

A

KIT  
DE  
SUPER  
VIVEN  
CIA  
LAB  
ORAL

TRABAJADOR/A  
POR  
CUENTA  
AJENA  
(ASALARIADO)



Asociación  
de Profesionales  
de la Ilustración  
de Madrid

P

M

# ÍNDICE

<b>A</b> ENTREVISTA DE TRABAJO	4
<b>B</b> FIRMA DEL CONTRATO	7
1   CONTRATO EN PRÁCTICAS	17
2   CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	22
3   CONVENIO EN PRÁCTICAS	28
<b>C</b> DURANTE EL TRABAJO	32
REVISAR LA NÓMINA	32
CUÁNDO PASA UN CONTRATO TEMPORAL A SER INDEFINIDO	34
HORAS EXTRAORDINARIAS (OVERTIME/CRUNCH)	36
VACACIONES	40
COMITÉS DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES	45

<b>FORMAS DE IRSE DE LA EMPRESA</b>	51
BAJA VOLUNTARIA O DIMISIÓN	51
DESISTIMIENTO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA	52
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	52
FINALIZACIÓN DE OBRA	54
DESPIDO	54
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	59
FINIQUITO	61
<b>D</b> PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (PARO)	63
TIPOS DE DESEMPLEO	63
REQUISITOS PARA OBTENER LA PRESTACIÓN	63
DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN	66
PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN	67
CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	68

<b>FUENTES</b>	70
----------------	----

**Un trabajador/a por cuenta ajena** es una persona que, de manera voluntaria, presta sus servicios profesionales para una empresa (persona física, jurídica o comunidad de bienes), actuando bajo las órdenes o instrucciones de dicha empresa y percibiendo un salario de ella fijado por este trabajo..

Lo que diferencia a un trabajador por cuenta ajena de un trabajador por cuenta propia (autónomo) es que el trabajador por cuenta ajena utiliza los medios y procedimientos de su empresa, actuando a sus órdenes y recibe una retribución fijada que no depende de la existencia o no de beneficios de la actividad.

## ENTREVISTA DE TRABAJO

# A

Para acceder a un puesto de trabajo, normalmente la empresa suele realizar una entrevista de trabajo para valorar las cualidades del candidato y ver si son aptas para la función que va a desempeñar. En esa entrevista te realizarán una serie de preguntas sobre tu portafolio o demoreel, tu experiencia laboral y motivaciones. Es importante que vayas bien preparado a esa entrevista (aquí encontrarás algunas recomendaciones para prepararla), pero también debes conocer los abusos que pueden cometer las empresas en esta fase:

### ► Preguntas ilegales:

Según el Artículo 14 de la Constitución Española: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Es por esto que en una entrevista de trabajo, es ilegal que se realicen preguntas del tipo:

- Preguntas sobre tu edad.
- Preguntas sobre tu situación civil o familiar.
- Preguntas sobre tu género:
  - ¿Está embarazada?, ¿Tiene o quiere tener hijos?
  - ¿Estaría cómoda trabajando solo con hombres?
- Preguntas sobre tu salud o discapacidad.
- Preguntas sobre tu nacionalidad o raza.
- Preguntas sobre tus creencias religiosas.
- Preguntas sobre tu filiación política.

## ► Pruebas gratis:

Cada vez es más frecuente encontrar que las empresas solicitan a los candidatos una prueba técnica para comprobar sus cualidades y facilitar así la selección. En caso de aceptar este tipo de pruebas, recuerda que **deben ser siempre remuneradas**.

El trabajador/a siempre tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social desde el primer momento, tener copia del contrato aunque sea de media hora, un solo día. Y en caso de no superar la prueba, debe recibir una carta de no superación de la misma y el finiquito correspondiente.

## **FIRMA DEL CONTRATO**

# B

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador/a y el empresario, en virtud del cual el trabajador/a se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución.

### **Revisar antes de firmar el contrato:**

- 1** El contrato debe contar con el distintivo oficial del Ministerio de Trabajo.
- 2** Los datos de la empresa.
- 3** Los datos del centro de trabajo.

 Debe especificar el lugar físico donde se desarrollará la actividad.

- 4** Los datos del trabajador/a.

- 5** El régimen y grupo de cotización en el que se da de alta al trabajador/a:

 Determina las cotizaciones a la S.S. y la prestación por desempleo del contrato laboral.

- \_\_\_ El régimen general de los trabajadores es el correcto para nuestro sector, siendo el régimen de artistas dedicado únicamente a actores, músicos, etc. cuya relación laboral se realiza ante un escenario.  
**+ info: régimen laboral**
- \_\_\_ El grupo de cotización dependerá del tipo de trabajo a desempeñar y las titulaciones del trabajador. Lo aconsejable es pertenecer al 2 o al 1.  
**+ info: grupos de cotización**  
**+info: bases y tipos de cotización**
- 6** La duración de la jornada laboral, a tiempo completo o tiempo parcial.
- 7** La duración del contrato:
  - \_\_\_ Temporal, indicando la fecha de finalización. Superando esa fecha el contrato se considerará indefinido.
  - \_\_\_ Temporal de obra y servicio, no indica una fecha de finalización solo "fin de obra".
  - \_\_\_ Indefinido.

Nota sobre contratos temporales en fraude de ley: gran parte de los contratos temporales que se celebran en España están en fraude de ley, es decir, tienen apariencia formal de temporalidad, pero deberían ser contratos indefinidos. Os recomendamos buscar más información sobre este tema:

**+ info**

## 8 Duración del período de prueba.

Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

6 meses para los técnicos titulados

2 meses para el resto de los trabajadores/as

En empresas de menos de 25 trabajadores: para los trabajadores/as que no sean técnicos titulados no puede superar los 3 meses de duración.

Durante este período, cualquiera de las partes podrá, sin previo aviso ni justificación, extinguir la relación laboral sin derecho a indemnización.

