OPCIÓN A - GALEGO

PREGUNTA 1. (Puntuación máxima: 2,5 puntos).

Unha alumna de 23 anos que está a cursar varios módulos nun ciclo modular a distancia está interesada en que se lle recoñeza a súa experiencia laboral mediante o procedemento ARA.

Responda ás seguintes preguntas que se poden formular nesta situación, tendo en conta que a alumna cursa os seus estudos e quere presentarse ao procedemento ARA en Galicia:

	CUESTIÓNS	**PUNTUACIÓN MÁXIMA**
a)	Cales son as fases do procedemento ARA?	**0,5**
b)	Razoe se se pode presentar ao procedemento ao estar matriculada nun ciclo, aínda que sexa modular.	**0,5**
c)	A alumna en cuestión quere acreditar dúas UC de nivel II, para o que xustificaría un total de 38 meses traballados (en postos relacionados coas competencias que se pretenden acreditar) nos últimos 15 anos, e 260 horas de cursos (formación non formal) tamén relacionados coas competencias que se pretenden acreditar, nos últimos 10 anos. Sabemos que cumpre o requisito de nacionalidade. Razoe se podería ser admitida no procedemento.	**1,50**

a)	Cales son as fases do procedemento ARA?
a)	**SOLUCIÓN:** As fases do procedemento ARA son as seguintes: • Asesoramento, • Avaliación de competencias profesionais, • Acreditación e rexistro das competencias Artigo 14 da ORDE do 4 de xuño de 2021 pola que se regula, no ámbito do sistema educativo da Comunidade Autónoma de Galicia, o proceso de acreditación de competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral para unidades de competencia do Catálogo nacional de cualificacións profesionais, (DOG nº 112 do martes 15 de xuño).

b)	Razoe se se pode presentar ao procedemento ao estar matriculada nun ciclo, aínda que sexa modular.
b)	**SOLUCIÓN:** Si, sempre que os módulos nos que estea matriculado non conduzan á obtención das UC que quere acreditar *(As persoas candidatas non poderán estar matriculadas nun ciclo de formación profesional ou realizando formación profesional para o emprego, conducente á acreditación das unidades de competencia nas cales solicita a súa inscrición).* Artigo 4 da ORDE do 4 de xuño de 2021 pola que se regula, no ámbito do sistema educativo da Comunidade Autónoma de Galicia, o proceso de acreditación de competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral para unidades de competencia do Catálogo nacional de cualificacións profesionais, (DOG nº 112 do martes 15 de xuño).

c)	A alumna en cuestión quere acreditar dúas UC de nivel II, para o que xustificaría un total de 38 meses traballados (en postos relacionados coas competencias que se pretenden acreditar) nos últimos 15 anos, e 260 horas de cursos (formación non formal) tamén relacionados coas competencias que se pretenden acreditar, nos últimos 10 anos. Sabemos que cumpre o requisito de nacionalidade. Razoe se podería ser admitida no procedemento.
c)	**SOLUCIÓN:** A alumna ten mais de 20 anos, polo tanto cumpre requisito de idade. Vexamos agora se cumpre os requisitos de formación ou experiencia para poder ser admitida: • A formación en principio parece insuficiente, pois hai que xustificar polo menos 300 horas, nos últimos 10 anos (Unidades de Competencia nivel II) transcorridos antes da presentación da solicitude, **salvo que algún dos módulos asociados ás Unidades de Competencia teñan unha duración inferior, nese caso podería entrar por esta vía para ese (ou eses) módulos.**) • No que respecta á experiencia profesional ten mais de tres anos nos últimos 15, polo tanto **podería entrar por esta vía, pero falta saber se ten mais de 2000 horas traballadas.** Artigos 4 e 5 da ORDE do 4 de xuño de 2021 pola que se regula, no ámbito do sistema educativo da Comunidade Autónoma de Galicia, o proceso de acreditación de competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral para unidades de competencia do Catálogo nacional de cualificacións profesionais, (DOG nº 112 do martes 15 de xuño).

	Observación: *nesta pregunta emprégase o termo* **unidade de competencia (UC)**, *de acordo coa terminoloxía tradicional e coa utilizada actualmente na aplicación de acreditación de competencias da Xunta de Galicia. Non obstante, de conformidade coa normativa vixente, o termo actualizado é* **estandar de competencia**, *que substitúe o anterior sen que isto supoña unha modificación do concepto ao que se fai referencia.*

PREGUNTA 2. (Puntuación máxima: 2,5 puntos).

