

"Mc Graw Hill"

Solucionario

Actividades

Actividades de síntesis

2. De las siguientes afirmaciones, señala las que son verdaderas y las que son falsas. Formula de manera correcta las que son falsas.

- **Los contratos indefinidos siempre deben ser por escrito, independiente de su modalidad.**

Falso. El contrato indefinido ordinario puede celebrarse verbalmente o por escrito.

- **La retribución de un trabajo no es una nota que define la relación laboral.**

Falso. La retribución de un trabajo es una de las notas que define la relación laboral.

- **Los trabajos por cuenta propia se consideran relación laboral.**

Falso. Los trabajos por cuenta propia no se consideran relación laboral ya que sólo interviene un sujeto.

- **Los empresarios no pueden contratar nunca a familiares.**

Falso. La legislación laboral no prohíbe expresamente la contratación de familiares, pero establece la regla general de la presunción legal de la no existencia de relación laboral.

- **El periodo de prueba máximo en el contrato de apoyo a emprendedores es de seis meses.**

Falso. El periodo de prueba en el contrato de apoyo a emprendedores es de un año, no negociable por convenio colectivo.

- **Los trabajadores temporales de hasta seis meses tendrán un periodo de prueba mínimo de un mes.**

Falso. Los contratos temporales de hasta seis meses tendrán un periodo de prueba máximo de un mes.

- **Los convenios no pueden establecer la duración del periodo de prueba.**

Falso. Los convenios pueden establecer la duración del periodo de prueba.

3. Haz un cuadro en el que se indiquen los periodos de prueba que se pueden pactar, según las titulaciones exigidas a los trabajadores para el puesto y según la modalidad de contratación que recoja lo establecido en el Estatuto de los

Trabajadores y en otros dos convenios aplicables en tu provincia o comunidad autónoma.

Periodo de prueba	Duración según el ET	Convenio 1	Convenio 2
Para los técnicos titulados	Máximo seis meses.		
Para los demás trabajadores	Máximo dos meses. En las empresas de menos de 25 trabajadores no podrá exceder de tres meses.		
Para los contratos en prácticas	Dos meses para los titulados de grado superior. Un mes para los titulados de grado medio.		
Contrato indefinido de apoyo a emprendedores	Un año.		
Contratos temporales de hasta seis meses	Un mes máximo, salvo que el convenio establezca otra cosa.		

Investigación

3. Para realizar esta actividad accede a la web del SEPE y sigue la ruta: www.sepe.es > *Empresas* > *Modelos de contratos*. Descarga el modelo de contrato indefinido. Cumplimenta este contrato con tus datos personales y supón que ocuparás el puesto de técnico administrativo.

- **Datos de la empresa: inventa el nombre y la dirección**
 - **CIF: A28293033**
 - **Actividad económica: comercio al por mayor IAE: 46**
 - **Gerente: Raúl Cantábrico Mediterráneo, con DNI 71100300 W**
 - **Código de la cuenta de cotización: 28/0012345/07**
- **Datos del trabajador: pon tus datos personales**
- **Datos del contrato**
 - **Puesto de trabajo: técnico administrativo**
 - **Grupo profesional: oficiales administrativos.**

- **Centro de trabajo: (invéntalo)**
- **Jornada: 40 horas semanales, de lunes a viernes**
- **Duración del contrato: indefinida, contado desde hoy**
- **Periodo de prueba: tres meses**
- **Salario base: 1 200 € y dos pagas extras de 1 200 € cada una.**
- **Vacaciones: 30 días naturales.**
- **Convenio colectivo: comercio de la Comunidad de...**
- **Oficina de empleo: la que corresponda a tu localidad.**
- **Cláusulas adicionales:**
 - **Las pagas extras serán prorrateadas en 12 meses.**
 - **Compromiso de trabajar de manera exclusiva para la empresa.**

Véase el contrato haciendo doble clic sobre el siguiente icono de PDF.



Adobe Acrobat
Document

Test de repaso

1. Para que un trabajo sea considerado relación laboral tiene que tener las siguientes características:

a Voluntario, por cuenta propia, retribuido y dependiente.

b Obligatorio, por cuenta ajena, retribuido y dependiente.

c Voluntario, por cuenta ajena, retribuido y dependiente.

d Voluntario, por cuenta ajena, retribuido y no dependiente.

