

Pruebas para la obtención del título de Técnico y Técnico Superior

Convocatoria correspondiente al curso académico 2025-26

Resolución de 12 de diciembre de 2025 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: (1) FMEM02	Denominación completa del título: (1) TÉCNICO EN SOLDADURA Y CALDERERÍA
Clave / código del módulo: (1) 02/0096	Denominación completa del módulo profesional: (1) FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
- Cumplimentar los datos del aspirante antes del examen y firmar en todas las hojas que se entreguen. - Tener disponible el DNI 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). - Sólo se permite el uso de la calculadora no programable para realizar las operaciones matemáticas en aquellos Módulos Profesionales que las requieran, no admitiéndose móviles ni similares. - Los cálculos de los problemas se podrán realizar en la parte posterior de la hoja de respuestas. - Comenzada la prueba no se podrá salir del aula hasta pasados 30 minutos. En todo caso la prueba finalizará en el horario fijado. - Quien necesite justificante de haberse presentado a las pruebas, lo solicitará al comienzo.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
- El cuestionario consta de 50 preguntas de tipo test y 5 de reserva que también hay que responder. - Cada pregunta consta de cuatro respuestas de las cuales solo una es la correcta. - Solo se computarán como válidas las respuestas correctas. - Cada respuesta incorrecta puntúa negativamente 0,25 puntos. - Si en una pregunta hubiera más de una respuesta marcada, o existieran dudas para el profesor que califica, se considerará como mal contestada (respuesta incorrecta). - Criterio de calificación: respuestas válidas (A), respuestas incorrectas (B), total = $A - (B/4)$. Nota final = $(\text{Total}/50) \times 10$ - Solo se corregirá la plantilla (última página), no se tendrá en cuenta las respuestas señaladas en el cuadernillo de preguntas. - Para superar la prueba es necesario conseguir una calificación igual o superior a 5.

(1) Consígnense las denominaciones exactas y los códigos reflejados en el Anexo 3.a o 3.b de las presentes instrucciones.

CALIFICACIÓN

PREGUNTAS:

1. **¿Qué es un riesgo laboral?**
 - a) Cualquier molestia en el trabajo.
 - b) La posibilidad de sufrir un daño derivado de las condiciones de trabajo.
 - c) Un evento no deseado que causa solo interrupciones menores.
 - d) Un accidente laboral inevitable.

2. **De las siguientes medidas, indica la que es de protección colectiva:**
 - a) Casco de seguridad.
 - b) Arnés.
 - c) Redes de seguridad.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores corresponde a un medio de protección colectiva.

3. **De las siguientes medidas, indica la que es de protección individual:**
 - a) Señalización de seguridad.
 - b) Diseño ergonómico de un equipo de trabajo.
 - c) Arnés.
 - d) Pantallas acústicas contra al ruido

4. **El ruido es un riesgo de tipo:**
 - a) Físico.
 - b) Químico.
 - c) Biológico.
 - d) No es un riesgo laboral.

5. **En relación con los primeros auxilios, el método PAS significa:**
 - a) Prevenir, avisar y socorrer.
 - b) Proteger, avisar y socorrer.
 - c) Prevenir, actuar y socorrer
 - d) Proteger, avisar y salir

6. **La técnica preventiva que actúa sobre los contaminantes ambientales para prevenir las enfermedades profesionales es:**
 - a) Ergonomía.
 - b) Higiene Industrial.
 - c) Seguridad en el Trabajo.
 - d) Psicosociología.

7. **Los movimientos repetitivos y posturas forzadas son considerados un factor de riesgo:**

- a) Físico.
- b) Psicosocial.
- c) Ergonómico.
- d) Condiciones de seguridad.

8. Según los principios de la acción preventiva, ¿cuál es el enfoque correcto al enfrentar riesgos laborales?

- a) Utilizar inmediatamente equipos de protección individual (EPI) para minimizar los daños.
- b) Evitar los riesgos en su origen y aplicar protección colectiva antes que la individual.
- c) Priorizar las medidas más económicas para reducir el impacto financiero.
- d) Centrar los esfuerzos únicamente en los riesgos que ya han causado daños.

9. ¿Qué representa la señalización de seguridad en el entorno laboral?