- Si no aparece especificado en el contrato, no existe el período de prueba.
- Será nulo el periodo de prueba si el trabajador/a ya hubiese desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad y habiendo superado el periodo de prueba en aquel momento.
- Será nulo el despido en periodo de prueba a embarazadas.
- Está regulado en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores/as y en el convenio colectivo correspondiente.

**+ info**

## 9 El salario.

- Normalmente se especifica el salario anual indicando si las pagas extras están prorrateadas o no, es decir, si están repartidas en 12 meses e incluidas en la nómina.
- Si aparece “salario según convenio”, como mínimo el salario debe ser lo estipulado en el convenio colectivo.  
Debe especificar si el salario es bruto o neto.
- Salario bruto es el dinero total que se paga al trabajador/a antes de las retenciones de IRPF y cotizaciones de la Seguridad Social, entre otros conceptos.
- Salario neto es el dinero que finalmente percibe el trabajador/a.  
**+ info**
- Calculadora de salario neto:  
**+ info**

## 10 Vacaciones.

- El número de días depende del convenio aplicable, pero nunca serán menos de 30 días naturales o 22 días hábiles.

**+ info**

## 11 Convenio colectivo aplicable.

- Definición: Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores/as y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales, tales como salarios, jornadas, vacaciones, etc.
- En caso de no existir convenio colectivo, la ley general que regula los derechos básicos de los trabajadores/as en España es el “Estatuto de los Trabajadores”.

**+ info**

Convenio colectivo de la Industria de producción audiovisual (Técnicos).

Convenio firmado en el año 2009 y cuyas tablas salariales han sido actualizadas el año 2017.

Este convenio regula las relaciones laborales entre empresas del sector audiovisual con:

- ◆ Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea su difusión en salas cinematográficas o por medio de un sistema de televisión.
- ◆ Quedan excluidas empresas con convenio propio y las producciones de cortometrajes.
- ◆ Este es el convenio que se podría aplicar a los trabajadores/as de estudios de animación, así como a los de VFX.
- ◆ Este convenio no incluye a los trabajadores/as de empresas de creación de videojuegos.

Actualmente, no existe convenio propio del sector de creación de videojuegos. Al igual no existe uno propio para los y las profesionales del sector de la animación y VFX (su inclusión en el convenio de producción audiovisual no está normalizado).

Otros convenios aplicados en el sector:

- Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad.
- Convenio colectivo de oficinas y despachos.
- Convenios colectivos propios de cada empresa.

Búsqueda de convenios colectivos:

- <https://www.convenioscolectivos.net/>
- [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/)

**12** Leer cuidadosamente los anexos y cláusulas adicionales.

Es habitual encontrar en los contratos cláusulas abusivas (muchas de ellas pueden ser negociadas con la empresa, otras pueden declararse nulas independientemente de haber sido firmadas). Os aconsejamos que busquéis asesoramiento con un abogado especializado o un sindicato, si no estáis familiarizados con la legislación.

Este tipo de anexos suelen afectar a los derechos del trabajador, como la cesión del trabajo realizado en la empresa, impidiendo utilizarlo en los portafolios más allá de haberse estrenado la obra.

También suelen contener restricciones a la hora de dejar la empresa, ya sea aumentando el número de días hábiles de preaviso fijados en el estatuto de los trabajadores (15 días); o limitando la posibilidad de que trabajes en la competencia.

**13** No debe haber espacios en blanco o apartados sin rellenar.

**14** Pedir copia firmada por ambas partes en el momento de la firma.

**+info: guía de contratos**

**+info: características y modalidades**

En cuanto a las prácticas en empresa, hay diferentes modalidades según la situación del trabajador/a en relación a sus estudios. Debemos conocer sus diferencias para evitar abusos por parte de las empresas:

**1| Contrato en prácticas**

**2| Contrato para la formación y el aprendizaje**

**3| Convenio de prácticas**

**CONTRATO  
EN PRÁCTICAS**

El Contrato en Prácticas es una relación laboral con la empresa dirigida a **trabajadores que hayan finalizado sus estudios**. Busca ser la forma de entrada en el mercado laboral, encontrando un primer empleo en el que poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación y de esta forma conseguir la experiencia necesaria.

En este tipo de contratos, **la empresa debe siempre dar de alta al trabajador/a, y ser éste remunerado.**

 **Requisitos contrato en prácticas:**

Por parte del trabajador/a:

-  Disponer de un título universitario, uno de formación profesional de grado medio o superior, un título oficialmente reconocido como equivalente o un certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional.
-  No tiene entre sus requisitos una edad concreta.
-  No puede haber pasado 5 años (7 años para un trabajador/a con discapacidad)

desde la obtención de dicho título. En caso de que el trabajador/a sea menor de 30 años, no se aplicará este requisito.

- Que no haya estado contratado más de 2 años en prácticas en la misma u otra empresa, o en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación.

Por parte de la empresa:

- Asignar al trabajador/a un puesto que le permita conseguir la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. La categoría profesional y las funciones del trabajo deberán adecuarse a la titulación.
- La relación entre la titulación y el puesto de trabajo no tiene que ser absoluta. Basta con que la práctica profesional permita al trabajador ejercer uno o varios de los conocimientos teóricos obtenidos en su titulación.
- Solicitar al trabajador/a la fotocopia del título que da derecho a celebrar el contrato de prácticas.

- No es posible contratar a un trabajador/a en prácticas cuando previamente haya desempeñado el mismo puesto de trabajo para la misma empresa.

### ► **Características contrato en prácticas**

Los contratos de prácticas se formalizan por escrito, especificando:

- La titulación del trabajador/a.
- La duración del contrato.
- El puesto de trabajo.
- Si se trata de un trabajo en remoto, se deberá hacer constar el lugar en el que se realice.
- La jornada puede ser a tiempo completo o parcial, en caso de tratarse de un contrato a tiempo parcial, se deberá indicar las horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

### Período de prueba.

El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes si la titulación del trabajador es de un grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 y 2.