2. ¿Qué jerarquía tienen las disposiciones legales?

a Superior a la Constitución española.

b Inferior a las normas de la Unión Europea.

c Inferior a los contratos de trabajo.

d Superior a los tratados internacionales.

3. ¿En qué ley se encuentra la regulación básica del contrato de trabajo?

a La Ley de Procedimiento Laboral.

b La Ley General de la Seguridad Social.

c La Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d La Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Un contrato de trabajo puede establecer condiciones de trabajo:

a Iguales o mejores que el convenio colectivo.

b Peores que las disposiciones legales.

c Las que libremente acuerden las partes, con independencia de lo que se establezca en el convenio.

d Está prohibido pactar condiciones de trabajo en el contrato.

5. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su convenio colectivo?

a Sí, siempre, porque son derechos personales.

b A veces, siempre que se trate de derechos económicos y no laborales.

c No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.

d Sí, pero a cambio de dinero.

6. ¿Qué es necesario para contratar ciudadanos de la Unión Europea?

a Autorización de trabajo.

b Autorización de residencia.

c Se pueden contratar libremente.

d Ninguna respuesta es verdadera.

7. No se puede concertar un contrato con un familiar cuando:

a Se trate de un familiar hasta tercer grado.

b Cuando tenga más de 30 años.

c No conviva en el domicilio familiar.

d Se trate de un familiar hasta segundo grado.

8. Para contratar a un trabajador extranjero no comunitario es necesario que este disponga de:

a Autorización de trabajo.

b Autorización de residencia.

c Autorización de trabajo y de residencia.

d No necesita ningún permiso.

9. Cuando una empresa contrata a un trabajador debe comunicar su contratación al Servicio Público de Empleo a través de la aplicación:

- a Red
- b Certific@2
- c Contrat@**
- d Cl@ve

10. ¿Qué conlleva si un contrato no se ha formalizado por escrito cuando ésta es la forma obligatoria?

- a La nulidad del contrato.
- b Ninguna consecuencia.
- c La conversión del contrato en indefinido, salvo prueba en contrario.**
- d Una indemnización para el trabajador.

11. ¿Cómo debe concertarse el periodo de prueba en un contrato?

- a Puede concertarse de forma verbal.
- b Puede concertarse de forma verbal o escrita.
- c Debe concertarse de forma escrita.**
- d Es obligatorio especificarla en todo los contratos de trabajo.

12. ¿Qué periodo de prueba debe pactarse en el contrato de apoyo a emprendedores?

- a Un año.**
- b Máximo dos meses.
- c Máximo un año.
- d Máximo seis meses.

13. ¿Qué periodo de prueba debe pactarse, como máximo, para un contrato temporal de cinco meses salvo

que el convenio establezca otra cosa?

- a Dos meses.
- b Tres meses.
- c Cuatro meses.
- d Un mes.**

Comprueba tu aprendizaje

1. Indica si se dan los requisitos necesarios para hablar de relación laboral en los supuestos siguientes:

a) Ana trabaja como comercial de una marca de cosméticos. No tiene salario fijo sino que depende de los productos vendidos. No tiene horario fijo y se organiza ella su trabajo.

No se dan todas las características necesarias para que exista relación laboral. Es decir voluntariedad, trabajo personal, por cuenta ajena, retribuido (aunque sea a comisión) y dependiente. En su caso faltan tanto la retribución como la dependencia, y la ajenidad.

b) Sergio, técnico superior en radioterapia, fue contratado en el servicio de diagnóstico por imagen de un hospital. Está trabajando desde hace cinco meses y el periodo de prueba es de seis meses. El horario es de 8 a 15 h. Por el trabajo prestado percibirá 1.000 € mensuales.

Se dan todas las características necesarias para que exista relación laboral.

2. ¿Qué características le faltan a las actividades relacionadas a continuación para que no se consideren reguladas por el Derecho del Trabajo?

