

guía nº9

tipos de

contratos

laborales



COMARCAL SUR
MADRID

Guía nº9 Tipos de contratos laborales

Edita:
Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, noviembre de 2020
(edición digital)

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados
castilloydanesabogados.com

Fotografía: Byron Maher©

Diseño: *kreiva.es*



Guía Sindical por CNT Comarcal Sur
bajo licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

Información general	05
El contrato indefinido	06
El contrato de obra y servicio	07
El contrato eventual por las circunstancias de la producción	09
Contrato de interinidad o sustitución	10
Contrato fijo discontinuo	12
El contrato en prácticas	13
El contrato para la formación y aprendizaje	15
El contrato de relevo	16
El contrato a tiempo parcial	18
El contrato verbal	19
Consejos antes de firmar un contrato	20



*Sea cual sea **tú**
contrato, recuerda
que debe cumplir
con la legislación
y **puedes reclamar**
para que así sea*

1. INFORMACIÓN GENERAL

¿Quién puede firmar un contrato?

Puede firmar un contrato de trabajo:

- Los/as mayores de edad. En caso de estar incapacitados/as, necesitarán autorización de su tutor/a
- Los/as menores de 18 y mayores de 16 años, que vivan de forma independiente, pero con autorización de padres/madres o tutores/as legales
- Los/as menores de 16 años, a través de sus padres/madres o tutores/as legales, con autorización de la *Autoridad Laboral*, y solo para trabajos en espectáculos públicos (actores...)
- Dará igual la nacionalidad; pero en el caso de trabajadores/as extranjeros/as no comunitarios/as (fuera de la Unión Europea), será necesario tener permiso de trabajo, según la normativa de extranjería

¿Cómo tiene que ser un contrato de trabajo?

Lo normal es que sea por escrito, utilizando los modelos oficiales del *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, pero también pueden ser verbales, más adelante explicaremos sus circunstancias especiales.

Tienen que ser necesariamente por escrito los contratos:

- de prácticas
- de formación y aprendizaje
- los suscritos a tiempo parcial
- los fijos-discontinuos
- los de relevo.
- los contratos temporales
- los contratos para trabajar en el extranjero
- Y en general todos aquellos cuya duración sea de 4 semanas

La empresa tiene que entregar una copia del contrato al/la trabajador/a, y una copia básica a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

2. EL CONTRATO INDEFINIDO

Debería de ser la modalidad contractual normal de las relaciones laborales, y su principal característica es que no está fijado cuando va a acabar la relación laboral, a diferencia de todos los otros contratos de trabajo.

El contrato dura hasta que o bien el trabajador decide dejar de trabajar o bien hasta que la empresa rompe la relación a través de un despido.

Puede ser a jornada completa (máxima legal establecida en el convenio colectivo o 40 horas semanales) o jornada parcial.

Dependiendo de las circunstancias, puede haber subtipos de contrato

la principal característica de un contrato indefinido es que no está fijado cuando va a acabar la relación laboral

indefinido, que suelen conllevar situaciones especiales o ayudas de la *Seguridad Social*: para personas con discapacidad, para personas en situación de exclusión social, para empleadas del hogar, para víctimas de violencia de género,...



puedes saber si tras la firma del contrato has sido dado de alta en la seguridad social, consultando la vida laboral



3. EL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

Es un contrato temporal, para que el /la trabajador/a preste servicios en una obra o un servicio concreto dentro de la empresa.

Este contrato se sabe que va a finalizar, pero no se sabe la fecha exacta, ya que depende de cuando la obra o el servicio para el que se ha sido contratado esté finalizado.

La obra o el servicio tiene que tener sustantividad propia dentro de la empresa, es decir, no puede contratarse a un/a trabajador/a para hacer las funciones normales y genéricas de la empresa.

Si la obra es temporal pero intermitente y se repite cíclicamente, debería de ser contratado a través de un contrato fijo discontinuo.

Límites del contrato de obra y servicio

Los contratos de obra y servicio tienen las siguientes limitaciones:

- La duración del contrato tiene que durar lo mismo que la obra o servicio.
- El/la trabajador/a no puede prestar servicios en otras obras o servicios.

el contrato de obra y servicio finalizará cuando la razón que motiva la contratación finalice

- No pueden durar más de 3 años. Por *Convenio Colectivo* puede ampliarse este plazo hasta 12 meses más.
- Los *Convenios Colectivos* pueden indicar qué trabajos se pueden cubrir con estos contratos.
- No se podrá estar contratado/a más de 24 meses, en un periodo de 30 meses; mediante dos o más contratos temporales, dando igual el puesto de trabajo.

