



GUÍA LABORAL Y FORMATIVA

START **JOBS 5.0**

PROGRAMA EXPERIMENTAL



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE



GOBIERNO
DE ARAGON

ÍNDICE

01 ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO	4
1 ¿Quién puede trabajar?	4
2 El/la trabajador/a por cuenta propia (o autónomo/a)	4
3 El/la trabajador/a por cuenta ajena	4
02 COMENZANDO A TRABAJAR PARA UNA EMPRESA	5
1 El convenio colectivo	5
1.1- ¿Qué es un convenio colectivo?	5
1.2- ¿Cuáles son las principales materias que desarrolla un convenio colectivo?	6
2 El contrato de trabajo	7
2.1- ¿Qué tipo de contratos existen?	7
2.2- ¿Qué debe contener un contrato de trabajo?	8
2.3- Contratos más comunes entre jóvenes	8
3 La nómina y el salario	9
3.1- Qué debo conocer de una nómina	10
3.2- La jornada	11
4 La categoría profesional	14
03 YA ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA. ¿QUÉ ME PUEDE OCURRIR?	15
1 Modificación del contrato	15
2 Suspensión del contrato	16
3 Excedencias	17
4 Incapacidad temporal	18
5 Extinción de la relación laboral	20
6 Despido	22

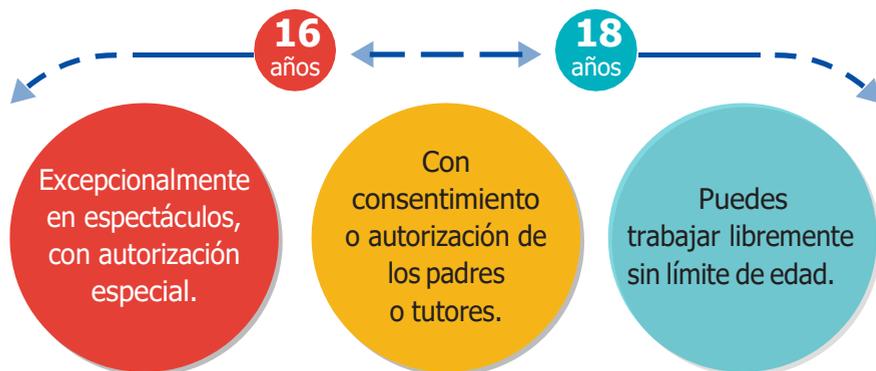
04 A TENER MUY EN CUENTA	23
• Los representantes de los trabajadores/as	23
• Grados de consanguinidad y afinidad	24
05 FAQs (PREGUNTAS FRECUENTES)	25
06 FORMACIÓN	28
• Estructura del Sistema Educativo Español (LOMLOE)	28
• Formación Profesional Básica	29
• Ciclo formativo de Grado Medio	31
• Ciclo formativo de Grado Superior	33
• Oferta formativa de Rey Ardid	35
07 CUESTIONARIO DE AUTOCONOCIMIENTO	36
• ¿Cómo soy?, ¿cuáles son mis cualidades y habilidades en el ámbito laboral?	36
• ¿Dónde prefiero trabajar?	39
• Mi objetivo profesional	40
08 REDES DE CONTACTOS PROFESIONALES	41



01 ACCEDER AL MERCADO DE TRABAJO



¿Quién puede trabajar?



El/la trabajador/a por cuenta propia (o autónomo/a)

Es quien realiza una actividad profesional de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera de la dirección de otra persona. Puede tener gente contratada o no.

Trabajador/a asociado/a

Son varias personas autónomas asociadas y todas ellas son socias, aportan por igual el capital y también trabajan por igual.



El/la trabajador/a por cuenta ajena

Cualquier persona que desarrolla una actividad remunerada bajo la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador/a o empresario/a.

02 COMENZANDO A TRABAJAR PARA UNA EMPRESA



El convenio colectivo

Es importante que conozcas la regulación laboral de tu sector profesional. En los Convenios Colectivos se recogen los derechos y obligaciones de los/las trabajadores/as en cada empresa o en cada sector.

La norma principal que rige los derechos de los trabajadores/as en España es el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, es el conjunto de normas básicas que regulan las relaciones individuales de trabajo por cuenta ajena y es donde se explican y se desarrollan los derechos laborales básicos de obligado cumplimiento.

Las relaciones laborales que mantienen empresarios/as y trabajadores/as no sólo se establecen en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, también se regulan por los convenios colectivos. El Estatuto de los Trabajadores actúa como legislación laboral si no existe un convenio colectivo para una actividad concreta o si algún aspecto no se encuentra recogido en aquél.



¿Qué es un convenio colectivo?

Es un acuerdo que suscriben los/las representantes de los/las trabajadores/as y empresarios/as para fijar las condiciones de trabajo y productividad y las obligaciones a que se compromete cada parte. Es el resultado de una negociación colectiva entre ambas partes.

Los convenios colectivos obligan a todos los/las empresarios/as y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigen-

cia. Salvo que se pacte lo contrario, normalmente se prorrogan de año en año, excepto si media denuncia expresa de las partes.

Las grandes empresas pueden negociar convenios de empresa con sus comités de empresa o delegados/as sindicales representativos de la mayoría de su plantilla. Pero los/las autónomos/as y pymes en las que no hay delegados/as sindicales deben aplicar los convenios colectivos negociados por sindicatos y asociaciones empresariales que tengan representatividad reconocida a nivel estatal, autonómico o provincial o que cuenten al menos con un 10% de empresas afiliadas a las que les sea de aplicación el convenio.



¿Cuáles son las principales materias que desarrolla un convenio colectivo?