- a) Un elemento decorativo que debe cambiarse anualmente.
- b) Un conjunto de indicaciones visuales que sustituyen a las medidas preventivas.
- c) Una herramienta complementaria a otras medidas preventivas para advertir de riesgos.
- d) Una obligación solo en empresas industriales.

10. ¿Qué función tienen los delegados de prevención en una empresa?

- a) Negociar convenios colectivos de forma exclusiva.
- b) Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y colaborar con el empresario.
- c) Supervisar el cumplimiento de horarios.
- d) Sustituir al empresario en tareas de prevención.

11. ¿Cuál es el objetivo del plan de emergencia en un centro de trabajo?

- a) Cumplir un requisito burocrático exigido por la ley.
- b) Controlar la productividad en caso de emergencia.
- c) Establecer procedimientos de actuación ante situaciones como incendios o evacuaciones.
- d) Reducir el gasto en seguros laborales.

12. Alberto ha recibido un equipo de protección individual. Tiene muchos años de experiencia y no considera que su puesto de trabajo conlleve un riesgo tan importante, por eso, decide no usarlo. ¿Qué deber ha incumplido?:

- a) No ha incumplido ningún deber por el principio de libertad de elección.
- b) El deber de contribuir a la mejora de la productividad.
- c) El deber de cumplir con las medidas prevención riesgos laborales.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13. Un trabajador ha sufrido un accidente de tráfico de camino desde su domicilio hasta su centro de trabajo. Como consecuencia del accidente ha sufrido la rotura de un hueso. Indica qué tipo de accidente ha sufrido este trabajador:
- a) Ha sufrido un accidente de trabajo, en específico, se puede calificar como un accidente en misión.
 - b) Ha sufrido un accidente común.
 - c) Ha sufrido un accidente de trabajo, en específico, se puede calificar como un accidente in itinere.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
14. ¿Qué documento recoge las medidas preventivas necesarias tras identificar los riesgos en el lugar de trabajo?
- a) La memoria anual de la empresa.
 - b) El manual de bienvenida del trabajador.
 - c) La planificación de la acción preventiva.
 - d) El contrato de prevención externa.
15. ¿Cuál es la principal obligación del empresario en relación con la vigilancia de la salud de sus trabajadores?
- a) Obligar al trabajador a someterse a reconocimientos médicos periódicos.
 - b) Asegurar que estos reconocimientos sean voluntarios, confidenciales y relacionados con los riesgos del puesto.
 - c) Realizar controles de salud sólo si lo solicita el delegado de prevención.
 - d) Sustituir los reconocimientos por encuestas de satisfacción laboral.
16. Un accidente en misión es:
- a) El sufrido por un trabajador al ir o volver desde el domicilio hasta el centro de trabajo.
 - b) El sufrido por un trabajador durante un desplazamiento ordenado por la empresa para realizar una tarea laboral.
 - c) El sufrido por un trabajador en viajes de trabajo al extranjero y de duración mayor de 2 días.
 - d) El que ocurre en casa del trabajador sin relación con el trabajo.
17. ¿Qué es una evaluación de riesgos laborales?
- a) Un documento utilizado para registrar accidentes de trabajo ocurridos en la empresa.
 - b) Un proceso mediante el cual se identifican y valoran los riesgos presentes en el trabajo para adoptar medidas preventivas adecuadas.
 - c) Una inspección realizada por la Inspección de Trabajo cuando ocurre un accidente grave.
 - d) Un reconocimiento médico obligatorio que debe realizarse a todos los trabajadores de la empresa.
18. Según la OMS, la salud se define como:
- a) El estado de felicidad, y la ausencia de enfermedad y malestar.
 - b) El estado de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.
 - c) El estado de bienestar que permite a una persona tener la capacidad de trabajar.

- d) La ausencia de accidentes laborales.

19. Una enfermedad profesional es:

- a) Cualquier enfermedad que tenga un trabajador.
- b) Una enfermedad causada exclusivamente por la edad del trabajador.
- c) Una enfermedad contraída como consecuencia del trabajo realizado y que esté recogida en el cuadro oficial de enfermedades profesionales.
- d) Una enfermedad común que aparece durante la jornada laboral.

