

## Anexo 2

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

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

(Resolución de 12 enero de 2021 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"> <li>La duración del examen es de 90 minutos.</li> <li>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.</li> <li>Cada pregunta del test se responderá en el espacio dejado al efecto, <b>en la hoja de respuestas</b>, incluida en la <b>página 3</b> de este cuadernillo. Se usarán X en los recuadros para señalar la respuesta seleccionada.</li> <li>Si se quiere rectificar una respuesta contestada, se rellenará toda la casilla de la respuesta incorrecta, tal y como se puede apreciar aquí:  <div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> a   <input checked="" type="checkbox"/> b   <input type="checkbox"/> c   <input checked="" type="checkbox"/> d </div> </li> <li>Los ejercicios de la parte práctica se desarrollarán en el espacio dejado a continuación del enunciado.</li> <li>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.</li> <li>Sólo se utilizará bolígrafo negro o azul, no permitiéndose usar bolígrafo rojo, lapicero, Tipp-Ex, etc.</li> <li>Se permite el uso de calculadora no programable.</li> <li>No se podrá emplear ningún dispositivo electrónico.</li> <li>Cualquier tachadura o borrón en una respuesta podrá invalidar toda la puntuación de esta</li> </ul>			
CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>La parte práctica se calificará sobre 3 puntos, distribuyéndose según se indica en cada ejercicio.</li> <li>Para superar el módulo el alumno deberá obtener una calificación mayor o igual a 3,5 puntos en el test y 1,5 puntos o superior en la parte práctica.</li> <li>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. Esta regla tiene dos excepciones: las notas de examen que estén en el intervalo entre 4 y 5 se redondearán siempre a 4 y las inferiores a 1 se redondearán a 1 </li> </ul>			
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. ¿En qué consiste el principio de condición más beneficiosa?**

- a) Las normas laborales de rango inferior pueden establecer mejores condiciones que las normas de rango superior.
- b) Cuando exista más de una norma aplicable a un caso concreto, se aplicará la que, en conjunto, sea más favorable para el trabajador.
- c) Si una norma laboral establece peores condiciones que las del contrato, prevalecerán las condiciones más beneficiosas fijadas con anterioridad.
- d) Los tribunales, en caso de duda acerca de la aplicación de la norma, deben aplicarla de la forma más beneficiosa para el trabajador.

**2. ¿Cuáles de los siguientes son relaciones incluidas en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores?**

- a) Los trabajadores de las administraciones públicas.
- b) El trabajo de los estibadores portuarios.
- c) Los trabajos de buena vecindad.
- d) El trabajo del cónyuge del empresario.

**3. Tiene rango de ley:**

- a) Orden Ministerial
- b) Convenio Colectivo
- c) Real Decreto Legislativo
- d) Real Decreto

**4. La marca personal es:**

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

**5. La formación profesional para el empleo acredita las competencias adquiridas a través de:**

- a) El reconocimiento de la experiencia profesional.
- b) Certificados de competencias.
- c) Títulos equivalentes a los Ciclos Formativos.
- d) Certificados de profesionalidad.

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

**6. Alberto realiza una jornada que se distribuye de 18:00 h hasta las 2:00 h. En este caso:**

- a) Se trata de un trabajador nocturno.
- b) No es un trabajador nocturno puesto que tendría que comenzar su jornada a las 22:00 para considerarlo así.
- c) Depende de si realiza una jornada nocturna durante un mínimo de dos semanas consecutivas a contar en un periodo de un mes.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

**7. En cuanto a las horas extra, los límites son:**

- a) No se pueden hacer más de 80 horas extra al año, sean del tipo que sean.
- b) No se pueden hacer más de 80 horas extra al año, aunque no computarán las de fuerza mayor.
- c) Su remuneración será siempre superior a una hora ordinaria.
- d) No se pueden hacer más de 80 horas extra al año, aunque no computarán las compensadas con descanso en los 5 siguientes meses a su ejecución.

**8. En cuanto a las gratificaciones extraordinarias (pagas extras), el trabajador tiene derecho a percibir:**

- a) Un mínimo de 2 pagas extras al año.
- b) Un mínimo de una paga extra al año.
- c) No se establece un mínimo de pagas extras, serán aquellas pactadas con el empresario.
- d) El trabajador no tiene derecho a pagas extras, es una concesión que le hace el empresario.