- Económicas (salarios, remuneraciones indirectas, etc.). Por ello a la hora de contratar a un/a trabajador/a debes consultar el convenio colectivo de aplicación para saber los costes salariales que tendrás.
- Laborales (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.). Sindicales (comités de empresa, delegados/as de personal, canon de negociación, etc.).
- Condiciones de empleo.
- Criterios para la determinación de los medios, personal y materiales de los servicios de prevención propios.
- Relaciones de los/las trabajadores/as y sus organizaciones representativas con el/la empresario/a y las asociaciones empresariales.
- Asistenciales (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.



El contrato de trabajo

Es el acuerdo mediante el cual el/la trabajador/a y el/la empresario/a se comprometen a intercambiar la fuerza de trabajo a cambio de un salario. En éste también se fijarán las condiciones laborales (jornada, duración, horario, salario, etc.) que nunca podrán ser abusivas ni contrarias a la ley.



El contrato podrá ser verbal o por escrito. En el caso de ser verbal se entenderá que este será indefinido y a jornada completa.



¿Qué tipo de contratos existen?

CONTRATO INDEFINIDO

Es el acuerdo para trabajar **sin establecer límite de tiempo**. Podrá finalizar por mutuo acuerdo, por incumplimiento de condiciones acordadas o porque se decida extinguirlo.

 Esto supone unos derechos de indemnización y liquidación.

CONTRATO TEMPORAL

Aquellos que tienen una **duración determinada en el tiempo**. Los más típicos:

<p>OBRA O SERVICIO Para un trabajo concreto con fecha de finalización o no.</p>	<p>POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Por aumento de trabajo en la empresa debido a algún hecho, sea aislado o común.</p>
<p>INTERINIDAD Para sustituir a una persona que ha tenido que ausentarse de su trabajo por una situación puntual.</p>	<p>DE RELEVO Para suplir a un/a jubilado/a parcial durante el tiempo que le falte a este hasta llegar a la jubilación ordinaria.</p>



¿Qué debe contener un contrato de trabajo?

- Los **datos personales** del trabajador/a y el empresario/a.
- **Fecha de inicio.** Y si es temporal, la duración previsible de la misma.
- El **domicilio social de la empresa** o, en su caso, el domicilio del empresario/a, y del centro de trabajo (si hay varios centros de trabajo o tienen carácter móvil, se deberá hacer constar esa circunstancia).
- La **categoría o el grupo profesional.**
- El **salario base inicial, complementos salariales y periodicidad de su pago.**
- La **jornada de trabajo.**
- La **duración de las vacaciones.**
- Los **plazos de preaviso** para el caso de extinción del contrato.
- El **convenio colectivo** aplicable.
- **Periodo de prueba.**



Contratos más comunes entre jóvenes



Contrato para la formación y el aprendizaje



Objetivo: Trabajar y compaginarlo con formación con el fin de obtener una cualificación profesional.



Edad: Entre 16 y 25 años, y que carezca de cualificación profesional (este límite de edad no se aplicará para determinados colectivos). Se debe reflejar el tiempo para formación así como quién será el encargado de la misma.



Duración: Entre uno y tres años. Y una vez finalizado no se podrá recibir otro contrato igual, a menos que sea para obtener otra cualificación distinta.



Salario: Será el 75% del establecido en el convenio colectivo y el 85% en los dos años siguientes.



¡Con este contrato exige que se cumpla toda la formación!
¡Qué no te lo hagan solo para ahorrarse dinero en tu salario!

Contrato EN PRÁCTICAS



Objetivo: Ganar experiencia laboral sobre una titulación concreta.



Edad: No se exige edad concreta. Si se tiene más de 30 años, la titulación se debe haber obtenido en los últimos 5 años.



Duración: No inferior a 6 meses y no superior a dos años (ampliable por convenio).



Salario: Al menos un 60% del salario normal durante el primer año y un 75% a lo largo del segundo año.



Muchas empresas utilizan esta fórmula de contratación para aprovecharse de mano de obra más barata sin intención alguna de quedarse con el trabajador. ¡Eso es fraude!



La nómina y el salario

La nómina: Es el documento que especifica la cantidad de dinero que recibe una persona por el trabajo que realiza en una empresa.



Muchas veces los/las trabajadores/as solo se interesan por lo que cobran, olvidándose de la importancia que tiene el propio documento, y hay que saber que contiene mucha información relevante para el/la trabajador/a.

El formato estándar de una nómina está regulado por ley y se marca una estructura y contenido mínimo que se debe respetar en todo caso.

El salario: Es la compensación, tanto dineraria como no dineraria, que la empresa deberá de realizar a sus trabajadores por los servicios prestados. La empresa no es libre de fijar el salario que quiera, sino que existe un Salario Mínimo en toda España que marca el mínimo que tiene que cobrar un/a trabajador/a de cualquier sector.

Además, los sindicatos negocian por convenio colectivo mejoras salariales para que cualquier trabajador/a de un determinado sector o comunidad autónoma cobre una cuantía sustancialmente superior a ese mínimo que marca la ley.



¿Qué debo conocer de una nómina?

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

DATOS DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJADOR/A

EMPRESA	
Nombre	
Domicilio	
C.P./Localidad	
N.I.F.	
Ca.cotización SS	

TRABAJADOR	
Nombre	
N.I.F.	
Nº Afiliación S.S.	
F. Antigüedad	
Cat. Profesional	
Grupo	

I. DEVENGOS

Periodo de liquidación

Total días

CONCEPTOS DEVENGADOS

1. Percepciones salariales	2. Percepciones no salariales	TOTAL ES
SALARIO BASE		
PLUS CONVENIO		
PLUS TRANSPORTE		
P.P. PAGA EXTRA		
A. TOTAL DEVENGADO		

DEDUCCIONES Y APORTACIONES

II. DEDUCCIONES	1. TOTAL APORTACIONES	EUROS
1. Aportación a las cotizaciones a la Seg.Social		
Contingencias comunes	1. TOTAL APORTACIONES	
Mecan. Equidad Intergen.	2. I.R.P.F.	
Desempleo	3. Anticipos	
Formación profesional	4. Valor producidos en especie	
Horas extraordinarias		
B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4)		
LÍQUIDO		
Firma y sello de la empresa	TOTAL A PERCIBIR (A-B)	
	Banco	
	IBAN	
	BIC	
	Fecha	
	RECIBI	

BASES DE COTIZACIÓN

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN COMUNITARIA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DE IRPF Y APORTACIONES DE LA EMPRESA

	Base	Tipo	Aport. Empresa
1. Contingencias comunes			
Remuneración mensual			
Prorrata pagas extraordinarias			
Base incapacidad temporal			
TOTAL			
2. Contingencias profesionales y conceptos rec. conjunta			
Mecanismo Equidad Intergeneracional			
A.T. y E.P.			
Desempleo			
Formación Profesional			
Fondo de Garantía Salarial			
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.			