20. ¿Qué obligaciones tiene el empresario respecto a los equipos de protección individual (EPI)?

- a) Puede exigir al trabajador que los compre si quiere usarlos.
- b) Debe proporcionarlos gratuitamente, asegurarse de su uso adecuado y reponerlos cuando sea necesario.
- c) Solo está obligado a entregarlos al inicio del contrato.
- d) Debe ofrecer un curso sobre EPI, pero no está obligado a entregarlos físicamente.

21. ¿Qué se entiende por organización preventiva en el marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales?

- a) El conjunto de medidas voluntarias adoptadas por los sindicatos para informar a los trabajadores.
- b) El sistema elegido por la empresa para integrar la prevención, que incluye designación de recursos, funciones y responsabilidades.
- c) Un documento que acompaña al contrato laboral y resume los derechos del trabajador.
- d) Una certificación externa que exime de responsabilidades al empresario en caso de accidente.

22. Indica cuál NO es una característica de la relación laboral:

- a) Por cuenta propia.
- b) Voluntariedad.
- c) Remunerada.
- d) Dependencia.

23. El empresario, respetando siempre los derechos de los trabajadores, puede:

- a) Sancionar a los trabajadores mediante una multa.
- b) Sancionar a los trabajadores eliminando su periodo de descanso.
- c) Sancionar a los trabajadores mediante suspensión de empleo y sueldo.
- d) Todas las anteriores son ciertas

24. ¿Qué tipo de contrato se llevará a cabo para cubrir a una trabajadora que está en incapacidad temporal?:

- a) Contrato por sustitución de la persona trabajadora.
- b) Contrato fijo-discontinuo.
- c) Contrato indefinido.

- d) Contrato por circunstancias de la producción.

25. Nunca forma parte de la Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC):

- a) La parte proporcional o prorrateada de pagas extraordinarias.
- b) El plus de transporte.
- c) Las horas extraordinarias.
- d) Complemento salarial de antigüedad.

26. Se considera causa de despido disciplinario:

- a) La ineptitud sobrevenida del trabajador.
- b) La falta de adaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- c) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

27. Según la jerarquía normativa, ¿cuál de las siguientes normas prevalece?

- a) Un convenio colectivo sectorial.
- b) Un Real Decreto Ley aprobado por el Gobierno.
- c) La Constitución Española.
- d) Un reglamento directamente aplicado.

28. ¿Qué organismo es el encargado de reconocer y gestionar la prestación contributiva por desempleo?

- a) Tesorería General de la Seguridad Social.
- b) Ministerio de Trabajo.
- c) SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).
- d) Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

29. El principio de “norma mínima” en el Derecho del Trabajo implica que:

- a) Las normas laborales no resultan aplicables a los contratos temporales.
- b) El salario del trabajador queda limitado al salario mínimo interprofesional.
- c) Las condiciones establecidas en un contrato de trabajo no pueden ser menos favorables que los mínimos fijados por la ley o el convenio colectivo.
- d) Los convenios colectivos únicamente pueden aplicarse cuando establecen condiciones más restrictivas y menos beneficiosas que las previstas en la ley.

30. ¿Qué procedimiento debe seguir una empresa para comunicar un despido objetivo por causas económicas?

- a) Avisar por correo electrónico y pedir la baja del trabajador en la Seguridad Social.
- b) Justificar documentalmente las causas, entregar carta de despido, poner a disposición la indemnización correspondiente y preavisar con 15 días.
- c) Hacerlo verbalmente en presencia de dos testigos.

d) Tramitarlo directamente con el SEPE sin más requisitos.

31. En el contexto del despido disciplinario, ¿cuál de las siguientes situaciones justificaría legalmente esta forma de extinción del contrato según el Estatuto de los Trabajadores?

- a) Llegar cinco minutos tarde durante una semana por problemas de transporte.
- b) Negarse de forma reiterada y sin causa justificada a cumplir órdenes directas del empresario.
- c) Las pérdidas económicas de la empresa.
- d) Solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijos.

32. ¿Cuál de las siguientes situaciones constituye un caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores?

