



Anexo 2

Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior
MODELO PARA LA ELABORACIÓN DE LAS PRUEBAS
Convocatoria correspondiente al curso 2025-2026

(Resolución de 12 de diciembre de 2025 de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial)

DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS: /			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E.	Fecha: 18/05/2026	

Código del ciclo: (1) ELES04	Denominación completa del título: (1) AUTOMATIZACIÓN Y ROBÓTICA INDUSTRIAL
Clave o código del módulo: (1) 0970	Denominación completa del módulo profesional: (1) FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
Indíquese cuantas instrucciones sean necesarias para la realización de la prueba, materiales necesarios, duración y cualesquiera otros aspectos relevantes que se consideren oportunos como, entre otros, los siguientes: Cumplimentar los datos del aspirante antes del examen y firmar en todas las hojas que se entreguen. Tener disponible el DNI o documento identificativo equivalente en la mesa. Señalar y escribir con tinta indeleble, que no sea roja, las respuestas y su desarrollo. Si se ha de rectificar una respuesta, trazar un aspa o tachar con una línea horizontal. No utilizar líquido corrector (Tippex). Utilizar solamente el papel facilitado por el examinador (con el sello y formato correspondiente). No utilizar material de consulta (salvo aquél que se autorice expresamente).

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
Indíquese: La calificación correspondiente a cada una de las cuestiones / ejercicios planteados. Las penalizaciones, si las hubiere, por respuestas incorrectas, faltas de ortografía, etc. Posibles criterios de valoración: concreción en las respuestas, brevedad y claridad en los planteamientos, etc. Señalar si la prueba se organiza en partes y si estas son eliminatorias, así como, en su caso, la consideración del resultado de esta parte en el cálculo de la calificación final del módulo profesional.

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

CALIFICACIÓN

DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

PARTE TEÓRICA

Test (5 Puntos). *Cada pregunta correcta puntúa +0,10 puntos; incorrecta resta -0,02; en blanco no puntúan ni penalizan.*

- El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) determina que será de aplicación al trabajo que cumpla estas 5 características:
 - Voluntario, remunerado, dependiente, personal y por cuenta ajena.
 - Voluntario, remunerado, independiente, personal y por cuenta propia.
 - Voluntario, remunerado, dependiente y por cuenta ajena.
- El empresario, en virtud de su poder de organización, podrá modificar las funciones del trabajador:
 - Siempre, cuando se trate de movilidad funcional horizontal.
 - Solo si existe una justificación y por el tiempo imprescindible.
 - Nunca, ya que las funciones de los grupos profesionales están fijadas en el Convenio Colectivo.
- ¿Puede un empresario, cuando haya indicios, registrar la taquilla y mochila de un trabajador?
 - Siempre, en virtud de su poder como empresario.
 - Siempre, pero acompañado de un representante o compañero de trabajo.
 - Nunca, prevalece siempre el derecho constitucional del respeto a la intimidad de la persona.
- El empresario, en virtud de su poder disciplinario, podrá imponer las siguientes sanciones al trabajador:
 - Sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo.
 - Sanción disciplinaria de multa económica aplicada en la hoja de salario.
 - Sanción disciplinaria de reducción de días de descanso obligatorio.
- Ordene las siguientes normas según el principio de jerarquía normativa en Derecho laboral.
 - Contrato de trabajo, Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores.
 - Normativa UE, Constitución Española, contrato de trabajo.
 - Constitución Española, Normativa UE, Convenio Colectivo.
- ¿Cuántos días, como mínimo, establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores para las vacaciones?
 - 30 días naturales al año.
 - 30 días laborales al año.
 - 30 días hábiles al año.
- La Constitución Española establece como **derecho fundamental** la libre sindicación de todos los trabajadores. ¿Qué tipo de norma regula este derecho?
 - Ley Ordinaria ya que es un derecho irrenunciable de los trabajadores.
 - Ley Orgánica ya que se trata de un derecho fundamental.
 - Cualquier norma con rango de ley aprobada por el Ministerio de Trabajo.
- Las horas extraordinarias por fuerza mayor no tienen límite máximo y son siempre obligatorias.
 - Verdadero.
 - Falso.
 - Solo si así lo dispone una orden ministerial.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

