

TRIBUNAL 1

PROCEDIMIENTO SELECTIVO 2023

CUERPO: 0595 PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO

ESPECIALIDAD: 523 ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

Y LEGISLACIÓN

PROPUESTA PRUEBA PRÁCTICA - PARTE A1

CUESTIONES O PREGUNTAS CORTAS

PREGUNTA 1:

Navegando por internet en busca de imágenes para insertar en un trabajo encuentra dos que le interesan: la primera con la licencia A y la segunda con la licencia B.



A



B

Responda a las siguientes cuestiones:

- Indique qué licencias son y explique la compatibilidad o incompatibilidad de este tipo de licencias con el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de

abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.

- b) ¿Dentro de qué grupo de licencias se encuentran? ¿Cuál es su denominación?
- c) Conductas que están permitidas y obligaciones impuestas en su caso en la licencia A. Enumeración de las mismas y explicación.
- d) Conductas que están permitidas y obligaciones impuestas en su caso en la licencia B. Enumeración de las mismas y explicación.

PREGUNTA 2:

¿Qué significan las siglas *BEI* en selección de personal?

Explique en qué consiste el procedimiento empleado para su posible aplicación y el por qué. Objetivos que se consiguen.

PREGUNTA 3:

La Ley 17/1985, de 1 de julio, sobre objetos fabricados con metales preciosos, establece la llamada “Ley” en los metales preciosos. En su art. 9 establece la “Ley” para los metales preciosos que se comercialicen en territorio español.

Pregunta ¿Cuáles son las establecidas para el platino, el oro y la plata?

Describelos. Respecto a estas leyes ¿Se admitirá tolerancia en menos?

Describirlos en milésimas.

PREGUNTA 4:

En un taller de artes plásticas se utilizan disolventes y productos químicos de una toxicidad elevada. Para evitar daños en la salud de los trabajadores se han adoptado una serie de medidas preventivas. Indique el principio de la acción preventiva aplicado en cada caso:

- a) Realizar mediciones de las concentraciones de gases producidos por disolvente químicos.
- b) Contratar a un técnico de prevención para que elabore un Plan de Prevención.
- c) Instalar campanas extractoras con el fin de neutralizar vapores tóxicos y lograr que no lleguen a los trabajadores.
- d) Dotar al personal del taller de sillas ergonómicas.
- e) Descartar el uso de un disolvente tóxico para producir un aerosol.

PREGUNTA 5:

Una empresa farmacéutica que tiene en plantilla a 523 trabajadores, ha decidido crear su SPP con dos trabajadores, miembros del departamento de Recursos Humanos y que tienen el Título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Uno de los trabajadores, con la especialidad de



Seguridad e Higiene, se dedicará en exclusiva a tareas de prevención, mientras que el otro, especialista en Ergonomía y Psicosociología, compaginará las tareas de prevención con las de psicólogo en la empresa.

- a) ¿Qué es un SPP?
- b) ¿Es obligatorio para esta empresa constituir un SPP?
- c) ¿Estaría constituido de manera correcta el SPP?

TRIBUNAL 1
PROPUESTA DE CASOS PRÁCTICOS
PRUEBA PRÁCTICA -PARTE A2

**Tribunal N1 Profesores de Artes Plásticas y Diseño Organización Industrial y
Legislación**

**El aspirante deberá elegir, contestar y resolver uno (1) de entre los tres
siguientes casos prácticos propuestos por el Tribunal, para lo que dispondrá
de dos horas.**

CASOS PRÁCTICOS:

CASO PRÁCTICO 1

La empresa Ilustrando, S.L. se dedica a la edición de libros. Le va muy bien y quiere expandirse a otros sectores de la industria cultural. Una de las socias de la empresa conoce una productora audiovisual con la que podrían colaborar. Ilustrando, S.L. quiere llevar a cabo dos proyectos:

El primer proyecto es un cómic titulado “Eme”, con la propuesta que le ha llegado de un ilustrador y un guionista, Víctor y Marcos. Tiene previsto hacer varias ediciones porque está convencida de que va a ser un éxito. Está tan convencida del éxito que ya está pensando que podría producir en el futuro un largometraje de animación

basado en el cómic, seguro que Víctor y Marcos estarían encantados, piensa. Ese largometraje podría distribuirse por varios países de los cinco continentes. De momento, hoy por hoy, Ilustrando S.L. va a distribuir el cómic en Europa y México y no quiere cerrarse puertas de ningún tipo. Han pactado como remuneración un porcentaje sobre el precio de venta del 8%, a repartir entre ellos a razón de un 4% cada autor. También han acordado que la editorial les hará liquidaciones trimestrales.

