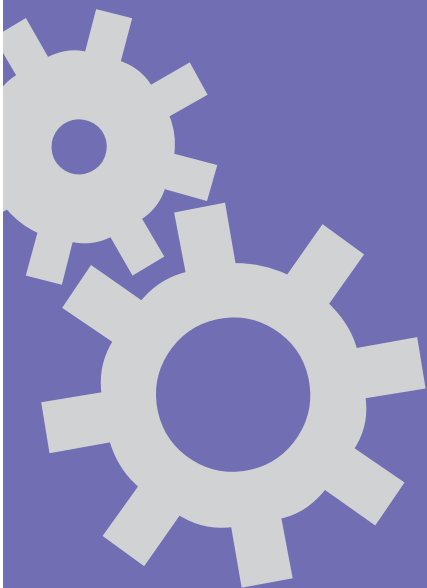


TRABAJO

- 3.1.  
Acceso al mundo  
laboral
- 3.2.  
La formación encami-  
nada al empleo
- 3.3.  
La redacción de un  
buen *currículum vitae*
- 3.4.  
El europass
- 3.5.  
Los derechos laborales
- 3.6.  
Las obligaciones  
laborales
- 3.7.  
El contrato de trabajo
- 3.8.  
El salario
- 3.9.  
La jornada laboral
- 3.10.  
La suspensión  
del contrato
- 3.11.  
La extinción del  
contrato
- 3.12.  
Excedencias
- 3.13.  
El trabajador como  
autónomo/a
- 3.14.  
Instrumentos  
de apoyo  
a los emprendedores  
y emprendedoras
- 3.15.  
Sacar unas  
oposiciones
- 3.16.  
El trabajo en  
las Fuerzas Armadas
- 3.17.  
La seguridad  
y la salud en el trabajo
- 3.18.  
Ayudas y becas  
a estudiantes de  
Formación Profesional  
Ocupacional
- 3.19.  
Programas de empleo  
para la mujer
- 3.20.  
Máster Formación  
en habilidades  
directivas para  
mujeres (programa  
OPTIMA)
- 3.21.  
Programas de Empleo  
de la Unión Europea
- 3.22.  
Las empresas  
de trabajo temporal
- 3.23.  
Te conviene saber...



## 3.1. ACCESO AL MUNDO LABORAL

Nuestra legislación establece en los 16 años la edad mínima para poder empezar a desempeñar una actividad laboral. Antes de afrontar tu primer trabajo, puedes acudir a las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SPE) más próximas a tu domicilio o a los Servicios de Colocación de las Comunidades Autónomas.

Si quieres formar parte de la base de datos del SPE para poder acceder a un empleo, debes presentarte en estas oficinas con tu DNI y con los certificados académicos y profesionales que poseas. Recuerda que debes renovar periódicamente tu demanda en los plazos fijados y comunicar cualquier modificación de tus características profesionales.

Por otro lado, si estás cursando o acabas de terminar unos estudios universitarios, no debes olvidar que desde la propia universidad puedes encontrar un empleo. Las bolsas de trabajo o los Centros de Orientación y Empleo (COIE) de las universidades pueden serte de gran ayuda.

Las Empresas de Trabajo Temporal son otro recurso más a tu disposición, ya que contactan directamente con las empresas a las que interese contratar personas con tu formación. Ahora bien, estas empresas ofrecen contratos temporales y es difícil que los trabajadores con dichos contratos terminen formando parte de la plantilla fija.

Las Agencias Privadas de Colocación autorizadas, también gestionan la búsqueda de trabajo en empresas, pero por dicha gestión debes pagar un dinero.

A todos estos recursos se une Internet y las publicaciones en papel especializadas en la búsqueda de empleo. De todos ellos hablaremos con detalle más adelante y al final de este capítulo.

Para más información, dirígete a las oficinas del SPE de tu ciudad o Comunidad Autónoma y a la página XX de esta guía.

## 3.2. LA FORMACIÓN ENCAMINADA AL EMPLEO

El dinamismo del mercado laboral, la evolución de las tecnologías y la creciente cualificación en los puestos de trabajo, requieren del trabajador o trabajadora un constante proceso de aprendizaje para ampliar y actualizar sus conocimientos y habilidades.

Para ello, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrolla un Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, com-



puesto por diversas acciones formativas que persiguen la formación profesional.

## FORMACIÓN OCUPACIONAL PROFESIONAL

Se lleva a cabo por medio de cursos formativos anuales para trabajadores o trabajadoras desempleadas que celebra el Servicio Público de Empleo Estatal y / o las Comunidades Autónomas con dicha competencia dentro del Plan FIP. Son cursos de acuerdo con las necesidades de formación de las distintas regiones y sectores productivos españoles.

Los cursos de formación profesional se imparten en centros de formación. Incluyen una parte práctica en aulas-taller y la posibilidad de realizar prácticas laborales en empresas. Los alumnos y alumnas tienen la obligación de asistir a sus clases, siendo tres faltas de asistencia en un mes sin justificar motivo de expulsión. A la finalización de los cursos, el alumno o alumna obtiene un certificado de profesionalidad que acredita su formación.

## ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO

Son programas públicos de empleo-formación que persiguen la inserción laboral de desempleados y desempleadas menores de 25 años. Los cursos incluyen una parte teórica y otra práctica en ocupaciones relacionados con la recuperación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o medioambientales y de la mejora en la vida de las ciudades. Las Escuelas Taller y Casas de Oficio pueden ser promovidas por:

- Órganos de la Administración General del Estado.
- Entidades públicas empresariales.
- Otros entes públicos de la Administración General del Estado.
- Comunidades Autónomas.
- Corporaciones locales.
- Organismos Autónomos.
- Consorcios.
- Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Los proyectos constan de dos etapas: en la primera, los alumnos y alumnas reciben formación profesional ocupacional. En la segunda, completan su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. En esta fase, el alumnado es contratado por las entidades promotoras con un contrato para la formación. La duración del programa completo no puede ser inferior a un año ni superior a dos.

## BECAS DE INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL

Convocadas por el Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX), estas becas persiguen la formación de profesionales especializados/as en la prestación de servicios de internacionalización empresarial.

El programa consta de dos fases. En la primera, los becarios y becarias se forman durante 12 meses en la Red de Oficinas Económicas y Comerciales de las Embajadas de España de distintos países. En la segunda fase llevan a cabo prácticas durante 12 meses en las empresas, instituciones públicas españolas y en los Organismos Internacionales de los que España es miembro.

El dominio de la lengua castellana y un nivel alto de inglés, junto a la posesión de una titulación universitaria, son algunos de los requisitos imprescindibles para poder optar a una de estas becas.

Más información:

<http://www.icex.es/becas>

## 3.3. LA REDACCIÓN DE UN CURRÍCULUM VITAE

Un currículum vitae (también conocido como un C.V.) es tu carta de presentación para una empresa. Consiste en un documento tipografiado en el que expones tu experiencia laboral y tu formación académica, junto a una serie de datos personales. Entre estos datos, no olvides reseñar tus conocimientos en idiomas, informática, complementos de formación (cursos, seminarios...) o de otro tipo, como el permiso de conducir. Debes de tener en cuenta que un buen currículum vitae, tanto en su contenido como presentación, es determinante a la hora de conseguir una entrevista de trabajo.

Aquí tienes algunas claves para la redacción de un buen C.V.:

- Su extensión no debe ser mayor de uno o dos folios. Por eso es importante que sintetices.
- Debe de incluir una foto tuya actual, preferiblemente en color e impresa en el propio documento.
- Cuida el formato y la presentación de la información.
- A la hora de reseñar tu experiencia laboral indica, de existir, la presencia de certificados o referencias.

La información suele presentarse de tres maneras: cronológica, con los datos expuestos en un orden temporal; cronológica inversa, reseñando en primer lugar los datos más recientes; o funcional, ordenando los datos por materias.

Una buena idea es que adaptes, sin faltar a la verdad, los datos de tu C.V. en relación con el puesto de trabajo al que quieras optar. Por último, puedes incluir, acompañando a tu C.V., una carta de presentación en la que resaltes algunas de tus cualidades.