9. El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece los distintos tipos de excedencia que puede disfrutar un trabajador. Estas pueden ser:
- Voluntaria o forzosa, siendo forzosa cuando la causa sea la ocupación de cargo público del trabajador..
 - Voluntaria siempre, la empresa nunca puede pasar a un trabajador a situación de excedencia.
 - Voluntaria o forzosa, siendo la voluntaria exclusiva para cuidado de hijo o familiar..
10. Las faltas leves, graves y muy graves contempladas como tales en un Convenio Colectivo prescriben en:
- 10, 20 y 60 días respectivamente desde que el responsable sancionador tiene conocimiento de la falta.
 - 10, 20 y 30 días respectivamente desde que el responsable sancionador tiene conocimiento de la falta.
 - 10, 30 y 60 días respectivamente desde que el responsable sancionador tiene conocimiento de la falta.
11. El Trabajador que por pérdidas anatómicas necesita de la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, se encuentra en situación de:
- Incapacidad Temporal.
 - Gran Incapacidad.
 - Invalidez Permanente.
12. El trabajador tiene el deber de obedecer las órdenes del empresario:
- Siempre, y no puede recurrirlas posteriormente.
 - Solo si el empresario justifica que son órdenes adecuadas al puesto de trabajo.
 - Siempre, salvo que suponga un peligro para su salud o implique ilegalidad.
13. ¿Puede la empresa colocar cámaras en el centro de trabajo?
- Sí, pudiendo estar dotadas de audio en las zonas de trabajo.
 - Sí, pueden instalarse en cualquier espacio de las instalaciones.
 - Sí, pero no pueden estar dotadas de audio ni presentes en las zonas comunes.
14. En jornadas continuadas, el trabajador mayor de edad tiene derecho a un descanso mínimo de 15 minutos:
- Siempre.
 - Solo cuando la jornada exceda de 4,5 horas continuadas.
 - Solo si la jornada excede de las 6 horas continuadas.
15. En jornadas continuadas, el trabajador menor de 18 años tiene derecho a un descanso mínimo de 30 minutos:
- Siempre.
 - Solo cuando la jornada exceda de 4,5 horas continuadas.
 - Solo si la jornada excede de las 6 horas continuadas.
16. ¿Cuántos días de permiso remunerado tiene un trabajador por accidente o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad?
- 5 días.
 - 2 días.
 - 4 días.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

17. Horas extras voluntarias (indique la respuesta incorrecta):

- a. Podrán realizarse como máximo 80 horas al año sin contar las compensadas con tiempo de descanso.
- b. Pueden convertirse en obligatorias en momentos puntuales de necesidad.
- c. Pueden compensarse con tiempo de descanso en los 4 meses posteriores a su realización.

18. El Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 37 que el descanso semanal mínimo es de:

- a. 1 día.
- b. 2 días interrumpidos, coincidiendo con los días sábado y domingo.
- c. 1,5 días ininterrumpidos, acumulable por periodos de 14 días.

19. Los días festivos anuales son:

- a. 14 al año, retribuidos y no recuperables.
- b. 14 al año, retribuidos y recuperables.
- c. 14 al año, siendo 2 siempre fijadas a nivel nacional.

20. El periodo de prueba es:

- a. El acuerdo por escrito al inicio de un contrato laboral que permite a empresa y trabajador evaluar la relación.
- b. El periodo previo al inicio del contrato donde el trabajador debe demostrar sus capacidades profesionales.
- c. El empresario no puede dar por finalizada la relación sin causa justificada y sin indemnizar al trabajador.

21. ¿Puede firmar un menor de 18 años un contrato de trabajo?

- a. Siempre que esté autorizado por padres o tutores legales.
- b. Sólo si está emancipado, o con autorización de sus padres o tutores legales.
- c. Solo con autorización de la Autoridad laboral o Inspección de trabajo.

22. ¿Cuál es la duración máxima de un contrato formativo para la práctica profesional?

- a. 1 año.
- b. 2 años.
- c. No tiene duración máxima.

23. La incapacidad permanente parcial para el ejercicio de una profesión requiere una incapacidad reconocida de al menos:

- a. 30 % como mínimo.
- b. 33 %.
- c. 55 %.

24. ¿Cuál es la duración máxima de un contrato formativo en alternancia?

- a. 1 año.
- b. 2 años.
- c. No tiene duración máxima.

