



Proceso selectivo para ingreso en la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, especialidad Empleo, convocadas por Resolución, de 4 de abril de 2018, de la Subsecretaría (“Boletín Oficial del Estado” de 19 de abril de 2018.)

SEGUNDO EJERCICIO:

Ana Fernández, de nacionalidad española y residente en Mérida (Badajoz), posee estudios finalizados de Educación Secundaria Obligatoria; asimismo inició el bachillerato, aunque no lo finalizó.

Desde que abandonó los estudios, encadenó contratos laborales de corta duración en empresas de su localidad, contratos para desempeñar puestos de trabajo de dependiente de comercio y el último de ellos como ayudante de secretaría en una empresa constructora.

Una vez agotada la duración máxima de este último trabajo en el que tenía concertado un contrato eventual por circunstancias de la producción, se inscribe en la Oficina de Empleo de su localidad a la edad de 26 años. Posteriormente, al cabo de tres meses de inscripción, mediante oferta tramitada en la Oficina de Empleo, es contratada por la empresa LA ROSA DE LOS VIENTOS, S.L. con centro de trabajo en Badajoz y dedicada a la hostelería. La empresa tiene una plantilla total de 60 trabajadores, computando contratos indefinidos y temporales; entre los trabajadores, la empresa tiene 1 trabajador con discapacidad en plantilla, el cual ha comunicado recientemente a la empresa, junto a 3 trabajadores más, su dimisión.

El contrato que concierne Ana con la empresa es un contrato para la formación y el aprendizaje con una duración de 2 años, en el que compatibilizará la actividad laboral en la empresa con la actividad formativa. Dicha actividad será la necesaria para la obtención de un certificado de profesionalidad de la familia de Hostelería y Turismo.

La acción formativa será impartida de forma presencial en la propia empresa. El puesto de trabajo desempeñado por Ana tiene en el convenio aplicable un salario mensual de 1.000 euros.

Al cabo de un año de estar contratada, Ana tiene que realizar durante 3 días, horas extras para labores de limpieza y reparación en el restaurante donde trabaja, el cual ha sufrido una inundación.

Durante su contratación, la empresa, debido a un problema de liquidez, resulta deudora en las cuotas a la Seguridad Social, deuda que queda saldada totalmente con la Tesorería General de la Seguridad Social al cabo de 3 meses.

Al finalizar los dos años del contrato para la formación y el aprendizaje y habiendo obtenido Ana su certificado de profesionalidad, el contrato se transforma en indefinido.



Preguntas:

- 1) ¿Podría Ana estar inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil?
- 2) Describa brevemente qué actuaciones y servicios se le pueden prestar desde la Oficina de Empleo a Ana Fernández en relación a los Servicios contemplados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- 3) ¿Reúne los requisitos Ana para hacerle el contrato? ¿Qué tendría que haber hecho la empresa para ser centro de formación y que obligaciones tiene? ¿El contrato celebrado podría tener incentivos en las cuotas a la Seguridad Social, qué incentivos?
- 4) ¿A qué certificados de profesionalidad podría acceder Ana? ¿Deberá realizar el módulo de formación práctica? ¿Quién autoriza la actividad formativa?
- 5) Características del contrato concertado: ¿Qué jornada podrá hacer Ana? ¿Cuál será la retribución de Ana? ¿Tendría derecho a alguna ayuda? ¿Cuál es la situación respecto a las horas extras?
- 6) ¿Qué efectos tiene para la empresa, en el contrato concertado, la condición de deudora por no estar al corriente en cuanto a los pagos a la Seguridad Social?
- 7) ¿La empresa tiene alguna obligación respecto a la contratación de personas con discapacidad, tras las bajas voluntarias que se le han comunicado?

A los 6 meses de la transformación del contrato de Ana en indefinido, la empresa, ante una situación compleja de bajada de clientes, y por la reducción sustancial en los ingresos, se plantea tomar medidas de extinción colectiva de contratos de trabajo, de forma que al final de dicha actuación la plantilla de la empresa se reduce sensiblemente, hasta un total de 25 trabajadores. En el caso de Ana Fernández, estaría entre los trabajadores que se incluirían en el expediente de regulación de empleo (ERE). La empresa le comunica el despido a los 35 días de iniciarse el expediente de regulación de empleo. En su caso tenía una base reguladora según convenio de 1.000 euros.

Preguntas:

- 8) Si el contrato de Ana estaba bonificado, ¿Qué efectos tendría el despido en relación con la aplicación de bonificaciones por la empresa?
- 9) ¿Qué requisitos debe cumplir la empresa para poder llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo de trabajadores? ¿Cuál es la documentación exigible para la tramitación de este procedimiento de despido colectivo a efectos de prestaciones por desempleo? ¿Podría estar comunicado en plazo el despido de Ana?
- 10) ¿Qué prestación por desempleo le correspondería a Ana? Cuantía de la prestación si la unidad familiar está constituida por ella, su marido y un hijo menor.