Puedes ver más información sobre como redactar un buen C.V. en:

[http://www.expansionyempleo.com/redactar\\_cv.html](http://www.expansionyempleo.com/redactar_cv.html)



## 3.4. EL “EUROPASS”

La creciente movilidad de estudiantes y profesionales a lo largo de la Unión Europea obliga a que los jóvenes titulados y tituladas posean un currículum vitae comprensible para todas las empresas de los países comunitarios. El “Europass” es, por ahora, el único documento oficial europeo que trata de enterrar las barreras comunicativas existentes entre los y las jóvenes demandantes de empleo y las empresas. Se compone del propio currículum vitae, del pasaporte de lenguas europeas, que mide tus conocimientos en idiomas; y de otros documentos que son expedidos por las administraciones oportunas:

- Documento de movilidad Europass: refleja los periodos de aprendizaje y de formación en otros países
- Suplemento Europass al título: informa sobre el nivel de estudios de enseñanza superior.
- Suplemento Europass al título superior: cualificaciones obtenidas.

Otra novedad es que el “Europass” incluye, junto a los datos tradicionales propios de estos documentos, el reconocimiento de aptitudes de los candidatos y candidatas, tales como la capacidad de comunicar, de liderar o de gestionar recursos.

Más información:

<http://europass.cedefop.eu.int>

Por otro lado, el portal europeo sobre movilidad profesional EURES puede serte de utilidad a la hora de conocer las oportunidades de empleo y aprendizaje que Europa ofrece.

Más información: <http://europa.eu.int/eures/>

## 3.5. LOS DERECHOS LABORALES

El Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde se detallan los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras así como el marco de relaciones producidas en el entorno laboral.

Se reconocen así derechos básicos de las personas trabajadoras, como el propio derecho al trabajo, a la remuneración económica por el desempeño de dicha actividad, a la integridad física y a la intimidad, a la libre elección de profesión, la libre sindicación, negociación y huelga, la participación en la empresa, la seguridad e higiene en el trabajo, la formación y promoción profesional o la no discriminación laboral por razón de sexo, edad o estado civil.

## 3.6. LAS OBLIGACIONES LABORALES

El Estatuto de los Trabajadores también señala una serie de obligaciones o deberes básicos que las personas trabajadoras deben de cumplir en el desempeño de su actividad. Entre ellos, se encuentran el cumplir con las obligaciones horarias y productivas del puesto laboral, contribuir a la mejora de la productividad de la empresa y seguir las directrices marcadas por el ente directivo o las normativas de seguridad e higiene adoptadas.

## 3.7. EL CONTRATO DE TRABAJO

Es un acuerdo entre un empresario o empresaria y un trabajador o trabajadora que se formaliza de palabra o por escrito. En él se obliga a la persona trabajadora a prestar determinados servicios bajo la dirección del empresario o de la empresaria y a cambio de una retribución. Pueden firmar un contrato de trabajo:

- Los y las mayores de edad (18 años).
- Los y las menores de 18 años legalmente emancipados.
- Los y las mayores de 16 y menores de 18 con la autorización de sus tutores legales.
- Los y las inmigrantes con autorización de residencia temporal.

En cuanto a su duración, un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo) o tener una duración determinada (temporal) pactada entre trabajador/a y empresario/a. Aunque la ley autorice tanto el contrato de palabra como por escrito, debes exigir siempre su firma para evitar así una posible lesión de tus derechos. Un contrato de trabajo debe de incluir:

- Nombre, apellidos, DNI y cargo de la persona que firma en nombre de la empresa.
- Fecha de inicio y finalización del contrato, si no es indefinido.
- Existencia o no de un periodo de prueba. De ser así, debe reflejarse por escrito y su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones en la empresa que el resto de personal en plantilla. Además, un trabajador o trabajadora no puede ser contratado en prueba, si ya ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa. En empresas con menos de 25 trabajadores, dicho contrato no podrá exceder de tres meses para los y las trabajadoras que no sean técnicos titulados.
- Profesión o categoría con la que entras a trabajar en la empresa.
- Cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales.
- Domicilio social de la empresa.
- Duración de la jornada de trabajo y si es partida o continuada.
- Duración de las vacaciones.



- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.
- Plazos de preaviso a respetar si se rescinde el contrato.
- Compromiso mutuo de someterse a la autoridad competente si se dan conflictos laborales.

## 3.8. EL SALARIO

Consiste en la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras por la prestación profesional de sus servicios laborales. Éstas pueden ser en dinero o en especie. Mediante la negociación entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria se establece su cuantía, que incluye un salario base y una serie de complementos salariales, determinados según:

- La antigüedad del trabajador o trabajadora.
- Las pagas extraordinarias.
- La participación en los beneficios de la empresa.
- Los pluses de distancia y transporte.
- Los complementos por penosidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno... etc, en el trabajo.
- Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
- Manutención o alojamiento.
- Determinados lugares de residencia.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la percepción del salario en la fecha y lugar establecidos o, como mucho, con retardo de un mes. De no ser así, el trabajador o trabajadora recibirá un 10 por 100 de interés anual por demora en el pago. Cuando el pago por fin se haga efectivo, el empresario debe hacer entrega, además, de un recibo de salarios donde, según lo acordado con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o por Convenio Colectivo, aparezcan detalladas las diferentes percepciones del trabajador o trabajadora y las deducciones que legalmente procedan.

Debes saber que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho, al menos, a dos pagas extraordinarias anuales, cuya cuantía es pactada con el empresario. La fecha más común para su abono suele ser la Navidad y el mes de julio.

El salario mínimo interprofesional para cualquier actividad en 2006 es de 18,03 euros al día o 540,90 euros al mes. Para los trabajadores y trabajadoras a jornada legal completa no puede ser inferior, incluyendo las pagas extraordinarias, a 7.572,60 euros anuales. En el caso del salario en especie, nunca puede ser superior al 30 por 100 de las percepciones salariales totales.

A su vez, existen otra serie de retribuciones que pueden ser percibidas por el trabajador o trabajadora y que no tienen consideración de salario:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos relativos a la actividad laboral.

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones por traslados.
- Indemnizaciones por suspensiones o despidos.

## 3.9. LA JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral está fijada en 40 horas semanales y en un máximo de 9 horas de trabajo diario salvo que, Convenios Colectivos o acuerdos entre empresarios y representantes de los trabajadores y trabajadoras digan lo contrario. Aún así, entre el final de una jornada y el comienzo de otra deben mediar, como mínimo, 12 horas. La jornada laboral para los y las menores de 18 años es de 8 horas, incluyendo el tiempo para su formación.

La realización de horas extraordinarias, voluntarias o por fuerza mayor, no puede ser superior a 80 horas anuales ni llevarse a cabo en periodo nocturno o por trabajadores o trabajadoras menores. Debes saber que estas horas siempre tienen que ser abonadas por el empresario o empresaria.

La jornada puede ser continua, partida, flexible, por turnos o nocturna (entre las 22 horas y las 6 de la mañana). Los periodos de descanso laboral están fijados en un mínimo de un día y medio ininterrumpido por cada semana, 15 minutos diarios por jornada continua y una hora diaria en la jornada partida. Para las personas menores de 18 años, el periodo de descanso diario es de 30 minutos y el semanal de 2 días ininterrumpidos.

Asimismo, toda persona trabajadora tiene derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse temporalmente de su trabajo por los siguientes motivos:

- Matrimonio: 15 días, incluyendo sábados y festivos.
- Dos días por nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado.
- Desplazamiento por fallecimiento de un hijo o hija, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado: 4 días.
- Traslado de domicilio: un día.
- Deber de carácter público o personal: el tiempo indispensable para su cumplimiento.
- Representante sindical: tiempo necesario para el ejercicio de tu labor.
- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo necesario.
- Paternidad: una semana, para ambos cónyuges.
- Lactancia: en casos de hijos e hijas menores de 9 meses, tanto el padre como la madre tienen derecho a una hora de ausencia diaria del trabajo divisible en dos fracciones o a la reducción de la jornada laboral en media hora.
- Cuidado directo de un o una menor de 6 años o de un o una disminuida física, psíquico o sensorial: reducción de entre un tercio y la mitad de la jornada laboral.
- Víctimas de violencia de género: reducción de jornada con dis-



minución proporcional del salario, adaptación o flexibilización del horario para su protección o asistencia social integral.