En caso de no cumplirse alguno de estos límites o de no estar bien hecho formalmente el contrato, puede solicitarse que el contrato sea considerado indefinido.

Requisitos formales del contrato

Un contrato de obra y servicio tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Estar firmado por escrito, en el modelo oficial
- Tiene que venir indicada exactamente la obra o el servicio para el que se está contratado
- El incumplimiento de alguno de estos requisitos puede suponer que se pueda solicitar que se es indefinido
- El contrato puede ser a tiempo completo o parcial

Fin del contrato

Cuando la obra o el servicio finaliza, la empresa tiene que notificar por escrito la finalización del contrato al trabajador/a.

si el contrato ha durado más de un año la empresa debe comunicar por escrito su finalización con 15 días de antelación

Si el contrato ha durado más de un año, la empresa tendrá que preavisar con 15 días de antelación.

El/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado.



ante cualquier duda sobre las condiciones del contrato, consulta con el sindicato



4. EL CONTRATO EVENTUAL POR LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Es un contrato temporal para cuando una empresa tiene un pico de trabajo excepcional, una acumulación de tareas o pedidos, y se contrata a un/a trabajador/a para hacer frente a esta circunstancia puntual.

En el caso de que el pico sea repetido y cíclico, debería de ser contratado a través de un contrato fijo discontinuo.

Límites del contrato

El contrato eventual tiene las siguientes limitaciones:

- No puede durar más de 6 meses, en un periodo de 12 meses.
- Aunque por *Convenio Colectivo* se puede establecer una duración máxima de 12 meses, en un periodo de 18.
- Si la duración del contrato es por un tiempo inferior al máximo, se podrá prorrogar una vez, sin superar el límite máximo de tiempo.
- En el *Convenio Colectivo* pueden ponerse límites al periodo de prueba y a las actividades para las que se pueden contratar mediante este contrato eventual o un límite de trabajadores/as.

En caso de no cumplirse estos límites, podría solicitarse que el contrato es indefinido.

El contrato puede ser a tiempo parcial o completo.

Requisitos formales del contrato

El contrato tendrá que ser por escrito, e indicar claramente la eventualidad que motiva el contrato, especificándose claramente la temporalidad.

En caso de no cumplirse estos requisitos, podrá solicitarse que la relación laboral sea indefinida.

Fin del contrato

Cuando la eventualidad finaliza y llega la fecha de fin de contrato, la empresa tiene que notificar por escrito este hecho al trabajador.

El trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado.

5. CONTRATO DE INTERINIDAD O SUSTITUCIÓN

Es un contrato temporal para sustituir a trabajadores/as de una empresa que han dejado de prestar servicios teniendo derecho a una reserva de su puesto de trabajo (excedencia, maternidad, baja médica...).

Las empresas no están obligadas a sustituir a estos trabajadores, pero en caso de querer hacerlo, contratan un sustituto mediante este tipo de contrato temporal.

Se puede utilizar este tipo de contrato para:

- Sustitución de trabajadores/as con reserva de su puesto de trabajo.
- Cobertura temporal de un puesto de trabajo, mientras dura el proceso de selección definitiva.
- Completar la jornada de un/a trabajador/a con reducción de jornada por cuidado de hijo.

Límites del contrato

El contrato de trabajo durará el tiempo que dure la sustitución, la reducción o el proceso selectivo.

En caso de un/a trabajador/a que tiene sucesivas reservas de trabajo, deberá hacerse un contrato por cada

el contrato debe indicar la persona sustituida y el motivo de la sustitución siempre por escrito

situación: para la sustitución de una trabajadora de baja por maternidad y luego en situación de excedencia por cuidado de hijo, deberá de hacerse un contrato distinto, primero para la sustitución de la baja de maternidad y luego para la sustitución de la excedencia.

Si el contrato es para la cobertura temporal de un proceso selectivo, la duración máxima es de 3 meses (salvo que sea una sustitución en la Administración Pública, que durará lo que indique la normativa concreta).