El período de prueba no podrá ser superior a 2 meses si se trata de un grado superior o certificado de profesionalidad nivel 3.

### Duración.

El contrato no podrá tener una duración inferior a 6 meses, ni superior a 2 años. Las bajas interrumpen el cómputo de la duración del contrato.

### Retribución.

Es la establecida dentro de los convenios colectivos para los trabajadores en prácticas, de no estar establecido, el salario no podrá ser inferior al 60% durante el primer año y al 75% durante el segundo año del salario fijado para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Este nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI para el año 2020: 950 €/mes).

## Extinción del contrato.

El contrato en prácticas se extingue cuando expira el tiempo que se estableció en el momento de la formalización de este.

Tanto el trabajador/a como la empresa podrán dar por finalizado el contrato con un preaviso de 15 días mínimo si el contrato tiene una duración superior a 1 años (en caso de incumplimiento dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo).

La extinción de la relación contractual no da derecho a una indemnización al trabajador/a. Sin embargo, sí que computan para cobrar el paro.

En el caso de que el contrato se extinga tras el máximo de 2 años y la persona continúe trabajando, se entenderá prorrogado como contrato ordinario por tiempo indefinido.

**+info: definiciones y cláusulas**

**+info: requisitos y características**

## **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

# 2

El contrato para la formación y el aprendizaje está destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El trabajador/a no debe tener formación universitaria, ni profesional o títulos equivalentes relacionada con el puesto a desempeñar. Si los tuviera, debe acceder al Contrato en prácticas.

### **Requisitos del contrato de formación:**

Por parte del trabajador/a:

-  Deberá tener una edad mayor de 16 años y menor de 25 años. No hay límite de edad para personas con discapacidad reconocida.
-  No haber desempeñado previamente esa misma ocupación bajo un Contrato de Formación y Aprendizaje.
-  Estar inscrito en la Oficina de Empleo como desempleado, al menos un día.
-  No tener titulación acreditada relacionada con el puesto a desempeñar.

- Para determinadas ocupaciones deberá tener un nivel de estudios previo. Es decir, si el Certificado de Profesionalidad que corresponde con esa ocupación es de nivel 2 o 3, le exigirán la ESO, Bachiller o similares, respectivamente.

Para que el trabajador pueda realizar la formación adecuadamente, debe estar

- comprometido a realizar la formación, disponer de las competencias tecnológicas básicas para poder realizar una formación online y tener acceso a internet.

Por parte de la empresa:

- No tener deuda con Hacienda o la Seguridad Social.

- No haber sido sancionada.

- Debe respetar el horario de trabajo efectivo y de formación.

- Proporcionar al trabajador los medios necesarios para que éste lleve a cabo su actividad formativa.

- Debes asignar a un tutor de empresa que realice el seguimiento de la actividad

laboral y del acuerdo para la actividad formativa y coordinación de ambas, así como la comunicación con el centro de formación y elaboración de un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

### ◆ **Características del contrato de formación:**

Los contratos de prácticas se formalizan por escrito, especificando:

- El período de prueba no podrá ser superior a 2 meses, excepto si el Convenio Colectivo aplicable especifica otro.

Duración.

- El contrato tendrá una duración mínima de 1 año (6 meses si el convenio lo permite, o salvo que el convenio determine alguna otra duración mínima, que en ningún caso podrá ser inferior a los 6 meses), prorrogable hasta un máximo de 3 años.
- Se podrá llevar a cabo hasta 2 prórrogas para poder agotar la duración máxima, pudiendo hacerse por periodos de 6 meses.

### Jornada.

La jornada deberá ser a tiempo completo y durante el primer año el 75% será de trabajo efectivo, y el 25% se dedicará a formación teórica. A partir del segundo año el 85% del tiempo se dedicará a la actividad laboral retribuida y el 15% restante a la actividad formativa.

No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

### Retribución.

La retribución del trabajador/a se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo y en ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI para el año 2020: 950€/mes) en proporción al tiempo de trabajo efectivo. De manera que, si en el primer año de contrato la jornada se divide entre 75% de trabajo efectivo y 25% de formación teórica, sólo se

tendrá en cuenta el porcentaje del tiempo de trabajo efectivo para calcular la retribución al trabajador.

### Extinción del contrato.

Existe total libertad para extinguir los contratos, incluso antes de finalizar el primer año, sin que ello implique la devolución de las bonificaciones practicadas hasta el momento.

En el momento de la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir su finiquito. El importe de este se obtendrá en relación con:

- ◆ El salario que corresponde a los días del mes que se haya trabajado.
- ◆ Los días de vacaciones que no se hayan podido disfrutar y la prorrata de las pagas extraordinarias, si corresponde.

El trabajador/a también tendrá derecho a las prestaciones por desempleo en función de sus cotizaciones ya que, además de recibir formación teórica y práctica retribuida, también cotiza para la jubilación y por desempleo.

## Formación oficial.

Si el trabajador/a supera con éxito la formación, obtendrá un Certificado de Profesionalidad o Título de Formación Profesional de la ocupación que desempeña en su puesto.

**+info: definición y cláusulas**

**+info: requisitos y características**

## CONVENIO DE PRÁCTICAS

### 3

La principal diferencia del convenio de prácticas (también llamado acuerdo de colaboración) es la situación del estudiante. En un convenio de prácticas el estudiante está todavía en formación. Las prácticas forman parte del plan de estudios o amplían éste.

El becario **no podrá tener una relación laboral con el lugar donde se realizan las prácticas.** Esto es muy importante aclarar, pues muchas empresas suelen utilizar a los becarios para realizar actividades propias de un trabajador. Lo que sería fraudulento.