Asimismo, el desempeño de la función de jurado, considerado un deber inexcusable, no exime de la retribución salarial. Por último, recuerda que, como persona trabajadora, tienes derecho a un periodo de vacaciones anuales de 30 días retribuidos.

## 3.10. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Así se entiende a la interrupción temporal de la prestación laboral sin que quede roto el vínculo contractual entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Dicha interrupción puede deberse a:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad o paternidad.
- Riesgo durante el embarazo
- Adopción, acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.
- Privación de libertad, hasta que no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- El ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior, de un cargo público representativo o del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Suspensión del contrato por tres meses para la realización de un curso de reconversión a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- Ser víctima de violencia de género.

En todos estos supuestos, el empresario o empresaria no tiene ninguna obligación de pagarte. Cuando la suspensión temporal del contrato finaliza, tienes derecho a volver a tu puesto de trabajo. Existen algunas situaciones especiales:

- Las personas que hayan desempeñado un cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, deben incorporarse de nuevo a su trabajo en un plazo máximo de 30 días.
- Las personas a las que se declare una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez pierden su contrato de trabajo.
- La suspensión por maternidad tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. Si el padre y la madre trabajan, el cónyuge puede optar por disfrutar de una

parte ininterrumpida del periodo de descanso posterior, ya sea simultánea o sucesivamente con el de la madre. La suma de los dos periodos no podrá exceder de las citadas 16 semanas. Estas mismas condiciones se aplican en los casos de adopción o acogimiento preadoptivo.

- La suspensión de contrato para las víctimas de violencia de género no puede exceder de 6 meses, salvo que un juez lo indique. En ese caso se ampliará a los 18 meses y se conservará el derecho al puesto de trabajo.

## 3.11. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se produce cuando finaliza la relación laboral entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Puede deberse a diversas causas:

- Por acuerdo mutuo de las partes. Suele ser por voluntad del trabajador o de la trabajadora. En ese caso, trabajador o trabajadora y empresario o empresaria firman un finiquito y se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. La persona trabajadora, eso sí, no tiene derecho a indemnización.
- Por la expiración del propio contrato o por otra causa que este contemple. Si no se anuncia su finalización, se considera prorrogado por tiempo indefinido.
- Por muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del o de la contratante. En este caso, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a una indemnización de un mes de salario.
- Por dimisión del o de la trabajadora.
- Por jubilación, invalidez permanente o muerte de la persona trabajadora.
- Por fuerza mayor o hechos que impidan el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).
- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas o para resolver dificultades en el seno de la empresa, gracias a una gestión eficiente de los recursos. En estos casos, la tramitación se hace por medio de un Expediente de Regulación de Empleo.
- Por voluntad justificada del trabajador o de la trabajadora, en casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de pago, retraso en el abono de los salarios o cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario. En este caso, se solicita la extinción del contrato en el Juzgado de lo Social y se reconoce el derecho a indemnización.
- Por causas objetivas legalmente procedentes, como ineptitud del trabajador o de la trabajadora, falta de adaptación a los cambios tecnológicos en el puesto de trabajo o faltas de asistencia consecutivas.
- Por despido disciplinario motivado, en casos de faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad, desobediencia, ofensas físicas o verbales al empresario, disminución voluntaria de la productividad y embriaguez o toxicomanía habitual.



## 3.12. EXCEDENCIAS

Se entiende por excedencia la interrupción del contrato de trabajo a petición del trabajador o trabajadora. Existen tres clases:

- Forzosa: se aplica cuando alguien es elegido o elegida para desempeñar un cargo público o para asumir funciones sindicales dentro de un organismo territorial. La concesión de esta excedencia es obligatoria para la empresa y conlleva la conservación del puesto de trabajo.
- Voluntaria: debes de llevar más de un año prestando servicios a una empresa para poder solicitarla. Dura entre 2 y 5 años y no da derecho a la reserva del puesto de trabajo. Eso sí, en caso de una vacante, se conserva la preferencia de ingreso.
- Por cuidado de familiares: de un máximo de 3 años de duración para los hijos/as y de uno para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad. Durante el primer año, se concede el derecho a reserva del puesto de trabajo.

## 3.13. EL TRABAJO COMO AUTÓNOMO/A

El mundo laboral ofrece al trabajador o trabajadora la posibilidad de establecerse por su propia cuenta. Para ello, la persona ha de tener en cuenta una serie de recursos, sobre todo económicos, necesarios para llevar a cabo, de forma autónoma, una actividad laboral.

Por ejemplo, si se quiere fundar un negocio, se ha de tener el dinero suficiente para costearlo, así como para cumplir con las obligaciones y trámites legales parejos a su fundación. Los principales trámites a cumplir para establecerse como trabajador/a autónomo/a son:

- Inscripción y alta en la Seguridad Social, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social o de sus correspondientes Direcciones Provinciales, Agencias o Administraciones de la Seguridad Social.
- Alta en el Impuesto de Actividades Económicas en tu Ayuntamiento.
- En caso de querer abrir un local: contar con la correspondiente licencia municipal, comunicar su apertura al Área de Trabajo y Asuntos Sociales de Ceuta o Melilla o Unidad correspondiente de las Comunidades Autónomas al tener éstas transferidas estas competencias, y contar con las autorizaciones que deban efectuar otras autoridades.
- Inscripción de patentes, modelos, diseños industriales y marcas, rótulos o nombres comerciales, en su caso, en el Registro de la Propiedad Industrial.

Es posible que para abrir un negocio necesites un préstamo bancario. Antes de acudir a una entidad bancaria, estudia todas las condiciones de financiación a las que puedas acceder y no desprecies los créditos oficiales, con los que obtendrás un tipo de interés algo más bajo. Cuando solicites el crédito, debes aportar la garantía de bienes con los que poder hacer frente a la cantidad que pides y el aval de otra persona que se comprometa a responder también con sus bienes.

Además, puedes recurrir a las ayudas públicas enmarcadas dentro del Plan de Promoción del Empleo Autónomo. Para ser beneficiario de ellas, debes estar inscrito en la Oficina de Empleo del Servicio Público y presentar tu intención de establecerte como trabajador autónomo en las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal de tu Comunidad Autónoma, si existen, o ante la unidad de la Comunidad Autónoma. Dentro de las ayudas previstas, se encuentran las de asistencia técnica, que pueden cubrir hasta el 100 por 100 de los costes de estudios de viabilidad, auditoría y asesoramiento. También puedes acceder a subvenciones financieras de hasta seis puntos fijados por la entidad de crédito y con un máximo de 3.005,06 euros, siempre que esas sociedades de crédito estén concertadas con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por otro lado, también existen subvenciones por renta de subsistencia, de hasta 3005,06 euros, y dirigidas a desempleados/as menores de 25 años e inscritos hace más de uno en la Oficina de Empleo.

Los trabajadores y trabajadoras minusválidos que quieran establecerse como autónomos, también pueden beneficiarse de subvenciones parciales de interés de los préstamos que obtengan de aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto. Estas subvenciones, por 3 años, constan de una bonificación del 50 por 100 de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima establecida para el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos pueden optar por una subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que suscriban un convenio a tal objeto. Dicha subvención, como máximo de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad que concede el crédito, no puede ser superior a los 4.507 euros. Por último, cabe destacar la existencia de subvenciones para inversión de capital fijo, iguales a 3.906 euros en el año 2006.

## 3.14. INSTRUMENTOS DE APOYO A LOS EMPREENDEDORES Y EMPRENDE- DORAS

Si crees que crear un negocio por cuenta propia es algo demasiado complicado o con escasa viabilidad, recuerda que puedes recurrir al asesoramiento gratuito de varios organismos e instituciones con amplia experiencia en el mundo de la empresa.



