



Convocatoria 09-23- CONVOCATORIA DE PRUEBAS SELECTIVAS PARA CUBRIR 2 PLAZAS DE PERSONAL LABORAL TÉCNICO EN LA CNMV. TÉCNICOS DE RECURSOS HUMANOS

“Tercera prueba: ejercicio escrito”

19/10/2024

Pegue una etiqueta de código de barras en el siguiente recuadro

## RECUERDE

Sólo serán objeto de corrección y valoración las respuestas contenidas en el presente cuadernillo de ejercicio escrito.

## **SUPUESTO 1**

### **SUPUESTO DE HECHO**

Mario Pérez presta servicios en BANCA PRIVADA GC desde el 10 de febrero de 2018 con contrato indefinido y a jornada completa.

El señor Pérez está clasificado en el Grupo único de Técnicos con el nivel funcional de Técnico VIII y el nivel retributivo o salarial VIII.

Entró a trabajar el mismo día que Ana Sánchez y Manuel Juan, con quienes comparte centro de trabajo. Sus compañeros están clasificados en el Grupo de Auxiliares Administrativos nivel funcional y retributivo XI.

Su centro de trabajo está ubicado en la calle Serrano, nº 46 de Madrid.

A la empresa le resulta de aplicación el II Convenio Colectivo de la Banca Privada GC (2024-2028).

La retribución mensual del Sr. Pérez está conformada según convenio por: Salario base de nivel, 2.474,58 €. Aumentos por antigüedad: tres trienios de 471,18 € y la parte proporcional de la anualidad dividida por 14 pagas de trienios por importe de 147,90 €. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, por el valor del salario base y correspondiente antigüedad. Pagas por beneficios colectivos que, en su caso, en función de los beneficios devengados por la empresa asciende a 393,10 € anuales, que se pagan en la nómina del mes de abril. Gratificaciones complementarias: No percibe compensación por fiestas ni indemnización de residencia, ni plus transitorio ni plus de polivalencia.

La empresa emplea a 253 personas trabajadoras distribuidas en 4 centros de trabajo. En el centro de trabajo de Madrid, donde presta servicios el Sr. Pérez prestan servicios 28 empleados/as – 7 Técnicos, el director de nivel VI y los otros 6 de nivel VIII- 10 Administrativos – dos Oficial de nivel IX y 4 auxiliares de nivel X y otros 4 de nivel XI-, 5 telefonistas con nivel XI y 6 trabajadores en servicios generales con nivel XII.

El Sr. Pérez trabajaba en horario partido, como regula el art. 26.3 del convenio aplicable, y que supone:

-Lunes a jueves: De las 8 horas a las 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.

-Viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

-Del 23 de mayo al 30 de septiembre: lunes a viernes: de las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

La regulación convencional de los cambios locacionales reproduce la regulación legal actual.

**1.-Determine y explique detalladamente el procedimiento íntegro y, en su caso, las causas que debe seguir y acreditar la empresa en caso de pretender que el Sr. Pérez pase a prestar indefinidamente su trabajo en el centro de trabajo de la empresa sito en el Paseo de la Castellana, núm. 120 de Madrid. Opciones jurídicas de que dispone el trabajador ante el cambio propuesto por la empresa.**

**2.- Determine y explique minuciosamente el procedimiento íntegro que debe seguir la empresa en caso de pretender que el Sr. Pérez pase a prestar indefinidamente su trabajo en el centro de trabajo de la empresa sito en la Calle Colón, núm. 19 de Valencia. Opciones jurídicas de que dispone el trabajador ante el cambio propuesto por la empresa.**

**3.- Para responder a esta cuestión imagine que el Sr. Pérez ha sido elegido representante unitario en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa. Se encuentra en el momento de los hechos en su segundo año de mandato. ¿Cambiaría en algún aspecto la respuesta a la pregunta anterior con este nuevo dato?. Argumente jurídicamente su respuesta explicando posibles modificaciones en aplicación del ordenamiento jurídico.**

4.- En este caso imagine que el cambio al centro de Valencia del Sr. Pérez va a tener una duración de 9 meses, en tanto en cuanto se pone en funcionamiento la sucursal o el centro de la empresa en esa localidad. Determine y explique pormenorizadamente el procedimiento íntegro que debe seguir la empresa en caso de pretender que el Sr. Pérez pase a prestar funciones durante ese lapso temporal en el centro de trabajo de la empresa sito en la Calle Colón, núm. 19 de Valencia. Opciones jurídicas de que dispone el trabajador ante el cambio propuesto por la empresa.