Existen dos tipos de prácticas externas:

- ▶ **Prácticas externas curriculares:** Aquellas que hacen parte del plan de estudios, son obligatorias y cuentan con una valía de créditos. De ellas depende que se apruebe un curso o un año académico.
- ▶ **Prácticas externas extracurriculares:** Aquellas que se realizan con carácter voluntario durante el periodo de formación y que, aun teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del plan de estudios.

Los becarios no están regulados por el Estatuto de los Trabajadores. Actualmente las normas que regulan las prácticas de alumnos están recogidas en el RD 592 del 11 de julio de 2014 en el que se define el convenio de colaboración que tiene que establecerse entre la empresa, el estudiante y la universidad.

### ◆ **Requisitos y características del convenio de prácticas:**

- Debe existir un convenio de cooperación educativa entre la Universidad o institución formativa, el estudiante y la empresa. Las tres partes implicadas deben firmarlo.
- El becario deberá disponer de un tutor académico que, desde la Universidad o centro de estudios, le oriente durante su práctica como referente institucional.
- El becario deberá disponer de un tutor en la empresa que le forme, le siga y evalúe en el ejercicio de sus funciones.
- Las tareas previstas durante la práctica deben estar relacionadas con los temas vistos por el estudiante durante su formación.

- No establece una relación laboral, por lo que la empresa no podrá lucrarse con la actividad realizada por el becario.
- Cuando el estudiante esté recibiendo una ayuda económica al estudio, es obligatorio que esté dado de alta en la seguridad social tal y como se describe en el **RD 1493/2011**. Si se trata de prácticas curriculares estas están actualmente bonificadas.
- La empresa deberá mostrar flexibilidad cuando el becario deba asistir a actividades académicas o presentar proyectos universitarios.

## ◆ ¿Tienen que cotizar a la seguridad social los becarios con convenio de prácticas en España?

En la **Disposición Adicional Quinta del Real Decreto Ley 28/2018** se introdujo la obligación de cotizar en Seguridad Social por los alumnos que realicen prácticas no laborales, independientemente de si son o no remuneradas. El cumplimiento de esta obligación podrá corresponder a la empresa, o al centro educativo, en el caso de que así se establezca en el convenio o acuerdo de prácticas.

Todavía no ha habido avances en este tema, por lo que **a día de hoy solo existía obligación de cotizar por los alumnos en prácticas no laborales que sean remuneradas.**

La cotización de las prácticas no laborales serían de **56,90€**: 51,05€ por contingencias comunes y 5,85€ por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## DURANTE EL TRABAJO | C

### ► Revisar la nómina:

En el momento en que entramos a formar parte del equipo de una empresa, es muy importante revisar la nómina y entender el desglose que se realiza de nuestro salario. Es importante conocer la diferencia entre el salario bruto y el salario neto antes de negociar con la empresa y cómo puede afectar a nuestras expectativas económicas.

La empresa está obligada por ley a entregar al trabajador/a para que pueda conocer los conceptos que la componen y dejar constancia de haber percibido ese ingreso. Además, la empresa está obligada a conservar las nóminas de sus trabajadores durante un periodo de 5 años.

#### — IRPF:

Lo habitual es que las empresas apliquen un 2% o un 4% cuando el trabajador se incorpora en plantilla. Hay que tener mucho cuidado con esto, ya que puede

llevar a sorpresas desagradables a la hora de realizar la declaración de la renta. Una buena práctica es revisar la retención y pedir a la empresa que aplique el % adecuado.

**Bases de cotización:**

Sirven para calcular, sobre todo, las futuras prestaciones a las que se puede tener derecho. Tenemos constancia de que algunos trabajadores/as se han visto perjudicados con una cotización inferior al establecido en el Régimen General, porque la empresa les dió de alta en el Régimen Especial de Artistas.

**+info**

## ◆ ¿Cuándo pasa un contrato temporal a ser indefinido?

Normalmente, en el sector de la animación, VFX y videojuegos, muchos de los contratos que se realizan son temporales (obra y servicio). Esto es debido a que las empresas suelen contratar de forma estacional según la fase de la producción en la que se encuentren.

El contrato de obra y servicio se utiliza para contratar trabajadores/as para que presten una tarea o servicio concreto dentro de la empresa, cuya duración no va a ser indefinida. En ocasiones en el contrato viene indicada una fecha o una duración determinada, pero debe de considerarse orientativa.

Este tipo de contratos no puede alargarse indefinidamente y existen varios límites temporales:

- No puede durar más de 3 años. Un contrato que dura más de este tiempo pasa a ser directamente indefinido.

- El contrato no puede durar más de lo que dure la obra o el servicio para el que se ha sido contratado. Si la relación laboral continúa una vez terminada la obra o el servicio, su contrato pasa a ser directamente indefinido.
- No hacer el contrato por escrito o no indicar la obra o el servicio de la forma correcta, implica que el contrato sea considerado indefinido.
- En los contratos de menos de 6 meses de duración, el periodo de prueba no podrá ser de más de un mes (salvo convenio colectivo).
- En el caso de sumar dos o más contratos temporales con la misma empresa en un periodo de 30 meses, el trabajador/a pasará a ser indefinido si la suma de esos contratos supera los 24 meses.
- El trabajador/a tiene que realizar las tareas propias para la obra que fue contratado. Si realiza otras tareas diferentes el contrato se entiende en fraude de ley y por lo tanto indefinido.

Es importante recordar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores temporales los mismos derechos que a los trabajadores con contrato indefinido.

**+info: contrato de obra en fraude de ley**

**+info: qué es contrato de obra y condiciones**

### ► **Horas extraordinarias (overtime/crunch):**

En los momentos de la producción cercanos a la fecha de entrega, es frecuente que las empresas pidan a sus trabajadores realizar horas extras para poder alcanzar su objetivo. A este periodo se le suele denominar “crunch” y, en la mayoría de los casos, es debido a errores de planificación, logística u organización de la empresa, por lo que los trabajadores tienen que redoblar esfuerzos, echar horas extraordinarias, trabajar días libres y fines de semana.

