FORMACION E ORIENTACIÓN LABORAL

XORNADA LABORAL E SALARIO

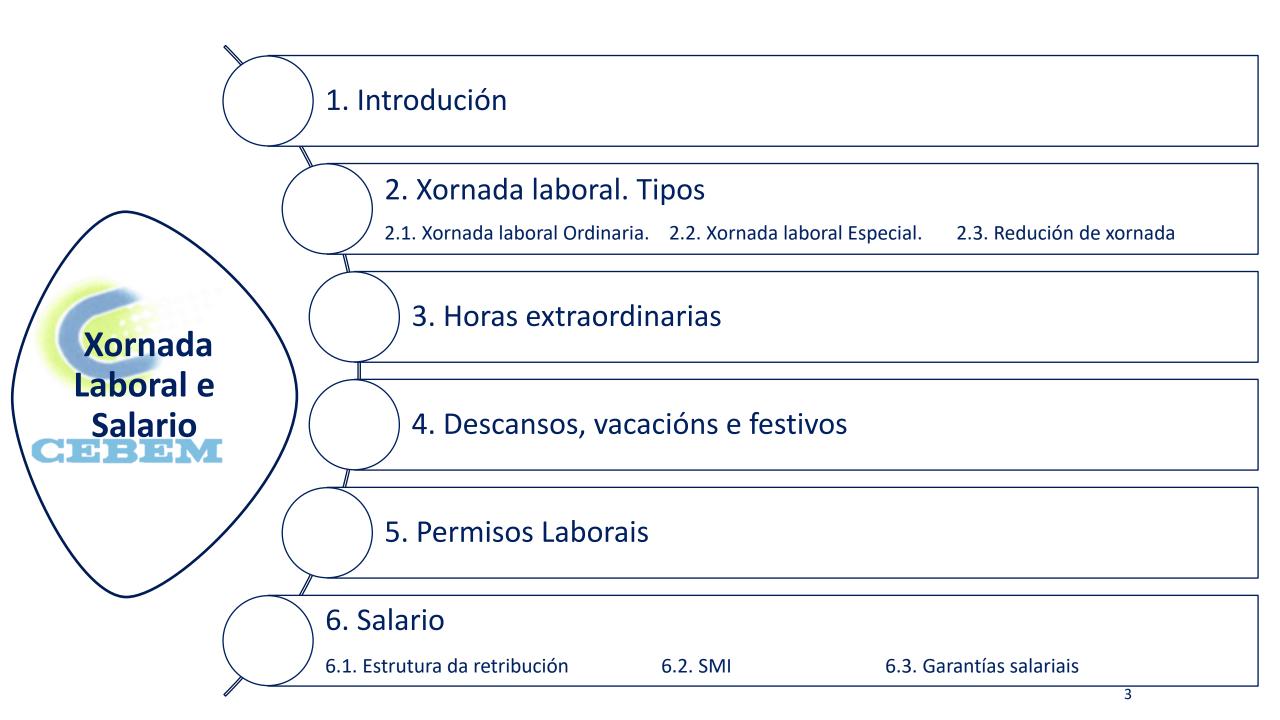
ET: SECCIÓN 4. ART 26 A 38





PREGUNTAS INICIAIS

- 1. Que é unha XORNADA LABORAL?
- 2. Cal é a XORNADA MÁXIMA ORDINARIA?
- 3. Que son HORAS EXTRAORDINARIAS?
- 4. Cantos días de vacacións ten un traballador?
- 5. Cantos días FESTIVOS ten como máximo un traballador?



1. INTRODUCIÓN



QUE É A XORNADA LABORAL?

Tempo que o traballador dedica á realización da súa actividade laboral para a empresa, segundo o pactado no contrato.

Adoita expresarse en "Horas ao día" ou "horas á semana".