Requisitos formales del contrato

El contrato de sustitución tiene que ser por escrito, e indicando la persona sustituida y el motivo de la sustitución; o los datos concretos del proceso selectivo.

Puede haber una sustitución en cascada, cuando el/la trabajador/a sustituido/a es reemplazado por un/a trabajador/a que ya está en la empresa, y es el puesto de esta segunda trabajador/a el que ocupa el/la trabajador/a contratad/a por interinidad. En estos casos debe de indicarse esta situación.

La jornada será la jornada del puesto a sustituir o la del puesto del proceso selectivo; o a tiempo parcial cuando es para completar la jornada de un/a trabajador/a con reducción de jornada.

En caso de no cumplirse los requisitos formales o los límites temporales del contrato puede reclamarse generalmente la condición de indefinido, salvo en el caso de las Administraciones Públicas, que concurren circunstancias especiales, debiéndose valorar cada situación.

Fin del contrato

El contrato finaliza cuando se incorpora el/la trabajador/a sustituido, cuando acabe la reserva del puesto, cuando se cubre el proceso selectivo o pasa el tiempo máximo de cobertura del proceso selectivo.

en caso de no cumplirse los requisitos formales o límites temporales puede reclamarse la condición de indefinido



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

- nº1** ERTE's de Fuerza Mayor
- nº2** ERTE's causas objetivas
- nº3** Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación
- nº4** Derechos laborales empleadas de hogar
- nº5** Contrato temporal, obra y servicio o eventuales
- nº6** Trabajo a distancia y teletrabajo
- nº7** ERE's Despidos colectivos
- nº8** ERTE's Suspensión temporal de empleo

comarcalsur.cnt.es

6. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

La empresa tendrá que notificar por escrito la finalización del contrato, sin que el trabajador tenga derecho a una indemnización por fin de contrato.

El contrato fijo discontinuo es un contrato indefinido, pero donde se alternan cíclicamente periodos de trabajo con periodos de inactividad. La relación laboral es indefinida, no temporal, y son trabajadores/as fijos /as en la plantilla, aunque solo trabajan parte del año (limpiadoras/es de colegios, camareros/as de las cafeterías de la universidad,...).

El trabajo desarrollado dentro de la empresa está dentro de la actividad normal de esta, y las fechas de trabajo no son concretas.

Cuando finaliza la temporada de trabajo, la empresa tiene que indicárselo por escrito al/la trabajador/a; y antes del inicio de la actividad, la empresa tiene que hacer el “llamamiento”, indicando al/la trabajador/a la fecha de retorno a su puesto.

Las condiciones de trabajo, salariales y de cotizaciones serán idénticas que un trabajador indefinido, mientras dure el periodo de actividad.

Requisitos formales del contrato

El contrato tiene que ser por escrito, debe de indicarse la duración estimada de la actividad, y el *Convenio Colectivo* aplicable, ya que en los *Convenios* se pueden especificar normas sobre el orden de los llamamientos.

No tiene que venir indicada la fecha de inicio y de fin del periodo de actividad, ya que son periodos cíclicos, pero sin fecha exacta.

El contrato puede ser a jornada completa o parcial. Tendrá que venir indicado, aunque sea de forma orientativa, la jornada y la distribución horaria.

La prestación por desempleo en los periodos de inactividad

Aunque es cierto que no se ha roto la relación laboral, al no haber actividad ni salarios, los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as pueden pedir las ayudas por desempleo en los periodos de inactividad, si cumplen los requisitos del SEPE (Servicio Estatal Público de Empleo).

Existen reglas especiales para el cómputo del tiempo cotizado, de las bases reguladoras, y además respecto del derecho de opción entre varias prestaciones.

7. EL CONTRATO EN PRÁCTICAS

Este es uno de los contratos formativos que existen, destinado a trabajadores/as recién titulados/as, para aprender a poner en práctica los conocimientos adquiridos. Está destinado a los/as trabajadores/as que han obtenido un título universitario, de FP de grado superior o medio, título de certificación profesional que habiliten el ejercicio profesional, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Además las empresas obtienen bonificaciones de la *Seguridad Social* al realizar este tipo de contratos.

No hay que confundir este contrato con las prácticas correspondientes a los estudios. Este es un contrato laboral, una vez finalizada ya totalmente la titulación.