Se debe considerar como hora extraordinaria, aquella realizada superior a la jornada

diaria, semanal o anual establecida por el convenio colectivo, contrato de trabajo o legislación laboral.

Puntos importantes a tener en cuenta sobre las horas extras:

- Son de carácter voluntario. Es decir, no te pueden obligar a realizarlas salvo pacto individual o colectivo.
  - Son remuneradas o se compensarán con descanso retribuido por pacto individual o colectivo. En ningún caso deben realizarse de forma gratuita.
  - La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
  - En caso de compensación por descanso retribuido, deberán producirse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
  - No se pueden realizar más de 80 horas extra al año. Si la jornada semanal es inferior a 40 horas, este máximo se reducirá proporcionalmente.
- No computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas con

- descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no retribuidas en dinero.

- Están prohibidas para las personas que se encuentren de permiso de maternidad a tiempo parcial.

- Están prohibidas para las personas con contrato de prácticas o de formación.

- La empresa está obligada a llevar un registro de la jornada de trabajo (indicando entrada y salida) y debe tener otro registro a efectos de computar las horas extraordinarias del trabajador/a.

Las horas extras se negocian de forma individual (por contrato) o de forma colectiva (por convenio). En el caso de no estar definidas, lo ideal será negociarlas a través del comité de empresa o, en su defecto, los trabajadores/as de forma colectiva. Recomendando:

- Que el trabajador/a pueda elegir entre remuneradas o compensadas con descanso retribuido. Sabiendo que por descanso retribuido, no existiría límite de horas extras a realizar al año al no ser computables.

— Negociar que la hora extra tenga un precio superior a la hora ordinaria (un 25% o 75% por ejemplo).

Nuestra opinión es que, aunque puedan “favorecer” a un trabajador individual en un momento concreto, **normalizar las horas extras nos perjudica a todos como colectivo** a medio y largo plazo. Porque limitan los puestos de trabajo disponibles en el sector, dejando a compañeros/as fuera y porque además generan dinámicas de explotación que tienden a perpetuarse, empeorando las condiciones de trabajo en el sector para todos los que participamos en él y para los que vendrán en el futuro.

**+info: horas extra, definición**

**+info: cómo reclamarlas y acreditarlas**

**+info: límites**

## ▶ Vacaciones:

Aunque la duración exacta de las vacaciones anuales se establece, normalmente, en el convenio colectivo o mediante contrato individual, **en ningún caso puede ser inferior a 30 días naturales** (lo que equivale a **22 días laborables**). En el caso de 30 días naturales, los trabajadores/as tienen derecho a 2,5 días de vacaciones por cada mes trabajado. En cambio, en el caso de 22 días laborables, tendrán derecho a 1,8 días de vacaciones por mes trabajado.

### — ¿Días naturales o días laborables?

Es importante conocer las diferencias entre contabilizar las vacaciones en días naturales o en días laborables para evitar desagradables sorpresas. Ya que, en el caso de contabilizarse por días naturales, los fines de semana y festivos que estén detrás o en medio de tu periodo de vacaciones computarán como días de vacaciones disfrutados. Por ejemplo, si quieres disfrutar de un fin de semana largo, si coges el viernes te estará contabilizando viernes, sábado y domingo como días naturales. Si en lugar del viernes coges el lunes, sólo consumirás un día de vacaciones.

Por este motivo, y al ser nuestro sector un trabajo de oficina de lunes a viernes, recomendamos que las vacaciones se contabilicen como días laborables.

— ¿Cuándo elegir las fechas de las vacaciones?

Las vacaciones deben establecerse por acuerdo en común entre el empresario y el trabajador, pero en ningún caso deben ser obligadas por la empresa. Ya que el trabajador/a tiene el derecho a elegir cuándo les corresponden las vacaciones. La fecha debe conocerse, como mínimo, con dos meses de antelación al comienzo del disfrute, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo superior.

— ¿Pueden cobrarse las vacaciones en vez de disfrutarlas?

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo que el contrato se extinga antes de poder disfrutarlas. En este caso se pagan los días de vacaciones que se han ido generando, y que no se han disfrutado. Si el trabajador se jubila tras un periodo de incapacidad laboral y no ha disfrutado de los días de vacaciones, en este caso también habrá derecho a liquidarlas.

Según una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, si un trabajador no ha disfrutado de las vacaciones durante un año, no las perderá, y podrá disfrutarlas más adelante. Y si deja de trabajar, se le tendrán que liquidar todas las vacaciones pendientes, aunque fuesen de años anteriores.

### Permisos laborales retribuidos

**Matrimonio:** En el que te corresponden 15 días de permiso laboral, independientemente de que te cases por la iglesia o por lo civil.

**Embarazo:** Las embarazadas podrán ausentarse del trabajo todas las veces que necesiten, tanto para realizar exámenes prenatales como para realizar técnicas de preparación al parto.

**Nacimiento de hijos:** Los padres dispondrán de 16 semanas de permiso laboral.

**Lactancia:** Se puede disfrutar por jornada, saliendo antes, o bien acumulando y sumando días completos que se añaden a la baja por maternidad.

Enfermedad, accidente, hospitalización o fallecimiento de familiares: En caso de parentesco de hasta segundo grado (padres, hermanos, abuelos, hijos, nietos, suegros, nueras, yernos y cónyuge) se disponen de 2 días naturales de permiso laboral. En caso de tener que viajar, se amplía el permiso laboral a 4 días naturales.

Cambio de domicilio: Se dispone de un día de permiso libre por mudanza.  
Labores sindicales: Está permitido ausentarse de tu jornada laboral si tienes que realizar cualquier labor sindical, durante el tiempo que sea necesario.