Salario base: Es la retribución que se fija normalmente cada mes, o bien por la realización de una obra o servicio.

Antigüedad: Dependiendo del número de años tu salario se incrementará y se calcula tomando de referencia el salario base.

Complementos salariales: Son aportaciones relacionadas con las circunstancias del trabajo que realizan y con sus características personales. Algunos ejemplos son nocturnidad, peligrosidad o antigüedad.

Horas extraordinarias: Son las horas de trabajo que los empleados/as realizan voluntariamente por encima de su jornada laboral.

Pagos extraordinarios: De devengo anual, hay dos al menos que se abonarán en verano y en navidad. Si ambas partes lo acuerdan, estas se podrán prorratear y cobrar todos los meses.

 **¡Si te despiden antes de cobrarlas, tienen que pagarte la parte que hayas generado de las mismas!**

Salarios en especie: Es una aportación no dineraria pero valorable dentro del salario del trabajador/a. Algunos ejemplos son la puesta a disposición del trabajador/a de un vehículo, una vivienda o los vales de comida.



La jornada



DESCANSO

ENTRE JORNADAS DE TRABAJO	
MÍNIMO DE 12 HORAS	
CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE SEIS HORAS	
MÍNIMO DE 30 MINUTOS	MÍNIMO DE 15 MINUTOS
...,LA JORNADA EXCEDE DE CUATRO HORAS Y MEDIA	
MÍNIMO DE 30 MINUTOS	NO HAY DESCANSO
MINIMO SEMANAL	
DÍA Y MEDIO ININTERRUMPIDO	DÍA Y MEDIO ININTERRUMPIDO, pudiéndose acumular en periodos de dos semanas

TURNOS

Es aquel en el que los/las trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.



NOCTURNO (de 10 de la noche a 6 de la mañana)	
No pueden realizar turnos nocturnos	Remuneración específica acordada en convenio colectivo

Pueden adicionarse horas extraordinarias. Estas deberán compensarse con descansos, o pagadas mínimo como una hora ordinaria.

HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS
> Máximo 80 horas en todo el año

HORAS EXTRAORDINARIAS FORZOSAS
> Hasta que se restablezca la situación excepcional que lleve a generar esas horas extraordinarias.

La duración de la jornada de trabajo suele reflejarse en cómputo anual y ésta se pacta en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

TURNOS

Es aquel en el que los/las trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.



Pueden adicionarse horas extraordinarias. Estas deberán compensarse con descansos, o pagadas mínimo como una hora ordinaria.

HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS

> Máximo 80 horas en todo el año

HORAS EXTRAORDINARIAS FORZOSAS

> Hasta que se restablezca la situación excepcional que lleve a generar esas horas extraordinarias.

La duración de la jornada de trabajo suele reflejarse en cómputo anual y ésta se pacta en los convenios colectivos o contratos de trabajo.



4

La categoría profesional

Al comienzo, se designa una categoría profesional de acuerdo a las labores y funciones que se vayan a desempeñar diariamente.

Tenemos la posibilidad de promocionar y ascender internamente a categorías superiores cuando quede una vacante y/o cuando la empresa nos encomiende realizar esas nuevas funciones de una manera habitual. Por convenio colectivo se pueden establecer sistemas de ascenso.

⚠ Hoy en día nos encontramos con ofertas de trabajo que exigen realizar funciones muy superiores a la categoría profesional reconocida en contrato. Esto es un abuso y una completa ilegalidad.

⚠ Exige a la empresa que te reconozca el puesto que realmente desempeñas. ¡Haz valer tu trabajo y tu esfuerzo!



03 YA ESTOY TRABAJANDO EN UNA EMPRESA ¿QUÉ ME PUEDE OCURRIR?



Modificación del contrato

Una modificación es un cambio de las condiciones del contrato. Cuando el/la empresario/a quiere modificarnos sustancialmente las condiciones de trabajo, deberá de cumplir un procedimiento de consulta y justificar las medidas.



¿Cuándo se considera “sustancial la modificación”?

Se debe de dar un perjuicio manifiesto para el/la trabajador/a, por ejemplo si nos bajan el sueldo o nos mandan a la cochinchina. Sin embargo, si el cambio de centro es dentro de la misma localidad, puede que no se considere sustancial.

 ¡Hay contratos en los que aceptas la movilidad geográfica automáticamente, atención a lo que firmamos!



¿Qué podemos hacer ante una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo?

- Impugnar la decisión: Si entendemos que no hay causas justificadas para el cambio o son discriminatorias, tendremos 20 días para ir al Juzgado de lo Social a demandarlo. Mientras se resuelve el juicio, hay que cumplir la orden.
- Aceptar la decisión: Puede que nos interese el cambio.

 ¡Por qué después de los 20 días se entiende que la aceptamos y ya no podremos reclamar!

Rescindir el contrato: Podemos comunicar a la empresa automáticamente nuestra decisión de finalizar la relación laboral. Nos corresponde una indemnización de 20 días por cada año trabajado con un límite de 9 mensualidades. (12 mensualidades en el caso de movilidad geográfica).



