

Entrega tema 6 – Formación y Orientación Laboral

TEST (respuesta correcta en azul, justificación en verde)

1. Los menores de edad:

- a. Pueden trabajar desde los 16 años con el consentimiento de sus padres o tutores. (Siempre que no sean trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres.)
- b. Pueden trabajar desde los 17 años sin necesidad de consentimiento.
- c. No pueden trabajar en ningún sector salvo en hostelería.

2. El empresario puede ser una persona...

- a. Jurídica.
- b. Física.
- c. Tanto física como jurídica.

3. Durante el periodo de prueba de un contrato las empresas:

- a. Podrán extinguir los contratos de los empleados preavisándolos con quince días.
- b. Podrán extinguir los contratos, puesto que el trabajador aún no está definitivamente incorporado en la empresa. (Aunque sí se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras: alta en la SS, pago del salario; aún así no se percibirá indemnización si se extingue el contrato durante este periodo).
- c. No podrán extinguir los contratos sin alegar una razón que justifique la medida.

4. El período de prueba de un contrato para la práctica profesional realizado a un técnico superior no puede...

- a. Exceder de 15 días.
- b. Exceder de 1 mes.
- c. Exceder de 2 meses.

5. El contrato de trabajo para la formación en alternancia se cotiza para que la persona trabajadora tenga cubiertas...

- a. Todas las prestaciones de la Seguridad Social. (El contrato de formación en alternancia combina teoría y práctica. Su cotización garantiza la cobertura total en la Seguridad Social para el trabajador).
- b. Solamente la prestación sanitaria.
- c. Solamente la incapacidad temporal.

6. La duración máxima de un contrato eventual por circunstancias de la producción en caso de una actividad ocasional e imprevisible será:

- a. Un año.
- b. No tiene duración máxima.
- c. Seis meses. (Como máximo 6 meses, pero ampliable a 1 año por convenio sectorial).

7. El contrato por sustitución, cuando se realice para cubrir temporalmente un puesto mientras se lleva a cabo el proceso de selección, tiene una duración máxima de:

- a. Un mes.
- b. Dos meses.
- c. Tres meses.

8. La duración máxima de un contrato en prácticas es de:

- a. Seis meses.
- b. Un año. (Mínimo 6 meses, máximo 1 año).
- c. Dos años.

9. Con relación a los trabajadores contratados por una ETT, indica que afirmación es correcta:

- a. La retribución la abona la ETT.
- b. La vigilancia de la salud la realiza la ETT.
- c. Todas las opciones son verdaderas. (Tanto la retribución como la vigilancia de la salud del trabajador son obligaciones de la ETT, y además esta última forma parte de la acción preventiva).

10. Al finalizar el contrato, el trabajador de una ETT tendrá derecho a recibir una indemnización de:

- a. 12 días por año de servicio o la parte proporcional si tiene una duración inferior.
- b. 15 días por año de servicio o la parte proporcional si tiene una duración inferior.
- c. 30 días por año de servicio o la parte proporcional.

Participación en el foro: ¿Se pueden concertar contratos verbales? Razona la respuesta y pon ejemplos.

Aunque cualquiera de las partes puede exigir que el contrato sea por escrito, se permite concertar de manera verbal contrato indefinido o contrato eventual por circunstancias de la producción que sea inferior a 4 semanas a tiempo completo.

Es más, en muchos lugares, se acepta la formalización de contratos laborales de manera verbal, aunque puede ser recomendable y, en algunos casos, legalmente necesario, plasmar los acuerdos por escrito. Este enfoque proporciona una mayor claridad, previniendo posibles malentendidos al establecer de manera explícita los términos y condiciones laborales. La redacción por escrito sirve como evidencia tangible en situaciones de desacuerdo o conflicto, lo cual puede ser esencial en contextos legales.

Además, cumplir con requisitos legales específicos puede exigir la documentación por escrito de ciertos aspectos laborales. Los contratos escritos, comúnmente, detallan los derechos y beneficios del empleado, asegurando una mayor protección y transparencia.

Aunque teóricamente es posible pactar acuerdos verbales, se aconseja plasmar los términos laborales por escrito para prevenir potenciales problemas y garantizar un entorno laboral claro y equitativo.

Asimismo, es esencial seguir las normativas laborales locales que podrían requerir ciertos elementos contractuales de forma escrita.

En caso de no existir contrato por escrito, existe la presunción de que el contrato verbal era indefinido y a tiempo completo (salvo prueba en contrario por parte del empresario).

A continuación algunos ejemplos de contrato verbal:

- Durante dos semanas se contrata de manera verbal a unos temporeros de frutas o verduras.
- Durante 3 días se contrata a una persona de manera verbal para pintarnos el cercado de un terreno.
- En la semana de Fallas se contrata de manera verbal a un camarero como apoyo el bar del Tío Paco.