2. XORNADA LABORAL. TIPOS

Tipos 2.1. Laboral Ordinaria

2.2. Especial

2.3. Redución de Xornada

2.1. XORNADA LABORAL ORDINARIA

❖O artigo 34.1 e 34.2 do Estatuto dos Traballadores refírense á xornada laboral como:

Art. 34.1.

A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual.

I. Máxima =

Art. 34.2.

Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano o 10% da xornada de traballo.

= < 40 horas

2.1. XORNADA LABORAL ORDINARIA

- O promedio anual da duración máxima da xornada ordinaria de trabalo serán 40 horas semanais.
- A xornada máxima diaria será de 9 horas de traballo; salvo que por convenio colectivo se estableza outra distribución. Nos menores de 18 años, o máximo é de 8 horas diarias.
- Posibilidade de distribuír un 10% máximo do horario de xeito irregular, sempre respectando períodos de descansos mínimos diarios e semanais, tal e como indica o Estatuto dos Traballadores.
- En caso de distribución irregular, o traballador deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.
- Todas as diferencias que puideran resultar da distribución irregular do horario, deberán compensarse no prazo de
 12 meses.

2.2. XORNADA LABORAL ESPECIAL 2.2.1. TIPOS DE XORNADAS

 Algúns traballos teñen xornadas e descansos diferentes en canto a duración e distribución. Regúlaas o Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre Xornadas Especiais de Traballo.

Xornadas Ampliadas	 Labores Agrícolas, forestais, Empregados en fincas urbanas, gardas e vixiantes non ferroviarios. Comercio e hostalería Transporte por mar, por estrada, ferroviario e aéreo.
Xornadas Limitadas	 Traballo exposto a riscos ambientais. Traballo en interior de minas Traballo en cámara frigorífica e de conxelación Traballo nocturno que excede os límites do Estatuto de Traballadores
Traballo realizado en Condicións Específicas	- Traballo a quendas - Traballos de posta en marcha

2.2. XORNADA LABORAL ESPECIAL 2.2.2. XORNADA TRABALLO NOCTURNO

Aquel que realice habitualmente unha parte non inferior a **3 horas da súa xornada** diaria de traballo, así como a aquel que se prevea que pode realizar **unha parte non inferior a unha terceira parte da súa xornada** de traballo <u>anual</u>, en horario de 22:00 a 06:00.

- Regulado no Estatuto dos traballadores, Artigo 36.
- Non se poderá exceder dunha **xornada máxima de 8 horas diarias** de promedio, nun **período de referencia de 15 días**.
- O traballo nocturno terá unha retribución específica que se determinará na negociación colectiva. → Plus de Nocturnidade. Negociase no Convenio Colectivo, salvo que xa fose pactado pola empresa.
- Os menores de idade non poderán realizar xornadas nocturnas.



2.2. XORNADA LABORAL ESPECIAL 2.2.3. XORNADA TRABALLO A QUENDAS

Aquel que implica unha organización das tarefas na empresa, onde distintos traballadores ocupan o mesmo posto de xeito sucesivo en horas distintas.



• En empresas con procesos produtivos continuos durante as 24 horas do día, na organización do traballo a quendas terase en conta a rotación dos mesmos e que ningún traballador estea no de noite máis de 2 semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria.

• Á hora de elixir quendas, terán **preferencia** (segundo convenio) aqueles que **cursen estudos** con regularidade para a obtención dun título académico ou profesional.

2.3. REDUCIÓN DE XORNADA ART. 37

- 1. Nacemento de fillos prematuros ou que deban quedar hospitalizados.
- 2. Garda Legal
- 3. Coidado de menor de idade afectado por enfermidade grave.
- 4. Vítima de Violencia de Xénero
- 5. Lactancia fillo menor de 9 meses.
- 6. Coidado Familiar.

A xornada de traballo poderá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Diminución temporal de entre un 10% e un 70% da xornada.

Durante o período de redución de xornada non poderán realizarse horas extraordinarias salvo forza maior.