## VENTANILLA ÚNICA EMPRESARIAL

Es un programa impulsado por el conjunto de las Administraciones Públicas y las Cámaras de Comercio. Su objetivo es el apoyo a los emprendedores y emprendedoras en la creación de nuevas empresas, mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial. Para ello, este organismo cuenta con centros presenciales en 31 ciudades españolas, además de un portal en Internet que ofrece asesoramiento al emprendedor o emprendedora y la descripción detallada de los trámites a superar para la puesta en marcha de una empresa.

Más información:

<http://www.ventanillaempresarial.org>

Teléfono: 902 100 096

Correo electrónico: [información@ventanillaempresarial.org](mailto:información@ventanillaempresarial.org)

## CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE JÓVENES EMPRESARIOS

Ofrece asesoramiento acerca de ayudas y subvenciones a los emprendedores y emprendedoras menores de 40 años.

Plaza de Castilla 3, 17º

28046 Madrid

Teléfono de atención al joven empresario: 902 310 312

Página web: <http://www.ceaje.es>

Correo electrónico: [ajeconfederacion@ceaje.es](mailto:ajeconfederacion@ceaje.es)

## DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE LA PYME

Asesora a jóvenes emprendedores sobre las distintas formulaciones de la empresa y de sus procesos de constitución y trámite. A su vez, cuenta con el apoyo del Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE) que, a través de un portal de Internet, ofrece servicios de asesoramiento y apoyo para la creación de empresas de reducida dimensión, así como información de contacto con los diversos Puntos de Asesoramiento e Inicio de Tramitación (PAIT) disponibles en la geografía española.

Más información:

Dirección General de política de la pyme

PYME, Área de información

Calle Castelló, 117 - Madrid

Teléfono: 900 190 092

Página web: <http://www.ipyme.org>

Correo electrónico: [infopyme@ipyme.org](mailto:infopyme@ipyme.org)

CIRCE: <http://www.circe.es>

## INSTITUTO DE LA JUVENTUD

Puede informarte de los trámites necesarios para montar tu empresa. Entre sus programas destaca el de los Semilleros de Empresas, donde jóvenes que han sido capaces de llevar su pro-

yecto empresarial a buen puerto te asesorarán, de forma individual y gratuita, contándote su experiencia. Gracias a este programa, también podrás acceder a ferias y a subvenciones para dar a conocer tu empresa, o a herramientas virtuales para crear una imagen corporativa.

A su vez, cabe destacar que el Instituto de la Juventud ofrece varios cursos formativos para jóvenes empresarios/as.

Más información:

Instituto de la Juventud  
Calle Ortega y Gasset, 71  
28006 Madrid  
Teléfono: 91 363 76 20  
Página web: <http://ww.injuve.mtas.es>  
Correo electrónico: [viviendaempleo@mtas.es](mailto:viviendaempleo@mtas.es)

## OFICINAS DE EMANCIPACIÓN PARA JÓVENES

Las Oficinas de Emancipación, impulsadas por el Instituto de la Juventud, ofrecen asesoramiento profesional, gratuito y de forma individualizada, a jóvenes de entre 16 y 35 años sobre la vivienda, el empleo y la movilidad. El objetivo de estas oficinas es facilitar que los y las jóvenes tengan acceso a un empleo y a una vivienda en condiciones dignas y de calidad.

Por medio de un portal web (<http://www.emancipacionjoven.es>) y de una red de Oficinas de Emancipación Joven en las Comunidades Autónomas, se pretende orientar sobre estos problemas que causan honda preocupación a la juventud.

A su vez, el asesoramiento a estas personas supone para los poderes públicos, un observatorio de la realidad juvenil con vistas a impulsar nuevas políticas relacionadas con dichos temas.

Más información:

Instituto de la Juventud  
Oficinas de Emancipación  
Calle Marqués de Riscal, 16  
28010 Madrid  
Teléfono: 91 363 78 65

Más información en:

<http://www.injuve.mtas.es>

Oficina Virtual de Emancipación Joven  
<http://www.emancipacionjoven.es>

## SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACIÓN TÉCNICA (SECOT)

SECOT es una Asociación sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública. En ella, ejecutivos y ejecutivas jubiladas con expe-



riencia en la gestión empresarial, ofrecen su asesoramiento, voluntario y altruista, a jóvenes emprendedores menores de 35 años que quieren llevar adelante un proyecto empresarial. El SECOT cuenta con 22 delegaciones en el territorio nacional.

Más información:

SECOT  
Almagro 2, 5ª derecha  
28010 Madrid  
Teléfono: 902 119 738  
Página web: <http://www.secot.org>

## 3.15. SACAR UNAS OPOSICIONES

El ingreso laboral en las Administraciones Públicas se lleva a cabo a partir de las oposiciones. Éstas consisten en una serie de exámenes, públicos y objetivos, en los que las personas candidatas a desempeñar un puesto de funcionario/a deben demostrar la posesión de unos conocimientos concretos. Para poder presentarse a unas oposiciones debes cumplir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad (18 años) y tener la nacionalidad española. Los ciudadanos y ciudadanas comunitarias también pueden acceder a determinados sectores públicos, como la investigación, la docencia, el servicio de Correos o el sanitario de carácter asistencial.
- No tener antecedentes penales.
- No padecer una enfermedad o defecto físico que impida el ejercicio de las correspondientes funciones.
- No haber sido separado o separada, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado o inhabilitada para el desempeño de las funciones públicas.

Cada año, la Administración General del Estado da a conocer sus necesidades de nuevo personal a través de la Oficina de Empleo Público (OEP). La denominación y el número de plazas laborales a cubrir ese año dentro de los organismo públicos se publica, a su vez, en el Boletín Oficial de Estado (BOE). También se hacen públicos los temarios de estudio para el acceso a cada plaza y la fecha de realización de los exámenes de la oposición.

Por otro lado, las Comunidades Autónomas y las Administraciones locales elaboran también sus propias ofertas de empleo siguiendo criterios análogos. A partir de aquí, cada convocatoria será la que establezca las condiciones necesarias para el ingreso en cada Cuerpo de funcionarios o categoría laboral.

Sacar unas oposiciones es un reto no exento de dificultades, ya que muchas personas se presentan en cada convocatoria para cubrir un número muy reducido de plazas. Por eso, no descartes dirigirte a un centro privado que te oriente en el estudio de los temarios.

Para más información:

Centro de Información Administrativa  
Ministerio de Administraciones Públicas  
Calle María de Molina 50  
28006 Madrid

Teléfono de convocatorias de Empleo Público: 901 81 00 10

Página web: <http://www.map.es>

Correo electrónico: [portal@map.es](mailto:portal@map.es)

Contestadores automáticos MAP:

- Resumen de las ofertas de empleo público convocadas por las Administraciones Públicas para personas con titulación universitaria: 91 586 14 04
- Resumen de las ofertas de empleo público convocadas por las administraciones públicas para personas con educación primaria o secundaria: 91 586 14 05
- Resumen diario de las disposiciones generales, oposiciones y concursos, y otras disposiciones publicadas en el Boletín Oficial del Estado: 91 586 14 43

## 3.16. EL TRABAJO EN LAS FUERZAS ARMADAS

Las Fuerzas Armadas ofrecen, a día de hoy, una salida profesional a hombres y mujeres con posibilidad de promoción dentro del propio cuerpo militar. El trabajo de los y las militares tiene, entre sus objetivos, el concepto de Defensa Nacional, esto es, en la salvaguarda de la soberanía y de los intereses de nuestro país. Además, las Fuerzas Armadas acometen numerosas misiones de reconstrucción de la paz en otros países.

El nivel de formación requerido para acceder a las Fuerzas Armadas es variable. Algunas especialidades no requieren de ninguna titulación, mientras que otras requieren de una formación específica. No obstante, lo más corriente es poseer el Certificado de Escolaridad. Por otro lado, tanto los méritos laborales como los académicos son tenidos en cuenta para el acceso.

Además, la formación recibida en las Fuerzas Armadas es homologable al sistema educativo general y permite la obtención de un título equivalente al de Técnico/a de Formación Profesional de Grado Medio, que puede serte muy útil en tu reincorporación a la vida civil.