AppNova é unha start-up tecnolóxica formada por 8 desenvolvedores que crea aplicacións móbiles para pequenas empresas. Durante os últimos meses sufriu atrasos frecuentes nas entregas, dificultades para priorizar tarefas e problemas de coordinación entre os membros do equipo. A dirección quere implantar unha metodoloxía áxil que permita mellorar a organización do traballo, aumentar a produtividade e ofrecer entregas máis rápidas á clientela. Tras analizar distintas opcións, está considerando principalmente Scrum e Kanban.

	CUESTIÓNS	**PUNTUACIÓN MÁXIMA**
a)	Comparativa Scrum-Kanban: indique unha diferenza na organización do traballo, nos roles definidos e na planificación temporal.	**0,75**
b)	Selección da metodoloxía máis axeitada: escolla Scrum o Kanban e xustifique a súa selección con, polo menos, tres criterios obxectivos.	**1**
c)	Elementos fundamentais de Scrum: indique os tres roles, os cinco eventos e os tres artefactos.	**0,75**

a)	Comparativa Scrum-Kanban: indique unha diferenza na organización do traballo, nos roles definidos e na planificación temporal.
a)	**SOLUCIÓN:** Comparativa Scrum – Kanban

Aspecto	**Scrum**	**Kanban**
Organización do traballo	Traballo en Sprints	Fluxo continuo
Roles definidos	Product Owner, Scrum Master e Developers	Non require roles específicos
Planificación temporal	Iteracións de duración fixa	Sen iteracións obrigatorias

b)	Selección da metodoloxía máis axeitada: escolla Scrum o Kanban e xustifique a súa selección con, polo menos, tres criterios obxectivos.
b)	**SOLUCIÓN:** Scrum é a metodoloxía máis axeitada para AppNova porque as características e problemas descritos no caso coinciden coas situacións para as que Scrum ofrece mellores resultados: 1. Problemas de coordinación entre os membros do equipo. A empresa manifesta dificultades de coordinación entre os seus 8 desenvolvedores. Scrum incorpora mecanismos específicos para mellorar a comunicación e o seguimento do traballo, especialmente mediante as reunións periódicas (Daily Scrum), onde cada membro informa do realizado, do que vai facer e dos posibles obstáculos atopados. Isto favorece a transparencia e a colaboración dentro do equipo. 2. Atrasos frecuentes nas entregas. Un dos principais problemas de AppNova é o incumprimento de prazos. Scrum organiza o traballo en períodos curtos denominados Sprints, normalmente dunha a catro semanas, ao final dos cuales debe entregarse un incremento funcional do produto. Esta estrutura permite fixar obxectivos concretos, controlar mellor os tempos e detectar desviacións antes de que se convertan en problemas graves. 3. Tamaño reducido do equipo. A empresa conta con 8 desenvolvedores, un tamaño que encaixa perfectamente coas recomendacións de Scrum, que está deseñado para equipos pequenos e multidisciplinares. Cun grupo destas dimensións resulta máis sinxelo coordinar reunións, tomar decisións rapidamente e manter unha comunicación fluída entre todos os participantes. 4. Necesidade de mellorar a planificación e priorización de tarefas O caso indica que existen dificultades para priorizar o traballo. Scrum dispón de ferramentas específicas para resolver este problema, como o Product Backlog, onde se ordenan as tarefas segundo o seu valor e prioridade para o cliente. Ademais, durante a Sprint Planning o equipo selecciona as tarefas máis importantes para o seguinte Sprint, asegurando que os recursos se concentren nas actividades de maior impacto. Conclusión. A elección de Scrum xustifícase obxectivamente porque:

	• Mellora a coordinación do equipo mediante reunións estruturadas. • Reduce os atrasos grazas á planificación por Sprints. • Adáptase ao tamaño da empresa (8 desenvolvedores). • Facilita a priorización e organización das tarefas mediante o Product Backlog e a planificación de Sprint. Polo tanto, Scrum responde de forma directa aos problemas identificados no caso e ofrece mecanismos concretos para solucionalos, o que a converte na alternativa máis adecuada para AppNova.

c)	Elementos fundamentais de Scrum: indique os tres roles, os cinco eventos e os tres artefactos.
c)	**SOLUCIÓN:** Roles: Product Owner, Scrum Master y Developers. Eventos: Sprint, Sprint Planning, Daily Scrum, Sprint Review e Sprint Retrospective. Artefactos: Product Backlog, Sprint Backlog e Increment. Detállanse a continuación: **Roles de Scrum** ***1. Product Owner*** Esta persoa é responsable de maximizar o valor do produto. Define que funcionalidades cómpre desenvolver e establece a orde de prioridade das tarefas no *Product Backlog* en función das necesidades do cliente ou do negocio. ***2. Scrum Master*** Son os facilitadores do equipo. Aseguran que Scrum se aplique correctamente, eliminan os obstáculos que dificultan o traballo e axudan ao equipo a mellorar continuamente os seus procesos. ***3. Developers (Equipo de Desarrollo)*** Son os profesionais que realizan o traballo técnico necesario para crear o produto. Son responsables de deseñar, programar, probar e entregar incrementos funcionais en cada Sprint.

