

Anexo 2

Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior

Convocatoria correspondiente al curso académico 2025-2026

(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: 7/05/2026	
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 descontarán 0,05 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: 7/05/2026	

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: 7/05/2026	

RESPUESTAS TEST

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

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

PREGUNTAS TEST

1. (RA 1) El networking consiste en establecer una red de:

- a) Contactos profesionales de tu vida cotidiana.
- b) Contactos a través de Redes sociales profesionales.
- c) Contactos a través de Redes sociales generalistas.
- d) Todas las respuestas son correctas.

2. (RA 1) La cabeza hacia delante e inclinada hacia un lado se puede interpretar como un gesto de:

- a) Interés.
- b) Impertinencia.
- c) Inseguridad.
- d) Desaprobación.

3. (RA 1) 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) Simulación.
- b) Philips 6/6.
- c) Brainstorming.
- d) Mesa redonda.

4. (RA 2) ¿Qué caracteriza al liderazgo situacional?

- a) Centralización de decisiones y dominio sobre los pares.
- b) Fomento de la creatividad y participación activa del equipo.
- c) Delegación total de responsabilidades.
- d) Enfoque en la empatía y el bienestar del grupo.

5. (RA 3) Una Directiva de la UE:

- a) No es obligatoria aplicarla en España.
- b) Su función es que las normas de los países de la UE alcancen un mismo resultado, aunque no lleguen a ser idénticas.
- c) Es una norma completamente desarrollada y de directa aplicación en los Estados Miembros
- d) a y c son ciertas.

6. (RA 3) ¿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 favorable para el trabajador.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

7. (RA 3) El recurso que debe interponerse para recurrir una sentencia del Juzgado de lo Social se denomina:

- a) Recurso de Casación para la unificación de la doctrina.
- b) Recurso de Amparo.
- c) Recurso de Suplicación.
- d) Recurso Contencioso Administrativo.

8. (RA 3) De las siguientes normas, indica la de mayor jerarquía normativa.

- a) Los contratos de trabajo.
- b) Las leyes orgánicas.
- c) Las costumbres laborales.
- d) Los Convenios Internacionales.

9. (RA 3) ¿Cuál de las siguientes actividades no es una relación laboral especial?

- a) Deportistas profesionales.
- b) Trabajos familiares.
- c) Personal de alta dirección.
- d) La a y la c son correctas.

10. (RA 3) Respecto a la distribución regular de la jornada, señala la respuesta correcta:

- a) El tope diario de horas trabajadas es 9 horas.
- b) El descanso entre jornadas mínimo será de 12 horas, salvo en el caso de cambio de turno, que puede reducirse a 5 horas.
- c) El descanso durante la jornada es retribuido.
- d) Todas son correctas.

11. (RA 3) La distribución irregular de la jornada:

- a) Puede alcanzar un 10% de la jornada anual.
- b) Puede alcanzar un 15% de la jornada anual.
- c) Puede alcanzar un 20% de la jornada anual.
- d) Puede alcanzar un 25% de la jornada anual.

12. (RA 3) En cuanto a las horas extra, los límites son:

- a) No se pueden hacer más de 80 horas extra al año, aunque no computan las de fuerza mayor.
- b) No se pueden hacer más de 80 horas extra al año, incluidas 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.

13. (RA 3) El contrato en prácticas:

- a) Se realiza durante las prácticas del ciclo formativo de FP.
- b) La duración mínima es de 1 año y la máxima de 2.
- c) La duración mínima es de 6 meses y la máxima de 2 años.
- d) No importa la edad del trabajador, siempre y cuando no haya transcurrido más de 3 años desde la obtención del título.

14. (RA 3) El salario en el contrato para la obtención de la práctica profesional será:

- a) Según convenio. Y no podrá ser inferior al 85% del SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- b) Según convenio. Y no podrá ser inferior al 60% del salario del grupo profesional.
- c) Si el convenio colectivo no dice nada, será igual al salario del grupo profesional.
- d) b y c son ciertas

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

15. (RA 3) En el contrato de formación en alternancia:

- a) La formación será como mínimo el primer año del 15% de la jornada.
- b) La formación será como mínimo el primer año del 35% de la jornada.
- c) La formación será como máximo el primer año del 15% de la jornada.
- d) La formación será como máximo el primer año del 35% de la jornada.