Los únicos requisitos indispensables para poder acceder a las Fuerzas Armadas son los siguientes:

- Haber cumplido los 18 años en el momento de ingreso (puedes ser aún menor en las pruebas de acceso) o no ser mayor de 28.
- Medir más de 1,55 y menos de 2,03.
- Superar unas pruebas físicas y de aptitud.



El Ministerio de Defensa hace pública periódicamente, su necesidad de personal por medio de ciclos de selección y reclutamiento. Se suelen convocar 11 por año. Cuando así sea, solo tendrás que acudir a la Delegación de Defensa de tu provincia y superar un reconocimiento físico, unas pruebas físicas y otras de aptitud, donde debes demostrar que posees unos conocimientos sencillos y necesarios para desempeñar tareas operativas, técnicas y de servicios.

Para no tener problemas con las pruebas físicas, es aconsejable que te entrenes con antelación por tu cuenta o en un gimnasio. Cuando llegue el día de la prueba, no olvides llevar ropa deportiva y presentar una fotocopia de tu DNI o de tu Tarjeta de Residencia, una fotocopia compulsada de tu Titulación Académica y un Impreso de Declaración de Conducta Ciudadana, que puedes encontrar en la página web <http://www.soldados.com>. Si necesitas asesoramiento sobre alguna cuestión en específico, en la misma web puedes concertar una entrevista en tu domicilio con un Informador de las Fuerzas Armadas. También puedes encontrar más información de todo el proceso en las Delegaciones Provinciales de Defensa de tu provincia. Una vez que termine tu relación con las Fuerzas Armadas, éstas pueden proporcionarte herramientas, como cursos de formación empresarial, que faciliten tu reincorporación al mundo laboral.

Más información:

Ministerio de Defensa  
Paseo de la Castellana, 109  
28071 Madrid  
Teléfono: 91 395 50 00  
Página web: <http://www.mde.es>

<http://www.soldados.com>  
Teléfono: 902 432 100

## 3.17. LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras deben gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y de seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. De ello se encarga la Ley de Prevención de Riesgos laborales, que cuenta con instrumentos de apoyo como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) o la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) de los equipos instrumentales utilizados para fines laborales.

Asimismo, corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, contemplando la sanción de todos aquellos empresarios y empresarias que pongan en peligro la salud o seguridad de sus empleados o empleadas por no cumplir las normativas pertinentes.

En el caso de los y las menores de 18 años, el empresario debe evaluar los puestos de trabajo que van a desempeñar, así como la naturaleza, el grado y la duración de su exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro su seguridad o salud.

Más información:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
Página web: <http://empleo.mtas.es/insht/index.htm>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo  
Página web: <http://es.osha.eu.int>

## 3.18. AYUDAS Y BECAS A ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Dirigidas a los y las estudiantes menores de 25 años del medio rural y a estudiantes minusválidos/as. Existen cuatro tipos de ayudas económicas, aplicables tanto a las clases teóricas de los cursos como a la realización de prácticas profesionales en empresas. Se contemplan ayudas diarias por asistencia a los cursos y en concepto de transporte y manutención, cuya cuantía se eleva para alumnos y alumnas participantes en cursos desarrollados en otros países de la Unión Europea.

- Ayudas de transporte y manutención: cuando existen desplazamientos de un municipio a otro de más de 50 kilómetros y para la asistencia de cursos de mañana o tarde y con más de cuatro horas lectivas.
- Ayudas por alojamiento y manutención: para desplazamientos de más de 100 kilómetros y para la asistencia de cursos de mañana o tarde y con más de cuatro horas lectivas.
- Becas por realización de cursos: destinadas a menores de 25 años del medio rural y a alumnos/as con minusvalía.

Puedes consultar la cuantía de estas ayudas en:

<http://www.inem.es/sggfo/formacion/fip/ayudas.asp>

Más información:

En las Oficinas de Empleo más cercanas a tu lugar de residencia y en los Servicios Públicos de Empleo (<http://www.inem.es>)

### **Ayudas a estudiantes de Formación Profesional**

Durante la primera etapa, de carácter formativo, los alumnos y alumnas tiene derecho a las becas previstas en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, mientras que en la segun-



da, perciben las retribuciones que les correspondan según su tipo de contrato. Al término del programa formativo, el alumno recibe un certificado expedido por la entidad promotora en el que se indica la cualificación adquirida y que posteriormente es convalidado por el Certificado de Profesionalidad del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Más información: <http://www.inem.es>

#### PROGRAMA DE TALLERES DE EMPLEO

Combina acciones de formación y de empleo dirigidas a desempleados y desempleadas de 25 o más años. Desde el inicio del Taller de Empleo, cuya duración no puede exceder de un año, los trabajadores y trabajadoras participantes son contratados por la entidad promotora. Para ello, se utiliza la modalidad de contratación más acorde con las circunstancias del trabajador o trabajadora y del proyecto.

Una vez finalizado el Taller de Empleo, las entidades promotoras prestan asistencia técnica a los trabajadores y trabajadoras, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, como para el establecimiento por cuenta propia.

Más información: <http://www.inem.es>

## 3.19. PROGRAMAS DE EMPLEO PARA LA MUJER

El Instituto de la Mujer desarrolla cursos de formación para impulsar la inserción de las mujeres en el mundo laboral. Asimismo, y para fomentar el empresariado femenino, desarrolla programas de formación, financiación y tutorización de proyectos empresariales.

#### INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS (PROGRAMA PAEM)

Es un programa en el que participan más de 50 Cámaras de Comercio de distintas localidades, cuyos Gabinetes de Apoyo ofrecen asesoramiento presencial sobre temas legislativos, económicos y jurídicos a mujeres con inquietud emprendedora, con una idea o proyecto de negocio o con un plan de modernización o ampliación de su empresa. Puedes encontrar las direcciones de contacto de las Cámaras de Comercio españolas en la página web del Instituto de la Mujer (<http://www.mtas.es/mujer>).

También puedes acceder a información y asesoramiento sobre cuestiones de asesoramiento empresarial en el portal <http://www.empresarias.net>.

Para más información:

Instituto de la Mujer

Teléfono: 900 19 10 10

Página web: <http://www.mtas.es/mujer>

Consejo Superior de Cámaras

Teléfono: 91 590 69 01

Página web: <http://www.cscamaras.es>

## FORMACIÓN PARA EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS

La formación de las empresarias se lleva a cabo en colaboración con la Fundación INCYDE (Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa). Las participantes presentan proyectos de empresa que son sometidos a examen en tutorías individualizadas con el objetivo de determinar su viabilidad en el mercado.

En cuanto a la formación dirigida a mujeres emprendedoras, ésta se lleva a cabo en colaboración con la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI). Cabe destacar el Programa de Gestión Empresarial dirigido a mujeres que, o bien tienen un proyecto de empresa y quieren adquirir formación para su desarrollo, o ya han creado su propia empresa y necesitan ampliar la formación para su gestión.

Más información:

Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas

## PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS PARA MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS

Su objetivo es apoyar a las emprendedoras y empresarias en proyectos empresariales, facilitándoles el acceso a una financiación por sistema de créditos, de hasta 15.000 euros, en condiciones ventajosas y sin necesidad de avales. Para ello, las mujeres deben cumplir una serie de requisitos:

- Haber iniciado su actividad en un periodo inferior a un año. Excepcionalmente, dicho periodo podrá ser de dos años siempre y cuando no se trate de una refinanciación.
- Haber presentado un plan de empresa según el modelo establecido y un certificado de validación emitido por alguna de las Organizaciones de Mujeres participantes en el programa.
- Que más del 50% del capital social de la empresa corresponda a mujeres.

El programa está promovido por el Instituto de la Mujer en colaboración con la Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (La Caixa) y cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. En su funcionamiento también colaboran Organizaciones Empresariales de Mujeres.