Suspensión del contrato

Mientras trabajamos, puede que nos encontremos ante situaciones que nos obliguen a suspender temporalmente la relación laboral sin necesidad de que se rompa del todo el contrato de trabajo. Podrá ser por alguna de las causas siguientes:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa o voluntaria.
- Bajas laborales (Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, etc.).
- Adopción o acogimiento de menores de seis años o de mayores de seis años y menores de edad que sean discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por sanciones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Por decisión del/la trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



Excedencias

Es la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador/a.



Forzosa

- Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Reserva del puesto de trabajo mientras desempeñe esas funciones.
- Cuidado de un menor a cargo: Duración máxima de tres años para el cuidado de un/a hijo/a. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Después será acceso preferente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- Cuidado de un familiar mayor dependiente: de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Después será acceso preferente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.



Voluntaria

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante. Su duración será entre cuatro meses y cinco años, excepto mejora por convenio colectivo. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.





Incapacidad temporal

Situación en la que se encuentran los/las trabajadores/as impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, con asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

CONTINGENCIA COMÚN	CONTINGENCIA PROFESIONAL
¿QUÉ TIENE QUE PASAR?	
Enfermedad común o accidente no laboral	Enfermedad común o accidente no laboral
¿QUÉ NECESITO?	
Haber cotizado como mínimo 180 días en los últimos 5 años	No se exige ningún periodo de cotización
Estar en situación de alta a la Seguridad Social y en situación asimilada	
Recibir asistencia sanitaria	
Estar impedido para el trabajo (parte de baja)	
CUANTÍA	
60% de la base reguladora del 4º al 20º día	75% de la base reguladora desde el primer día
Los anteriores porcentajes se podrán complementar hasta el 100% con convenio o acuerdo	
DURACIÓN MÁXIMA	
545 días: 365 días + 180 días de prórroga expresa	Desde 545 a 730 días cuando exista espera de mejora o recuperación

CONTINGENCIA COMÚN	CONTINGENCIA PROFESIONAL
CUÁNDO FINALIZA	
El alta por curación o mejoría que permita al trabajador/a realizar su trabajo habitual	
El alta del trabajador/a, con o sin declaración de incapacidad permanente	
Reconocimiento de pensión de jubilación	
Iniciación por el INSS de expediente de Incapacidad Permanente	
Fallecimiento	
PÉRDIDA O SUSPENSIÓN	
Si actúa fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación	
Si trabaja por cuenta propia o ajena	
Si, sin causa razonable, rechaza o abandona el tratamiento	
Incomparecencia a los reconocimientos y exámenes médicos	





5 Extinción de la relación laboral

Significa la terminación del vínculo laboral entre empresa y trabajador/a.

Existen muchas formas de finalizar una relación laboral, pero cada una tiene unas consecuencias muy distintas, ¿las conoces?

MOTIVO	INDEMNIZACIÓN	DESEMPLEO
Mutuo acuerdo entre las partes	Si se pacta	NO
Fin de la duración del contrato de trabajo.	SÍ	SÍ
Dimisión del trabajador/a	NO	NO
Por voluntad del trabajador/a por incumplimiento grave del empresario/a (modificación de las condiciones con perjuicio para el trabajador/a, falta de pago, etc.)	SÍ	SÍ
Muerte del trabajador/a	SÍ	NO
Jubilación del trabajador/a	NO	NO
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario/a	SÍ	SÍ
Extinción de la personalidad jurídica del empresario/a	SÍ	SÍ
Despido del trabajador/a	SÍ	SÍ
Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral	SÍ	SÍ



La liquidación: En todo caso, al finalizar la relación laboral, tenemos derecho a que el/la empresario/a liquide todos los conceptos que nos debe en el momento de la extinción de la relación laboral.



¿Qué compone la liquidación?

- Últimos salarios aún no percibidos.
- Parte proporcional de las pagas extras: Como cada día generamos las pagas, la empresa nos tendrá que pagar lo que nos corresponde hasta la fecha de fin de la relación laboral.
- Vacaciones: Del mismo modo la empresa nos tiene que pagar las vacaciones del año que hayamos generado y no hayamos podido disfrutar.

 No se pueden reclamar vacaciones de años anteriores, no dejes que te aplacen las vacaciones al año siguiente.

 El documento de liquidación y finiquito suele recoger un compromiso de ambas partes en las que se comprometen a no reclamarse nada mutuamente. Si no estamos seguros de que esté correcta, debemos imponernos y ejercer nuestro derecho a revisarlo antes de firmar.



6

Despido

Hemos dicho que se puede extinguir la relación laboral por decisión de la empresa, pero existen muchos tipos de despido. Se puede producir al recibir una carta de despido, donde se aleguen las causas, verbal o que se impida al trabajador/a acceder a su puesto de trabajo.

TIPO	MOTIVO	CONSECUENCIAS E INDENMINCACIÓN
Despido disciplinario	Por la consecución de una falta muy grave.	No corresponde.
Despido causas objetivas	Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ineptitud sobrevenida. Por falta de asistencia al trabajo.	20 días de salario por año trabajado prorrateándose los periodos inferiores a un año y con un límite de 12 mensualidades.
Despido improcedente	Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega, no existan causas objetivas o no se cumplan los requisitos formales del despido.	Si la relación laboral se inició antes del 12 de febrero de 2012, deberá abonarle 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades hasta el día 12 de febrero de 2012, y de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades desde esa fecha en adelante, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Si la relación laboral es posterior al día 12 de febrero de 2012, la indemnización será de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.
Despido Nulo	Cuando se vulnera un derecho fundamental del trabajador/a o existe discriminación por razón de sexo, raza, etc.	Reincorporación inmediata al puesto. Deberán de abonarse los salarios generados desde el despido hasta la reincorporación.