2.3. REDUCIÓN DE XORNADA

NACEMENTO DE FILLOS PREMATUROS OU QUE DEBAN QUEDAR HOSPITALIZADOS

- Solicitala: Calquera dos proxenitores.
- Redución: Ausentarse durante 1 hora e a reducir a súa xornada ata un máximo de 2 horas, coa diminución correspondente de salario.

Exemplo: Un traballador ten un fillo prematuro que se atopa hospitalizado na incubadora. A súa muller segue ingresada no hospital e el opta por pedir o permiso de 1 hora, sen redución de soldo e a redución de xornada de 2 horas coa redución proporcional de soldo para poder acompañar a súa familia.

GUARDA LEGAL

- Solicitala: Encargado de: <12 años ou persoa con discapacidade sen actividade retribuída. Tamén encargado de familiar ata 2º grado de consanguinidade ou afinidade que por idade, accidente ou enfermidade non se valga por si mesmo. (Preaviso necesario de 15 días naturais ou o establecido no convenio, salvo forza maior)
- Redución: Entre un 12,5% (1/8) e 50% (a metade) de xornada e salario

Exemplo: Traballador coida ao seu irmán de 19 anos con síndrome de Down, que non ten traballo remunerado. O traballador reduce a súa

vornada 1/2 soa rodución proporcional no sou calario, para atendor ao sou irmán

2.3. REDUCIÓN DE XORNADA

COIDADO DE MENOR DE IDADE AFECTADO POR ENFERMIDADE GRAVE.

- Solicitala: Proxenitor, adoptante ou acolledor por encargo. Coidado fillo afectado por cancro ou outra enfermidade grave ata os 23 anos, (modificación 2022, no ET aparece 18 anos).
- Redución: 50% de redución de xornada e salario.

Exemplo: Traballador solicita a redución da súa xornada de traballo nun 50% para coidar ao seu fillo de 16 anos que vai recibir tratamento radiolóxico para tratar unha enfermidade grave.

VITIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO

- Solicitala: Vítimas acreditadas de Violencia de Xénero.
- Redución: De xornada e salario, ou flexibilizar horario. Segundo convenio ou acordado co empresario.

2.3. REDUCIÓN DE XORNADA

LACTANCIA FILLO MENOR DE 9 MESES.

- Solicitala: pai, nai ou ambos.
- **Redución**: 1 hora diaria durante a xornada, que poderá dividirse en 2 fraccións ou ben redución de xornada en media hora (ao inicio ou final de xornada). Non hai redución de salario. (Paga a empresa)

Exemplo: Traballadora que ten un fillo e solicita o dereito a 1 hora de permiso por lactancia. Como reside lonxe do centro de traballo e en 1 hora non podería ir e volver ao seu domicilio, opta por reducir a súa xornada en medio; saíndo así 30 minutos antes todos os días ata que o seu fillo cumpra 9 meses.

COIDADO FAMILIAR.

- Solicitala: Familiares directo, ata 2º grado de consanguinidade ou afinidade.
- Redución: xornada mínima de 1/8 e máxima da metade da duración da mesma. Redución proporcional no salario.

Traballador que solicita a redución da metade da súa xornada de traballo coa redución proporcional de retribución para coidar do seu pai que sufriu un accidente de traballo e non pode valerse por si mesmo.

SENTENCIAS LACTANCIA

• 1.- É posible acumular as horas do permiso de lactancia e desfrutalas despois da baixa de maternidade?

Casos:

Xosé traballa de luns a sábado un total de 40 horas semanais Cantas horas semanais acumulará?

Xosé acumulará 6 horas semanais por tantas semanas hai entre a incorporación da traballadora e o cumprimento dos 9 meses do bebé.

María traballa de luns a venres un total de 40 horas semanais. Cantas horas semanais acumulará?

María acumulará 5 horas semanais por tantas semanas hai entre a incorporación da traballadora e o cumprimento dos 9 meses do bebé.

3. HORAS EXTRAORDINARIAS

Aquelas que se **engaden á xornada ordinaria** de traballo fixada no convenio colectivo ou no contrato de traballo.

