

ACCESO LIBRE

ENUNCIADO DEL TERCER EJERCICIO:

PRIMER SUPUESTO PRÁCTICO: (Bloques I, II y III temario específico).

APARTADO PRIMERO

Enunciado:

Laura Martínez, nacida en marzo de 1989, trabaja como auxiliar administrativa en una empresa de logística, con un contrato indefinido a jornada completa. Previamente, había trabajado en varios empleos de corta duración, acumulando un total de 160 días cotizados en los últimos siete años. En total, suma 1.050 días cotizados en toda su vida laboral.

El 12 de agosto de 2024, Laura da a luz a su primer hijo y solicita la prestación de nacimiento y cuidado del menor desde ese mismo día. Su base de cotización por contingencias comunes desde marzo de 2024 es de 1.500 euros mensuales. En agosto trabajó del 1 al 11, generando una base parcial de 550 euros.

Laura convive con su pareja, Carlos Ortega, con quien no está casada ni registrada como pareja de hecho. Carlos desea acogerse a parte del permiso, pero no sabe si tiene derecho a ello.

Durante su baja, la empresa tiene conocimiento de que Laura ha prestado servicios profesionales por cuenta propia para otras empresas y ha emitido facturas como autónoma por servicios de redacción de contenido web. Se comunica esta situación a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, su amiga Ana García, nacida en 1960, ha trabajado más de 35 años en el sector privado. Desde marzo de 2022 trabaja como ingeniera en una empresa de tecnología, con contrato a jornada completa. El 1 de julio de 2024 presenta solicitud de jubilación. Está interesada en seguir trabajando a tiempo parcial y quiere informarse sobre jubilación activa y jubilación parcial.

Ana tiene un hijo, Juan Pérez, de 18 años. El 2 de abril de 2024, el padre de Juan falleció en un accidente laboral. Ana quiere saber si procede solicitar la prestación de orfandad y si corresponde alguna indemnización adicional por el fallecimiento derivado del trabajo.

PREGUNTAS:

1. ¿Tiene Laura derecho a la prestación de nacimiento y cuidado del menor? En caso afirmativo, ¿cuál sería la base reguladora?
2. ¿Tiene derecho Carlos a disfrutar del permiso de nacimiento y cuidado del menor?
3. ¿Qué consecuencias jurídicas puede tener la actividad por cuenta propia de Laura durante el descanso?

4. Respecto a Ana:

- a. Compare las modalidades de jubilación activa y jubilación parcial, señalando requisitos, compatibilidad con trabajo y efectos sobre la pensión.
- b. ¿Qué requisitos debe cumplir Juan para acceder a la prestación de orfandad? ¿Procede alguna indemnización adicional por fallecimiento en accidente laboral?

APARTADO SEGUNDO

La empresa HERMANOS Y ASOCIADOS SL ha sido citada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de aportación de documentación en materia de contratación, y, previamente a su comparecencia en sede administrativa, encarga un informe a su asesoría sobre el cumplimiento de la normativa de sus contratos de trabajo.

La empresa está acogida al convenio colectivo del sector, de ámbito nacional, que prevé 8 grupos profesionales, en orden creciente de responsabilidad y rango salarial (siendo el grupo 1 el de inferior nivel). El convenio colectivo no estipula diferencias en materia de contratos de trabajo con respecto a la normativa de aplicación, salvo que establece que el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá ampliar su duración máxima hasta un año.

La empresa mantiene los siguientes trabajadores en alta en el Régimen General de la Seguridad, con los siguientes contratos de trabajo:

1. María Yocaira Beltre Tetuán, **contrato temporal por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad**, de fecha 3.5.2025, con una duración de 6 meses (en vigor a fecha actual), a tiempo completo, grupo 2 profesional (nivel básico) en convenio colectivo, indicando como circunstancias concretas que justifican este contrato **“Acumulación de trabajo”**, sin que se indique en el contrato la conexión entre las circunstancias concretas que justifican este contrato y su duración.
2. JIMENA SOUTO NIETO, **contrato temporal por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad**, de fecha 15.10.2024, con una duración de 6 meses, prorrogado el 15.4.2025 por otros 6 meses (al cumplir la empresa las condiciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación para poder ampliar el contrato hasta 12 meses de duración), a tiempo parcial, grupo 2 profesional (nivel básico) en convenio colectivo, indicándose como circunstancias concretas que justifican este contrato **“Cubrir bajas por enfermedad y vacaciones”**, sin que se indique en el contrato la conexión entre las circunstancias concretas que justifican este contrato y su duración.