25. El descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente será, como mínimo, de:

- a. 8 horas..
- b. 12 horas.
- c. El acordado entre empresario y trabajador.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

26. La duración máxima de un contrato de sustitución cuyo objeto es cubrir la ausencia de un trabajador con reserva de puesto de trabajo es:
- 3 meses como máximo.
 - El tiempo que dure la ausencia.
 - El tiempo máximo de 365 días establecidos para las ausencias laborales.
27. En 2026, la prestación por nacimiento y cuidado de menor, ha pasado a ser para ambos progenitores de:
- 18 + 2 semanas posteriores siempre al parto o autorización administrativa.
 - 16 semanas remuneradas.
 - 19 semanas remuneradas.
28. ¿Cuántas veces puede ser prorrogado un contrato por circunstancia de la producción?
- 1 vez.
 - 2 veces dentro de un periodo de 12 meses.
 - Esta modalidad de contrato no puede ser prorrogado.
29. El objeto de un contrato para la formación en alternancia es:
- Obtener una cualificación profesional alternando formación con trabajo.
 - Favorecer a los desempleados menores de 35 años que adquieran una titulación académica.
 - La adquisición de experiencia de cualquier persona con titulación oficial.
30. Tienen derecho a pensión de orfandad los hijos aportados al matrimonio por segundas parejas siempre que:
- Sean menores de edad y hayan convivido con el difunto/a al menos 2 años.
 - Reúnan los requisitos establecidos para la orfandad y hayan convivido al menos 2 años con el difunto/a.
 - Los hijos aportados al matrimonio de relaciones anteriores no tienen derecho a orfandad.
31. ¿En qué prestación de la Seguridad Social están incluidos los medicamentos para enfermedades crónicas?
- En la IT o incapacidad temporal.
 - En la asistencia hospitalaria.
 - En la asistencia sanitaria.
32. “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos” es una causa de despido:
- Objetivo.
 - Disciplinario.
 - Por fuerza mayor.
33. ¿A partir de qué día comienza a percibir el trabajador la prestación por IT (incapacidad temporal) común?
- A partir del 4º día de baja.
 - A partir del 1º día de baja.
 - A partir del día siguiente al accidente.
34. ¿Cuál es la indemnización que le corresponde al trabajador ante un despido por amortización del puesto de trabajo?
- 20 días por año trabajado, máximo 12 mensualidades.
 - 20 días por año trabajado, máximo 9 mensualidades.
 - 33 días por año trabajado, máximo 24 mensualidades.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

35. ¿Cuántos días como máximo puede percibirse la prestación por desempleo?
- 2 años.
 - 120 días.
 - 720 días.
36. ¿Cómo se llaman las horas realizadas de más en un contrato a tiempo parcial, y que se pagan al mismo importe que una hora trabajada?
- Horas complementarias.
 - Horas suplementarias.
 - Horas extraordinarias.
37. La retribución de un contrato formativo para la formación en alternancia es:
- Proporcional al tiempo trabajado.
 - No podrá ser inferior al 60 % del salario de referencia el primer año.
 - No podrá ser superior al 85 % el segundo año.
38. El artículo 41.1 del ET regula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ¿qué derechos tiene el trabajador ante esta situación?
- Debe aceptar dicha modificación.
 - Puede rechazarla, extinguiéndose el contrato, con derecho a indemnización y desempleo en su caso.
 - Tiene derecho a una subida de sueldo.
39. El permiso remunerado por matrimonio es de:
- 15 días naturales.
 - 20 días laborables.
 - 15 días + el día del hecho causante.
40. En los supuestos de IT por accidente de trabajo, el cobro de la prestación comenzará a percibirse:
- El día posterior al accidente.
 - El mismo día del accidente.
 - El 4º día de la baja por accidente.
41. Del contrato a tiempo parcial podemos decir que:
- Se puede realizar a jornada completa.
 - Puede ser indefinido o temporal.
 - Un contrato temporal siempre es un contrato a tiempo parcial.
42. SON relaciones laborales especiales:
- El trabajo de los funcionarios.
 - Los trabajos hechos por amistad o buena vecindad.
 - El trabajo de los deportistas profesionales.
43. NO son relaciones laborales:
- El trabajo de los presos en las instituciones penitenciarias.
 - Los trabajos hechos por amistad o buena vecindad.
 - El trabajo de los deportistas profesionales.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

44. “La falta de asistencia o puntualidad injustificadas” es una causa de despido:

- a. Objetivo.
- b. Disciplinario.
- c. Por fuerza mayor.

45. Respecto a la incapacidad temporal o IT, ¿cuál de estas afirmaciones es incorrecta?

- a. Puede ser por accidente o por enfermedad.
- b. La IT por accidente requiere cotización previa.
- c. La baja por IT no es motivo suficiente para despedir al trabajador.