- a) Cambiar el color del uniforme del trabajador.
- b) Modificar el número de días de vacaciones anuales.
- c) Cambiar la jornada de trabajo de turno de mañana a turno de noche sin acuerdo.
- d) Cambiar la maquinaria empleada en el puesto de trabajo.

33. La duración mínima de vacaciones debe ser de:

- a) 30 días naturales.
- b) 30 días hábiles.
- c) 15 días hábiles
- d) 22 días naturales.

34. De las siguientes situaciones, ¿cuál NO supone una suspensión del contrato de trabajo?

- a) Huelga.
- b) Dimisión del trabajador de su trabajo.
- c) Excedencia.
- d) Incapacidad temporal.

35. El descanso semanal establecido en el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores mayores de edad es:

- a) 2 días ininterrumpidos.
- b) 1 día.
- c) Entre 1 día y 2 días.
- d) 1 día y medio ininterrumpido.

36. En una nómina o recibo de salario el líquido total a percibir es igual al:

- a) Total devengado.
- b) Salario bruto.
- c) Salario neto.
- d) Salario antes de aplicar las deducciones, tanto la cotización a la Seguridad Social como la retención de IRPF.

37. La jornada de trabajo máxima es de:

- a) 40 horas semanales. No se puede superar este límite semanal en ningún caso.
- b) 40 horas semanales en cómputo anual.
- c) 37,5 horas semanales en cómputo anual.
- d) 38 horas semanales.

38. Una empresa de soldadura está buscando talento joven. Selecciona a Gustavo, que acaba de finalizar con éxito el ciclo formativo de grado medio de Soldadura y Calderería, y está buscando tener una primera experiencia laboral vinculada a su sector. Indica la modalidad contractual adecuada para esta situación:

- a) Contrato de formación en alternancia.
- b) Contrato de relevo.
- c) Contrato para la obtención de la práctica profesional.
- d) Contrato por sustitución de la persona trabajadora.

39. Un socorrista trabaja en un camping de una zona de playa que abre todos los años durante los meses de abril a septiembre. Indica la modalidad contractual adecuada para esta situación:

- a) Contrato fijo discontinuo.
- b) Contrato por circunstancias de la producción.
- c) Contrato de formación en alternancia.
- d) Contrato indefinido ordinario.

40. Los convenios colectivos son normas elaboradas por:

- a) Los sindicatos y los trabajadores.
- b) Las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- c) Los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios.
- d) El Gobierno.

41. Lucía trabaja como soldadora. Su salario base mensual es de 1.200 € y cobra un plus de convenio de 150 €. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, cada una equivalente al salario base, y las cobra prorrateadas mensualmente. ¿Cuál es su salario bruto en junio?

- a) 1.350 €
- b) 1.500 €
- c) 1.550 €
- d) 1.575 €

42. ¿Qué prestación corresponde al trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo?

- a) El 50% de la base reguladora desde el primer día.
- b) El 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja médica.

- c) El 100% del salario desde el primer día.
- d) Un subsidio fijo de 600 euros mensuales.

43. ¿En qué supuesto puede solicitar un trabajador una excedencia forzosa según el Estatuto de los Trabajadores?

- a) Por decisión propia para realizar un viaje de estudios.
- b) Por desempeñar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) Por haber cumplido más de cinco años en la empresa.
- d) Por interés en iniciar un nuevo proyecto empresarial.

44. Carlos trabaja como soldador. Su salario base mensual es de 1.100 € y cobra un plus de transporte de 100 €. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, una en junio y otra en diciembre, cada una equivalente al salario base. Las pagas no están prorrateadas. ¿Cuál es su salario bruto en junio?

- a) 1.100 €
- b) 1.200 €
- c) 2.200 €
- d) 2.300 €

45. ¿Qué papel juega el networking en la búsqueda de empleo?

- a) Permite obtener empleo solo si se tiene una red de contactos influyentes.
- b) Facilita el acceso a información sobre oportunidades laborales y referencias profesionales.
- c) Sustituye la necesidad de preparar un currículum.
- d) Es una técnica obsoleta en la era digital.

46. ¿Cuál de los siguientes elementos es más relevante para elaborar una carta de presentación eficaz?