Deber inexcusable: También puedes ausentarte de tu puesto de trabajo en caso de ser jurado o miembro de una mesa electoral.

- Derecho a la desconexión.  
Salvo casos de urgencia y fuerza mayor, el trabajador no tiene la obligación de atender llamadas, correos electrónicos ni instrucciones de la empresa durante el periodo de vacaciones.
- El trabajador/a puede trabajar en otra empresa durante su periodo de vacaciones, a no ser que su contrato estipule lo contrario.
  - +info: características**
  - +info: guía completa**

## ◆ **Comités de empresa y secciones sindicales:**

La actividad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores/as para poder tener fuerza negociadora dentro de la empresa cuando se quieren defender o mejorar las condiciones laborales (como mejoras salariales, horas extras, despidos, etc.). La mejor forma de hacer frente a conflictos en la empresa es la unión de sus trabajadores/as. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa y a estar representados colectivamente.

Esta representación, obligatoria a partir de 11 empleados, puede realizarse a través de dos formas, y ambas pueden coexistir en una misma empresa:

### — **Comité de empresa.**

Es un órgano de representación unitaria; esto se traduce en que los delegados y delegadas de personal o los comités de empresa, representan a todas las personas trabajadoras, independientemente de que los hayan votado o no, y todas las personas trabajadoras tienen derecho, si reúnen los requisitos, a votar a esos miembros.

La comunicación de las elecciones ha de hacerse con un mes de antelación, tanto a la empresa como a la autoridad laboral, y la duración del mandato será de 4 años. Las elecciones deben promoverlas los sujetos legitimados, que son:

- Los trabajadores por mayoría.
- Los sindicatos más representativos.
- Los sindicatos que tengan como mínimo el 10% de la representación unitaria.

Dependiendo del número de empleados que tenga la empresa, existen dos tipos de figuras representativas:

- Delegado de personal. Para empresas con menos de 50 trabajadores:
  - ◆ 1 representante para empresas de hasta 30 trabajadores.
  - ◆ 3 representantes para empresas de 31 a 49 trabajadores.
  
- Comité de empresa. Para aquellas de más de 50 trabajadores.
  - ◆ 5 representantes para empresas de 50 a 100 trabajadores.
  - ◆ 9 representantes para empresas de 101 a 250 trabajadores.
  - ◆ 13 representantes para empresas de 251 a 500 trabajadores.
  - ◆ 17 representantes para empresas de 501 a 750 trabajadores.
  - ◆ 21 representantes para empresas de 751 a 1.000 trabajadores.
  - ◆ En empresas con más de 1.000 trabajadores, 2 más por cada 1.000 o fracción con un máximo de 75 representantes.

## **Sección Sindical.**

Es un órgano que únicamente representa a los afiliados a un determinado sindicato, y sólo participan en esa sección sindical las personas trabajadoras afiliadas a ese sindicato. En determinadas situaciones en las que una sección sindical ostenta la mayoría en un comité de empresa, se le pueden atribuir las mismas funciones que a éste último.

Los delegados sindicales, a diferencia de los delegados de personal y representantes del comité de empresa, no son elegidos en votación por los trabajadores de la compañía, sino que son elegidos directamente por el sindicato, actuando de interlocutor entre éste y la compañía. El número de delegados dependerá del número de empleados que tenga la empresa:

- 1 delegado para empresas de 250 a 750 trabajadores.
- 2 delegados para empresas de 751 a 2000 trabajadores.
- 3 delegados para empresas de 2001 a 5000 trabajadores.
- 4 delegados para empresas con más de 5001 trabajadores.

Para poder tener delegados sindicales, ha de cumplirse las siguientes características:

- Que se trate de una empresa con más de 250 trabajadores (aunque el convenio colectivo puede disminuir este número).
- Ser elegido por y entre los afiliados al sindicato.
- Que se trate de una sección sindical con representación unitaria en la empresa o con presencia en el comité de empresa.

En caso de no cumplirse algunas de estas características, la figura existente sería la del portavoz de la sección sindical, que no contaría con algunos de los derechos de los representantes legales (como utilizar el tablón de anuncios, crédito horario, etc.) pero sí lo protege el derecho a realizar actividad sindical.

Recomendamos **este artículo** donde se explica, de forma muy clara, los pasos a seguir para poder formar una sección sindical sin quedar expuestos.

**+info: comité de empresa**

**+info: sección sindical**

**+info: diferencias entre comité de empresa y sección sindical**

**+info: manual de interpretación de la normativa laboral**

## FORMAS DE IRSE DE LA EMPRESA:

### ▶ **Baja voluntaria o dimisión:**

- El trabajador/a decide romper la relación laboral que mantiene con la empresa, sin necesidad de justificar el motivo.
- Debe ser una decisión libre del propio trabajador/a y, en ningún caso, impuesta por el empresario.
- Se recomienda que la comunicación se haga por escrito para dejar constancia del cese de la actividad y la fecha de finalización de la relación laboral.

#### Días de preaviso:

- El preaviso debe ser como máximo lo que indique el convenio, aunque en el contrato indique otro superior. El Estatuto de los Trabajadores marca 15 días naturales de antelación.
- En caso de no cumplirlo, el empresario puede descontar del finiquito los días que falten del preaviso.

## ◆ **Desistimiento durante el periodo de prueba:**

- Durante este periodo, cualquiera de las partes podrá, sin previo aviso ni justificación, extinguir la relación laboral sin derecho a indemnización.
- En el caso de que sea la empresa la que decide poner fin a la relación laboral, el trabajador/a tiene derecho a la prestación por desempleo (siempre y cuando no haya finalizado su anterior relación laboral por baja voluntaria, abandono y no hayan transcurrido más de tres meses desde la fecha de dicha baja y el periodo de prueba).