TIPO:

- a. Horas Extraordinarias Normais ou de Produción Horas Estruturais.
 - Son horas voluntarias salvo que se pactara a súa realización.
- **b.** Horas Extraordinarias de Forza Maior (non computan límite 80 horas extraordinarias)
 - **Obrigatorias**. "previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias."

RETRIBUCIÓN:

- <u>Descanso ou diñeiro</u> segundo Convenio Colectivo ou contrato de traballo.
- Preferentemente compénsase con descanso equivalente dentro dos 4 meses seguintes.
- No caso de diñeiro, a hora será maior ou igual á hora ordinaria.
- Aquelas horas realizadas que houbesen superado as 80 horas máximas anuais, tamén deberán ser abonadas por el empresario.



Non poderán facer horas extras:

- -Menores de idade
- -Traballadores con xornada nocturna, salvo autorización.

3. HORAS EXTRAORDINARIAS

• LÍMITE:

- **Máximo de 80 horas extras ao ano** (xornada anual e tempo completo), sen contar as compensadas con descanso nos 4 meses seguintes, nin as de forza maior.
- Os traballadores nocturnos non poderán realizar horas extraordinarias.
- En contratos temporais menores a un ano, a parte proporcional. Exemplo, se un traballador ten un contrato temporal de 6 meses, este só poderá realizar 40 horas extras como máximo.
 - Exemplo 1:

Traballador Xornada Completa, 30 horas extra (3 forza maior e 7 compensadas con descanso). Contabilízanse 20 horas (30h - 3h - 7h = 20h).

- Exemplo 2:

Contrato de 6 meses, o límite de horas será 40 horas.

REXISTRO:

- A xornada de cada traballador se rexistrará día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resume ao traballador no recibo correspondente.



Non poderán facer horas extras:

- -Menores de idade
- -Traballadores con xornada nocturna, salvo autorización.

3. HORAS COMPLEMENTARIAS

As horas complementarias son aquelas que exceden da xornada nun <u>contrato de traballo</u> a <u>tempo</u> <u>parcial</u> previo pacto entre as partes. Debe estar por escrito.

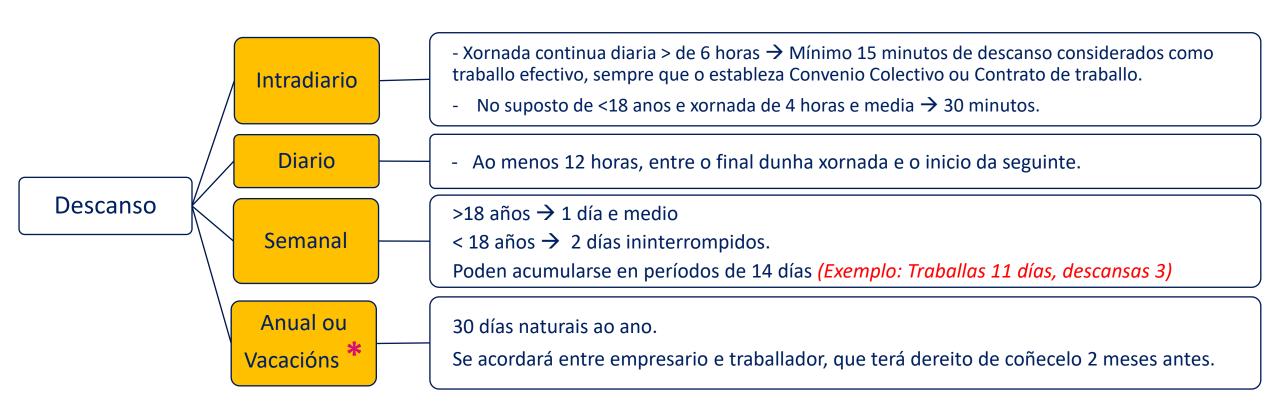
Artigo 12 ET

- Horas complementarias pactadas. Non poden exceder o 30 % do total de horas ordinarias de traballo obxecto do contrato e sempre que exista un mínimo de 10 horas semanais de traballo.
- Horas complementarias aceptadas. O límite máximo é o 15 % da xornada ordinaria establecida no contrato de traballo e sempre que exista un mínimo de 10 horas semanais de traballo.