Eventos de Scrum

1. Sprint
Trátase dun período de tempo fixo (normalmente de entre 1 e 4 semanas) durante o cal o equipo desenvolve unha parte funcional do produto. Constitúe o ciclo de traballo básico en Scrum.

2. Sprint Planning
Unha reunión que se celebra ao comezo de cada Sprint para decidir que tarefas se realizarán e como se levarán a cabo.

3. Daily Scrum
Unha breve reunión diaria (normalmente de 15 minutos) na que o equipo sincroniza o traballo, revisa o progreso e identifica posibles impedimentos.

4. Sprint Review
Unha reunión ao final do Sprint na que se presenta o traballo realizado ás partes interesadas (*stakeholders*) e se recompila información (feedback) sobre o produto.

5. Sprint Retrospective
Reunión de reflexión interna do equipo para analizar que funcionou ben, que problemas xurdiron e que melloras se poden implementar no seguinte Sprint.

Artefactos de Scrum

1. Product Backlog
Unha lista ordenada de todas as funcionalidades, melloras, correccións e requisitos que o produto poida precisar. É xestionada polo propietario do produto.

2. Sprint Backlog
Un conxunto de tarefas seleccionadas do Product Backlog para seren desenvolvidas durante un Sprint específico, xunto co plan de traballo necesario para completalas.

3. Increment
O resultado do traballo realizado durante o Sprint. É a versión do produto que incorpora as funcionalidades recén rematadas e que debe estar lista para o seu uso ou entrega.

PREGUNTA 3. (Puntuación máxima: 2,5 puntos).

Marta, presta os seus servizos nunha empresa desde o 1 de xaneiro de 2020 cun contrato indefinido a xornada completa.

Debido a unha situación de violencia de xénero debidamente acreditada, Marta vese obrigada a tomar as seguintes decisións laborais durante o ano 2024:

1. Suspensión do contrato: o 1 de febreiro de 2024 solicita a suspensión da súa relación laboral con reserva do posto de traballo por un período inicial de 6 meses. Durante este período solicita e percibe a prestación por desemprego á que ten dereito.
2. Reincorporación e extinción: tras finalizar os 6 meses (o 1 de agosto de 2024), Marta reincorpórase ao seu posto de traballo; porén, o 1 de outubro de 2024 decide extinguir definitivamente o seu contrato de traballo ao non poder manter a súa seguridade na localidade actual.

O 10 de outubro de 2024, Marta solicita unha prestación por desemprego.

Baseándose na normativa vixente:

	CUESTIÓNS	**PUNTUACIÓN MÁXIMA**
a)	Razoe xuridicamente se Marta ten dereito á prestación por desemprego	**0,75**
b)	Razoe xuridicamente o tempo de cotización de Marta para o cálculo da prestación por desemprego	**0,75**
c)	Calcule detalladamente a contía, tendo en conta as súas circunstancias.	**0,75**
d)	Enumere a documentación que debe presentar Marta para acceder ás súas prestacións en toda a súa duración e contía, tendo en conta as súas circunstancias.	**0,25**

a)	Razoe xuridicamente se Marta ten dereito á prestación por desemprego
a)	**SOLUCIÓN:** Marta ten **dereito á prestación contributiva por desemprego**. Aínda que a extinción final do contrato parte dunha decisión súa, a lei protéxea especificamente para que non se considere unha "baixa voluntaria" ordinaria. • **Fundamentación:** Segundo o **Artigo 267.1.a) 5º da LGSS que remite ao Artigo 49.1.m) do ET** , considéranse en situación legal de desemprego as traballadoras que extingan

	voluntariamente o seu contrato ao verse obrigadas a abandonar definitivamente o seu posto de traballo por ser vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual. • Igualmente, a súa suspensión previa tamén foi considerada situación legal de desemprego conforme ao **Artigo 267.1.b) 2º da LGSS**.

