



Pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional

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:	

Código del ciclo: (1) SSCM01	Denominación completa del título: (1) Técnico/a en Atención a Personas en situación de Dependencia
Clave o código del módulo: (1) 0218	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 o documento identificativo equivalente en la mesa. - Señalar y escribir con tinta indeleble azul o negra 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
La prueba consta de: Una parte de contenido teórico, compuesta de cuarenta preguntas tipo test. Las preguntas tendrán una valoración total de 7 puntos, de acuerdo con los siguientes criterios: - Solo existe una única opción de respuesta válida por cada pregunta. - Cada pregunta contestada correctamente puntuará 0,175. - Cada pregunta contestada incorrectamente restará 0,06. - Las preguntas no contestadas no restarán. - Las preguntas con más de una opción marcada se considerarán incorrectas. Un caso práctico, con tres apartados. Tendrá una valoración total de 3 puntos: - Cada uno de los tres apartados puntuará 1 punto. - Se valorará: la correcta aplicación de los contenidos, la coherencia en la resolución, la claridad expositiva, los cálculos y el uso adecuado de la terminología.

(1) Consigñense 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:	

CONTENIDO DE LA PRUEBA:

PARTE DE CONTENIDO TEÓRICO:

- ¿Qué institución es la encargada de la gestión de pagos y recursos económicos?
 - TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social).
 - SEPE (Servicio Público de Empleo).
 - INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
 - ISM (Instituto Social de la Marina).
- ¿En virtud de qué principio, en los contratos de trabajo, no se pueden empeorar las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos?
 - Principio de condición más beneficiosa.
 - Principio de norma mínima.
 - Principio de irrenunciabilidad de derechos.
 - Principio de norma más favorable.
- ¿Cuál es la duración máxima de la jornada ordinaria?
 - Cuarenta horas semanales de media al año (en cómputo anual).
 - Cuarenta horas semanales de media a la semana (en cómputo semanal).
 - Cuarenta horas semanales.
 - No hay límite.
- Si una empresa lleva cinco meses sin pagar a un trabajador, éste puede:
 - Dejar de ir a trabajar, ya que no está cobrando.
 - Preavisar con quince días de antelación, y así cobrar la indemnización.
 - Solicitar al Juzgado de lo Social que se extinga el contrato; y si es procedente, cobrará una indemnización de veinte días por año trabajado.
 - Solicitar al Juzgado de lo Social que se extinga el contrato; y si es procedente, cobrará una indemnización de treinta y tres días por año trabajado.



5. Los delegados de personal son representantes de las personas trabajadoras en aquellas empresas que tienen:

- a) Entre 51 y 100 trabajadores.
- b) Menos de 100 trabajadores.
- c) Menos de 50 trabajadores.
- d) Más de 50 trabajadores.

6. ¿Qué ocurre si contraemos una enfermedad debido al trabajo, pero no aparece en la lista de enfermedades profesionales del RD 1.299/2006?

- a) Se consideraría como una enfermedad común.
- b) Podríamos incluirla en la lista abierta del RD para que se tenga en cuenta para la siguiente vez.
- c) Habría que demostrar ante el Juzgado que existe esa relación, y si se demuestra, la enfermedad pasa a considerarse accidente de trabajo.
- d) Habría que demostrar ante el Juzgado que existe esa relación, y si se demuestra, la enfermedad pasa a considerarse enfermedad profesional.

7. ¿Qué es un accidente blanco?

- a) Aquel donde hay lesiones en las personas y daños materiales.
- b) Aquel donde no hay lesiones en las personas, pero sí daños materiales.
- c) Aquel donde hay lesiones en las personas, pero no daños materiales.
- d) Aquel donde ni hay lesiones en las personas, ni daños materiales.

8. Si tras la evaluación de riesgos, se detecta en la empresa un nivel de riesgo “tolerable”, ¿qué acciones preventivas hay que llevar a cabo?

- a) No requiere ninguna acción específica.
- b) No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo, aunque sí se puede continuar.
- c) Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, invirtiendo en las medidas precisas.
- d) No se necesita mejorar la acción preventiva, aunque se pueden considerar mejoras que no supongan una carga económica importante.