## ◆ **Excedencia voluntaria:**

- Petición del trabajador/a de suspender la relación laboral.
- Puede pedirla un trabajador/a que lleve en la empresa al menos un año, y no haya pedido otra excedencia en los cuatro años anteriores.
- Una vez aprobada por la empresa, ésta debe abonar las vacaciones pendientes, las pagas extras u otras cantidades debidas por si al final el trabajador/a no se reincorpora a la empresa.

- El trabajador/a puede ser contratado por otra empresa.
- No se pierde la antigüedad en la empresa, simplemente quedaría pausada hasta la reincorporación.
- La excedencia voluntaria no implica el derecho a la reserva del puesto de trabajo. Se tiene únicamente un derecho de reingreso preferente en un puesto igual o de similar categoría.
- Para poder volver a la empresa es necesario que el trabajador/a haga la solicitud, por lo que es recomendable enviar un burofax expresando la intención de reingresar, antes de que finalice la excedencia.

**+ info**

## Finalización de obra:

- El contrato laboral se extingue una vez se alcanza la fecha de finalización indicada en el contrato o se termina la tarea por la que se contrata.
- Si la empresa decide poner término a la relación laboral antes de que se cumpla la fecha o de que se termine la tarea asignada, se consideraría un despido, por lo que el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización y al finiquito correspondiente.
- Siempre que el contrato dure más de un año, es necesario el preaviso de 15 días.

**+ info**

## Despido:

- El despido es la decisión del empresario de poner fin a la relación laboral que mantiene con el trabajador/a.
- Tipos de despidos:

## 1 Despido Objetivo:

Se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas causas están establecidas en los art. 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Indemnización: 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

### + info

## 2 Despido Disciplinario:

Se produce debido a un incumplimiento grave por parte del trabajador/a.

Está regulado por el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque la mayoría de los Convenios Colectivos tienen un apartado de faltas así como de sus correspondientes sanciones.

Algunos ejemplos donde sería aplicable: faltas de asistencia injustificadas, indisciplina, abuso de confianza, disminución de rendimiento voluntaria,

ofensas hacia otros compañeros o al empresario, acoso laboral o los estados de embriaguez.

Indemnización: No se tiene derecho a indemnización aunque si se recibe el finiquito y el derecho a la prestación por desempleo.

### + info

### 3 Despido Colectivo:

Se produce cuando tiene lugar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

Casos en los que se puede reconocer como despido colectivo:

- En empresas de menos de 100 empleados, afecta a 10 trabajadores/as.
- En empresas de entre 100-300 empleados, afecta al 10% de trabajadores/as.
- En empresas de más de 300 empleados, afecta a 30 trabajadores/as.

Indemnización: 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Si un trabajador/a no está conforme con el despido, dispone de 20 días hábiles para impugnar judicialmente, a través de la papeleta de conciliación. Si no hay una conciliación entre las partes antes del juicio, será el juez quien declare el despido como:

#### 1 Procedente:

Tiene lugar cuando el despido está correctamente justificado por el empresario y su proceso ha sido el adecuado.

#### 2 Improcedente:

Tiene lugar cuando el empresario no ha seguido correctamente el procedimiento que establece la ley o no se han podido justificar las causas del despido.

En este caso solo hay dos opciones para el empresario:

- Indemnizar al trabajador/a con 45 días de sueldo por año trabajado si sus servicios son anteriores a 2012 o con 33 días si la fecha es posterior.

- Readmitir al trabajador/a en su puesto de trabajo y pagarle los salarios de tramitación, que son los que corresponden al tiempo desde el despido y la fecha de sentencia.

**+ info**

### 3 Nulo:

Tiene lugar cuando la causa tiene relación con discriminaciones prohibidas por la ley o en la constitución, o cuando se produzca una violación de los derechos fundamentales del trabajador/a.

En este caso se debe readmitir al trabajador/a y pagarle los salarios de tramitación, que son los que corresponden al tiempo desde el despido y la fecha de sentencia.

**+ info**

## ► **Cálculo de la indemnización por despido:**

Antes de nada, puntualizar que no es lo mismo la “indemnización por despido” que la “indemnización por finalización de contrato”.

Factores que determinan la cantidad que se percibe en la indemnización por despido:

1 El salario del trabajador/a. (Salario bruto anual).

2 La antigüedad en la empresa.

A mayor antigüedad, mayor indemnización.

En el recuento de los meses de antigüedad, se considera que si se trabaja un día de un mes, es como si se hubiese trabajado el mes completo.

3 Tipo de despido.

Actualmente sólo tienen indemnización los despidos objetivos y el despido improcedente.

En un despido disciplinario no existe derecho a indemnización pero si al finiquito.

## Programa de cálculo de indemnizaciones:

Herramienta creada por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) para facilitar el cálculo del importe de las indemnizaciones por extinción de contrato.

**+info: programa de cálculo de indemnizaciones**

**+info: cómo se calculan las indemnizaciones por despido**

## ► Finiquito:

- Según el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar la relación laboral, la empresa debe liquidar las cantidades adeudadas al trabajador/a. Es este importe el que se conoce comúnmente como finiquito.
- El derecho al finiquito se tiene siempre, independientemente de la causa de la extinción de la relación laboral (despido, baja voluntaria o despido).
- El finiquito debe ser abonado inmediatamente después de la extinción de la relación laboral. En caso contrario, el trabajador/a puede exigir judicialmente.
- Conceptos que debe incluir el finiquito:
  - Las cantidades que se deben abonar en el finiquito dependen del convenio colectivo, pero de forma general, los conceptos que deben estar presentes son:

- 1 Nómina del último mes.
- 2 Pagas extraordinarias generadas y no abonadas.
  - Si las pagas extras están prorrateadas, no existe el derecho a cobrar por este concepto.
- 3 Vacaciones generadas y no disfrutadas.
- 4 Falta de preaviso.
  - Si el trabajador/a no cumple con los días de preaviso, se le descontarán los días correspondientes.
  - Si la empresa no cumple con los días de preaviso, estos días se le añadirán al finiquito.
- 5 Indemnización.