b)	Razoe xuridicamente o tempo de cotización de Marta para o cálculo da prestación por desemprego
b)	**SOLUCIÓN:** Para o cálculo da prestación solicitada o 10 de outubro de 2024, Marta poderá computar todo o tempo traballado dende o 1 de xaneiro de 2020, incluíndo o período no que o contrato estivo suspendido. • **Cómputo da suspensión:** O período de 6 meses de suspensión (febreiro a agosto de 2024) ten a consideración de **período de cotización efectiva** a efectos das prestacións de Seguridade Social e de desemprego, segundo o **Artigo 165.5 da LGSS** e o **Artigos 21.1 e 21.2 da Lei Orgánica 1/2004**. • **Regra do non consumo:** Aínda que Marta percibiu o paro durante a suspensión, ese tempo **non se lle descontará** da nova prestación. O **Artigo 269.2 da LGSS** establece que, para as vítimas de violencia de xénero, non se considerará como "dereito anterior" (e polo tanto non se entende como consumido) o recoñecido en virtude dunha suspensión pola devandita causa. Isto permite que todas as súas cotizacións previas estean dispoñibles para a prestación definitiva tras o abandono do posto.

c)	Calcule detalladamente a contía, tendo en conta as súas circunstancias.
c)	**SOLUCIÓN:** A contía calcularase en función das cotizacións reais dos últimos 180 días de ocupación.

	• **Base Reguladora (BR):** Será o promedio da base pola que se cotizou por desemprego durante os **derradeiros 180 días** anteriores á situación legal de desemprego descontado o importe das horas extraordinarias (**Artigo 270.1 da LGSS**). • **Porcentaxes aplicables:** Conforme ao **Artigo 270.2 da LGSS**, Marta percibirá: 1. O **70%** da base reguladora durante os primeiros 180 días. 2. O **60%** da base reguladora a partir do día 181 de prestación. • **Límites:** A contía máxima da prestación por desemprego será do 175% do indicador público de rendas de efectos múltiples, salvo cando a traballadora teña un ou máis fillos ao seu cargo, neste caso a contía será, respectivamente, do 200% ou do 225% do citado indicador. A contía mínima da prestación por desemprego será do 107% ou do 80% do indicador público de rendas de efectos múltiples, segundo que a traballadora teña ou non, respectivamente, fillos ao seu cargo. (**Artigo 270.3 da LGSS**). • **Prazo:** A solicitude deberá presentala no prazo dos quince días hábiles seguintes ao último día traballado ou á finalización das vacacións.

d)	Enumere a documentación que debe presentar Marta para acceder ás súas prestacións en toda a súa duración e contía, tendo en conta as súas circunstancias.
d)	**SOLUCIÓN:** Para acceder á prestación, Marta debe presentar documentos que certifiquen tanto a extinción laboral como a súa condición de vítima: 1. **Acreditación da empresa:** Comunicación escrita do empresario sobre a extinción ou suspensión da relación laboral (**Artigo 267.3.b da LGSS**). 2. **Acreditación da violencia de xénero:** Segundo o **Artigo 23 da Lei Orgánica 1/2004**, Marta pode presentar calquera destes títulos: • **Sentenza** condenatoria por violencia de xénero.

	• **Orde de protección** ou calquera outra resolución xudicial que acorde unha medida cautelar. • **Informe do Ministerio Fiscal** que indique a existencia de indicios de ser vítima. • **Informe dos servizos sociais**, servizos especializados ou de acollida da Administración Pública.

PREGUNTA 4. (Puntuación máxima: 2,5 puntos).

Francisco é un traballador que presta servizos como auxiliar administrativo na empresa Berbés, S.L., dedicada a servizos tecnolóxicos e de consultoría. A súa xornada laboral é de 8 horas diarias. As funcións principais do traballador consisten en:

- Arquivo físico de documentación. Clasificación de facturas en papel
- Apoio presencial a outros departamentos.
- Repartición interna de expedientes e preparación manual de documentación.
- Atención telefónica e recepción de visitas.
- Escaneado de documentos.
- Consulta puntual de correos electrónicos.
- Introdución de datos administrativos en aplicacións informáticas básicas.