El otro proyecto es un audiolibro infantil titulado “La capitana rana”, para el que tiene que encargar varias ilustraciones. Se las va a encargar a Susana, que le han hablado muy bien de ella. La editorial ya tiene la propiedad intelectual de la obra literaria y necesita algunas ilustraciones para incorporarlas a ella en forma de libro. También tendrá la propiedad intelectual del artista que leerá esa obra para la grabación del fonograma del audiolibro. En este caso la editorial cree que solo hará una única edición del audiolibro, porque lo que realmente le gustaría hacer es una exposición inmersiva con la obra literaria, la banda sonora y las ilustraciones, pero en un futuro. De momento lo que quiere es editar la obra en forma de audiolibro en España para ver si gusta la historia, la música y las ilustraciones. Va a pagar a Susana, por 30 ilustraciones, 3.000€.

Explica en ambos supuestos, teniendo en cuenta la normativa prevista en el Código de Comercio, Código Civil, la Ley de Propiedad Intelectual y demás normativa aplicable:

- Tipo de obra, características de esa obra y autoría.
- Cadena de contratos mercantiles que tendría que firmar la editorial con los autores, incluyendo la cesión de derechos que consideras que, en su caso, tendrían que llevar a cabo e indicando los aspectos que más caracterizan a dichos contratos mercantiles.
- Remuneración que tendría que pagar a los autores.
- La factura o facturas que tendrían que emitir los autores

CASO PRÁCTICO 2

Ana trabaja en EVENTIX, una agencia de organización de eventos. La empresa tiene en plantilla a 523 trabajadores y cuenta con su (SPP). Ana, primero realizó en la agencia las prácticas del Ciclo Formativo de Asistencia a la Dirección y al finalizar los estudios, firmó un contrato laboral para trabajar en el departamento de Logística y Viajes, por un periodo de un año.

La actividad que Ana realizaba, consistía en diseñar itinerarios de viajes para empresas, negociar precios y horarios con hoteles, medios de transporte, así como cerrar tratos con las empresas clientes. Tenía un montón de trabajo y mucha responsabilidad, pero estaba encantada con lo que hacía. Gracias a su sólida formación y a su talante empático, consiguió acordar numerosos paquetes de eventos y viajes tanto nacionales como internacionales.

Ana se sentía feliz. Era consciente de que estaba atravesando un gran momento de su vida y que no lo podía desperdiciar: el trabajo funcionaba; su salud era de “hierro” y disfrutaba de un entorno social agradable y tranquilo.

Los buenos resultados profesionales obtenidos por Ana favorecieron que la gerencia se fijara en ella y le propusiera el traslado a otro departamento que no obtenía los objetivos requeridos. El departamento que le ofrecían se dedicaba a Marketing y Comunicación de eventos para empresas alemanas en exclusiva. La idea era reforzar

el personal y aportar un poco de “sabia nueva”. La joven aceptó entusiasmada, pero pronto se dio cuenta de que no era lo que ella esperaba. El departamento al que fue destinada estaba formado por catorce personas y Ramón, que era el responsable del equipo.

Ramón era un hombre de mediana edad de carácter seco y antipático, que llevaba en la compañía más de 20 años. Ana no se sintió bien recibida desde el primer día, puesto que las palabras de bienvenida que le dedicó Ramón no fueron nada cordiales. El hombre, de modo irónico, y en voz alta le recordó que allí había mucho trabajo y que, a pesar de la opinión de la gerencia, aquel no era el lugar propicio para experimentos con “jóvenes estrellas” como ella. Esperaba que cumpliera sin discutir las tareas encomendadas y que no olvidara quién mandaba allí. Le enseñó su mesa de trabajo con un montón de carpetas desordenadas y le ordenó que se pusiera a archivarlas de inmediato.

Durante los días que siguieron, Ramón le encomendó tareas del mismo estilo, sin darle ningún tipo de explicación sobre los medios de que disponía, ni de la finalidad del trabajo: revisar listados de clientes, ordenar presupuestos, clasificar catálogos...

Transcurrido un mes, la situación a la joven se le hacía insoportable, por lo que decidió plantearle a Ramón, de buenos modos, que le ofreciera tareas más acordes a su preparación profesional.

Él, lejos de entenderlo, lo interpretó como un desacato a su autoridad y le respondió con insultos delante de sus compañeros, que no mostraron ni un gesto de comprensión hacia ella. Ana, avergonzada, estalló en sollozos y pensó en pedir ayuda al departamento de recursos humanos de la empresa, con la idea de que dispondrían de algún procedimiento para tratar conductas indebidas en el trabajo.

Sin embargo, la jefa de personal, aunque se mostró receptiva a las explicaciones de la chica, no le dio importancia al asunto, dado el conocido y consentido mal carácter de Ramón. No obstante, le indicó que hablaría con él para solucionar el problema. Pero, a partir de entonces, la situación empeoró. Ramón se dirigía a ella de forma más despectiva y la reprendía públicamente por cualquier motivo (dejar el bolso sobre la mesa, hablar con otra compañera, ir al cuarto de baño...).