- **Trabajador autónomo.** Falta la dependencia y la ajenidad.
- **Alumno de un ciclo formativo de grado superior que realiza la FCT en una clínica privada.** Falta la retribución y la voluntariedad.
- **Voluntario de una ONG.** Falta la retribución.
- **Miembro de una mesa electoral.** Falta la voluntariedad.
- **Agente comercial que vende maquinaria agrícola a comisión.** Falta la subordinación.

3. Manuel está cursando un ciclo formativo de grado superior. Desde el principio de curso acude a un laboratorio de prótesis dentales, propiedad de un amigo de su familia, para aprender y practicar la profesión. Manuel realiza los trabajos menos complicados bajo la supervisión del jefe del taller y realiza una media de tres horas por las tardes. Le pagan el abono del transporte y recibe una compensación económica de 100 € al mes. Señala si se trata de una relación laboral y explica por qué.

No, ya que se trata de un trabajo amistoso. No existe retribución ya que no se puede considerar como tal una compensación de gastos.

5. En una empresa, se está negociando el convenio colectivo y se está hablando de realizar 42 horas a la semana en cómputo anual a cambio de un incremento de salario del 5 %, cuando la jornada máxima anual según el Estatuto de los Trabajadores es de 40 horas semanales. ¿Es posible que se pacte esta jornada en un convenio colectivo?

No. Las normas de rango superior, como es el caso, el Estatuto de los Trabajadores, establecen el contenido mínimo de las normas que la siguen que no pueden empeorar las condiciones establecidas en estas, por lo tanto el convenio no puede empeorar lo establecido en el Estatuto.

6. Marcos trabaja en una empresa en la que no hay convenio colectivo propio, pero sí existe convenio colectivo de ámbito estatal y de ámbito autonómico. ¿Cuál de los dos convenios es el que debe aplicar la empresa?

Primero se aplica el convenio de empresa, que en este caso no tiene, por lo tanto se aplicará el provincial y si este no existe, se deberá aplicar en este caso el de ámbito autonómico.

7. Rellena la siguiente tabla. Para ello investiga lo que dice el Estatuto de los Trabajadores y un convenio colectivo aplicable en tu zona geográfica sobre las siguientes materias:

Materia	Estatuto de los Trabajadores	Convenio colectivo
Duración de las vacaciones	30 días naturales	Busca tu convenio sectorial y compara
Descanso semanal	Cuadrar Para los menores de 18 años dos días seguidos. Para los mayores de 18 años un día y medio continuado. Normalmente se descansa la tarde del sábado y el domingo o el domingo y la mañana del lunes. Puede acumularse en periodos de 14 días, trabajando 11 y descansando 3.	Busca tu convenio sectorial y compara
Retribución de las horas extraordinarias	La retribución no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.	Busca tu convenio sectorial y compara
Jornada de trabajo	Máximo 40horas/ semanales en computo anual	

8. María ha sido contratada, mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción, como desarrolladora de aplicaciones informáticas, con categoría de técnico superior, según el sistema de clasificación profesional establecido en su convenio. La retribución es de 1 050 € de salario mensual. El convenio de su empresa establece una retribución de 900 €. Indica si se ajusta a la legalidad la regulación en materia salarial que se hace en el contrato.

Sí, ya que de acuerdo con el principio de norma mínima las normas de rango inferior no pueden establecer condiciones de trabajo peores que las de la norma de rango superior,

pero sí mejorarlas. En este caso el contrato podrá mejorar lo establecido en el convenio, pero nunca empeorarlo.

10. Un joven que acaba de cumplir 16 años quiere simultanear sus estudios de cocina y restauración de grado medio con un trabajo los fines de semanas en un restaurante.

a) ¿Puede celebrar un contrato de trabajo?

Sí. Puede celebrar el contrato de trabajo pero necesitará el consentimiento de padres o tutores legales, en caso contrario, si vive emancipado no lo necesitará.

b) El horario del restaurante es de 12 a 16 h y de 20 a 24 h. ¿Puede realizar este horario un menor de edad?

Un menor de edad no puede realizar trabajos nocturnos, por lo tanto no puede realizar este horario.