04 A TENER MUY EN CUENTA



Los representantes de los trabajadores/as



¿Quiénes son?

Son los compañeros/as que elegimos para que nos representen y velen por nuestros derechos.



Entre sus funciones podemos distinguir

- Trasladar nuestras demandas.
- Vigilar que los nuevos contratos no sean en fraude de ley.
- Advertir de riesgos laborales.
- Negociar el convenio colectivo.
- Negociar modificaciones de las condiciones de trabajo.
- Negociar calendario laboral y de vacaciones.
- Negociar los expedientes de regulación de empleo, ahora llamados procedimientos colectivos de despido, suspensión temporal de empleo y reducción temporal de jornada.



Como puedes ver, son decisiones importantes, así que elige bien quien quieres que te represente. La capacidad de negociación y fuerza de nuestros representantes, será la que nosotros y nosotras le trasmitamos con la unión colectiva. Una plantilla unida, hace más justa las relaciones laborales.

Además de la acción sindical, de manera individual tenemos derecho a reclamar nuestros derechos (jornada, horario, vacaciones, salario, despidos, etc.). Estas reclamaciones tienen unos plazos de prescripción.

2

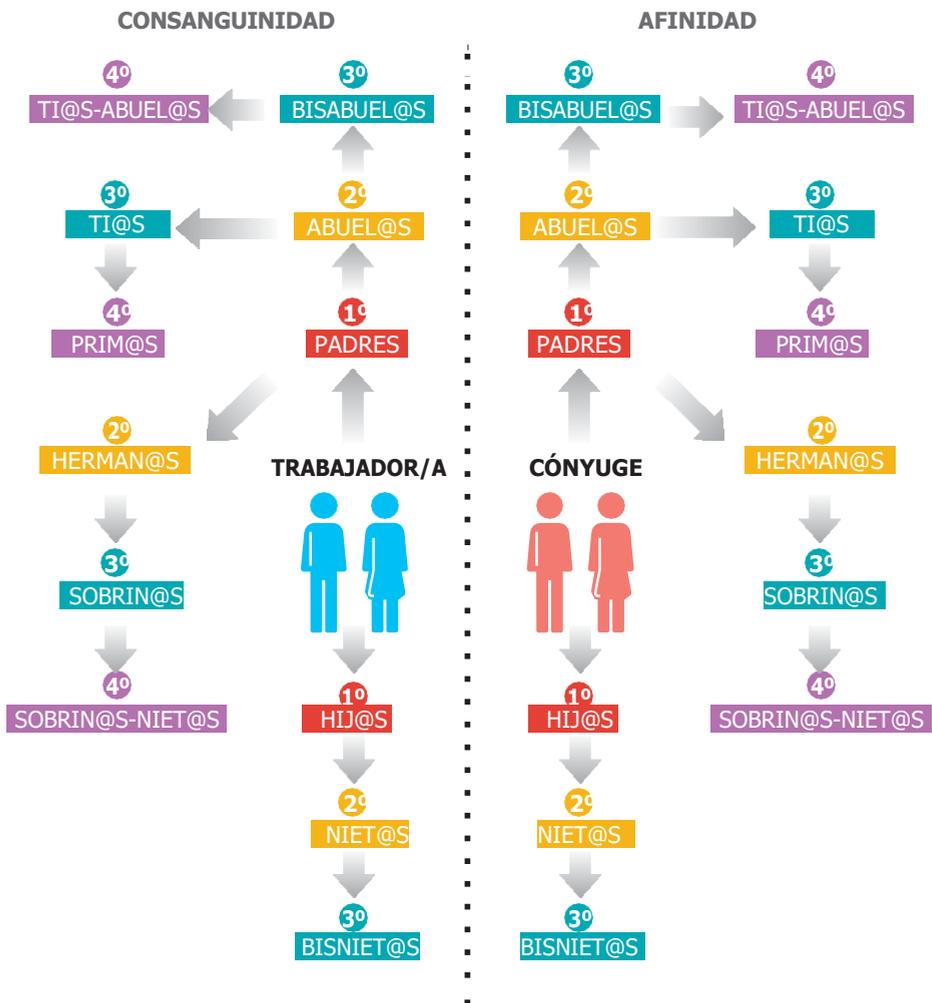
Grados de consanguinidad y afinidad

El parentesco de una persona respecto de otras, se determina por el número de generaciones que las separan.

En el siguiente esquema se reflejan los grados de parentesco, tanto por consanguinidad como por afinidad. El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma.



Cómputo de los grados de parentesco



05 FAQs

PREGUNTAS FRECUENTES



La empresa me dice que no puede hacerme otro contrato laboral mejor porque se lo impide la ley

La ley no impide mejorar los contratos, ¡solo faltaba! A lo que se refiere tu empresario/a es que de hacerlo, dejará de tener bonificaciones en tus cotizaciones.



La empresa me contrata a jornada parcial y trabajo a jornada completa, ¿qué consecuencias puede tener esto?

En primer lugar, el día de mañana si caes de baja o te vas al desempleo, cobrarás únicamente por lo cotizado, es decir, a jornada parcial. Realizar este tipo de trabajos es un fraude muy grave con multas económicas. No permitas que te sobreexploten a tí o a tus compañeros/as, exige que coticen por lo realmente trabajado.



La empresa me ha realizado ya varios contratos, ¿qué antigüedad me corresponde?

La antigüedad en la empresa es la del primer día que se comenzó a trabajar con el primer contrato. Hay empresas que "liquidan" a los/las trabajadores/as cuando cambian de un contrato a otro. Eso es completamente erróneo y la antigüedad de estos debe ser la que venía teniendo.





Yo elijo 15 días de vacaciones y el/la empresario/a los otros 15.

¡Error! Esto no viene recogido en ningún sitio. Las vacaciones se disfrutan de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo o a cómo se vinieran disfrutando en la empresa con anterioridad.