Requisitos del contrato

Para poder firmar este contrato tienen que cumplirse una serie de requisitos:

- Tener un título universitario, de FP, certificado profesional o equivalente.
- Que no hayan pasado más de 5 años desde que se ha obtenido el título (7 años en caso de discapacidad oficialmente reconocida). Estos plazos no se aplican

este tipo de contrato no tiene nada que ver con las practicas de estudios. Este es un contrato laboral de pleno derecho

en caso de ser menos de 30 años.

- El puesto de trabajo tiene que estar relacionado con el título obtenido.
- Deberá de firmarse por escrito, en el modelo oficial, e indicarse la titulación por la que se realizan el contrato.
- En el *Convenio Colectivo* pueden venir limitados los puestos de trabajo que se pueden ocupar mediante este contrato.

Características del contrato

Este contrato tiene una serie de características especiales:

- La duración será entre 6 meses y 2 años, pudiéndose prorrogar,

hasta la duración máxima, dependiendo de prácticas anteriores y los títulos obtenidos posteriormente. No se puede estar contratado más de 2 años en prácticas por la misma titulación, ya sea en la misma o distinta empresa.

- Si se obtiene una nueva titulación distinta, se podrá hacer un nuevo contrato en prácticas por esta nueva titulación.
- El salario siempre será el primer año el 60% del correspondiente al puesto que se ocupa, y el 75% el segundo año. En cualquier caso, siempre se tiene que cobrar al menos el *Salario Mínimo Interprofesional*. Si el contrato es a tiempo parcial, se reducirá en proporción a la jornada trabajada.
- Salvo que el *Convenio Colectivo* diga otra cosa, el periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes para trabajadores/as con un título de FP de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni de 2 meses para trabajadores con título de FP de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.
- El resto de derechos del/la trabajador/a, será igual que el resto de trabajadores/as de la empresa.

a la finalización del contrato, la empresa tendrá que entregar un certificado con las funciones realizadas

Fin del contrato

La empresa tendrá que informar por escrito de la finalización del contrato, sin derecho a una indemnización por el tiempo trabajado.

Tendrá igualmente que entregar un certificado de prácticas donde se tiene que indicar el tiempo trabajado, el puesto ocupado, y los servicios realizados.

Si finalizado el tiempo máximo de contrato, la empresa no finaliza el contrato y se sigue trabajando, el contrato pasará a considerarse indefinido, y cobrando la totalidad del salario correspondiente a su puesto.

8. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Es el otro contrato formativo existente, para jóvenes sin titulaciones universitarias o profesionales, en el que se compagina formación teórica, formación práctica y trabajo.

Además, las empresas gozan de bonificaciones en la Seguridad Social al realizar estos contratos.

Requisitos del contrato

Para poder firmarse este tipo de contratos deben de darse las siguientes circunstancias:

- El/la trabajador/a no tiene que tener formación universitaria, FP (Formación Profesional) o títulos equivalentes, relacionada con el trabajo que se va a realizar
- Tener entre 16 y 25 años en el momento de firmar el contrato. No existe este límite en caso de colectivos vulnerables (trabajadores/as con una discapacidad oficialmente reconocida, colectivos en peligro de exclusión social, alumnos/as de *Escuela-Taller*, *Taller de Empleo*, *Casa de Oficio*, y *Programa de Empleo-Formación*).
- No se puede volver a ser contratado con este contrato, por la

misma o distinta empresa, salvo que sea para la obtención de una formación distinta.

- Tampoco se podrá volver a contratar si el/la trabajador/a ya ha sido contratado anteriormente para hacer las mismas funciones durante más de 12 meses.
- Tiene que ser necesariamente a tiempo completo.
- Tiene que firmarse siempre por escrito.

Características del contrato

Esta relación tiene una serie de circunstancias especiales:

- Se compatibiliza una actividad laboral en la empresa, en la que se adquiere formación práctica, con una formación teórica, que se puede recibir en un centro formativo o en la propia empresa.
- Puede durar entre 1 y 3 años. Por convenio puede reducirse la duración mínima a 6 meses.
- En caso de una duración inferior, puede prorrogarse (máximo 2 veces), durando cada prórroga al menos 6 meses.