9. Según el principio de jerarquía normativa, ordena las fuentes del derecho de trabajo según su jerarquía:

- a) Constitución Española – Normativa de la UE – Tratados Internacionales – Leyes – Reglamentos – Convenios Colectivos – Contrato de trabajo – Usos y Costumbres.
- b) Constitución Española – Leyes – Reglamentos – Convenios Colectivos – Contrato de trabajo – Normativa de la UE – Tratados Internacionales – Usos y Costumbres.
- c) Tratados Internacionales – Constitución Española – Normativa de la UE – Leyes – Reglamentos – Convenios Colectivos – Contrato de trabajo – Usos y Costumbres.
- d) Normativa de la UE – Constitución Española – Tratados Internacionales – Leyes – Reglamentos – Convenios Colectivos – Contrato de trabajo – Usos y Costumbres.

10. ¿Qué duración tiene el contrato para la obtención de práctica profesional?

- a) La duración mínima será de un año, y la máxima de tres años.
- b) La duración mínima será de seis meses, y la máxima de un año.
- c) La duración mínima será de un año, y la máxima de dos años.
- d) La duración mínima será de tres meses, y la máxima de dos años.

11. En relación con la distribución regular de la jornada en mayores de edad, ¿Cuál es el descanso mínimo dentro de la jornada (tiempo del bocadillo)?

- a) Debe durar mínimo 60 minutos.
- b) Debe durar mínimo 15 minutos.
- c) Sólo es obligatorio si se realizan más de seis horas seguidas, y debe durar 15 minutos como mínimo.
- d) Sólo es obligatorio si se realizan más de ocho horas seguidas, y debe durar 60 minutos como mínimo.

12. La movilidad geográfica definitiva, o traslado individual, se debe notificar con una antelación:

- a) De treinta días.
- b) De quince días.
- c) De veinte días.
- d) No inferior a cinco días laborables.



13. La libertad sindical positiva es un derecho reconocido en la Constitución Española que implica:

- a) Poder afiliarte al sindicato de tu elección, así como darte de baja voluntariamente.
- b) Afiliarte al sindicato que te diga la empresa en la que trabajes.
- c) Afiliarte al sindicato más representativo.
- d) Este concepto no existe, se llama libertad sindical negativa.

14. ¿De qué se encarga el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social)?

- a) De reconocer el derecho a una prestación económica y ordenar su pago.
- b) De gestionar los pagos y los recursos económicos.
- c) De gestionar la afiliación, altas y bajas de los trabajadores.
- d) De gestionar la prevención de riesgos laborales.

15. No es una técnica de protección colectiva:

- a) La higiene industrial.
- b) Los resguardos de las máquinas.
- c) Los dispositivos de seguridad, tales como la célula fotoeléctrica.
- d) La ventilación general.

16. ¿Quién está autorizado para paralizar totalmente el trabajo en un centro de trabajo?

- a) Solamente el empresario.
- b) Si no lo hace el empresario, lo pueden hacer los representantes de los trabajadores, comunicándolo inmediatamente al empresario.
- c) Si no lo hace el empresario, lo pueden hacer los representantes de los trabajadores, volviendo a trabajar cuando éstos lo decidan.
- d) Si no lo hace el empresario, lo puede hacer cualquier trabajador si le apoya el resto de la plantilla por mayoría absoluta.

17. ¿Cuál es el límite de decibelios que nunca debe superar una empresa?

- a) A partir de 80 decibelios de media.
- b) A partir de 87 decibelios de media.
- c) A partir de 100 decibelios de media.
- d) A partir de 120 decibelios de media.



18. ¿Qué requisito es necesario para recibir la prestación de incapacidad temporal por accidente de trabajo?

- a) No se exige periodo de cotización.
- b) Haber cotizado 180 días en los cinco años anteriores a la baja.
- c) Haber cotizado 360 días en los cinco años anteriores a la baja.
- d) Haber cotizado 365 días en los cinco años anteriores a la baja.

19. Un trabajador percibe que se han quedado restos de plástico en el interior de una máquina y se dispone a retirarlos introduciendo su brazo. En la parte frontal de la máquina hay una señal de advertencia de color rojo que indica “Peligro, no manipular la máquina sin pararla”. ¿De qué estaríamos hablando?

- a) De imprudencia profesional.
- b) De imprudencia temeraria.
- c) De accidente por fuerza mayor extraña al trabajo.
- d) De un factor de riesgo.

20. ¿Qué ocurre si un trabajador no usa adecuadamente los EPIs facilitados por el empresario?

