

Anexo 2

Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior

Convocatoria correspondiente al curso académico 2022-2023

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

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

Código del ciclo:	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

- 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:

☐ a ☒ b ☐ c ☒ d
- 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

- 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.
- 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.
- 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.

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

- ✓ Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

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. 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.

2. 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.

3. La técnica de dinamización de grupos en la que un grupo de expertos dirigidos por un moderador, exponen puntos de vista distintos sobre un tema para llegar a una serie de conclusiones se llama:

- a) Mesa redonda.
- b) Simulación.
- c) Philips 6/6.
- d) Brainstorming

4. Un estilo de liderazgo en el cual el líder trabaja no sólo para adaptarse al cambio constante, sino anticiparse al cambio continuamente, se corresponde con el modelo de liderazgo:

- a) Situacional.
- b) Transaccional.
- c) Transformacional.
- d) Modelo de Likert

5. 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. Un trabajador que pactase voluntariamente en un contrato una condición peor para él que lo que dice el convenio:

- a) Estaría incumpliendo el principio de norma mínima.
- b) Estaría incumpliendo el principio in dubio pro operario
- c) Estaría incumpliendo el principio de la norma más favorable.
- d) Estaría incumpliendo el principio de irrenunciabilidad de los derechos.

7. 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. Según el principio de jerarquía normativa, los convenios colectivos no pueden contradecir lo que digan:

- a) Los contratos de trabajo.
- b) Las leyes orgánicas.
- c) Las costumbres laborales.
- d) Ninguna es correcta.

9. ¿Cuál de las siguientes relaciones laborales es una relación laboral especial?

- a) Deportistas profesionales.
- b) Trabajos familiares.
- c) Funcionarios.
- d) La a y la c son correctas.

10. 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.

11. 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.

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

12.FOGASA garantiza como máximo, en caso de insolvencia:

- a) 150 días de salarios dejados de percibir, con el límite del doble del SMI al día.
- b) 120 días de salarios dejados de percibir, con el límite del doble del SMI al día.
- c) 150 días de salarios dejados de percibir, con el límite del triple del SMI al día.
- d) 120 días de salarios dejados de percibir, con el límite del triple del SMI al día.

13.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.

14.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.

15.En el contrato de formación en alternancia:

- a) La formación será el primer año el 65% de la jornada.
- b) El salario será el 90% del SMI.
- c) No puede realizarse a tiempo parcial.
- d) a y c son ciertas.

16.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.

17.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.

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

18. 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.

19. Es causa de despido objetivo:

- a) No adaptarse a las modificaciones técnicas del trabajo en el plazo de 1 mes desde la introducción de las mismas.
- b) Faltar al trabajo por una sola baja laboral por enfermedad durante 25 días seguidos en 2 meses.
- c) La disminución de las ventas durante 3 trimestres consecutivos respecto a las ventas de los mismos trimestres del año anterior.
- d) a y c son ciertas.

20. 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.

21. Si un trabajador desarrolla su trabajo fuera de su residencia habitual durante un período de 9 meses en 3 años nos encontramos ante:

- a) Un desplazamiento temporal.
- b) Un motivo para solicitar un traslado.
- c) Una modificación sustancial del contrato de trabajo.
- d) Un traslado.

22. 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.

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

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

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

28. Indica la BCCC de un trabajador que cobra un salario base de 1100 €/mes, complemento de turnicidad 100 €/mes, horas extras 90 € y tiene derecho a 2 pagas extras de cuantía igual al salario base:

- a) 1473,33
- b) 1383,33
- c) 1200
- d) 1290

29. 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.

30. El plus de distancia, las dietas de viaje, el plus de transporte y los gastos de locomoción son complementos denominados:

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

31. Si un trabajador, del grupo de cotización 4 percibe tres pagas extraordinarias al año, de 1890 € cada una, ¿qué cantidad resulta de prorratear dichas pagas para calcular la base de cotización mensual?

- a) 315 €
- b) 472,50 €
- c) 157,50 €
- d) 380 €

32. La base reguladora de la IT derivada de accidente laboral es :

- a) El cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, entre el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).
- b) El cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.
- c) El cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.
- d) El cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, entre el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).

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

33.¿Qué cantidad cobrará de prestación por incapacidad temporal un trabajador que reúne los requisitos legales y permanece de baja durante 21 días a causa de enfermedad profesional?

- a) Cobrará el 60% de su base reguladora por los 21 días de baja.
- b) Cobrará el 60% de su base reguladora del 4º al 20º día de baja y el 75% por el 21º día.
- c) Cobrará el 75% de su base reguladora a partir del día siguiente de la baja.
- d) Cobrará el 60% de su base reguladora del 1º al 20º día de baja y el 75% por el 21º día.