16.(RA 3) El contrato por circunstancias de la producción:

- a) Al finalizar el contrato se recibirá en el finiquito una indemnización de 15 días por año.
- b) Si es debido a un incremento imprevisible de la producción la duración mínima es de 6 meses.
- c) Si es debido a un incremento previsible pero ocasional, la duración máxima es de 90 días naturales al año.
- d) Si es debido a un incremento previsible pero ocasional, la duración máxima es de 6 meses.

17. (RA 3) El contrato de sustitución 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 cubrir las vacaciones de otros trabajadores.
- d) a y c son ciertas.

18.(RA 3) Una heladería contrata a un trabajador para que preste sus servicios durante la temporada de verano de cada año. Indica cual es la forma de contratación más adecuada.

- a) Por circunstancias de la producción.
- b) Fijo discontinuo.
- c) Indefinido a tiempo parcial.
- d) Obra o servicio.

19.(RA 3) Es causa de despido objetivo:

- a) Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del trabajo.
- b) Faltar al trabajo por una baja laboral por enfermedad durante 25 días seguidos en 2 meses.
- c) Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.
- d) a y c son ciertas.

20.(RA 3) Indica en qué empresa se produce un despido colectivo:

- a) Una empresa de 500 trabajadores donde se despiden a 50 trabajadores.
- b) Una empresa de 260 trabajadores donde se despiden a 25 trabajadores.
- c) Una empresa de 60 trabajadores donde se despiden a 10 trabajadores.
- d) a y c son correctas.

21. (RA 3) Los desplazamientos temporales...

- a) Tendrán una duración máxima de 6 meses en 3 años.
- b) Tendrán una duración máxima de 12 meses en 3 años.
- c) Tendrán una duración máxima de 3 meses en 2 años.
- d) Tendrán una duración máxima de 2 meses en 3 años.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

22.(RA 3) 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.

23.(RA 3) Es causa de despido disciplinario:

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

24.(RA 3) Si una empresa lleva 4 meses sin pagar a un trabajador, éste podrá:

- a) Solicitar la extinción del contrato ante el juzgado de lo social, y cobrar la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades.
- b) Solicitar la extinción del contrato ante el juzgado de lo social, y cobrar la indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
- c) Solicitar la extinción del contrato ante el juzgado de lo social, y cobrar la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.
- d) Solicitar la extinción del contrato ante el juzgado de lo social, y cobrar la indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

25.(RA 3) Si una empresa cuenta con 55 trabajadores la representación de los trabajadores estará constituida por:

- a) Tres delegados de personal.
- b) Ningún delegado de personal.
- c) Un delegado de personal.
- d) Un comité de empresa.

26.(RA 3) ¿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. (RA 3) 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) El trabajador no puede jubilarse aún.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

28. (RA 3) 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. (RA 3) Los trabajadores de una empresa de transporte municipal se ponen de huelga porque alegan que la empresa les debe dinero, ¿Con cuánto tiempo deberán comunicarlo?

- a) Al menos 10 días antes de que empiece la huelga.
- b) En cualquier momento antes del inicio de la huelga.
- c) Al menos 1 mes antes de que empiece la huelga.
- d) Al menos 5 días antes de que empiece la huelga.

30. (RA 2) 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.

31. (RA 2) 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.

32. (RA 4) La base reguladora de la IT derivada de accidente laboral es:

- a) 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).
- b) 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).
- c) 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.
- d) 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.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

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

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

35.(RA 4) ¿Cuál es el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación por incapacidad temporal en caso de accidente no laboral?

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

36.(RA 4) 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.(RA 5) Son factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad:

- a) La carga de trabajo.
- b) Las posturas.
- c) El empleo de máquinas.
- d) La iluminación

38. (RA 7) 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.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

39. (RA 7) De las siguientes medidas, indica la que no se considera de prevención:

- a) Reorganizar el puesto de trabajo para reducir los tiempos de exposición a la sustancia.
- b) Sustituir el tolueno por otra sustancia menos peligrosa.
- c) Realizar mediciones periódicas de las concentraciones del contaminante para comprobar los límites de exposición.
- d) Etiquetar claramente todos los productos químicos.

40. (RA 6) 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. (RA 6) Para estimar un riesgo en la evaluación de riesgos hay que tener en cuenta:

- a) El número de trabajadores.
- b) La probabilidad y la frecuencia.
- c) La probabilidad y la consecuencia o severidad.
- d) El factor de riesgo que lo provoca.