De no existir ninguna de estas opciones, deberán ser pactadas por las dos partes. Si la empresa nos impone las vacaciones, podemos impugnarlas en vía judicial.



Me dan la carta de despido y me exigen que la firme, ¿qué hago?

Exige que te acompañe el/la representante legal de tu sindicato en la empresa, que te sabrá orientar.

En caso de no haber representante, comprueba bien las fechas de los documentos que te dan. No firmes en ningún caso si en la carta pone que recibes un dinero en ese acto o si te compromete a limitarte tus derechos (por ejemplo “el/la trabajador/a se compromete a nada más pedir ni reclamar”).

Tras estas comprobaciones, podrás firmar a efectos de recibí reflejando la fecha que te lo dan. Inmediatamente después acude al sindicato a informarte.



Me dan un documento de liquidación y finiquito para que firme, ¿qué hago?

En este documento las empresas suelen reflejar la coletilla “la empresa y el/la trabajador/a se comprometen a nada más pedir ni reclamar”. Esto es una limitación de un derecho fundamental que tiene el/la trabajador/a a la hora de reclamar. Niégate a firmarlo si dudas de que no es correcta.



¿Cuántos días tengo para apuntarme al desempleo?

Hay 15 días para apuntarse al paro desde que estamos en situación legal de desempleo. Esto es, si tenemos algún periodo de vacaciones aún por disfrutar, éste irá a continuación de la fecha de despido y hasta que no finalice esta situación no comenzará el paro.

Ejemplo gráfico:



¿Cuántos días me corresponden de paro y cuánto voy a cobrar?

El nº de días de prestación dependerá de los días que hayamos cotizado, por eso es importante exigir que nos den de alta desde el primer día.

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Y la cuantía se obtiene de las cotizaciones de los últimos 180 días. El resultado servirá de base para aplicar los porcentajes que nos pagan:

- **Los 180 primeros días** → **70 % de la base reguladora.**
- **Del 181 en adelante** → **50 % de la base reguladora.**

No obstante, estas cuantías se complementarán o se limitarán para estar dentro de unos valores razonables hasta que encontremos un nuevo empleo.



Y recuerda, el paro no te lo dan, nos lo ganamos porque hemos aportado dinero para ello.

06 FORMACIÓN



Estructura del Sistema Educativo Español (LOMLOE)



* Enseñanzas de régimen especial



Formación Profesional Básica



Acceso a la FPB

Condiciones generales de acceso y admisión

- Tener 15 años o cumplirlos el año natural en curso.
- No superar los 17 años (hay excepciones).
- Haber cursado primer ciclo de la ESO (excepcionalmente haber cursado 2º de la ESO).
- **Consejo orientador** del equipo docente con propuesta de incorporación del alumno/a en la FPB (lo tiene que aceptar la familia).

Baremo en caso de que haya más solicitudes que plazas

- Orden de preferencia:
 - ▶ 1º alumnado que haya cursado 4º de la ESO
 - ▶ 2º alumnado que haya cursado 3º de la ESO
 - ▶ 3º alumnado que haya cursado 2º de la ESO
- Cada bloque se ordena por nota media.
- En caso de empate: sorteo público.

Condiciones generales de acceso y admisión

Para acceder a un ciclo de Formación Profesional Básica (FPB):

- **Hay que tener 15 años** o cumplirlos el año natural en curso.
- Es necesario **haber cursado el primer ciclo de la ESO** (sólo excepcionalmente es posible matricularse habiendo cursado 2º de la ESO).
- Es indispensable que hay un **consejo orientador** del equipo docente con propuesta de incorporación del alumno/a en la FPB (lo tiene que aceptar la familia).



Baremo en caso de que haya más solicitudes que plazas

El **orden de preferencia** es el siguiente:

- En **primer lugar** tiene preferencia el alumnado que haya **cursado 4º de la ESO**.
- En **segundo lugar** tiene preferencia el alumnado que haya **cursado 3º de la ESO**.
- En **tercer lugar** tiene preferencia el alumnado que haya **cursado 2º de la ESO**.

Cada bloque se ordena por nota media.

En caso de empate: sorteo público.



Formación Profesional Básica para personas adultas en Centros Públicos de Educación de Personas Adultas

Sólo hay dos ciclos de FPB en educación para personas adultas:

- Carpintería y Mueble en el Centro Público de Educación de Personas Adultas Casa Canal de Zaragoza.
- Actividades de Panadería y Pastelería en el Centro Público de Educación de Personas Adultas Concepción Arenal de Zaragoza.

Se ofertan 15 plazas para cada uno de ellos.

Para acceder a estas enseñanzas es necesario cumplir, simultáneamente, los siguientes requisitos:

Tener cumplidos 17 años y no estar en posesión de un título de Formación Profesional, del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o de cualquier otro título que acredite la finalización de estudios secundarios completos.

Se reservará una plaza por grupo de Formación Profesional Básica para alumnos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. y otra para los solicitantes que acrediten la condición de deportista de alto nivel.



*Fuente: <https://educa.aragon.es/-/formacion-profesional/informacion-general/acceso-fpb>



Ciclo formativo de Grado Medio



Acceso a ciclos formativos de grado medio (I)

Reserva de plazas (admisión) y requisitos de acceso

70 %

- Titulados en ESO (o equivalentes a efectos académicos)

15 %

- Titulados en FP Básica

15 %

- Prueba de acceso a Grado Medio, Grado Superior o Universidad(+ 25 años)
- Titulados en Bachillerato, Universidad, en Grado Medio (técnicos) o en Grado Superior (técnicos superiores) o equivalentes.

Reuniendo varios requisitos sólo se puede optar por una vía de acceso.