- a) Repetir íntegramente el contenido del currículum vitae.
- b) Incluir información confidencial de empleos anteriores para llamar la atención.
- c) Adaptarla específicamente a la oferta de empleo y destacar logros personales relevantes.
- d) Centrarse exclusivamente en los estudios realizados.

47. ¿Qué actitud se considera más adecuada durante una entrevista de trabajo?

- a) Mostrar nerviosismo para evidenciar sinceridad.
- b) Evitar mirar al entrevistador directamente para no parecer desafiante.
- c) Escuchar activamente, responder con claridad y mostrar interés por el puesto.
- d) Exigir conocer el salario antes de responder a cualquier pregunta.

48. ¿Cuál es la finalidad principal de la entrevista por competencias en un proceso de selección?

- a) Evaluar la disposición del candidato a trabajar horas extras.

- b) Verificar el dominio de idiomas y conocimientos técnicos exclusivamente.
- c) Conocer experiencias previas donde el candidato haya demostrado habilidades específicas requeridas para el puesto.
- d) Comprobar si el candidato está dispuesto a aceptar cualquier tipo de contrato.

49. ¿Qué información es más relevante incluir en un currículum vitae adaptado a una oferta de trabajo específica?

- a) Toda la experiencia laboral desde el inicio de la carrera profesional.
- b) Datos personales, aficiones y todos los cursos realizados.
- c) Experiencia, formación y habilidades alineadas con los requisitos de la oferta.
- d) Una carta de recomendación de un familiar.

50. ¿Qué se entiende por 'marca personal' en el contexto de la búsqueda de empleo?

- a) El logotipo que acompaña a una empresa en su proceso de selección.
- b) La forma en que una persona se presenta profesionalmente, destacando sus fortalezas y diferenciándose de otros candidatos.
- c) El documento obligatorio que sustituye al currículum vitae.
- d) Un procedimiento de registro de patentes para profesionales en activo.

PREGUNTAS DE RESERVA

1. ¿Qué obligación tiene el empresario respecto a los Equipos de Protección Individual (EPI) según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

- a) Proporcionarlos sólo en los contratos temporales de más de seis meses.
- b) Permitir que el trabajador elija si quiere adquirirlos por su cuenta.
- c) Facilitar gratuitamente los EPI adecuados, asegurar su uso correcto y realizar su mantenimiento o reposición.
- d) Ofrecer EPI sólo cuando así lo exija el convenio colectivo.

2. El currículum vitae en el que aparece tu formación, experiencia.. ordenados de lo más reciente a lo más antiguo es del tipo:

- a) Cronológico.
- b) Cronológico inverso.
- c) Funcional.
- d) Estructural.

3. ¿Cuál es la duración del permiso retribuido para cumplir con un deber público y personal inexcusable?
- a) El tiempo necesario.
 - b) Dos días naturales.
 - c) Tres días hábiles.
 - d) Cuatro horas.
4. ¿Qué características tienen las horas extraordinarias de fuerza mayor en cuanto al límite máximo de horas anuales?
- a) No se consideran en el límite máximo.
 - b) Se incluyen en el límite máximo.
 - c) Tienen un límite propio de 100 horas extraordinarias anuales por fuerza mayor.
 - d) Solo se permiten 80 horas extraordinarias anuales, con independencia del tipo.
5. ¿Cuál de los siguientes requisitos es imprescindible para poder acceder a la prestación contributiva por desempleo?
- a) Tener una oferta de empleo aceptada.
 - b) Tener cotizados al menos 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.
 - c) No haber trabajado nunca antes.
 - d) No haber estado en situación de baja médica los 4 meses anteriores.

HOJA COMPLEMENTARIA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

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

PLANTILLA DE RESPUESTAS FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

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

1.	11.	21.	31.	41.
2.	12.	22.	32.	42.
3.	13.	23.	33.	43.
4.	14.	24.	34.	44.
5.	15.	25.	35.	45.
6.	16.	26.	36.	46.
7.	17.	27.	37.	47.
8.	18.	28.	38.	48.
9.	19.	29.	39.	49.
10.	20.	30.	40.	50.

Respuestas preguntas de reserva:

1.	4.
2.	5.
3.	

+		-		Blanco		Nota	
----------	--	----------	--	---------------	--	-------------	--