- Situaciones de baja médica, maternidad/paternidad o similares, interrumpen la duración máxima del contrato.
- Como mínimo, el primer año de contrato el 25% de la jornada se dedica a la formación teórica (y el 75% a trabajo efectivo), y el segundo y tercer año el 15% (y el 85% a trabajo efectivo).
- El salario será en proporción al tiempo destinado a trabajo (y no a formación). En todo caso será siempre como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional.
- En caso de desplazamiento entre el centro formativo y el puesto de trabajo, ese tiempo se considera tiempo efectivo de trabajo.
- No se puede trabajar en horario nocturno ni a turnos.
- No se pueden hacer horas extra (salvo casos de fuera mayor o reparación urgente de daños).
- Por el resto se tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores/as.

Fin del contrato

La empresa tendrá que notificar por escrito al/la trabajador/a la finalización del contrato. En caso de superarse los límites máximos del contrato, y se continúe trabajando, se podrá considerar que la relación pasa a ser indefinida.

No se tiene derecho a una indemnización cuando finaliza este contrato.

La obtención de una titulación dependerá de la formación recibida y de haber concluido y superado esta.

9. EL CONTRATO DE RELEVO

El contrato de relevo se utiliza para sustituir a un/a trabajador/a que se jubila parcialmente o se va a jubilar pronto, contratando a uno nuevo para que realice la jornada que deja de realizar.

Al firmarse este tipo de contrato, se ven afectados/as trabajadores/as, el que se jubila y el nuevo que firma el

contrato de relevo. Además la empresa tiene una serie de bonificaciones a la hora de realizar este tipo de contratos.

Circunstancias del/la trabajador/a que se jubila

El/la trabajador/a que se jubila parcialmente verá modificado su contrato, pasando a trabajar/o una

jornada parcial, utilizándose el modelo oficial, debiendo figurar la jornada anterior y posterior a la jubilación parcial.

No en toda jubilación parcial es necesario el relevo, solo cuando el/la trabajador/a no ha alcanzado la edad legalmente establecida de jubilación.

Circunstancias del trabajador contratado como relevista

El contrato de relevo tiene que tener siempre estos requisitos formales:

- Debe firmarse siempre por escrito y en el modelo oficial.
- En el contrato deberá venir identificado el/la trabajador/a sustituido.
- El/la trabajador/a contratado deberá estar desempleado/a o ser trabajador/a temporal de la empresa.
- El contrato podrá ser a jornada completa o parcial, pero siempre tiene que tener la misma jornada que se haya reducido el/la trabajador/a que esté relevando.
- Puede ser un contrato temporal (por el tiempo que falta hasta la jubilación total del trabajador sustituido) o indefinido. Si es temporal, y el trabajador/a

el contrato de relevo temporal, finaliza cuando el/la trabajador/a sustituido/a se jubila de forma total

relevado no se jubila al llegar a la edad ordinaria de jubilación, el contrato podrá prorrogarse.

- Los *Convenios Colectivos* suelen establecer regulación sobre los contratos de relevo, por lo que conviene siempre revisar el que sea de aplicación.

Fin del contrato

El contrato de relevo temporal, finaliza cuando el/la trabajador/a sustituido/a se jubila de forma total.

Se tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado.

10. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial no es un tipo de contrato, si no que cualquiera de los contratos anteriores, cuando sea para que el/la trabajador/a preste servicios menos horas que la jornada completa, será un contrato a tiempo parcial. Por lo que puede ser un contrato indefinido a tiempo parcial, un contrato de obra y servicio a tiempo parcial...

Los contratos a tiempo parcial deben de ser necesariamente por escrito, indicando la jornada por la que se contrata el/al trabajador/a. Si no, se presume que el contrato es a jornada completa.

El cómputo de la jornada puede ser diario, semanal, mensual o anual, y que, en ese lapso de tiempo, se trabaje menos horas que un/a trabajador/a a tiempo completo.

Un/a trabajador/a a tiempo parcial tiene los mismos derechos que un trabajador/a a tiempo completo, excepto respecto del salario, que lo recibirá en proporción a la jornada trabajada.

Además, un/a trabajador/a podrá hacer más horas de las indicadas en su contrato, serán horas complementarias, pero nunca podrá llegar

cualquier tipo de contrato en el que la jornada sea inferior a la jornada completa, será un contrato a tiempo parcial

a trabajar a jornada completa. En consecuencia un/a trabajador/a a jornada parcial no puede hacer horas extra, salvo por *fuerza mayor*.