46. El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET) contempla que el empresario pueda “*reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal (...)*”. ¿Cómo se denomina esta situación?

- a. ERE, Expediente de Regulación de Empleo.
- b. ERTE, Expediente de Regulación Transitorio de Empleo.
- c. ERTE, Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

47. ¿Cuándo considera el Órgano Judicial un despido improcedente?

- a. Cuando la causa alegada por la empresa no se considera justificada.
- b. Cuando la empresa no cumple los requisitos de tiempo y forma para llevar a cabo el despido.
- c. Las respuestas a. y b. son correctas.

48. El documento que el empleador entrega al trabajador al finalizar la relación laboral, que incluye la liquidación de salarios, vacaciones no disfrutadas y, en algunos casos, la indemnización por despido, se denomina:

- a. Finiquito.
- b. Liquidación por despido.
- c. Hoja salarial.

49. Durante la huelga:

- a. El contrato de trabajo queda en suspenso y los trabajadores huelguistas siguen recibiendo su sueldo.
- b. El contrato de trabajo queda en suspenso y los trabajadores huelguistas dejan de recibir su sueldo.
- c. Si el empresario lo considera conveniente, puede despedir a los trabajadores huelguistas.

50. La representación unitaria es el órgano de representación de todos los trabajadores de la empresa. ¿Cómo se le denomina en las empresas de 50 o más trabajadores?

- a. Delegados de personal.
- b. Delegados sindicales.
- c. Comité de empresa.

DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

PARTE PRÁCTICA

NÓMINA (1 PUNTO)

Utilice la plantilla de nómina para su realización. Se valorará el cumplimiento correcto del formulario así como las fórmulas y cálculos realizados.

Rodrigo Laguna trabaja en el Departamento de Mantenimiento en “INSTALACIONES MADRILEÑAS, S.A.”, con contrato indefinido y jornada completa. Pertenece al grupo 2 de cotización y percibe las remuneraciones siguientes:

• Salario base	2.200,00 €
• Antigüedad	250,00 €
• Plus responsabilidad	120,00 €
• Desgaste de herramientas	40,00 €
• Horas extraordinarias voluntarias	100,00 €

Asimismo, tiene derecho a dos pagas extraordinarias, en junio y diciembre, por los conceptos de salario base más antigüedad cada una de ellas.

Realice la nómina de Rodrigo Laguna del mes de **abril de 2026** aplicando un 21% de retención en concepto de IRPF.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

COMPETENCIAS DEL TÍTULO PROFESIONAL (1 PUNTO)

Real Decreto 1581/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial y se fijan sus enseñanzas mínimas.

El artículo 5 del Título Profesional citado es una relación de todas las competencias propias de dicho Título. Indique con una cruz las que sean competencias profesionales, dejando en blanco las personales y sociales.

Artículo 5. Competencias profesionales, personales y sociales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- ☐ a) Definir los datos necesarios para el desarrollo de proyectos y memorias técnicas de sistemas automáticos.
- ☐ b) Configurar instalaciones y sistemas automáticos, de acuerdo con las especificaciones y las prescripciones reglamentarias.
- ☐ c) Seleccionar los equipos y los elementos de cableado e interconexión necesarios en la instalación automática, de acuerdo con las especificaciones y las prescripciones reglamentarias.
- ☐ d) Elaborar los programas de control, de acuerdo con las especificaciones y las características funcionales de la instalación.
- ☐ e) Configurar los equipos, desarrollando programas de gestión y control de redes de comunicación mediante buses estándar de sistemas de automatización industrial.
- ☐ f) Elaborar planos y esquemas de instalaciones y sistemas automáticos, de acuerdo con las características de los equipos, las características funcionales de la instalación y utilizando herramientas informáticas de diseño asistido.
- ☐ g) Elaborar presupuestos de instalaciones automáticas, optimizando los aspectos económicos en función de los requisitos técnicos del montaje y mantenimiento de equipos.
- ☐ h) Definir el protocolo de montaje, las pruebas y las pautas para la puesta en marcha de instalaciones automáticas, a partir de las especificaciones.
- ☐ i) Gestionar el suministro y almacenamiento de materiales y equipos, definiendo la logística y controlando las existencias.
- ☐ j) Replantear la instalación de acuerdo con la documentación técnica, resolviendo los problemas de su competencia e informando de otras contingencias para asegurar la viabilidad del montaje.
- ☐ k) Supervisar y/o montar los equipos y elementos asociados a las instalaciones eléctricas y electrónicas, de control e infraestructuras de comunicaciones en sistemas automáticos.
- ☐ l) Supervisar y/o mantener instalaciones y equipos, realizando las operaciones de comprobación, localización de averías, ajuste y sustitución de sus elementos, y restituyendo su funcionamiento.
- ☐ m) Supervisar y realizar la puesta en servicio de sistemas de automatización industrial, verificando el cumplimiento de las condiciones de funcionamiento establecidas.
- ☐ n) Elaborar documentación técnica y administrativa de acuerdo con la legislación vigente y con los requerimientos del cliente.
- ☐ ñ) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
- ☐ o) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