La cuantía mínima diaria de la prestación es de 16,7328 € sin hijos, y 22,3801 € con uno o más hijos. La cuantía máxima diaria asciende a 36,6030 € sin hijos, 41,8320 € con un hijo y 47,0610 € con dos o más hijos.



Una vez agotada la prestación, Ana continúa en desempleo y en una situación precaria puesto que sus ingresos son nulos. Su marido trabaja en una empresa de limpieza cobrando un salario de 1.211,13 euros brutos en 14 pagas.

Pregunta:

11) Con estos datos ¿Ana podría tener derecho a algún tipo de subsidio o programa de ayuda? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿qué importe le correspondería? En el caso de agotar el subsidio, ¿Ana podría incorporarse a algún programa de activación pensado para colectivos como ella?

A los tres meses de agotar la prestación por desempleo, Ana, con 30 años de edad, es contratada por la empresa EL MUNDO FELIZ, S.L dedicada a la restauración y que tiene en plantilla a 40 trabajadores en el momento de la contratación. Al tratarse de nueva y joven incorporación, la empresa valora qué contrato celebrar: en un primer momento consideran un contrato en prácticas, pero finalmente optan por un contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

Ana y la empresa conciertan un contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a jornada completa.

Preguntas:

12) ¿Qué efectos tiene el nuevo contrato sobre el subsidio por desempleo que, en su caso, estuviera percibiendo Ana? ¿Debería Ana realizar algún trámite?

13) ¿Podría haberse celebrado el contrato en prácticas? ¿De qué incentivos podría haberse beneficiado la empresa?

14) ¿Qué ventajas para la empresa tiene el contrato celebrado?

Al cabo de 10 meses de estar contratada, Ana suspende su contrato por acceso al permiso de maternidad derivado del nacimiento de su hija y la empresa valora la posibilidad de sustituir durante su ausencia su puesto de trabajo.

Preguntas:

15) ¿Reúne los requisitos Ana para ser beneficiaria de la prestación por maternidad? ¿Cuál será la prestación económica por maternidad, teniendo en cuenta que la base de cotización del mes anterior por contingencias comunes de Ana asciende a 1.650 euros?

16) ¿Qué tipo de contratación puede la empresa celebrar para sustituirla con otra persona? ¿Puede celebrar un contrato eventual para cubrir ese puesto durante la baja maternal? ¿El contrato que se celebrara, estaría incentivado?

Ana se reincorpora a la empresa al finalizar la baja maternal y tras 6 años de estar contratada en la empresa es despedida por causas objetivas. Ana impugna el despido y a la vez solicita la prestación por desempleo.



Un mes después del despido, se realiza el acto de conciliación, sin avenencia. Después de un proceso judicial, el despido es declarado improcedente por sentencia, seis meses después del acto de conciliación, optando la empresa por la readmisión de la trabajadora e incorporándose Ana a su puesto de trabajo.

Preguntas:

17) ¿Qué coste tendría para la empresa el despido improcedente?

18) ¿Qué efectos tendría la readmisión sobre la prestación por desempleo?

Tres meses después de la comunicación de la readmisión, y ante la falta de pago de salario por parte de la empresa, Ana decide solicitar la rescisión de su contrato de trabajo. Una vez rescindido su contrato, Ana se inscribe inmediatamente como desempleada en la Oficina de Empleo y solicita la prestación por desempleo.

Preguntas:

19) ¿Cuál sería el procedimiento y requisitos para dicha solicitud? ¿Estaría Ana en situación legal de desempleo?

20) ¿Cuál es la prestación que le correspondería a Ana, teniendo en cuenta que su base reguladora ascendería a 2287,32 €? ¿A qué cuantía mensual ascendería la misma? Los topes máximos y mínimos de la prestación son los ya indicados.

Un mes después desde la rescisión, Ana valora la posibilidad de incorporarse, como socia trabajadora a una cooperativa dedicada a realizar servicios de catering radicada en Sevilla, cooperativa que formaría con antiguos compañeros con los que coincidió en la empresa LAS ROSA DE LOS VIENTOS. La cooperativa optaría por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Preguntas:

21) ¿Qué servicios solicitaría Ana a través del Servicio Público de Empleo para facilitarle el emprendimiento que supone la incorporación a una cooperativa? Describa brevemente en qué consistirían y sus contenidos fundamentales.

22) ¿Tendría derecho a la capitalización de su prestación? En caso afirmativo, ¿cómo se calcularía el pago único de la prestación?

23) ¿Qué documentos debe aportar a su solicitud de pago único? ¿Cómo y cuándo deberá presentar la justificación de su inversión?

24) ¿Qué relevancia tiene que la cuantía de la aportación a la cooperativa ascendiese a 10.800,17 €? Además existiría una aportación voluntaria de 5.600 € por iniciar la actividad en la cooperativa. El valor actual de la capitalización sería de 26.807,04 € en el momento de la solicitud de Ana.

25) ¿A qué ayudas podría acceder Ana al constituirse como socia trabajadora de la cooperativa? ¿Ante quién tendría que tramitar las ayudas?