Convenios colectivos: 60 % e 30 %.

As horas complementarias páganse sempre ao prezo da hora ordinaria.

4. DESCANSOS, VACACIÓNS E FESTIVOS



No se pueden sustituir por compensación económica, salvo contratos < a 1 año de duración o fin de relación laboral y se liquiden los días que no se han disfrutado

4. DESCANSOS, VACACIÓNS E FESTIVOS

FESTIVOS

☐Artigo 37.2.

- As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable.
- Non poderán exceder de 14 ao ano, das cales 2 serán locais.
- O Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito nacional que teñan lugar entre semana. Será trasladado ao luns posterior á festividade.



5. PERMISOS LABORAIS RETRIBUIDOS



Matrimonio

15 días naturais



Exame prenatais e técnicas de preparación ao parto .

Tempo indispensable



Traslado de Domicilio habitual 1 día



Asistir a exames para obter un título académico ou profesional Tempo indispensable



Nacemento de fillo ou falecemento, de parentes ata o 2º de consanguinidade.

2 días ou 4 se implica desprazamento.



Formación na actividade da empresa. Traballador + 1 un ano de antigüidade.

20 h. anuais acumulables por un período de ata 5 anos



Cumprir deber inescusable (Exemplo: Asistir a xuízo)
Tempo indispensable



Tarefas sindicais ou de representación.

Establecido por Lei ou convenio.



Falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención quirurxica sen hospitalización de parentes ata o 2º de consanguinidade.

2 días ou 4 se implica desprazamento.

6. SALARIO

Art. 26.1. ET.:

Retribución económica, que percibe o traballador como contrapartida á prestación laboral por conta allea que realiza para o empresario.

- Segundo a forma do abono:
 - ☐ En **Diñeiro**: Moeda en curso legal. Mediante transferencia ou por talón.
 - □ En **Especie**: entregando ou deixando utilizar ao traballador bens diferentes ao diñeiro ou proporcionando beneficios sociais. **Non poderá superar o 30% da parte salarial.**

6. SALARIO

Segundo <u>forma de cálculo</u>

- ☐ Salario por **Unidade de Tempo**:
 - O salario determínase considerando a duración do servizo, independentemente da cantidade de obra realizada.

Exemplo: Traballador administrativo ao que a empresa paga mensualmente 1.400 €

- ☐ Salario por **Unidade de Obra**:
 - O salario determínase en función dos traballos realizados, independentemente do tempo invertido na súa realización.

Exemplo: Un operario percibe o seu salario por cantidade de metros cadrados.

- ☐ Salario Mixto:
 - O salario está composto por unidade de tempo e obra.
 - Exemplo: Os comerciais. Teñen un salario mínimo fixado en 1.500 € e a maiores por cada venda que consiga se lle ingresan 50 €.

6.1. ESTRUTURA DA RETRIBUCIÓN

- ❖ Pode ser unha parte **NON salarial e salarial. O** convenio colectivo establece a estrutura da retribución para cada grupo profesional e o contrato para cada traballador.
 - SALARIO BASE: Fixada no convenio para grupo profesional. Cotiza na seguridad Social
 - **COMPLEMENTO SALARIAL:** fixada en función de determinadas circunstancias. Compensa o traballo. Fixado polo convenio colectivo ou contrato.
 - Relativa a condicións persoais.
 - Relativas ao posto de traballo.
 - Calidade e cantidade de traballo: Primas, incentivos, puntualidade, ...
 - COMPLEMENTO NON SALARIAL
 - ✓ Non compensa o traballo senón os gastos que este xera. Exemplo: Dietas, gastos de locomoción,...