- a) El empresario debe informar de forma inmediata a la Inspección de Trabajo.
- b) Se considera despido disciplinario procedente.
- c) Puede ser sancionado por el empresario conforme a las faltas leves, graves y muy graves que señala el convenio colectivo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

21. En una empresa se ha producido un accidente blanco sin causas conocidas. ¿Se deben investigar estos accidentes?

- a) No, ya que no supone ningún daño físico a ningún trabajador.
- b) Sí, ya que supone daños físicos a algún trabajador.
- c) Sí, ya que supone tanto daños materiales como lesiones a algún trabajador.
- d) Sí, ya que no conocemos la causa.



22. Las personas trabajadoras tienen derecho a conocer el periodo de disfrute de vacaciones con una antelación mínima de...

- a) Cuatro meses.
- b) Un mes.
- c) Quince días.
- d) Dos meses.

23. El despido nulo significa:

- a) Que el despido es válido.
- b) Que se ha probado la causa del despido.
- c) Que está basado en la violación de los derechos fundamentales del trabajador.
- d) Que el empresario debe indemnizar al trabajador o readmitirle.

24. ¿Qué permiso laboral tendría un trabajador por el fallecimiento de su hijo?

- a) El tiempo indispensable, ya que es un deber inexcusable.
- b) Dos días, ampliándose a cuatro si necesita desplazamiento.
- c) Cinco días.
- d) El trabajador debe cogerse días de vacaciones para poder ausentarse del trabajo.

25. En un despido por causas objetivas:

- a) La empresa debe entregar la carta de despido al trabajador con quince días de antelación.
- b) El trabajador no recibe ninguna indemnización.
- c) La empresa no puede despedir al trabajador por razones económicas.
- d) El trabajador tiene derecho a diez horas semanales libres para buscar trabajo.

26. La facultad que tiene la empresa para sancionar a las personas trabajadoras en caso de incumplimiento se relaciona con su poder...

- a) De dirección.
- b) De vigilancia.
- c) Disciplinario.
- d) De autoridad.



27. Señala la respuesta correcta:

- a) Los Tratados Internacionales están por encima de la Constitución.
- b) La Constitución Española está por encima de cualquier otra fuente del derecho de trabajo.
- c) Los Usos y Costumbres, a día de hoy, no son una fuente de Derecho Laboral.
- d) Los Reglamentos están por encima de los Convenios Colectivos.

28. ¿Qué es un liberado sindical?

- a) Cualquier trabajador que no forma parte del sindicato dentro de una empresa.
- b) Los representantes de los trabajadores que quedan liberados totalmente de la actividad laboral, para dedicarse solamente a ejercer funciones sindicales.
- c) La garantía de los representantes de los trabajadores para no poder ser despedidos ni sancionados de forma discriminatoria.
- d) La garantía de los representantes de los trabajadores en cuanto a prioridad de permanencia.

29. Un pianista ha sufrido unas lesiones que le inhabilitan para realizar cualquier trabajo.

¿En qué situación protegida se encontraría?

- a) Incapacidad permanente total.
- b) Gran invalidez.
- c) Lesión permanente no invalidante.
- d) Incapacidad permanente absoluta.

30. ¿Cuál es la carga máxima que puede manipular un trabajador entrenado y que realice la actividad de forma esporádica?

- a) 40 kg.
- b) 15 kg.
- c) 25 kg.
- d) 30 kg.

31. En un incendio, el comburente es:

- a) La energía que se necesita para que empiece el fuego.
- b) La materia que arde.
- c) El oxígeno que se encuentra en el aire.
- d) El riesgo de que una vez de que se inicia el fuego, éste se mantenga en el tiempo.



32. La modificación funcional del contrato de trabajo consiste en:

- a) La modificación de la jornada del trabajador.
- b) Un cambio del centro de trabajo.
- c) Un cambio de funciones de la persona trabajadora.
- d) Un cambio del sistema de retribución y cuantía salarial.

33. La afiliación de la persona trabajadora la solicita:

- a) La propia persona trabajadora.
- b) La empresa.
- c) El INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- d) El SEPE (Servicio Público de Empleo).

34. ¿Cómo se denomina cuando existe un accidente que puede ser controlado de forma sencilla por el personal de la empresa?

- a) Emergencia parcial.
- b) Emergencia general.
- c) Conato de emergencia.
- d) Riesgo de emergencia.