Acceso a ciclos formativos de grado medio (II)

Baremo en caso de que haya más solicitudes que plazas. Criterios

70%	15%	15%	
<p>Acceso con titulación en la ESO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Expediente académico (en 4º de la ESO) con mayor nota media aritmética (con dos decimales). 	<p>Acceso con titulación en FP Básica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Preferencia por la afinidad de la familia profesional. ▶ Mayor nota media (con dos decimales) en el ciclo de FPB. 	<p>1º. Acceso mediante prueba a Grado Medio FP</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor nota obtenida en la prueba de acceso. 	<p>2º. Acceso aportando otra titulación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayor nota media en la certificación de la titulación.

Reserva del 5% de las plazas para alumnado con discapacidad y otro 5% a deportistas de alto rendimiento.

En caso de empate, sorteo público.



Efectos de una titulación en un ciclo formativo de Grado Medio

La titulación en Formación Profesional de Grado Medio produce los siguientes efectos:

1. Certificación de, como mínimo, una **calificación profesional** completa de **nivel 2**. En función del título pueden certificarse más cualificaciones profesionales de forma completa o incompleta. Para ello hay que atender a lo que establezca el currículo de cada título.
2. Certificación básica en **Prevención de Riesgos Laborales**.



Opciones con una titulación de Formación Profesional de Grado Medio

Una vez titulado en un Grado Medio es posible:

1. Acceder al **mercado laboral** con una cualificación de nivel 2 (profesional técnico). Es posible continuar formándose a través de la **Formación Profesional para el Empleo** en certificados de profesionalidad de **nivel 1**, de **nivel 2** o de **nivel 3**.
2. Continuar en la Formación Profesional del Sistema Educativo, accediendo a un ciclo formativo de **Grado Superior**. Como titulados en Grado Medio, existe una reserva de plazas del 20%. Tienen prioridad de acceso los que hayan cursado un ciclo formativo de Grado Medio afín al ciclo de Grado Superior al que se quiere acceder. Dentro de esa prioridad se prelaciónan por mayor nota media, con dos decimales, en el ciclo formativo de Grado Medio.
3. Continuar en la Formación Profesional del Sistema Educativo, accediendo a otro ciclo formativo de **Grado Medio** atendiendo a los requisitos de acceso definidos. Aportando otra titulación, existe una reserva de plazas del 15% (porcentaje conjunto con quién accede por prueba de acceso) y se prelaciónan en función de la mayor nota media obtenida en la titulación aportada, en este caso el Grado Medio).
4. Continuar en el sistema educativo, accediendo al **Bachillerato**.



*Fuente: <https://educa.aragon.es/-/formacion-profesional/informacion-general/acceso-gm>



Ciclo formativo de Grado Superior



Acceso a ciclos formativos de grado superior (I)

Reserva de plazas (admisión) y requisitos de acceso

60 %

- Titulados en Bachillerato (o equivalente a efectos académicos)

20 %

- Titulados en FP de grado medio (técnicos) (o equivalente a efectos académicos)

20 %

- Prueba de acceso a Grado Superior o Universidad (+ 25 años)
- Titulados en Universidad, o en Grado Superior (técnicos superiores) o equivalente.

Reuniendo varios requisitos sólo se puede optar por una vía de acceso.



Acceso a ciclos formativos de grado superior (II)

Baremo en caso de que haya más solicitudes que plazas. Criterios

60%

Acceso con titulación en Bachillerato

- ▶ Preferencia por las modalidades y materias que facilitan la conexión con el ciclo formativo.
- ▶ Expediente académico con mayor nota media aritmética (con dos decimales).
- ▶ Mayor calificación obtenida en la materia de bachillerato vinculada.

20%

Acceso con titulación en FP de grado medio (técnicos)

- ▶ Preferencia por la afinidad de la familia profesional.
- ▶ Mayor nota media (con dos decimales) en el ciclo de grado medio.

20%

1º. Acceso mediante prueba a FP Grado Superior

- ▶ Mayor nota obtenida en la prueba de acceso.

2º. Acceso aportando otra titulación

- ▶ Mayor nota media en la certificación de la titulación.



Efectos de una titulación en un ciclo formativo de Grado Superior

La titulación en Formación Profesional de Grado Superior produce los siguientes efectos:

1. Certificación de, como mínimo, una **calificación profesional** completa de **nivel 3**. En función del título pueden certificarse más cualificaciones profesionales de forma completa o incompleta. Para ello hay que atender a lo que establezca el currículo de cada título.
2. Certificación básica en **Prevención de Riesgos Laborales**.



Opciones con una titulación de Formación Profesional de Grado Superior

Una vez titulado en un Grado Superior es posible:

1. Acceder al **mercado laboral** con una cualificación de nivel 3 (profesional técnico superior). Es posible continuar formándose a través de la **Formación Profesional para el Empleo** en certificados de profesionalidad de **nivel 1**, de **nivel 2** o de **nivel 3**.
2. Acceder a un **Grado Universitario**.
El alumnado titulado en Formación Profesional de Grado Superior puede acceder a un Grado Universitario, directamente, sin necesidad de EvAU, con la **nota media de su ciclo formativo**. Existe concurrencia competitiva con el resto de alumnado en admisión del Grado Universitario. En caso de que el Grado Universitario al que se quiera acceder, tuviera una nota de corte superior a 10, el alumnado titulado en un ciclo formativo de Grado Superior **podría presentarse a la fase específica** de la EvAU, a aquellas **dos asignaturas** que le pudieran suponer una mayor ponderación en la nota, en función de la rama del conocimiento a la que se asocie el Grado Universitario correspondiente.
En el caso de acceder al Grado Universitario desde la Formación Profesional de Grado Superior, es posible la **convalidación de créditos ECTS** con módulos cursados en el ciclo formativo.
3. Continuar en la Formación Profesional del Sistema Educativo, accediendo a otro ciclo formativo de **Grado Superior** atendiendo a los requisitos de acceso definidos. Aportando otra titulación, existe una reserva de plazas del 20% (porcentaje conjunto con quién accede por prueba de acceso) y se prelación en función de la mayor nota media obtenida en la titulación aportada, en este caso el Grado Superior).