6.2. SMI – SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL



- O SMI é a cantidade de diñeiro mínima que calquera traballador por conta allea debe cobrar pola prestación de servizos realizadas para o empresario.
- Pode ser mellorado por contrato de traballo e convenio colectivo.
- Refírese a unha xornada completa.
- Exprésase en termos brutos
- Inclúe 2 pagas extraordinarias no seu importe anual.
- É inembargable, salvo para o pago de pensións de alimentos aos fillos ou cónxuges.
- Se temos débedas e superamos o SMI, nos poderán embargar soamente as cantidades que superen o SMI e seguindo as táboas fixadas no "Artigo 607 Embargo de soldos e pensións" da <u>Lei de Enxuizamento Civil</u>

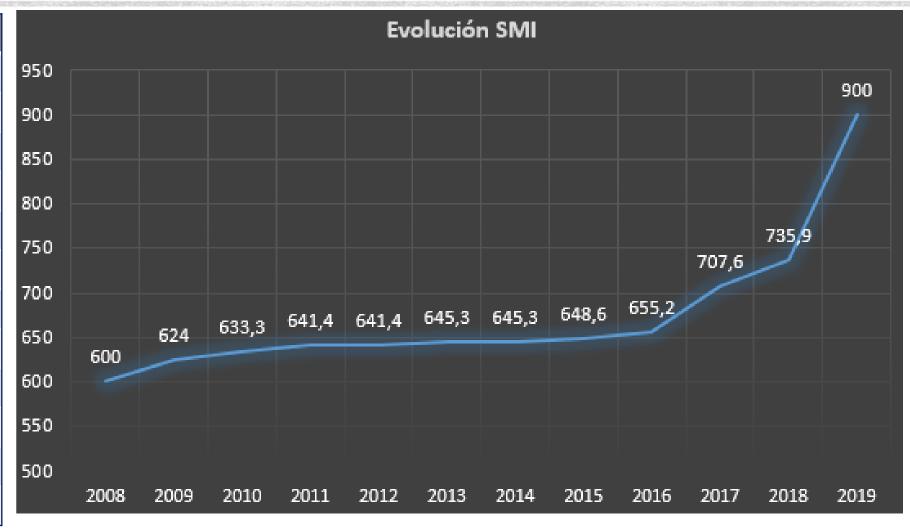


EVOLUCIÓN DO SMI (SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL)

O dato que me dan, con 12 ou 14 pagas?

Comparativa con outros países

Año	SMI Día	SMI Mes
2022	33,33 €	1000 €
2021	32,17 €	965 €
2021	31,66 €	950 €
2020	31,66 €	950 €
2019	30 €	900 €
2018	24,53 €	735,90 €
2017	23,59 €	707,60 €
2016	21,84 €	655,20 €
2015	21,62 €	648,60 €
2014	21,51 €	645,30 €
2013	21,51 €	645,30 €
2012	21,38 €	641,40 €



6.3. GARANTÍAS SALARIAIS

- A. Fronte aos acredores do traballador
- B. Fronte aos acredores do empresario
- C. FOGASA

Debedor: Persoas que deben diñeiro a outra. **Acredor**: Persoas ás que se lle deben diñeiro.

A. FRONTE AOS ACREDORES DO TRABALLADOR

- Corresponde ás débedas que teña o traballador con terceiros.
- Soamente embargable unha proporción da súa retribución.
- A retribución é inembargable na contía equivalente ao SMI pero o resto pódese embargar segundo as % fixados na Lei de Enxuizamento Civil (art. 607)
 - Escala:

CONTÍA	PARTE DO SALARIO	PORCENTAXE
1ª	Ata 1 SMI	0%
2ª	De 1 a 2 SMI	30%
3 <u>a</u>	De 2 a 3 SMI	50%
<u>4</u> ª	De 3 a 4 SMI	60%
5 <u>a</u>	De 4 a 5 SMI	75%
6 <u>ª</u>	A partir de 5 SMI	90%



PRACTICA O CONCEPTO ANTERIOR

ENUNCIADO:

Un traballador cobra 2.500 € e conta cun SMI de 1000 €.