3. VÍCTOR MANUEL GONZALEZ PEÑA, **contrato por obra o servicio determinado**, de fecha de fecha 1.3.2022, con una duración de 3 años, a tiempo completo, grupo 3 profesional (nivel cualificado) en convenio colectivo, indicando como obra o servicio determinado en el contrato de trabajo ***“implantación de la nueva línea de empaquetado”***. La empresa acredita, mediante contrato de servicios con empresa instaladora y facturación con la misma, que la implantación de la nueva línea de empaquetado continúa a fecha de hoy, al tener una duración prevista de 5 años.
4. FIDEL ROJO DELGADO, **contrato temporal para sustitución de persona trabajadora**, de fecha 15.1.2025, a tiempo completo, grupo 2 profesional (nivel básico) y categoría de vigilante en convenio colectivo, siendo la causa indicada en contrato ***“sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo por paternidad/maternidad”***, precisándose que se realiza para sustituir al trabajador JUAN GÓMEZ PUIG, de baja por permiso de paternidad. JUAN GÓMEZ PUIG figura en alta en la empresa con contrato indefinido a jornada completa grupo 8 profesional (nivel directivo) y categoría de jefe de departamento en convenio colectivo.
5. YAMILIS VELÁSQUEZ REY, **de nacionalidad colombiana, con contrato indefinido a jornada completa** de fecha 15.4.2023, y continúa prestando servicios en la actualidad, grupo 3 profesional (nivel cualificado) en convenio colectivo. La trabajadora a su llegada a España solicitó protección en territorio nacional el 1.9.2022, habiendo sido admitida a trámite el 1.10.2022: La empresa procedió a su contratación y a comunicar alta en Seguridad Social al amparo de la Disposición Adicional 21ª del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Consta a la empresa que dicha solicitud ha sido denegada mediante resolución de fecha 23.7.2024, que le ha sido notificada debidamente al trabajador el 24.7.2024 (y el trabajador puso en conocimiento de la empresa) sin que el trabajador haya presentado recurso frente a la misma. En consecuencia, no figura como titular de permiso de trabajo.

PREGUNTAS:

1. Detalle y argumente, con la normativa correspondiente, las posibles irregularidades existentes en los 5 contratos de trabajo analizados.
2. En particular, en último de los supuestos (YAMILIS VELÁSQUEZ REY), en caso de detectar irregularidades, indique, además de los preceptos normativos vulnerados por el contrato, las posibles implicaciones en materia de infracciones y sanciones (calificación de la infracción y sanción que podría corresponder) y en materia de Seguridad Social.

SEGUNDO SUPUESTO PRÁCTICO: (Bloques V y VI temario específico).

Enunciado:

De acuerdo con los datos recogidos en la EPA del Tercer Trimestre de 2024, la población activa se sitúa en 24.577.100 personas. Ello implica que, con respecto al trimestre anterior, hay 137.100 activos más (0,6%), así como que, en relación con el mismo trimestre del año precedente, la población activa aumento en 236.100 personas (1,0%), situándose la tasa de paro, a nivel nacional, en el 11.3 por 100.

En este mismo Tercer Trimestre de 2024, los datos correspondientes a la Comunidad de Madrid reflejaron una tasa de paro, en dicha Comunidad, que se cifro en el 9,65% de la población activa (9,01% en hombres y 10,31% en mujeres), tasa que aumento en 1,2 puntos respecto al trimestre anterior.

Estos datos, aunque no alarmantes, sí resultaron preocupantes para los responsables políticos de esta Comunidad Autónoma, dado que, analizados pormenorizadamente, se corresponden con personas y colectivos con dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario, por lo que se decide elaborar un Plan Urgente de Acción Contra el Paro, dirigido a estos colectivos que se han identificado como perfiles de especial dificultad en el acceso al empleo. Este Plan tiene como objetivo básico desarrollar actuaciones concretas en materia de formación y empleo para grupos en situación de mayor vulnerabilidad social, entendiendo que sólo a través de medidas específicas y adaptadas se garantiza la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de derechos.

PREGUNTAS:

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantean las siguientes cuestiones, sobre las que el opositor debe responder:

1. Indicar, en virtud de qué disposición legal podría actuar la Comunidad de Madrid en la elaboración de este Plan y, en su caso, cuál sería la Consejería competente para ello. Indique la disposición o disposiciones legales que lo establecen.
2. Enumerar y describir cuales son los colectivos que se denominan de atención prioritaria para la política de empleo. ¿En qué Disposición Legal de ámbito estatal se identifica y se nombra a estos colectivos? ¿En cuál de los Ejes definidos en la normativa nacional sobre empleo se ofrece el marco para actuaciones específicas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades?
3. El marco de las políticas públicas para la determinación de objetivos comunes a conseguir por el conjunto de servicios públicos de empleo es la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que establece un instrumento que garantiza la igualdad en el acceso y atención a los beneficiarios de las políticas de activación para el empleo en toda España. ¿Cuáles son sus principios rectores?
4. En la atención a demandantes de empleo, enumere cuales serían las informaciones fundamentales que debería tener en cuenta el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, a fin de confeccionar un perfil adecuado del demandante de empleo y establecer un itinerario Personalizado para la Búsqueda de Empleo.

5. Identifique medidas posibles para desarrollar en el Plan a Diseñar, entendiendo que tales medidas han de abordarse desde el Catálogo de servicios garantizados establecidos en la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que se implementa a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aprobada por Real Decreto 438/2024, de 30 de abril. Desarrolle las medidas concretas que deben articularse y los objetivos a conseguir, identificando en cada una de ellas el colectivo de atención prioritaria al que se dirige y cuál sería el marco temporal del Plan.
6. Valore y motive si, una vez finalizada la ejecución del Plan, sería adecuado realizar una evaluación de impacto, metodología y datos a tener en cuenta.