Ana actualmente está de baja laboral debido a problemas de salud.

SE PIDE:

- A. ¿Qué es un SPP?
- B. ¿Es obligatorio para EVENTIX constituir un SPP?
- C. Identifique los principales factores de riesgo que se dan en la situación descrita y proponga las medidas preventivas que se deberían adoptar.
- D. ¿Qué responsabilidades pueden dar lugar los incumplimientos por el empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales? Explique brevemente en qué consisten estas responsabilidades.

CASO PRÁCTICO 3:

Carlos López, de 47 años de edad, electricista de profesión, después de haber estado en desempleo durante más de un año, es contratado por la empresa “Instalaciones Eléctricas Peluti, SL” con un contrato de sustitución de la persona trabajadora. Está casado y su mujer no puede trabajar a causa de una grave enfermedad, que le obliga

a seguir un tratamiento prolongado. Contra la opinión de su mujer, Carlos entró a trabajar en esta empresa aceptando un sueldo inferior al que había recibido en otros empleos anteriores, aduciendo frente a ella que la situación laboral estaba demasiado complicada como para rechazar ningún trabajo. Al principio, el empleo resultó pesado y desagradable, pues Carlos tuvo que soportar a un jefe que cambiaba de humor a cada momento y trabajar en un cuartucho oscuro. Además, el trabajo era también muy rutinario. Aunque en la entrevista de trabajo se le dijo que podría desarrollar todas sus habilidades como electricista, Carlos se dedicaba solamente a hacer las tareas básicas de mantenimiento de instalaciones, mientras el resto de sus compañeros realizaban tareas de montaje y desmontaje de instalaciones a pesar de que carecían de la preparación suficiente para ello.

Cuando Carlos se ofreció a ayudar a esos compañeros, su jefe le recordó que esa no era la función para la que había sido contratado y le dijo que, de momento, se preocupara exclusivamente de hacer lo que se le pedía. A la finalización del primer contrato, Carlos firmó un contrato indefinido, que mantenía las mismas condiciones que el primero. Al principio, Carlos se alegró mucho y decía estar contento con la suerte que tenía por poder trabajar, pero pasado algún tiempo, empezó a reconocer la insatisfacción que sentía por su trabajo. Su sueldo aumentó con la antigüedad adquirida, pero sus funciones y la relación con su jefe siguieron siendo las mismas. Por fin el tratamiento que recibía su mujer surtió efecto y consiguió superar su grave enfermedad, incorporándose de nuevo al mundo laboral. Meses después, y a pesar de no haber recibido ninguna otra oferta, Carlos comunica al empresario su decisión de extinguir la relación laboral, para buscar un nuevo empleo que le resultara más atractivo.

Responde a las siguientes preguntas:

1. Aplicando la Teoría de Maslow, describe cómo evoluciona la motivación de Carlos respecto al trabajo.
2. Con el paso de los meses, la actitud de Carlos hacia el trabajo cambió, su jefe le reprendía que buscaba cualquier ocasión para desatender su trabajo y charlar con sus compañeros. ¿Qué tipo de motivación social según el modelo de McClelland se volvió preponderante para Carlos después de ese cambio de actitud hacia el trabajo?
3. Señala qué modalidades contractuales de carácter temporal reconoce el Estatuto de Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
4. En esa misma empresa trabaja Marta, de 25 años de edad. Marta ha formalizado con la empresa un contrato formativo a tiempo parcial, equivalente a un 70% de la jornada completa, para la obtención de práctica profesional. En relación a dicho contrato, responde:
 1. Objeto del contrato.
 2. Requisitos para firmarlo.
 3. Duración mínima y máxima.
 4. Retribución mínima.
 5. Si Marta no tuviese ninguna titulación y el objetivo de la empresa fuese proporcionarle formación y experiencia, ¿qué modalidad contractual formativa podría formalizarle esta empresa? ¿Por qué?
 6. Normativa aplicable.

5. Si en lugar de ser Carlos quien decide extinguir la relación laboral, lo hubiera decidido el empresario, alegando como causa la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado:
¿Le correspondería a Carlos alguna indemnización? En caso afirmativo, indica el criterio de cálculo.
¿Tendría Carlos derecho a percibir prestación por desempleo?

6. Si al extinguirse la relación laboral, por voluntad del empresario, como hemos visto en el apartado anterior, Carlos se encontrará en situación de IT derivada de contingencias comunes y tuviera derecho a percibir la prestación por desempleo: ¿Qué repercusiones tendría sobre la prestación de IT y desempleo el hecho de que la extinción se haya producido estando el trabajador en IT?