5.- Considere para responder esta cuestión que quince días antes del cambio de centro a Valencia del Sr. Pérez la empresa ha procedido a realizar el mismo cambio de centro a otros 5 trabajadores de Madrid, que también cambia indefinidamente al centro de trabajo de la empresa de Valencia. Un mes y medio antes de esos quince días – en los que se cambió a estos 5 trabajadores-, también se procedió a cambiar a otros 6 trabajadores de forma indefinida al centro de la empresa ubicada en Valencia.

Argumente al respecto de la opinión jurídica que le merece la forma de proceder de la empresa y su calificación jurídica. Si usted fuese el responsable de la gestión del personal del Banco, ¿hubiese actuado como ha hecho la Banca Privada CG?. ¿Hubiese cambiado algo?. Explíquelo detenidamente desde una perspectiva jurídica.

## **SUPUESTO 2**

### **SUPUESTO DE HECHO**

Una empresa radicada en Onda dedicada a la fabricación de azulejos (CNAE 2331) cuenta con una plantilla de 260 trabajadores.

Frederic ha sido contratado como Ayudante Titulado (retribución mensual) el 1 de octubre de 2022, mediante un contrato para la obtención de la práctica profesional.

La base de cotización correspondiente al mes de agosto de 2024 por contingencias comunes y profesionales es de 2.946,57 €. Durante el mes de marzo Frederic realizó horas extraordinarias por fuerza mayor, cobrando por ellas 250 €.

El día 1 de septiembre de 2024 al salir del trabajo, cuando se dirigía a su domicilio, sufre un esguince en el tobillo derecho, por lo que acude al facultativo correspondiente el día 1 del mismo mes, quien, con esa misma fecha extiende parte médico de baja por accidente de trabajo, situación que se mantiene una vez finalizado el contrato de trabajo.

El convenio colectivo aplicable prevé un complemento de la IT del 25% de la base de cotización a cargo del empresario.

Frederic tiene 3 hijos menores de 18 años y cónyuge a cargo y ninguno de ellos percibe rentas ni trabaja. La unidad familiar no dispone de rentas.

Con fecha 30 de septiembre de 2024 finaliza el contrato de Frederic y la empresa decide no renovarlo.

#### **1) Actos de encuadramiento**

- A. Señale el acto de encuadramiento que deberá realizar la empresa cuando finalice el contrato de Frederic.
- B. ¿En qué plazo? Indique el último día del plazo en que la empresa podrá cursarlo.

#### **2) Cotización. Cálculo cuotas**

- A. Calcule la cuota adicional por horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor que debe asumir el trabajador en el mes de marzo.
- B. Calcule la cuota patronal por contingencias comunes que debe asumir la empresa durante el mes de agosto.

#### **3) Desempleo y subsidio por desempleo**

- A. ¿Tiene Frederic derecho a la prestación por desempleo si solamente ha trabajado en la mencionada empresa?
- B. Al finalizar la prestación por desempleo ¿tendría derecho al subsidio de desempleo teniendo en cuenta el dato anterior, es decir, que solamente ha trabajado en esta empresa?

#### **4) Prestación IT**

- A. Indique los requisitos de acceso a la prestación de incapacidad temporal en este caso.
- B. Calcule el devengo mensual que percibirá el trabajador por IT durante el mes de septiembre indicando la fecha de nacimiento del derecho.

#### **5) Competencias**

- A. ¿Cuál sería la entidad gestora o colaboradora competente en materia de IT? Exponga pormenorizadamente las distintas opciones.
- B. Y si las lesiones que ha sufrido Frederic se consideran definitivas por ser constitutivas de una Incapacidad Permanente ¿Cuál sería la entidad competente para tal reconocimiento?