## CURSOS DE FORMACIÓN PARA MUJERES INNOVA

El Instituto de la Mujer organiza cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a desempleadas con distintas titulaciones: licenciaturas, diplomaturas, Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria, EGB... etcétera. Son cursos cofinanciados por el Fondo Social Europeo y con el fin de facilitar y diversificar la incorporación y promoción de las desempleadas en el mercado de trabajo. La inscripción en estos cursos se lleva a cabo en los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

## PROGRAMA C-TEST: CENTRO DE TELESERVICIOS PARA TRABAJADORAS

Intenta fomentar la actividad emprendedora de las mujeres desempleadas en el ámbito del teletrabajo. Para ello se organizan cursos que permiten a las mujeres familiarizarse en el manejo de las nuevas tecnologías. Asimismo, las mujeres cuentan con un Centro de Teleservicios en el que, además de impartirse formación sobre herramientas tecnológicas, se presta asesoramiento para la puesta en marcha de proyectos empresariales en teletrabajo dentro de las siguientes áreas: jurídico-mercantil, marketing, laboral, económico-financiera y fiscal.

## CURSOS DE FORMACIÓN PARA MUJERES

Persiguen la incorporación de las mujeres desempleadas a nuevas ocupaciones en el sector de la Industria y de los Servicios por medio de innovadoras acciones formativas. La duración de los cursos, dirigidos a mujeres con distintas titulaciones, es de 200 horas lectivas.

## PROGRAMA CLARA

Persigue la integración social y laboral de mujeres responsables de núcleos familiares, con bajo nivel formativo, escasa cualificación profesional, víctimas de la violencia de género, reclusas, discapacitadas o con bajos niveles de renta. Para ello, se diseñan itinerarios formativos según las necesidades individuales de cada una de las beneficiarias.

## 3.20. MÁSTER FORMACIÓN EN HABILIDADES DIRECTIVAS PARA MUJERES (PROGRAMA OPTIMA)

Es una iniciativa del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) con financiación del Fondo Social Europeo para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Para ello, ofrece una serie de benefi-

cios a las empresas adscritas al programa, como la posibilidad de poder beneficiarse del Programa de Formación de mujeres en Dirección y Administración de Empresas. Actualmente, unas 60 empresas secundan el programa OPTIMA. Para participar en él es necesario que la empresa formalice su incorporación a través de un impreso de solicitud.

Por otro lado, el Plan de Acción Positiva contempla un conjunto de acciones orientadas a mejorar los ámbitos de la empresa (selección, formación, promoción.. etc) en los que, generalmente, las mujeres encuentran más dificultades.

Más información:

Instituto de la Mujer  
Subdirección de Programas  
Calle Condesa de Venadito, 34  
28027 Madrid  
Teléfono: 91 363 79 56  
Teléfono de información gratuita: 900 19 10 10  
Teléfono de información gratuita para mujeres sordas: 900 152 152  
Página web: <http://www.mtas.es/mujer>  
Correo electrónico: [area\\_prog\\_europeo@mtas.es](mailto:area_prog_europeo@mtas.es)

Impreso de solicitud de participación en el programa OPTIMA:

<http://www.tt.mtas.es/optima/contenido/archivos/Participacion03.pdf>

## 321. PROGRAMAS DE EMPLEO DE LA UNIÓN EUROPEA

### EQUAL

Es una iniciativa comunitaria en materia de recursos humanos cuyas acciones se desarrollan en España entre los años 2005 y 2007. Su financiación corre a cargo del Fondo Social Europeo. Entre sus objetivos, se persigue, a través de la cooperación transnacional, la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de cualquier tipo en el mercado de trabajo. Asimismo, el programa tiene en cuenta la integración social y profesional de los y las solicitantes de asilo.

El programa financia actividades en el marco de cuatro acciones:

- Acción 1: establecimiento de agrupaciones de desarrollo y de cooperación transnacional.
- Acción 2: ejecución de los programas de trabajo de las agrupaciones de desarrollo.
- Acción 3: creación de redes temáticas, difusión de buenas prácticas y repercusión en la política nacional de mercado de trabajo y empleo gracias a la participación de interlocutores sociales.



- Acción 4: asistencia técnica para apoyar el conjunto del programa.

Para más información:

<http://www.mtas.es/uafse/equal/>

## TRABAJOS DE TEMPORADA

Son una buena oportunidad para ganar algún dinero mientras resides de forma temporal en el extranjero y aprendes un idioma. Según a qué país te dirijas, necesitas una serie de documentos oficiales. En las Embajadas de los distintos países puedes encontrar toda la información que necesitas. También debes asegurarte la posibilidad de recibir asistencia médica en el extranjero. Por ello, si te diriges a un país de la Unión Europea, debes solicitar en una delegación de la Seguridad Social el formulario E-111, que garantiza la cobertura médica en estos países. Si viajas a cualquier otro país, es interesante que contrates un seguro médico. Los trabajos de temporada más comunes son:

- Trabajo 'Au pair': mediante la realización de una serie de tareas pactadas por escrito, como el cuidado de niños o la ayuda en las labores domésticas, jóvenes de 17 a 30 años conviven durante varios meses con una familia extranjera. Este es un recurso ideal para aprender un idioma y conocer otra cultura en tu tiempo libre. Puedes obtener más información sobre el trabajo 'au pair' en portales de Internet como <http://www.aupair-world.net> o <http://www.accioninternacional.com/au-pair.php>.

- Trabajos agrícolas: en diferentes países de la Unión Europea. Son trabajos duros, pero que suelen estar bien remunerados.

- Hostelería y turismo: la remuneración en ambos sectores es menor. En la página web del Instituto de la Juventud (<http://www.injuve.mtas.es>) puedes encontrar direcciones de entidades especializadas en gestionar este tipo de empleos.

## 3.22. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Muchas entidades necesitan contar con trabajadores/as de forma temporal, ya que parte de los proyectos o servicios que desarrollan son a muy corto plazo. Por ello, y para atender la demanda de mano de obra del mercado, existen las empresas de trabajo temporal (ETT), que pueden ayudarte a encontrar trabajo sin que te suponga coste alguno. Sólo tienes que desplazarte a una de ellas y dejar tu currículum vitae. Así, cuando una empresa necesite cubrir un determinado puesto de trabajo, podrá acudir a la ETT en la búsqueda de una persona que posea la cualificación adecuada para desempeñar dicho puesto.

## CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Es el que se suscribe entre una ETT y una empresa que busca trabajadores/as a través de ella. Este contrato sólo puede celebrarse en las siguientes circunstancias:

- Para sustituir a trabajadores o trabajadoras permanentes con derecho a reserva de sus puestos de trabajo (excedencia).
- Mientras dura un proceso de selección o promoción de un puesto en una compañía. En este caso, la duración del contrato no puede superar los 3 meses.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- Por circunstancias coyunturales del mercado. En este caso, la duración del contrato no puede superar los 6 meses.

## 3.23. TE CONVIENE SABER...

### CONTRATO INDEFINIDO

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Este tipo de contrato tiene, a su vez, múltiples modalidades con una serie de rasgos en común:

- El derecho de la persona trabajadora a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social.
- La jornada de trabajo puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- La persona trabajadora no puede tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad con el empresario hasta el 2º grado inclusive, ni haber estado vinculado a la empresas en los últimos 24 meses con otro contrato indefinido.
- Todas las empresas pueden acogerse a este tipo de contrato.

### CONTRATO INDEFINIDO PARA MUJERES DESEMPLEADAS

Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial y da derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social. Todas las empresas pueden beneficiarse de este tipo de contrato, incluidas las cooperativas o sociedades laborales que incorporen a mujeres como socias trabajadoras o de trabajo.

### CONTRATO INDEFINIDO PARA DESEMPLEADOS DURANTE SEIS O MÁS MESES

Todas las empresas pueden beneficiarse de este tipo de contrato, que da derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social.



## CONTRATO INDEFINIDO PARA PERCEPTORES DE PRESTACIONES O SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

Da derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante un periodo de 24 meses siguientes a la fecha de contratación. La empresa puede acogerse a esta modalidad de contrato, que contempla la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, salvo casos excepcionales.

## CONTRATO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS PERCEPTORES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social, salvo si ha existido un vínculo contractual previo y superior a los 12 meses del socio o socia trabajadora con la cooperativa laboral a la que quiere incorporarse.

## CONTRATO INDEFINIDO PARA PERCEPTORES DE LA RENTA ACTIVA DE REINSERCIÓN

Los trabajadores y trabajadoras, además de desempleados, deben estar admitidos en el Programa de la Renta Activa de Reinserción. Las bonificaciones en la Seguridad Social quedan excluidas en los casos de incorporaciones de socios o socias trabajadores a cooperativas laborales con las que existiese un contrato previo superior a 12 meses.

## CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADO PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Sus beneficiarios son personas con dificultades sociales, entre ellas, los y las jóvenes de entre 18 y 30 años que provienen de instituciones de protección de menores. Previa acreditación de su situación por medio de los Servicios Sociales, las personas con problemas de alcoholismo, drogadicción en proceso de rehabilitación o ex-reclusas, también pueden acogerse a estos contratos, que dan derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 en un periodo máximo de 24 meses.

## CONTRATO DE TEMPORADA

Se debe de formalizar necesariamente por escrito, incluyéndose la duración de la actividad, jornada laboral y su distribución horaria. Esta modalidad de contrato se concertará para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

## CONTRATO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Su finalidad es facilitar la colocación estable de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales. Pueden beneficiarse de este tipo de contrato:

- Los y las jóvenes en situación de desempleo de 16 a 30 años de edad.
- Mujeres desempleadas que se contraten en empleos con menor índice de ocupación femenina.
- Los y las mayores de 45 años.
- Personas desempleadas que lleven, al menos, seis meses inscritas como demandantes de empleo.
- Personas con discapacidad.
- Trabajadores y trabajadoras que estuvieran empleados en la misma empresa a la entrada en vigor de este contrato, y de forma temporal o con un contrato formativo anterior al 31 de diciembre de 2003.

Sin embargo, no pueden acceder a esta modalidad de contrato las empresas que, en los últimos seis meses, hayan incurrido en despidos improcedentes según sentencia judicial.

## CONTRATO PARA LA INCORPORACIÓN DE INVESTIGADORES AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Se rige por la normativa de los contratos en prácticas. Su duración varía entre uno y cinco años, prorrogable sucesivamente por un año más cuando es inferior a los cinco y sin admitir sucesivas prórrogas. Los y las trabajadoras deben poseer el título de Doctor/a.

## CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dirigido a personal investigador, científico o técnico. Se rige por la normativa de los contratos de obra o servicio. Cabe destacar la evaluación anual de los y las investigadores contratados/as y las subvenciones estatales para este colectivo.

## TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Exige que el trabajador o trabajadora tenga un contrato temporal con fecha anterior al 1 de enero de 2006 o bien un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. La transformación en contrato indefinido puede realizarse tanto a tiempo completo como a parcial, incluida la modalidad de fijo-discontinuo. En los contratos en prácticas y de relevo a tiempo parcial, la jornada laboral será, como mínimo, igual en la nueva modalidad de contrato.

Las empresas que incurran en despido improcedente o colectivo quedan excluidas por un periodo de 12 meses de esta posibilidad. La bonificación de los trabajadores y trabajadoras a la cuota empresarial de la Seguridad Social es de un 25 por 100 por contingencias comunes en los 24 meses siguientes a la transformación.



## CONTRATOS FORMATIVOS

### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Posibilitan la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño de una actividad que requiera un determinado nivel de cualificación. Estos contratos se dirigen a personas menores de 16 años y mayores de 21 que carecen de la titulación requerida para un contrato en prácticas. En algunos colectivos, como el de las personas discapacitadas, esta limitación de edad no existe.

El contrato se formaliza por escrito y en él se incluye el objeto de aprendizaje y el tiempo dedicado a la formación del trabajador o trabajadora -nunca inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista-, junto a la distribución horaria de ésta, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutora.

Son contratos en jornadas a tiempo completo y no pueden tener una duración inferior a los seis meses ni exceder de dos años, salvo en excepciones contempladas por Convenios Colectivos. Ahora bien, trabajador o trabajadora y empresa podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. También puede darse un periodo de prueba nunca superior a los dos meses.

Como trabajador o trabajadora debes exigir el contar con la protección de la Seguridad Social y que tu salario no sea inferior al mínimo interprofesional. Cuando el contrato finalice, no olvides pedir a la empresa un certificado que acredite la formación que has recibido.

### CONTRATO EN PRÁCTICAS

Está dirigido a personas con títulos universitarios, de formación profesional o equivalentes cuya antigüedad no sea mayor a cuatro años. El contrato debe de formalizarse por escrito e indicar su duración, la titulación del trabajador o trabajadora y el puesto cualificado que va a desempeñar.

Respecto a su duración, un contrato en prácticas no puede ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, al menos que así no lo determinen Convenios Colectivos del sector. Los contratos inferiores a dos años se pueden prorrogar dos veces y por una duración mínima de seis meses.

El periodo de prueba, de existir, nunca es superior al mes en trabajadores con títulos de grado medio, ni de dos meses en trabajadores con un título superior.

Debes saber que, en ningún caso, el salario puede ser inferior al mínimo interprofesional, salvo para los y las trabajadores contratados a tiempo parcial, cuyo sueldo se ajustará a la jornada pactada. A la terminación del contrato, debes exigir al empresario o empresaria un certificado en el que conste la duración de tus prácticas, así como el puesto y las tareas que has desempeñado en el seno de la empresa.

## CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

### CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

La duración de este contrato viene determinada por el tiempo orientativo que el empresario o empresaria prevé que durará la realización de la obra o servicio. Por ello, es importante que en su firma figure la duración de la relación contractual y que se detalle el trabajo a desarrollar.

Esta modalidad de contrato se extingue, previa denuncia de cualquiera de las partes firmantes, cuando finaliza la obra o servicio prestado. Cuando el contrato vence, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad fruto de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Si la duración del contrato es mayor a un año, el empresario o empresaria debe notificar su terminación con un mínimo de 15 días de antelación. De no ser así, tendrás derecho a una indemnización. La legislación contempla una serie de supuestos para los que un contrato por obra o servicio se transforma en indefinido:

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social una vez superado, de existir, el periodo de prueba.
- Si el contrato vence pero el trabajador continúa realizando prestación laboral.
- Si el contrato incurre en fraude de ley.

### CONTRATO DE INTERINIDAD

Contempla dos modalidades. En la primera, una persona, que conserva su puesto de trabajo, se sustituye por otra durante un periodo determinado de tiempo y para la realización de una labor concreta. En su segunda, permite que trabajadores y trabajadoras ocupen un puesto de trabajo de forma temporal y hasta que dicha plaza obtenga una cobertura definitiva.

Este contrato da derecho a importantes reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, cuando el relevo o sustitución se produce en casos de excedencia por atender a hijos/as, de violencia de género, cuando existen riesgos de embarazo, descansos por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

### CONTRATO DE INTERÉS SOCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO AGRARIO

Su objetivo es que el trabajador o trabajadora obtenga experiencia laboral por medio de programas públicos que persiguen fomentar el empleo en el sector agrario. De dichos programas pueden beneficiarse las Administraciones Públicas y las entidades sin ánimo de lucro.

La duración de los contratos viene determinada por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.



## CONTRATO DE RELEVO

Se concierta con un desempleado o desempleada para que sustituya provisionalmente a un trabajador o trabajadora que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, ya que continúa trabajando para la empresa en jornada reducida. La duración del contrato es indefinida o igual al tiempo que falte la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación total. De ser indefinida, el trabajador o trabajadora puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades cuando:

- Tiene entre 16 y 30 años de edad.
- Es mujer y presta servicios en profesiones con menor índice de empleo femenino.
- Tiene más de 45 años.
- Es parado y lleva más de 6 meses inscrito como demandante de empleo.
- Es una persona con discapacidad.

## CONTRATOS PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

### CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Está dirigido a personas con discapacidades reconocidas. Las empresas están obligadas a mantener a estos trabajadores o trabajadoras por un mínimo de 3 años. En caso de despidos improcedentes, deben reemplazar a estas personas por otras también discapacitadas. Las empresas reciben por cada uno de los y las trabajadores discapacitados con contrato a tiempo completo 3.907 euros de subvención, además de 901,52 euros -datos de 2006- en concepto de adaptación de sus puestos de trabajo (eliminación de barreras). En cuanto al trabajador o trabajadora, no puede haber estado vinculado laboralmente con la empresa en los 24 meses anteriores y su bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social es de 70 por 100 en trabajadores menores de 45 años (la cifra asciende al 90 por 100 en mujeres discapacitadas) y de 90 por 100 en trabajadores mayores de dicha edad (un 100 por 100, en este caso, en mujeres discapacitadas).

### CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

Son contratos de un mínimo de 3 años que, en caso de despido, se cubren con otras personas discapacitadas. Las empresas reciben subvenciones por tener entre su plantilla a personas con discapacidades.

### CONTRATO INDEFINIDO PARA LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Dirigido a trabajadoras que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia

de género. Esta modalidad de contrato puede ejercerse por todas las empresas o entidades sin ánimo de lucro y por los trabajadores autónomos. Cada contrato indefinido o temporal de este tipo da derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 en un máximo de 24 meses. Si la contratación es a tiempo completo, dicho porcentaje se incrementa.

#### CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se rige por las mismas normas que cualquier contrato de interinidad, salvo que se exige que los y las trabajadoras discapacitadas sean sustituidos por otras personas que también lo sean. En cuanto a las bonificaciones a la Seguridad Social, son de un 100 por 100 para este colectivo.

#### CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA GÉNERO

En este supuesto, las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o hayan ejercitado su derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo, gozan de una bonificación, del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o de cambio de centro de trabajo.

## OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

#### CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

El trabajador o trabajadora realiza su actividad laboral en un lugar libremente establecido y sin la vigilancia del empresario, que está obligado a entregar por escrito las características y la cuantía salarial de dicha actividad y las materias primas a aportar.

#### CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO

Se celebra entre el empresario y el jefe o jefa de un grupo de trabajadores. El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con quien ejerza de jefe o jefa.

Puedes ver información detallada sobre todos los tipos de contrato en:

<http://www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/tipologia.html#1>



## EL DESPIDO: QUÉ HACER

Se produce cuando el trabajador o trabajadora ve extinguida su relación laboral en contra de su voluntad y por decisión única del empresario o empresaria. Ante este hecho, el o la trabajadora debe emprender las siguientes acciones:

### ACTO DE CONCILIACIÓN

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. La demanda de conciliación se presenta, en un máximo de 20 días, ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en el Área de Trabajo y Asuntos Sociales de Ceuta o Melilla; y en el resto de las Provincias, en la dependencia correspondiente de la Comunidad Autónoma al estar esta materia transferida.

El acto de avenencia puede terminar con el acuerdo de las partes, lo que significa que podrás reincorporarte al puesto de trabajo o recibir la correspondiente indemnización.

Cuando no se alcanza acuerdo, el trabajador o la trabajadora puede presentar una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social dentro de los días que faltasen para cumplirse los 20, descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la solicitud de conciliación.

### DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL

Puedes efectuarla tú solo, asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato. La demanda debe efectuarse en un plazo máximo de 20 días desde el momento del despido y tiene que incluir:

- Tus datos personales como demandante y qué personas deben de acudir al proceso en calidad de testigos.
- La enumeración de los hechos que han motivado el despido.
- Lugar de trabajo y categoría profesional.
- Fecha y forma en que se produjo el despido.
- Pertenencia, de existir, a organización sindical en el año anterior al despido.
- Si estás afiliado o afiliada a un sindicato.
- Fecha y firma.

### SENTENCIA

Cinco días después de la celebración del juicio, el juez de lo Social debe dictar una sentencia en la que el despido podrá ser calificado como:

- Nulo: conlleva la readmisión inmediata del trabajador o trabajadora y el abono de los salarios que ésta dejó de percibir.
- Improcedente: conlleva la readmisión del o de la trabajadora. Si no es así, la persona afectada tiene derecho al pago de una

indemnización de 45 días de salario por año de servicio y con un máximo de 42 mensualidades. En determinadas circunstancias, el juez puede determinar una indemnización adicional de 15 días de salario por año trabajado y con un máximo de 12 mensualidades. Si el contrato de trabajo es “para el fomento de la contratación indefinida”, la indemnización es de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

- Procedente: supone el fin de la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salario de tramitación.

Las sentencias de los Juzgados de lo Social pueden ser recurridas por cualquiera de las partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en los cinco días siguientes a su notificación.

## EL “MOBBING”

La Unión Europea define al “mobbing” como el comportamiento negativo entre compañeros y compañeras, superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado o afectada es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas y con el objetivo o efecto de hacerle el vacío.

Las personas que padecen este tipo de acoso llegan incluso a necesitar ayuda psicológica, ya que pueden caer en depresiones o en otras enfermedades que les lleven, incluso, a pedir la baja laboral. Si crees ser víctima de ‘mobbing’, debes reaccionar rápidamente ante esa situación y tener claro que tú no tienes la culpa o responsabilidad de tu situación.

Lo primero que debes hacer es denunciar el acoso a los cargos superiores de tu empresa. Mientras, puedes contactar con diversos colectivos o asociaciones para que te asesoren y presten ayuda psicológica.

Si la primera denuncia no es suficiente, debes solicitar la intervención de una Inspección de Trabajo o de las Unidades de Salud Laboral (USL) para que determinen si sufres acoso en tu trabajo. De ser así, se tomarán acciones legales contra tus acosadores o acosadoras. También debes saber que en cualquier momento que creas ser víctima de este tipo de acoso o de otros, puedes presentar una denuncia en cualquier juzgado.

Más información:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
Página web: <http://empleo.mtas.es/insht/index.htm>

Comunidad Virtual de Trabajo multidisciplinar sobre la violencia psicológica  
<http://www.rediris.es/list/info/cvv-psi.es.html>

<http://www.acosomoral.com>



A su vez, esta página web te ofrece un listado de organismos y asociaciones nacionales que combaten el acoso laboral:

<http://www.mobbing.nu/organizaciones-esp.htm>

## INFORMACIÓN RELATIVA A NORMATIVA, INSTRUMENTOS DE APOYO Y FOMENTO DEL EMPLEO

En cualquier oficina de los SPE o en los Servicios de Colocación de tu Comunidad Autónoma puedes encontrar información sobre:

- Medidas de Fomento de Empleo (autoempleo, cooperativismo, sociedades anónimas laborales, modalidades de contratación, etc.).
- Formación Profesional Ocupación.
- Tramitación de prestaciones y subsidios por desempleo.
- Orientación profesional.
- Calificación profesional mediante la aplicación de pruebas profesionales y, en su caso, análisis de las necesidades de formación profesional que precisas.
- Información de ofertas de empleo procedentes de otros países de la Unión Europea.

Más información:

<http://www.inem.es>

A su vez, Internet es un importante recurso con el que contactar directamente con los departamentos de contratación de personal de las empresas privadas y con portales en los que, previa suscripción gratuita, puedes acceder a ofertas de trabajo o dejar tu currículum vitae en una base de datos. Algunos de estos portales son:

<http://www.bolsadetrabajo.com>

<http://www.hispavista.com>

<http://www.infoempleo.es>

<http://www.infojobs.net>

<http://www.webempleo.org>

<http://www.jobline.es>

<http://www.todostrabajo.com>

<http://www.ahoraque.com> (orientada a universitarios recién titulados o licenciados)

Además de estos portales orientados al trabajo, buscadores de Internet como Terra, Lycos o Ya.com también poseen una bolsa de empleo a la que puedes acceder.

Respecto a la posibilidad de contactar directamente con una empresa privada, puede serte muy útil conocer la “Guía de Empresas que ofrecen Empleo”, un directorio virtual de empresas que cada año publica la Fundación Universidad-Empresa y que puedes consultar en <http://www.fue.es>

También puedes obtener asesoramiento laboral en las Oficinas de Emancipación impulsadas por el Instituto de la Juventud

(<http://www.injuve.mtas.es>), así como en la 'Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2005', editada por este organismo y que puede ser consultada en:

<http://www.mtas.es/Guia/es/entrada.htm>

Por último, recuerda que en la sede, página web o teléfonos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puedes informarte de todos los aspectos relativos a la legislación laboral española.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
Calle Agustín de Bethencourt, 4  
28071 Madrid  
Teléfono: 91 363 00 00  
Página web: <http://www.mtas.es>