**9. Indica los importes máximos que garantiza FOGASA:**

- a) En el caso de salarios 120 días al doble del SMI/día y para indemnizaciones 360 días al doble del SMI /día.
- b) En el caso de salarios 180 días al doble del SMI/día y para indemnizaciones 360 días al doble del SMI /día.
- c) En el caso de salarios 120 días al triple del SMI/día y para indemnizaciones 180 días al triple del SMI /día.
- d) En el caso de salarios 150 días al triple del SMI/día y para indemnizaciones 180 días al triple del SMI /día.

**10. Los permisos son:**

- a) Retribuidos, sin necesidad de preavisar y con justificación.
- b) Retribuidos, con preaviso y sin justificación
- c) No retribuidos, previo aviso y justificación.
- d) Retribuidos, previo aviso y justificación.

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

#### 11. El periodo de prueba:

- a) podrá concertarse por escrito o de palabra.
- b) A falta de pacto o convenio, en empresas de menos de 25 trabajadores la duración máxima será de 6 meses para técnicos titulados y de 3 meses para el resto de trabajadores.
- c) Es obligatorio establecerlo.
- d) A falta de pacto o convenio, en empresas de más de 25 trabajadores la duración máxima será de 6 meses para técnicos titulados y de 3 meses para el resto de trabajadores.

#### 12. El contrato de interinidad puede celebrarse:

- a) Para cubrir de forma temporal un puesto mientras se celebra el proceso de selección.
- b) Para sustituir a trabajadores sin derecho de reserva
- c) Para atender circunstancias eventuales del mercado.
- d) Para obtener la práctica profesional correspondiente a una titulación.

#### 13. El contrato por obra o servicio:

- a) Puede ser de duración determinada o indefinida.
- b) Tiene una duración máxima de tres años.
- c) Se ha de realizar por escrito u oral.
- d) Tiene una duración máxima de tres meses.

#### 14. El contrato para la formación y el aprendizaje:

- a) Tiene como finalidad poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos.
- b) Tiene una duración mínima de 6 meses y máxima de dos años.
- c) Se celebra siempre a jornada completa.
- d) Se celebra con trabajadores menores de 21 años.

#### 15. La retribución del contrato en prácticas.

- a) Según convenio. Y no podrá ser inferior al 75 % del SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- b) Según convenio. Y no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- c) Según convenio. Y no podrá ser inferior al 60% el primer año o al 75% el segundo año, en comparación con un trabajador equivalente.
- d) Según convenio. Y no podrá ser inferior al 75% el primer año o al 85% el segundo año, en comparación con un trabajador equivalente.

#### 16. En el mes de diciembre, El Corte Inglés contrata trabajadores con motivo de la campaña de Navidad. ¿Qué tipo de contrato se les debe realizar?

- a) Contrato por obra o servicio.
- b) Contrato eventual o por circunstancias de la producción.
- c) Contrato de interinidad.
- d) Contrato de relevo.



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

**17. ¿Cuál es el periodo de prueba para un contrato en prácticas de un titulado de grado?**

- a) Siempre 6 meses.
- b) Siempre 1 mes.
- c) 2 meses máximo para titulados de grado superior y 1 mes máximo para titulados de grado medio.
- d) No se necesita periodo de pruebas para un contrato en prácticas.

**18. Para extinguir un contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con derecho a una indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades, la modificación debe afectar a:**

- a) El sistema retributivo.
- b) Un cambio del centro de trabajo.
- c) La jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos
- d) Las funciones que desempeña el trabajador.

**19. Juan ha estado trabajando con un contrato por obra y servicio durante 6 meses. ¿A qué indemnización tiene derecho?**

- a) 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades
- b) 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades
- c) 12 días de salario por año trabajado.
- d) 15 días de salario por año trabajado.

**20. Si un trabajador es despedido por causas objetivas, tiene derecho a:**

- a) Una indemnización de 20 días por año con un límite de 12 mensualidades.
- b) Una indemnización de 20 días por año con un límite de 12 mensualidades y 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.
- c) Una indemnización de 40 días por año con un límite de 12 mensualidades.
- d) No tiene derecho a indemnización.