4. Acceder a un programa de especialización (sólo es posible con determinadas titulaciones de Grado Superior).
5. Continuar en la Formación Profesional del Sistema Educativo, accediendo a un ciclo formativo de **Grado Medio** atendiendo a los requisitos de acceso definidos. Aportando otra titulación, existe una reserva de plazas del 15% (porcentaje conjunto con quién accede por prueba de acceso) y se prelaciónan en función de la mayor nota media obtenida en la titulación aportada, en este caso el Grado Superior).

*Fuente: <https://educa.aragon.es/-/formacion-profesional/informacion-general/acceso-gs>



Oferta formativa de Rey Ardid

<https://www.reyardid.org/formacion/formacion-profesional/>

GRADOS MEDIOS:

- **CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA:** 1400 horas (960 horas formativas y 440 horas de prácticas).
Modalidad y Precio: Presencial – Concertado.
Inicio el 14 de septiembre de 2023. ☎ 976 798 121

GRADOS SUPERIORES:

- **TÉCNICO SUPERIOR EN RADIOTERAPIA Y DOSIMETRÍA:**
2000 horas formativas y 370 horas de prácticas.
Modalidad Presencial: Vespertino de lunes a viernes, de 15:30 a 21:00 hrs.
Inicio el 14 de septiembre de 2023. ☎ 976 550 365 / 976 798 121
- **TÉCNICO SUPERIOR EN PRÓTESIS DENTAL:**
2000 horas formativas y 370 horas de prácticas.
Modalidad Presencial: Matutino de lunes a viernes, de 08:30 a 14:00 hrs.
Inicio el 14 de septiembre de 2023. ☎ 976 550 365 / 976 798 121
- **TÉCNICO SUPERIOR EN HIGIENE BUCODENTAL:**
2000 horas formativas y 370 horas de prácticas.
Modalidad Presencial: Matutino de lunes a viernes, de 08:30 a 14:00 hrs.
Inicio el 14 de septiembre de 2023. ☎ 976 550 365 / 976 798 121

07 CUESTIONARIO DE AUTOCONOCIMIENTO



Contestar a estas preguntas, te ayudará a definir los rasgos más característicos de tu personalidad y determinarás cuáles son tus puntos fuertes y cuáles aquellos que debes reforzar. Además te permitirá estar preparado para definir tu objetivo profesional.



¿Cómo soy?, ¿cuáles son mis cualidades y habilidades en el ámbito laboral?



¿Cuáles son mis mayores motivaciones en el ámbito laboral?

Por ejemplo: reconocimiento, desarrollo profesional, motivos económicos, etc...

.....

.....

.....

.....



¿Cuál ha sido mi mayor éxito y cuál mi mayor fracaso laboral?

Por ejemplo: consecución de objetivos, ascensos, mantenimiento en el puesto, etc...

.....

.....

.....

.....



¿Cómo afronto los cambios en el ámbito laboral?, ¿soy flexible?

.....

.....

.....

.....



¿Cómo encajo las situaciones difíciles?

.....

.....

.....

.....



¿Cuáles son las necesidades que tengo actualmente que me llevan a un cambio de empleo?

Por ejemplo: económica, estabilidad, desarrollo profesional, etc...

.....

.....

.....

.....





¿Dónde quiero llegar profesionalmente?, ¿cuál es mi sueño profesional actual y de futuro?

Para contestar a esta pregunta ten en cuenta todo lo que has respondido en las anteriores cuestiones; basándote en esa información podrás definir un objetivo profesional realista y adecuado a tus necesidades y características.

.....
.....
.....
.....



De las siguientes habilidades marca aquellas que consideres que tienes:

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Comunicación | <input type="radio"/> Trabajo en equipo |
| <input type="radio"/> Habilidades administrativas | <input type="radio"/> Habilidades mecánicas y manuales |
| <input type="radio"/> Delegar tareas | <input type="radio"/> Organización y planificación |
| <input type="radio"/> Gestión del tiempo | <input type="radio"/> Gestión del estrés |
| <input type="radio"/> Creatividad/imaginación | <input type="radio"/> Negociación |
| <input type="radio"/> Liderazgo | <input type="radio"/> Otras a destacar: |



.....
.....
.....
.....



¿Dónde prefiero trabajar?

¿En qué sector/es me gustaría desarrollar mi carrera profesional?

.....

.....

.....

Dentro de ese sector/es, ¿cuál es el área que más me interesa?

.....

.....

Prefiero trabajar en:



- Mi provincia
- Mi Comunidad Autónoma
- España
- Extranjero



- Pequeña
- Mediana
- Grande
- Familiar
- En mi propia empresa
- Con delegaciones fuera de España
- Otros....



Mi objetivo profesional



¿Cuál es mi situación laboral actual?

.....

.....



¿Por qué quiero cambiar, mejorar o buscar un empleo?

.....

.....



¿Qué puedo hacer para mejorar mi situación laboral,
¿A qué me gustaría dedicarme en los próximos tres-cinco años?

.....

.....

.....



Mi objetivo profesional es:

.....

.....



Para conseguir mi objetivo profesional, ¿qué tendría
que mejorar?

.....

.....

.....

08 REDES DE CONTACTOS PROFESIONALES

FECHA								
OBSERVACIONES / ACCIÓN								
TELÉFONO / E-MAIL								
CONTACTO								

CONTACTO	TELÉFONO / E-MAIL	OBSERVACIONES / ACCIÓN	FECHA

C/ Guillén de Castro 2-4
50018, Zaragoza

fundacion@reyardid.org

www.reyardid.org

Clasificada Benéfico-Asistencial con fecha 9-10-92 en el BOE 260 del 29-10-92.
Inscrita con el Nº 50/0126 en el Archivo registro del Protectorado
del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

C:I:F G50491166.