Tras a avaliación do posto conforme aos riscos relacionados coas pantallas de visualización de datos e tendo en conta os criterios técnicos do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST), obsérvanse as seguintes circunstancias:

1. O traballador utiliza a pantalla unha media de 3 horas diarias e case nunca durante períodos continuados superiores a 20 minutos.
2. A maior parte da xornada realiza tarefas manuais e administrativas en papel.
3. Pode alternar continuamente o traballo informático con outras tarefas non relacionadas con pantallas.
4. A empresa proporcionoulle formación preventiva específica sobre os riscos derivados das PVD.
5. O traballador utiliza habitualmente teclado e pantalla para introducir determinados datos administrativos.
6. Non precisa unha atención visual intensa nin permanente sobre a pantalla.
7. As aplicacións informáticas utilizadas son sinxelas e non requiren especial complexidade técnica.
8. Permanece sentado diante do ordenador durante períodos superiores a unha hora en determinados momentos da xornada.
9. Utiliza diariamente o ordenador para determinadas tarefas administrativas.
10. O traballo pode desenvolverse igualmente mediante procedementos manuais sen depender necesariamente do ordenador.

Baseándose na normativa e nas guías técnicas do INSST vixentes:

	CUESTIÓNS	**PUNTUACIÓN MÁXIMA**
a)	Determine se Francisco pode ser considerado usuario de pantallas de visualización de datos segundo a documentación técnica aplicable. Xustifique a súa resposta.	**1**
b)	Tendo en conta a resposta anterior, determine as consecuencias preventivas.	**0,75**
c)	Supoñendo que Francisco fose usuario de pantallas de visualización de datos e que a empresa teña establecidas 3 pausas de 15 minutos cada unha ao longo da súa xornada, dito traballador propón á empresa acumular as tres pausas ao finalizar a xornada e saír 45 minutos antes. Baseándose na normativa, determine se é axeitada a proposta de Francisco. Xustifique a súa resposta.	**0,75**

a)	Determine se Francisco pode ser considerado usuario de pantallas de visualización de datos segundo a documentación técnica aplicable. Xustifique a súa resposta.

a)	**SOLUCIÓN:** Tendo en conta o RD 488/97 e a guía técnica vixente, cambia o termo de traballador usuario, xa que por unha banda, non existen evidencias que demostren a existencia dun limiar para que se produzan efectos nocivos para a saúde, e por outra, o criterio exclusivamente temporal non resulta suficiente para iso. A probabilidade asociada aos riscos, está relacionada coa frecuencia de uso, a duración, a intensidade e o ritmo dos períodos de uso continuo destes equipos. Por tanto será o conxunto de factores asociados ás condicións de traballo e da persoa que ocupa o posto, os que determinarán se o usarios destes equipos pode ser considerado traballador a efectos do RD 488/97. Factores a ter en conta para determinar a condición de traballador usuario: • Requirimento de altos niveis de atención. • Existencia de determinados requisitos do traballo como a necesidade de obtención rápida de información. • Necesidade de atender de forma continúa pola aparición de nova información. • Que o ritmo de traballo sexa imposto polo propio sistema e non elixido polo traballador. • Imposibilidade de realizar pausas voluntarias durante os períodos de uso do equipo. • Repetitividad da tarefa. • Gravidade das consecuencias ante posibles erros. • Outros. En ocasións, pode resultar máis práctico e eficaz, desde o punto de vista preventivo, estender a condición de "traballador", no seo dunha empresa, a todos aqueles que utilicen equipos con pantallas de visualización, independentemente do tipo de uso que se faga deles. Esta consideración pode simplificar a adopción de medidas preventivas así como ofrecer maior protección ao conxunto de traballadores.

b)	Tendo en conta a resposta anterior, determine as consecuencias preventivas.
b)	**SOLUCIÓN:** Aínda que non teña a consideración plena de usuario de PVD, a súa situación ten as seguintes consecuencias:

	A empresa debe: • Garantir condicións ergonómicas axeitadas. • Proporcionar a formación preventiva básica. • Vixiar a presenza de riscos musculo esqueléticos e visuais. • Manter as condicións axecuadas de iluminación, postura e organización do traballo.

c)	Supoñendo que Francisco fose usuario de pantallas de visualización de datos e que a empresa teña establecidas 3 pausas de 15 minutos cada unha ao longo da súa xornada, dito traballador propón á empresa acumular as tres pausas ao finalizar a xornada e saír 45 minutos antes. Baseándose na normativa, determine se é axeitada a proposta de Francisco. Xustifique a súa resposta.
c)	**SOLUCIÓN:** No RD 488/1997 establécese a obriga do empresario de establecer medidas que reduzan o riesgo ao mínimo posible. A proposta de Francisco non é posible xa que é necesario alternar a PVD con outras tarefas para reducir o risco e, unindo as pausas non hai una alternancia que garanta dita redución.