Un contrato a tiempo parcial no puede pasar a ser a jornada completa si no es por acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a, y viceversa. Y la empresa tiene la obligación de informar a los/as trabajadores/as a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo que haya en la empresa.

11. EL CONTRATO VERBAL

Aunque la mayoría de contratos laborales exigen que sean por escrito, podría firmarse un contrato de forma verbal. Además, cuando un contrato dure más de 4 semanas, deberá de realizarse por escrito. En caso de un contrato verbal, se presume que es indefinido y a jornada completa, salvo que la empresa prueba lo contrario.

Aunque inicialmente se haya realizado un contrato verbal, empresa o trabajador/a puede exigir en cualquier momento que el contrato sea firmado por escrito.

El contrato laboral, aunque sea verbal, implica necesariamente que el/la trabajador/a sea dado de alta en *Seguridad Social*.



cuando un contrato
no se ajusta a las
condiciones reales
que lo motiva, puede
considerarse en
fraude de ley





consejos antes de firmar un contrato de trabajo

Antes de firmar un contrato de trabajo, es recomendable seguir estos consejos:

Lee bien el contrato:

léelo entero y lee la versión definitiva, no un borrador. Mira que estén bien tus datos y los de la empresa, y que si habéis pactado alguna circunstancia especial, como un salario superior, que venga reflejado. Fíjate especialmente en que el puesto de trabajo y la jornada sea la prometida.

Mira que el contrato

que te han prometido, sea el que firmas: revisa que el contrato que te han prometido, sea el que firmas. Fíjate bien que el tipo de contrato sea el prometido, si dice que es indefinido, tiene que venir indicado que es un contrato indefinido; si era de obra y servicio, así tiene que ponerlo en el contrato.

Todas las condiciones laborales tienen que estar escritas en

el contrato, lo que la empresa te diga de palabra no lo vas a poder demostrar ni reclamar.

El contrato de trabajo debería ser:

en un modelo oficial, con sello del *Ministerio de Empleo*. El contrato tiene que ser en una lengua oficial, no puede ser en lengua extranjera.

Revisa

qué *Convenio Colectivo* se indica que es de aplicación, para poder leerlo y ver tus derechos.

Revisa

si la empresa ha puesto, o no, periodo de prueba.

Al firmar

la empresa debe de darte una copia sellada por la empresa, y al firmar el contrato, debes de tener tu copia.

sindical@comarcalsur.cnt.es

Y al empezar a trabajar

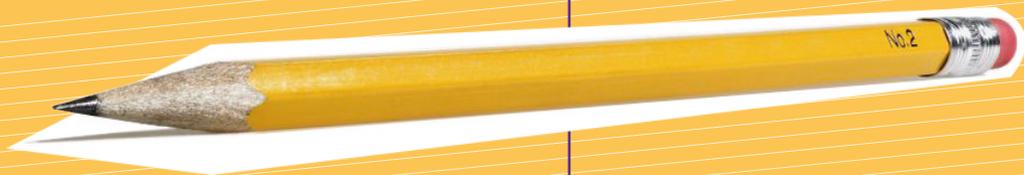
comprueba si te han dado de alta en la *Seguridad Social*.

Puedes recibir un *SMS* de la *Seguridad Social* indicándotelo, o si no pide un informe de vida laboral actualizado.

Afiliarte al sindicato

la mayor garantía para que tu contrato se ajuste a la legalidad en su tipología y en la aplicación del convenio es estar sindicado en la CNT.

La organización sindical dentro de la empresa permitirá que el sindicato verifique que todas las contrataciones se ajustan en modo y forma; tipo de contrato, convenio colectivo de aplicación y categoría profesional.



ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato
los martes y jueves de
19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

rellena el formulario y nos
pondrémos en contacto
contigo, o bien por correo
electrónico a:

sindical@comarcalsur.cnt.es





COMARCAL SUR
MADRID

AFILIATE AL SINDICATO

martes y jueves de
19:00h a 21:30h

afiliación online:

Para afiliarte desde casa
descárgate el formulario de
afiliación en:

comarcalsur.cnt.es

o escríbenos al correo:

info@comarcalsur.cnt.es



el sindicato
que nos defiende



Byron Maher©

Comarcal Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45

info@comarcalsur.cnt.es

917 970 424

comarcalsur.cnt.es