11. Un joven que ha obtenido el título de Técnico Superior en Energías Renovables en España quiere trabajar como tal en Holanda. Indica si necesitará autorización de trabajo.

No precisa autorización. Uno de los derechos reconocidos a los trabajadores de los países miembros en la Unión Europea es la libre circulación, que reconoce el derecho a circular, residir y trabajar libremente en todo el territorio.

12. Natalia, que estudió un ciclo formativo de grado superior, va a ser contratada en la empresa propiedad de su tío como secretaria. Indica si es posible en este supuesto celebrar un contrato de trabajo. ¿Se podría celebrar el contrato si la empresa perteneciera al hermano de Natalia?

Sí, su tío le puede realizar el contrato laboral ya que se trata con respecto a él de un familiar de tercer grado. La legislación laboral no prohíbe expresamente la contratación laboral de los familiares del empresario, pero establece la regla general de la presunción legal de la no existencia de relación laboral hasta el segundo grado de parentesco, salvo que se demuestre lo contrario. En este caso si no convive con el hermano no habría obstáculo para celebrar un contrato de trabajo. También el Estatuto de Autónomos establece que los autónomos pueden contratar en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores, por cuenta ajena a los menores de 30 años, aunque convivan con ellos, pero quedarán excluidos de la cobertura por desempleo.

15. Indica qué forma deben tener las siguientes modalidades de contrato:

- Un contrato para la formación.
- Un contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
- Un contrato eventual de 10 días a tiempo parcial.
- Un contrato eventual de 15 días a jornada completa.
- Un contrato indefinido ordinario.

Todos deben ser por escrito excepto el indefinido ordinario y el contrato eventual de 15 días de jornada a ser el periodo de duración inferior a cuatro semanas, que se pueden celebrar por escrito o de palabra. El contrato eventual de 10 días a tiempo parcial hay que realizarlo por escrito, ya que todos los contratos a tiempo parcial deben ser celebrados por escrito para hacer constar el tiempo de trabajo.

Resuelve el reto

Tres personas emprendedoras han constituido una empresa, con la denominación de Recicladora de Metales y Madera, SA (REMESA).

- Datos de la empresa:

- Domicilio social: calle Hileras 7, 29017 Málaga.
- CIF: A29293031.
- Actividad económica: Reciclado de metales y madera.
- IAE: 49: Otras industrias manufactureras
- Representante legal: Carlos Abad Pérez, con DNI 71100300 W.
- Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 29/29292929/17.
- Régimen Seguridad Social: general 0111.
- Código país: España 724.
- Código municipio: Málaga 29092.

1. Se aplica el convenio colectivo de recuperación de residuos y materias primas. Puedes localizar el convenio en webs como:

<http://noticias.juridicas.com>

<http://www.boe.es/>

<http://www.industria.ccoo.es/>

Localiza este convenio colectivo e indica:

a) ¿Qué establece sobre a la duración del periodo de prueba?

El convenio colectivo se encuentra en el enlace y establece lo siguiente.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/582611-convenio-colectivo-de-recuperacion-y-reciclado-de-residuos-y-materias-primas.html

Artículo 10. Admisión de personal

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico: Seis meses.
- Personal administrativo y encargado: Dos meses.

- Personal obrero y subalterno: Un mes.

b) ¿Qué puestos de trabajo se pueden desempeñar en el Grupo Profesional de Administración?

Artículo. 8 Personal

Grupo c) Administración:

- Jefe/a de primera.
- Oficial/a de I.
- Oficial/a de II.
- Comercial.
- Auxiliar Administrativo.
- Aspirante/a.

c) ¿Qué se dice en el convenio sobre igualdad de oportunidades e igualdad efectiva de mujeres y hombres?

Artículo 11. Igualdad

a) De oportunidades.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2. Se van a incorporar varios trabajadores y la empresa necesita conocer cómo es el proceso de contratación y la documentación que se genera. Por ello:

a) Indica cuáles son los trámites previos que deben realizarse.