34.¿Qué cantidad cobrará de prestación por incapacidad temporal, derivada de accidente no laboral, un trabajador que, reuniendo los requisitos legales, permanece de baja durante 10 días?

- a) Cobrará el 75% de su base reguladora desde el 4º día al 10º día.
- b) Cobrará el 60% de su base reguladora desde el 4º día al 10º día.
- c) Cobrará el 60% de su base reguladora por los 10 días de baja.
- d) Cobrará el 75% de su base reguladora desde el día siguiente a la baja y hasta el final de esta.

35.¿Cuál es el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación por incapacidad temporal en caso de accidente no laboral?

- a) Ciento ochenta días en los cuatro años anteriores a la fecha de la baja.
- b) No se exige período de cotización.
- c) Ciento ochenta días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.
- d) Noventa días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.

36.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.

37.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.

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

38. 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.

39. Las enfermedades profesionales se caracterizan por:

- a) Se generan lentamente y sus efectos suelen aparecer al cabo de los años.
- b) Requieren un reconocimiento legal.
- c) Están relacionadas con las condiciones de seguridad.
- d) La a y b son correctas.

40. 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.

41. 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

42. 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.

43. Uno de los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales utilizar es:

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

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

44. 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.

45. Un conato de emergencia es:

- a) Un accidente que para ser controlado necesita de los medios humanos y los equipos de todo el edificio.
- b) Un accidente que puede ser controlado de forma sencilla por el personal de la empresa.
- c) Un accidente que necesita ayuda exterior, como los bomberos, para ser controlado.
- d) Ninguna de las anteriores es cierta.

46. El equipo de primera intervención:

- a) Da la alarma y se encarga de la evacuación.
- b) Presta los primeros auxilios a los heridos mientras llegan los servicios sanitarios.
- c) Controla la emergencia con los medios que dispone la zona, así como colabora con los servicios externos.
- d) Coordina a los equipos de emergencia.

47. 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. 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. 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. 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. Una empresa, con el fin de resultar más competitiva en el mercado, decide implantar un proceso de producción de 24 horas en 4 turnos, en los cuales irán rotando los trabajadores. Un trabajador que lleva contratado desde el 20 de febrero de 2001 resulta afectado y decide rescindir su contrato el 30 de mayo de 2023.

El salario base asciende a 1350 €/mes, antigüedad 120€/mes, Plus residencia 50 €/mes y plus de herramientas 150 €/mes. Además tiene derecho a percibir dos pagas extras de devengo anual de cuantía igual al salario base, una el 30/6 y la otra el 30/12.

Se pide:

1. Decir de qué se trata, indicando la causa. (0,10 puntos)
2. Procedimiento que debe seguir la empresa. (0,15 puntos)
3. Opciones del trabajador. (0,25 puntos)
4. Calcular, si procede, la indemnización. (0,5 puntos)
5. Calcular la liquidación, teniendo en cuenta que no ha disfrutado las vacaciones de 2023. (0,5 puntos)



**Comunidad
de Madrid**

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

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

II. D^a Aurora López, trabajadora de la empresa XX SA, de 45 años y con 3 hijos menores de 18 años, es despedida por causas objetivas el 31 de octubre de 2022. Las BCCP de los últimos 6 meses ascendieron a 1315 €, 1280 €, 1320 €, 1320 €, 1450 € y 1200 € y la suma de las horas extras a 680 €. Tiene cotizados 44 meses en los 6 años anteriores.

Se pide:

1. Enumerar los requisitos para acceder a la prestación por desempleo. (0,25 puntos)
2. En caso afirmativo, calcular la cuantía neta mensual y total, suponiendo un 2% de retención del IRPF (1,25 puntos)

Período cotizado (últimos 6 años) Días	Duración de la prestación Meses
Desde 360 hasta 539 días	4 meses
Desde 540 hasta 719 días	6 meses
Desde 720 hasta 899 días	8 meses
Desde 900 hasta 1.079 días	10 meses
Desde 1.080 hasta 1.259 días	12 meses
Desde 1.260 hasta 1.439 días	14 meses
Desde 1.440 hasta 1.619 días	16 meses
Desde 1.620 hasta 1.799 días	18 meses
Desde 1.800 hasta 1.979 días	20 meses
Desde 1.980 hasta 2.159 días	22 meses
Desde 2.160 días	24 meses

- Importe mínimo sin hijos: 560 euros mensuales.
- Importe mínimo con un hijo o más: 749 euros mensuales.
- Importe máximo sin hijos: 1.225 euros mensuales.
- Importe máximo con un hijo: 1.400 euros mensuales.
- Importe máximo con 2 hijos o más: 1.575 euros mensuales.



**Comunidad
de Madrid**

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