- ☐ p) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
- ☐ q) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- ☐ r) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- ☐ s) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- ☐ t) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.
- ☐ u) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.



Comunidad
de Madrid



ies **Virgen de la Paloma**
Centro Público de F.P.

Página 11

BÚSQUEDA DE EMPLEO (1 PUNTO)

Cite los apartados que forman parte de un Currículum y explique brevemente su contenido.

APARTADO	CONTENIDO

DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Marta trabaja en el Departamento de Mantenimiento de la empresa SEER ROBOTICS, S.A., como Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial.

Imagine un día de trabajo en esta empresa donde trabajan al mismo tiempo robots de corte, de grabado, impresoras y cizallas de gran tamaño y donde Marta está en ese mismo espacio, supervisando y realizando tareas de mantenimiento.

En este escenario **identifique posibles riesgos laborales del puesto de trabajo de Marta y proponga una medida de prevención o protección para cada uno de ellos. (1 punto)**

Riesgo laboral	Medida de prevención / protección
Riesgo derivado de las condiciones de Seguridad.	
Riesgo derivado del manejo de equipos.	
Riesgo derivado de las condiciones ambientales.	
Riesgo ergonómico o psicosocial.	



DATOS DEL ALUMNO			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I./ N.I.E	Fecha: 18/05/2026	

TEST PRL (1 punto) Cada pregunta correcta vale 0,10 puntos; incorrecta resta 0,02; en blanco no puntúa ni penaliza.

- ¿Cómo define la OMS el concepto de salud?
 - La salud es la ausencia de enfermedades que puedan afectar al desarrollo del trabajo habitual.
 - La salud es el estado de bienestar físico y psíquico de la persona para desarrollar su trabajo.
 - La salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.
- Se denomina enfermedad profesional:
 - Las enfermedades consecuencia del trabajo por cuenta ajena o propia y presentes en el (RD 1299/2006).
 - Todas las enfermedades contraídas realizando trabajos por cuenta propia o ajena.
 - Todas las enfermedades contraídas durante el desempeño del trabajo por cuenta ajena.
- ¿Cómo se denomina la Técnica preventiva que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados?
 - Ergonomía.
 - Psicosociología laboral.
 - Seguridad en el trabajo.
- ¿Cuál de estos factores de riesgo es de tipo biológico?
 - Electricidad.
 - Amianto.
 - Virus.
- ¿Qué función cumple una señal de seguridad de prohibición?
 - Prohibir un comportamiento que puede generar un peligro o riesgo para la salud.
 - Cumplir con la normativa en seguridad para evitar posibles sanciones.
 - Advertir e informar de la existencia de un riesgo o peligro.
- El organismo público nacional en materia de PRL es:
 - AESST o Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - IRSST o Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - INSST o Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Las medidas de prevención están destinadas a:
 - Combatir los riesgos en origen siempre que sea posible.
 - Identificar, evaluar y controlar los riesgos que no se hayan podido eliminar en origen.
 - Las respuestas anteriores son funciones propias de las medidas de prevención.
- La Técnica de Prevención cuyo objeto de estudio son los riesgos derivados de las condiciones medioambientales se denomina:
 - Seguridad en el trabajo.
 - Ergonomía.
 - Higiene industrial.
- Las técnicas de protección son:
 - Las que protegen a los trabajadores de los riesgos, minimizando o eliminando sus consecuencias.
 - Las que protegen a los trabajadores de manera individual.
 - Las que prohíben actuaciones del trabajador que pueden derivar en un riesgo o peligro.
- Los tapones y orejeras son una medida:
 - De prevención.
 - De protección colectiva.
 - De protección individual o EPI.