**21. Un despido disciplinario calificado como procedente tendrá una indemnización de:**

- a) Nada.
- b) 33 días por año con un tope de 24 mensualidades.
- c) 20 días por año con un tope de 12 mensualidades.
- d) 20 días por año con un tope de 9 mensualidades.

**22. Es causa de suspensión de la relación laboral:**

- a) Incapacidad temporal
- b) Huelga y cierre patronal
- c) Privación de libertad sin sentencia condenatoria
- d) Todas son ciertas



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

**23. Es causa de despido disciplinario:**

- a) Ineptitud conocida con posterioridad a la firma del contrato
- b) Faltas de asistencia justificadas
- c) Indisciplina o desobediencia
- d) Causas técnicas o económicas

**24. Para que un despido sea considerado colectivo en una empresa con 210 trabajadores, al menos ha de afectar a...**

- a) A 21 trabajadores.
- b) A 30 trabajadores.
- c) A 10 trabajadores.
- d) A 50 trabajadores

**25. ¿Qué se entiende por incapacidad permanente total?**

- a) Una incapacidad que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% del rendimiento en su profesión.
- b) El trabajador queda inhabilitado para la realización de las tareas fundamentales de su profesión habitual.
- c) Incapacita al trabajador para toda profesión u oficio.
- d) Incapacita al trabajador para toda profesión u oficio, no pudiendo valerse por sí mismo para la realización de los actos esenciales, debiendo ser atendido por otra persona.

**26. ¿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

**27. Un trabajador que se jubila con 15 años cotizados, que porcentaje se aplicará a la base reguladora:**

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



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

28. 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.

29. Una empresa tiene 3 centros de trabajo: uno en Sevilla con 12 trabajadores, otro en Bilbao con 45 y otro en Madrid con 5. ¿Cuántos delegados de personal deben tener?

- a) Uno en Sevilla, 3 en Bilbao y ninguno en Madrid.
- b) Uno en Sevilla, 3 en Bilbao y uno en Madrid por qué así lo han decidido.
- c) No tendrá delegados de personal, solo un comité de empresa.
- d) Todas las anteriores son falsas.

30. Los trabajadores de la empresa municipal de transportes se ponen de huelga porque alegan que la empresa les debe dinero, ¿Con cuánto tiempo deberán comunicarlo?

- a) En cualquier momento antes del inicio de la huelga.
- b) Al menos 5 días antes de que empiece la huelga.
- c) Al menos 10 días antes de que empiece la huelga.
- d) No es necesario comunicarlo.

31. Durante una huelga...

- a) Los trabajadores tienen derecho a recibir el salario mínimo.
- b) Los trabajadores percibirán la prestación por desempleo.
- c) A los trabajadores que la ejercen se les descuentan días de vacaciones.
- d) El contrato de trabajo está suspendido y no hay salario.

32. Un equipo de trabajo:

- a) Está formado por personas que persiguen un objetivo común.
- b) Está formado por varias personas que se relacionan de forma voluntaria u obligada.
- c) Está formado por personas que deben relacionarse e interactuar.
- d) Todas las anteriores son correctas.

33. Señala cual es el orden correcto de las fases de formación de equipos:

- a) Conflicto, resolución, formación, producción y terminación.
- b) Conflicto, formación, resolución, producción y terminación.
- c) Formación, conflicto, resolución, producción y terminación.
- d) Formación, producción, conflicto, resolución y terminación.



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

34. La prevención de riesgos es el conjunto de medidas adoptadas por la empresa para:

- a) Proteger a los trabajadores de los riesgos de su puesto de trabajo.
- b) Evitar los riesgos derivados del trabajo
- c) Evaluar los riesgos laborales.
- d) Cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales.

35. Jaime trabaja de informático en una oficina distribuida en cubos o habitáculos, dispone de un espacio de  $4m^3$  y la distancia del suelo al techo es de 2 m. Indica cuáles serían las dimensiones correctas?

- a)  $5m^3$  de espacio y la distancia del suelo al techo 2 m.
- b)  $10m^3$  de espacio y la distancia del suelo al techo 2,5 m.
- c)  $8m^3$  de espacio y la distancia del suelo al techo 3 m.
- d)  $6m^3$  de espacio y la distancia del suelo al techo 2 m.