35. Existe un límite de 80 horas extras por año trabajado. ¿Qué horas extras no se tienen en cuenta para este tope?

- a) No existe dicho límite, son 70 horas extras por año trabajado.
- b) Las horas extra por fuerza mayor.
- c) Las horas extra por fuerza mayor y las que ya hayan sido compensadas por descanso.
- d) Las horas extra por fuerza mayor y las que ya hayan sido compensadas económicamente.



- 36.** En relación con el permiso por cuidado de lactante menor de nueve meses...
- a) Se tiene derecho a la ausencia del puesto de trabajo durante dos horas al día. Si existe parto múltiple, se multiplica por el nº de hijos.
 - b) No puede establecerse la posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas.
 - c) Puede ser disfrutado por la madre y por el padre, es decir, por ambos progenitores, cuando los dos trabajan.
 - d) Sólo puede disfrutarlo la madre, independientemente de que trabajen ambos progenitores.
- 37.** En una empresa, se mide el nivel de ruido, y se sitúa en 83 decibelios, el uso de EPIs será...
- a) Voluntario.
 - b) Obligatorio.
 - c) Voluntario u obligatorio dependiendo del tipo de trabajo realizado.
 - d) No puede haber ese nivel.
- 38.** El principio de Norma Mínima implica:
- a) Que una norma de rango inferior puede modificar la de rango superior para mejorarla.
 - b) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden, aunque cambien las leyes.
 - c) Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.
 - d) Que el trabajador puede renunciar a los derechos que quiera.
- 39.** ¿A quién se le considera trabajador nocturno?
- a) A aquel que realiza cualquier número de horas en el horario de 22h a 6h.
 - b) A aquel que realiza mínimo dos horas en el horario de 22h a 6h, o bien un 1/2 de su jornada anual en dicho horario.
 - c) A aquel que realiza mínimo tres horas en el horario de 22h a 6h, o bien un 1/3 de su jornada anual en dicho horario.
 - d) A aquel que realiza mínimo tres horas en el horario de 24h a 8h; o bien un 1/3 de su jornada anual en dicho horario.



40. No se reserva el puesto de trabajo cuando la causa de suspensión es:

- a) Por cuidado de hijos.
- b) El ejercicio de un cargo público.
- c) Excedencia voluntaria.
- d) Por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

CASO PRÁCTICO:

Natalia Hernández es la jefa del departamento de marketing de una empresa de electricidad. Entró en la empresa hace tres años, con un contrato indefinido. Recibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 2.500€/mes.
- Plus de idiomas: 400€/mes.
- Plus de calidad: 300€/mes.
- Horas extras por fuerza mayor: 120€.
- Horas extras por fuerza no mayor: 80€
- Dos pagas extraordinarias, de salario base más plus de calidad cada una, prorrateadas mes a mes.

El IRPF es del 24%, y el tipo de AT y EP es del 1.5%.

1º) Realiza el cálculo del total devengado.

2º) Realiza el cálculo de la determinación de bases de cotización a la Seguridad Social.

3º) Realiza el cálculo de las deducciones y del líquido a percibir por la trabajadora.

Se adjunta una plantilla de nómina a modo de apoyo. No es necesario rellenarla.



EMPRESA		TRABAJADOR/A	
Nombre:		Nombre:	
Domicilio:		DNI:	
CIF:		Número afiliación a la S.S:	
Código Cuenta cotización S.S.:		Categoría o grupo profesional:	
		Grupo de cotización:	
		Fecha de antigüedad:	
Periodo de liquidación:	Fecha inicial	Fecha final	Total días:
DEVENGOS		CANTIDAD	PRECIO
		TOTALES	
Percepciones salariales:			
Salario base			
Complementos salariales			
Complemento de ajuste			
Horas extraordinarias			
Incentivos			
Gratificaciones extraordinarias			
Percepciones no salariales:			
Dietas			
Plus de transporte			
Pagos por incapacidad temporal			
Complementos por incapacidad temporal a cargo de la empresa			
TOTAL DEVENGADO			
DEDUCCIONES		TOTALES	
Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:			
Contingencias comunes			
Desempleo			
Formación Profesional			
Retención IRPF			
Otras deducciones			
TOTAL A DEDUCIR			
LIQUIDO A PERCIBIR			
DETERMINACIÓN BASES COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL			
- Base de contingencias comunes:			
Remuneración Mensual			
Prorrata Pagas Extras			
- Base de contingencias profesionales:			
Desempleo			
Formación Profesional			
FOGASA			
AT y EP			
- Base de horas extras			