42. (RA 6) 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. (RA 6) Son instrumentos del plan de prevención:

- a) El plan de emergencia y el plan de evacuación.
- b) El plan financiero y de producción.
- c) La evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.
- d) La evaluación de riesgos y el plan de emergencia.

44. (RA 6) 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. (RA 5) La enfermedad que se sufre por la realización de un trabajo, pero que no se encuentra en la normativa de enfermedades profesionales es considerada:

- a) Un daño derivado del trabajo.
- b) Un accidente de trabajo.
- c) Una enfermedad común.
- d) Una enfermedad profesional.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

46. (RA 5) Señala cuáles son los requisitos necesarios para poder hablar de accidente de trabajo.

- a) Que esté incluido en el Real Decreto que establece el cuadro de enfermedades profesionales.
- b) Que sea en el trabajo por cuenta ajena, que haya lesión corporal y que exista relación causa-efecto entre accidente y trabajo.
- c) Que se produzca en el centro de trabajo.
- d) b y c son correctas.

47. (RA 7) 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. (RA 7) Indica a que técnica preventiva hace referencia a las condiciones ambientales:

- a) Seguridad en el trabajo.
- b) Ergonomía.
- c) Higiene industrial.
- d) Medicina en el trabajo.

49. (RA 7) Si el accidentado está inconsciente y respira,

- a) Se le coloca en posición lateral de seguridad
- b) No hay que mover a la víctima
- c) Hay que colocarle en decúbito supino
- d) Se procede a la apertura de las vías aérea con la maniobra frente-mentón.

50. (RA 7) La actitud correcta ante una hemorragia es:

- a) Aplicar un torniquete y vigilarlo periódicamente
- b) Presionar con una gasa limpia y elevar el miembro
- c) Limpiar la herida y llevar al herido al hospital
- d) Limpiar la herida y ofrecer agua al lesionado.

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

CASOS PRÁCTICOS

I. Un trabajador fue contratado por la empresa el 12 de abril de 2019 con un contrato indefinido.

El salario base asciende a 1250 €/mes, antigüedad 120€/mes, Plus vestuario 50 €/mes y plus de convenio 150 €/mes. Además, tiene derecho a percibir dos pagas extras de cuantía igual al salario base, una el 30/6 y la otra el 30/12 de devengo anual.

El día 1 de febrero de 2025 el empresario tuvo conocimiento de que en mayo de 2024 había tenido una pelea con un compañero, motivo por el que se le comunicó de forma escrita el despido desde ese mismo día.

Se pide:

1. Decir de qué tipo de extinción se trata, indicando la causa. (0,10 puntos)
2. Explicar los trámites que debe realizar el trabajador para reclamar el despido. (0,15 puntos)
3. Comentar cual habría sido la posible sentencia en el caso de que el trabajador hubiese impugnado el despido y por qué. (0,25 puntos)
4. Calcular, si procede, la indemnización y/o los salarios de tramitación, suponiendo que el plazo desde el despido efectivo hasta la sentencia hubiera sido de 80 días. (0,5 puntos)
5. Calcular la liquidación, teniendo en cuenta que no ha disfrutado las vacaciones de 2025. (0,5 puntos)

DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	

II. 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: 1100 €
- Antigüedad: 120 €
- Plus distancia: 120 €
- Incentivos: 100 €
- Horas extra por fuerza mayor: 90 €
- Dietas por pernoctar 3 noches en el extranjero: 200 €/noche (exento hasta 91,35 €/noche)

Grupo de cotización	Categoría	Base Mínima 2026	Base Máxima 2026
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección	1.929€	5.101,20€
2	Ingenieros, Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60€	5.101,20€
3	Jefes Administrativos y de taller	1.391,70€	5.101,20€
4	Ayudantes no titulados	13.812,00€	5.101,20€
5	Oficiales Administrativos	1.381,20€	5.101,20€
6	Subalternos	1.381,20€	5.101,20€
7	Auxiliares Administrativos	1.381,20€	5.101,20€

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 2024. (1 punto)
3. Calcular la base sujeta a retención del IRPF. (0,25 puntos)



Comunidad
de Madrid

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CAÑAVERAL

Código de centro: 28074852

UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

El FSE invierte en tu futuro



DATOS DEL ASPIRANTE			FIRMA
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E. o Pasaporte:	Fecha: 7/05/2026	