Que cantidade mensual se lle podería embargar?

SOLUCIÓN:

Primeiro paso: Calculamos o número de veces que o salario conten o SMI.

2.500 € / 1000 € = 2.50 O salario do traballador conten 2.50 veces o SMI.

Segundo paso: Calculamos as cantidades embargables.

CONTÍA	PORCENTAXE	CANTIDADE A APLICAR	APLICA %	EMBARGABLE
1 <u>ª</u>	0 %	1000€	1000 € x 0 % = 0 €	0€
2 <u>a</u>	30 %	2000 € - 1000 € = 1000 €	1000 € x 30 % = 300 €	300 €
3 <u>a</u>	50 %	2500 € - 2000 € = 500 €	500 € x 50 % = 250 €	250€

B. FRONTE AOS ACREDORES DO EMPRESARIO

- · Corresponde ás débedas que teña o empresario con terceiros.
- Terá preferencia para o cobro aquelas que se teñan co traballador fronte a outras que puidera ter.

O prazo de prescrición para exercer a preferencia de cobro é 1 ano dende que se debeu percibir, sen encontrarse en concurso de acredores a empresa.

NIVEL DE PREFERENCIA	CANTIDADE
1er Nivel de preferencia: <u>SUPERPRIVILEXIADO</u>	Crédito Salarial dos últimos 30 días de salario, nunha contía máxima do dobre do SMI día con pagas extra.
2ª Nivel de preferencia: PREFERENTE	O resto de créditos salariais, respecto a obxectos elaborados polos traballadores mentres sexan propiedade ou estean en posesión do empresario, terán preferencia fronte a outras débedas. (Exemplo: Empresa fabrica zapatos – Venda stock)
	Créditos hipotecarios ou garantidos con prenda
3er Nivel de preferencia: SINGULARMENTE PRIVILEXIADO	Os créditos por salarios non protexidos nos apartados anteriores na contía que resulte de multiplicar o triple do SMI día con pagas extra polo número de días do salario pendentes de pago. Art.280 TRLC
4º Nivel	Provedores

PRACTICA O CONCEPTO ANTERIOR

Unha empresa de automóbiles ten as seguintes débedas no 2018:

- Provedor de Asentos: 1.300€
- Provedor de motores: 3.000 €
- Ana traballadora da empresa: 1.350 €
- Hipoteca con ABANCA: 60.000 € nun crédito hipotecario
- a. Cal é a orde de preferencia no cobro?
- b. En que contía?

Dobre do SMI:

$$\left[24,53+\frac{(24,53x\,30)x^2}{365}\right]x^2=57,12\frac{\epsilon}{dia}$$

Cuantía: 57,12 €/día x 30 días = 1.713,60 € (polo tanto superior aos 1.350 que adeuda).

AÑO 2018

AÑO 2022?

Doble del SMI:

$$\left[33,33+\frac{(33,33\times30)\times2}{365}\right]\times2=77,62\frac{\epsilon}{d\alpha}$$

Cuantía: 77,62 €/día x 30 días = 2328,60 € (polo tanto superior aos 1.350 que adeuda).

C) FOGASA – FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Art. 33.1. ET.:

Organismo autónomo adscrito ao Ministerio de Emprego e Seguridade Social que garante aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pago e indemnizacións por despido **a causa da insolvencia do empresario ou procedemento concursal**.

- Debe estar recoñecido no acto de conciliación ou resolución xudicial. Para elo a empresa debe estar denunciada e o xuíz determinar que o empresario se atopa en insolvencia.
- Primeiro realízase a venda de bens da empresa; despois FOGASA.
- O importe máximo é o dobre do SMI diario con pagas extras polo número de días de salario pendente, cun máximo de 120 días. (4 meses).