Antes de contratar a los trabajadores, los empresarios deben realizar los siguientes trámites:

1. Inscripción de la empresa en la Seguridad Social. La empresa comunica formalmente a la Seguridad Social que va a contratar a empleados.
2. Comunicación de la apertura del centro de trabajo a la Consejería de empleo de su comunidad autónoma.

b) Accede a la página de la Seguridad Social (www.seg-social.es > Empresario). Identifica cuál es el documento que se utiliza para inscribir a la empresa en la Seguridad Social.

Modelo TA.6 - Solicitud de inscripción en el sistema de la Seguridad Social.

La dirección es:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelosdesolicituddd31193/index.htm

c) Localiza el modelo de comunicación de la apertura de centro de trabajo o reanudación de la actividad (Anexo A) que se utiliza en la Consejería de Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía y compliméntalo con los datos de la empresa.

La dirección es:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/otros-tramites/detalle/10970.html>.

El Anexo se encuentra en: Documentación: Modelo: Anexo A y B (pdf rellenable)

d) Accede a la página web de la Seguridad Social (www.seg-social.es > Empresario > Oficina de la Seguridad Social) y localiza la administración que corresponde al domicilio de la empresa.

Existe un buscador de oficinas cercanas. Este buscador permite localizar las oficinas más cercanas a partir de la introducción de una dirección concreta. Los resultados se ofrecerán ordenados por distancia y por tipo de oficina.

Hay que introducir: calle, número, ciudad y código postal para buscar la dirección deseada.

También se puede buscar de centros por localidades.

La dirección es:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/BuscadordeCercanos/index.htm?Cercanos=1

- Le corresponde la oficina nº 1. Avda. Juan Sebastián Elcano, 177

3. Para poder notificar la comunicación de los contratos de trabajo la empresa tiene dos vías:

- Hacerlo en una oficina de la comunidad autónoma.
- A través de Contrat@.

a) Accede a la página web de Contrat@ siguiendo la ruta <http://www.sepe.es> > Empresas > Comunica la contratación. Señala qué se requiere para utilizar este servicio.

A través de Contrat@ se pueden comunicar los datos de contratos, copias básicas, prórrogas, llamamientos de fijos discontinuos y pactos de horas complementarias.

La utilización de este servicio requiere disponer de una Autorización de los Servicios Públicos de Empleo. Para ello se debe cumplimentar una Solicitud de Autorización y

presentarla con la documentación precisa en dichos Servicios Públicos. Una vez concedida la Autorización, se podrá acceder a Contrat@ bien con Certificado Digital o DNI electrónico, o con el Identificador de la Empresa y la clave personal que se asignó al realizar la Solicitud.

b) Accede a Contrat@ y cumplimenta la solicitud de autorización.

La empresa, previamente a la realización de la comunicación de la contratación deberá solicitar una autorización administrativa principal a través de la propia aplicación. La concesión de la autorización administrativa principal está condicionada a la presentación, de la solicitud firmada y sellada junto con la documentación requerida, en el Servicio Público de Empleo que seleccione el empresario.

El plazo de presentación será de treinta días naturales siguientes a la fecha en que realizó la solicitud.

Requisito imprescindible es que la empresa que solicite autorización, ha de estar correctamente identificada en el Servicio Público de Empleo mediante el código o número de identificación fiscal CIF/NIF/NIE, y en el caso de empresa disponer de una Cuenta de Cotización asignada en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez concedida la autorización se le informa de ello a la dirección de correo electrónico por él indicada en la solicitud.

A partir de este momento el autorizado podrá realizar las comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo que suscriba y de las copias básicas de los mismos utilizando la clave de usuario (CIF/NIF/NIE de la empresa) y la clave personal que él mismo se asignó al realizar la solicitud, o bien accediendo con DNIe o Certificado Digital.

La ruta es:

<http://www.sepe.es> > Empresas > Comunica la contratación > Solicitud de autorización > Realización de la solicitud.

La dirección es:

<https://www.sepe.es/inicio/spee/ccomunicacto/comunicacto/jsp/menuprincipal.jsp?Comunidad=99&Idioma=14>

Se accede un PDF cumplimentable para realizar la solicitud.