■ **+ info**

## **PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (PARO)**

# D

La seguridad social española, protege a quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, ofreciéndoles una prestación económica, denominada coloquialmente “paro”.

### **Tipos de desempleo:**

#### **1 Desempleo Total:**

— Cuando el trabajador/a cesa con carácter temporal o definitivo la actividad que venía desarrollando, y sea privado de su salario.

#### **2 Desempleo Parcial:**

— Cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo y su salario, entre un mínimo de 10% y un máximo del 70%.

### **Requisitos para obtener la prestación por desempleo:**

— Estar afiliado y en situación de alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.

- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada mediante la suscripción del “compromiso de actividad”.
  - El compromiso de actividad es el acuerdo que adquiere la persona solicitante o beneficiaria de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar las posibilidades de obtener un puesto de trabajo.
- Estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo durante todo el período de percepción.
- Haber trabajado y cotizado a desempleo al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
  - En el caso de que se trate de una persona emigrante retornada, que cotizó al desempleo en España antes de emigrar, deberá tener cubierto un

período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la fecha de emigración, siempre que no hayan sido computadas para el nacimiento de un derecho anterior. Además no deberá estar percibiendo la prestación por desempleo en ningún otro estado del espacio económico europeo o Suiza.

- Tener menos edad que la edad ordinaria de jubilación.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- En ningún caso, cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.

## ► Duración de la prestación por desempleo:

- ▬ El período mínimo del derecho a la prestación por desempleo en su nivel contributivo, es de 4 meses, con un máximo de 2 años.
- ▬ En función del período de cotización, la duración de la prestación es:
  - De 360 - 539 (días de cotización): 120 días de prestación.
  - De 540 - 719 (días de cotización): 180 días de prestación.
  - De 720 - 899 (días de cotización): 240 días de prestación.
  - De 900 - 1079 (días de cotización): 300 días de prestación.
  - De 1080 - 1259 (días de cotización): 360 días de prestación.
  - De 1260 - 1439 (días de cotización): 420 días de prestación.
  - De 1440 - 1619 (días de cotización): 480 días de prestación.
  - De 1620 - 1799 (días de cotización): 540 días de prestación.
  - De 1800 - 1979 (días de cotización): 600 días de prestación.
  - De 1980 - 2159 (días de cotización): 660 días de prestación.
  - Desde 2160 (días de cotización): 720 días de prestación.

- Solo se podrán contabilizar aquellos períodos de cotización que no hayan sido usados para cobrar el paro ni subsidio.
- Solo se podrán contabilizar aquellos períodos de cotización que no hayan sido usados para cobrar el paro ni subsidio.
- El tiempo cotizado correspondiente a tiempo parcial, o a trabajo con jornada reducida se computa como un día cotizado, independientemente de la jornada.

### ► **Para solicitar la prestación por desempleo.**

- El paro se puede solicitar en los 15 días hábiles después de producirse el cese en la actividad. Si al trabajador/a le quedan días de vacaciones por disfrutar, el plazo comienza a contar después de agotarlas.
  - Si se solicita más tarde de esos 15 días, se pierde el derecho de la prestación de esos días de retraso.
- Para solicitar la prestación, debe presentar en su oficina de empleo o a través de la web del “Servicio Público de Empleo Estatal” la siguiente documentación:

- El impreso de solicitud de la prestación que se puede obtener en la oficina del Servicio Público de Empleo.
- Identificación del solicitante: DNI o NIE (para trabajadores/as extranjeros).
- Certificado de la empresa o empresas en las que haya trabajado en los últimos 6 meses.
- Carta de despido, baja en la Seguridad Social, sentencia o acta de conciliación o cualquier documento que acredite la pérdida de empleo.
- Libro de familia, en caso de tener hijo a su cargo.

### ◆ **Cuantía de la prestación por desempleo:**

- La prestación se abona entre los días 10 y 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.
- El importe a percibir se calcula en función de la base de cotización por accidente de trabajo, enfermedad profesional o desempleo (este debe aparecer en la nómina) de los últimos 180 días de ocupación.

En función del cálculo anterior:

- Se cobra el 70% durante los primeros 6 meses.
- Se cobra el 50% durante el resto de la prestación.

El importe final dependerá de si el trabajador/a tiene hijos a su cargo.

- Se consideran hijos/as a cargo, si son menores de 26 años o son mayores con discapacidad igual o superior al 33%.
- Carezcan de rentas iguales o superiores al SMI.

Las cuantías mínimas son:

- Sin hijos/as: 501.98€
- Con 1+ hijos/as: 671.40€

Las cuantías máximas son:

- Sin hijos/as: 1098.09€
- Con 1 hijo/a: 1254.96€
- Con 2 + hijos/as: 1411.83€

Al importe bruto de la prestación se le aplican dos tipos de deducciones:

- La cotización a la Seguridad Social (4.7% de la base reguladora).
- La retención a cuenta del IRPF.

**+ info**

## FUENTES

Servicio de Empleo Público Estatal: <https://www.sepe.es/HomeSepe>

Seguridad Social: <https://www.seg-social.es>

Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es>

Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es/>

Todo FP: <https://todofp.es/>

Estatuto de los Trabajadores: <https://www.estatutodelostrabajadores.com/>

Loentiendo: <https://loentiendo.com/>

Laboro: <https://laboro-spain.blogspot.com/>

Cuestiones Laborales: <https://www.cuestioneslaborales.es/>

### **Asesoramiento:**

Grupo de Asesoría de APIM: [asesoria@apimadrid.net](mailto:asesoria@apimadrid.net)

Marta C. Dehesa: <https://www.coladeporro.com/inicio>

---

**Trabajo realizado por:** Comando Animación (APIM): [animacion@apimadrid.net](mailto:animacion@apimadrid.net)



apim@apimadrid.net