36. Cuando se produce un AT/EP como consecuencia directa de la falta de medidas preventivas, el recargo de las prestaciones de la Seguridad Social que debe pagar el empresario como sanción, será:

- a) Del 10 al 20%.
- b) Del 20 al 40%.
- c) Del 30 al 50%.
- d) No se puede sancionar al empresario con recargo de las prestaciones.

37. El peso máximo que se recomienda no sobrepasar en el manejo de cargas (en condiciones ideales de manipulación) es de:

- a) 15Kg
- b) 25Kg
- c) 35kg
- d) Depende del peso de cada uno.

38. ¿En qué se diferencia la enfermedad profesional del accidente de trabajo?

- a) Son dos formas similares de definir los daños a la salud de los trabajadores
- b) Los accidentes son sucesos bruscos e inesperados que pueden causar daño y la enfermedad profesional es un deterioro lento y progresivo de la salud a causa de la exposición a un agente nocivo.
- c) Los accidentes no son evitables, porque son causados por errores humanos y las enfermedades son evitables porque su causa es en medio ambiente dañino que se puede cambiar.
- d) Los accidentes pueden ser de trabajo o de tráfico y las enfermedades profesionales no.

39. 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



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

**40. 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

**41. No son medidas de protección colectiva:**

- a) Barandillas
- b) Mascarillas
- c) Ventilación
- d) Señalización de seguridad

**42. Los riesgos que generan el uso de equipos de trabajo son riesgos:**

- a) De seguridad
- b) Ambientales
- c) ergonómicos
- d) Psicosociales

**43. Teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva, cuál es la actitud incorrecta?**

- a) Combatir los riesgos en su origen
- b) Adoptar medidas que antepongan la seguridad individual a la colectiva
- c) Evaluar los riesgos que no puedan evitarse
- d) Instruir al personal

**44. La evaluación de riesgos es un proceso destinado a:**

- a) Planificar medidas de prevención y protección
- b) Estimar la magnitud de los riesgos que no puedan evitarse
- c) Integrar la prevención en la empresa.
- d) Planificar las medidas de emergencia

**45. Para que se produzca la evacuación de un centro debe tratarse de:**

- a) un conato de emergencia
- b) un conato de evacuación
- c) una emergencia parcial
- d) una emergencia general



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

**46. En una empresa con 6 trabajadores, la gestión de la prevención se asume...**

- a) Siempre por los trabajadores.
- b) Por el empresario.
- c) No es necesaria gestión de la prevención en empresas de menos de 10 trabajadores.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

**47. 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

**48. El empresario deberá constituir 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.

**49. El nivel de ruido de un lugar de trabajo es de 82 db(A). El empresario deberá:**

- a) Dar protectores auditivos a los trabajadores que lo soliciten
- b) Proporcionar protectores auditivos a todos los empleados.
- c) Obligar a los trabajadores a llevar los protectores auditivos.
- d) Realizar una evaluación de riesgos cada 3 meses

**50. ¿Cuál es la actuación tras comprobar que el accidentado está consciente y respira?**

- a) Colocarlo en posición lateral de seguridad.
- b) No moverlo
- c) Colocarlo en decúbito supino
- d) Apertura de vías aéreas (maniobra frente-mentón)



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

### CASOS PRÁCTICOS

I. Un trabajador con la categoría de oficial administrativo, grupo 5 de cotización a la Seguridad Social, fue contratado por una empresa el 1/3/15, con un contrato indefinido a jornada completa.

El salario está compuesto por los siguientes conceptos:

Salario base: 1000 €

Antigüedad: 120 €

Plus distancia: 120 €

Incentivos: 100 €

Horas extra no fuerza mayor: 90 €

Gastos de locomoción: ha realizado 420km con su coche que la empresa le paga a 0,32€/Km.

Tiene derecho a percibir dos pagas extras de cuantía igual al salario base más antigüedad, una el 31/12 y otra el 30/6.

El tipo de retención a efectos del IRPF es del 16%.

Se pide:

1. Calcular los devengos. (0,25 puntos)
2. Calcular las diferentes bases de cotización correspondientes al mes de mayo de 2021. (1 punto)
3. Calcular la base sujeta a retención del IRPF. (0,25 puntos)



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

II. El día 3 de junio de 2020, 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)