(2 x SMI diario con pagas) x Nº días salario

INDEMNIZACIÓN LEGAL.

- Debe estar recoñecido no acto de conciliación ou resolución xudicial, como consecuencia de determinados **despidos** (colectivos e por causas obxectivas) e finalización de **contratos temporais.**
- O importe máximo é dunha anualidade calculada sobre a contía máxima do dobre do SMI diario con pagas extra.



Practica el contenido

en la siguiente

página

C) FOGASA – FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

SALARIO			
CONTÍA LÍMITE LEGAL	DÍA LÍMITE LEGAL		
Dobre SMI con pagas extras prorrateadas (77,62 €)	120 días		

INDEMNIZACIÓNS				
Procedencia da Indemnización	Límite de días máximo de pago	Límite de salario diario, base de cálculo	Tope Máximo	
Despido Improcedente (Art.56 ET)	30 días/ano traballado		1 anualidade	
Extinción por vontade do traballador (Art. 50 ET)	20 días/ano traballado	5 1 654		
Extinción por despido colectivo (Art. 51 ET)		Dobre SMI con Prorratas de pagas extra		
Extinción por causas obxectivas (Art. 52 ET)				
Extinción por finalización do contrato temporal	12 días/ano traballado			

PRACTICA O CONCEPTO ANTERIOR - FOGASA

ENUNCIADO:

A empresa debe ao traballador 6 meses de salario, recoñecidos por conciliación.

O seu salario mensual é de 1.800 € con pagas extra prorrateadas. Supoñemos un SMI de 1000 €.

Cal é o límite que lle abonará?

SOLUCIÓN:

6 meses x 30 días cada mes = 180 días, pero FOGASA abona como máximo 120 días.

Límite de cuantía: $\frac{1.800 €}{30 días} = 60,00 €/día$

Límite FOGASA: 33,33+[(33,33*2*30)/365)]=38,81€/día

38,81*2 = 77,62 €/día

60,00€< 77,62€ de tope

EL trabajador cobrará de FOGASA: 60,00 € x 120 días = 7200 €

DUDAS EXISTENCIAIS

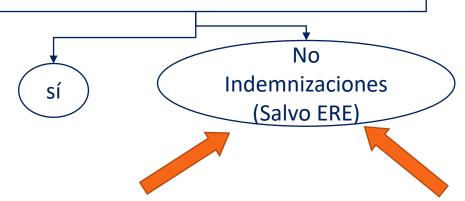
1. Antes de demandar xudicialmente á empresa, a onde acudiríamos?

Ao SMAC para coñecer se hai algunha alternativa para solucionar os impagos.

no

2. Si a solución nos interesa. Aceptamos?

3. E se agora a empresa desaparece ou non paga. Podemos solicitar a cobertura de FOGASA?



CONCLUSIÓN.

ANTES DE ACEPTAR A PROPUESTA DO SMAC, ESTAR 100% SEGUROS DE QUE A EMPRESA PODE FACERSE CARGO. (En caso de dúbidas, rexeitamos e vamos por xulgado).

FOGASA paga indemnización por despido si é recoñecida nun acto de conciliación xudicial ou mediante sentenza. Non mediante una conciliación administrativa.

ASÍ FOGASA PODERÁ AXUDARNOS

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS DE TEXTO:

- Álvarez, J.C., Herráez, P. y Prieto, M.A., (2015). Formación y Orientación Laboral. España, Macmillan Heinemann.
- Gómez, I., García, S., Orovengua, R. y Sucuzna, R. (2015). Formación y Orientación Laboral. España,
 Santillana.
- Burgos, F., Fernández, J. A. y Lobato, F.J. (2001). Formación y Orientación Laboral. España, Edebé
- Barrio, A. (2019). FOL Práctico. España, Educalia.
- Ferrer, M.A. (2019). Como confeccionar Nóminas y seguros sociales 2019. España, Deusto
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 24 de octubre).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.