4. La empresa abrió un proceso de selección para contratar personal y se procedió a la contratación de varios trabajadores.

a) Uno de los socios quiere que se contrate como aprendiz al hijo de un amigo, que acaba de cumplir 16 años ¿Se le puede hacer un contrato laboral? ¿Qué restricciones tiene la contratación de los menores de edad?

Sí, pero necesitará el consentimiento de padres o tutores.

Las empresas pueden contratar como trabajadores:

A las personas mayores de 16 y menores de 18 años, si:

- Viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Tienen la autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Pero los menores no pueden realizar actividades u ocupar puestos de trabajos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

La autoridad laboral puede autorizar la intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos en casos excepcionales, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

A los menores se les prohíbe realizar horas extraordinarias, así como la prestación de trabajo en jornada nocturna.

b) Otro socio quiere contratar a su mujer como auxiliar administrativa. ¿Se puede hacer un contrato laboral a un pariente de primer grado?

No, ya que la Ley General de la Seguridad Social establece que no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

No es posible, salvo que estuviera trabajando antes de casarse.

c) Se quiere contratar a Andrés Morales Flores, de nacionalidad boliviana. ¿Se necesita alguna autorización para contratarle?

Los trabajadores extranjeros extracomunitarios necesitan estar en posesión de la autorización de trabajo y de residencia para ser contratados válidamente en España.

5. Uno de los puestos que se cubrirá es el de maquinista especialista.

a) Accede a la página del SEPE y descarga el modelo de contrato indefinido.

b) Cumplimenta el contrato, con fecha uno de octubre, con los datos siguientes:

● **Datos del trabajador**

- **Nombre y apellidos: Sergio Cobo Ruiz**
- **DNI: 45424242 S**
- **Número de afiliación a la Seguridad Social: 28/87654321/11**
- **Fecha de nacimiento: 06/11/1992**
- **Fecha finalización de los estudios: 30 junio del año en curso.**
- **Nivel formativo: Técnico Superior en Automoción**

● **Datos del contrato**

- **Puesto de trabajo: Maquinista especialista**
- **Grupo profesional: oficiales de primera y segunda**
- **Centro de trabajo: Fragata 7, 29017 Málaga**
- **Jornada: tiempo completo, 40 horas, de lunes a viernes**
- **Duración del contrato: 12 meses**
- **Periodo de prueba: 2 meses.**

- **Salario base: 1 065,66 €/mes**
- **Pagas extras: dos de 1 065,66 € cada una**
- **Vacaciones: 30 días naturales**
- **Convenio colectivo: recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias**
- **Cláusulas adicionales:**
 - **El periodo de prueba será interrumpido en caso de incapacidad temporal.**
 - **El trabajador se compromete a trabajar de manera exclusiva para la empresa.**

Resolución a criterio del alumno.

6. Una vez formalizado el contrato debe comunicarse al Servicio Público de Empleo:

a) ¿De qué formas se puede hacer?

La comunicación de los contratos de trabajo puede realizarse a través de dos vías:

- A través de la oficina de empleo: en este caso se comunicará en cualquier oficina de empleo de la comunidad autónoma correspondiente.
- A través de Contrat@. Es un servicio online para la comunicación de contratos de trabajo a través de Internet. Mediante este sistema se pueden comunicar los datos de los contratos, las copias básicas, las prórrogas, la transformación de contratos, los llamamientos de fijos discontinuos y los pactos de horas complementarias.

b) ¿En qué plazo debe realizarse esta comunicación?

Esta comunicación debe realizarse en los diez días hábiles siguientes a la concertación del contrato de trabajo o a su prórroga.

c) Accede a la página web de la Consejería de Empleo de tu comunidad autónoma correspondiente a tu domicilio y busca dónde deberías comunicar presencialmente el contrato.

La ruta es: www.seg-social.es > Empresario > Oficina de la Seguridad Social

Se puede buscar con el Buscador de oficinas cercanas. Indicando la dirección concreta. Los resultados se ofrecerán ordenados por distancia y por tipo de oficina.

También se puede buscar de centros por comunidades autónomas, provincias y localidades.

Las direcciones son:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/BuscadordeCercanos/index.htm?Cercanos=1

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/Buscador/index.htm?Uni=1&Loc=3