido despedido por causas disciplinarias tras 8 años en la empresa:
- No le corresponde prestación por desempleo por ser un despido disciplinario.
  - Le correspondería el subsidio por desempleo porque no ha cotizado suficiente para tener derecho a la prestación por desempleo.
  - Los primeros 180 días cobrará un 70% de la base reguladora y el resto de días el 60% de la base reguladora.
  - Los primeros 180 días cobrará un 70% de la base reguladora y el resto de días el 50% de la base reguladora.
35. Incapacidad que no permite realizar ningún tipo de trabajo y que además requiere de la asistencia de una tercera persona para realizar actos esenciales de la vida:
- Incapacidad permanente absoluta.
  - Gran invalidez.
  - Incapacidad permanente total.
  - Incapacidad permanente parcial.
36. Los riesgos del uso de herramientas provienen de:
- Del abandono en lugares peligrosos.
  - De la falta de mantenimiento y revisión.
  - Del transporte inadecuado de las mismas.
  - Todas son ciertas.
37. La duración máxima de la prestación de desempleo:
- 180 días.
  - 360 días (1 año).
  - 720 días (2 años).
  - 6 años.
38. La duración de la prestación por nacimiento de hijo:
- 20 semanas para la madre y 16 para el otro progenitor.
  - 16 semanas para cada uno de los progenitores.
  - 16 semanas para la madre y 12 para el otro progenitor.
  - 14 semanas para cada uno de los progenitores.
39. Se cobra el 100% de la base reguladora en la prestación de:
- Desempleo.
  - Nacimiento de hijo.
  - Orfandad.
  - Incapacidad temporal.

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

40. Las opciones profesionales de una persona que quiere empezar a trabajar son:
- a. Trabajar como asalariado o como autónomo.
  - b. Trabajar por cuenta ajena, trabajar por cuenta propia o trabajar para la Administración Pública.
  - c. Trabajar como asalariado o trabajar de funcionario.
  - d. Trabajar por cuenta privada o por cuenta pública.

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

NÚMERO PREGUNTA	RESPUESTA	NÚMERO PREGUNTA	RESPUESTA
1		21	
2		22	
3		23	
4		24	
5		25	
6		26	
7		27	
8		28	
9		29	
10		30	
11		31	
12		32	
13		33	
14		34	
15		35	
16		36	
17		37	
18		38	
19		39	
20		40	