



Construye tu futuro: El empleo

Cultura Emprendedora y Empresarial

1.º Bachillerato

Contenidos

Construye tu futuro

El empleo

U2T1. Construye tu futuro.



Construye tu futuro

Video de José Chacón alojado en [Youtube](#)

1. El itinerario personal



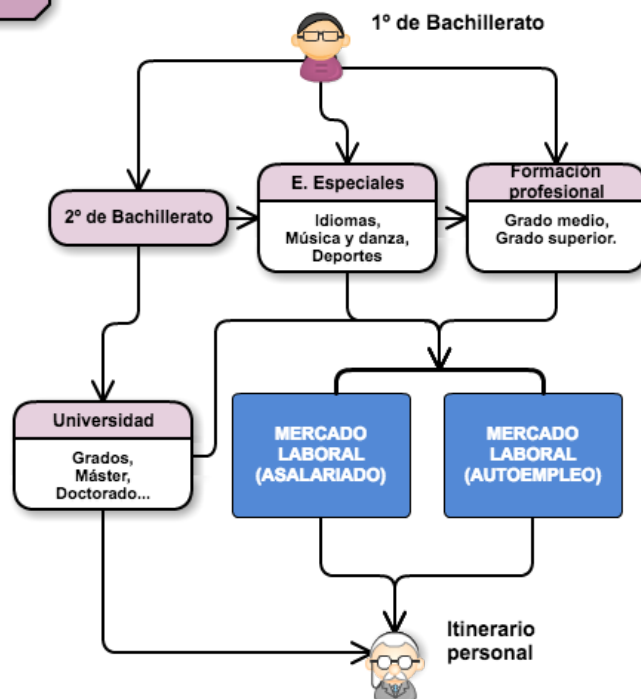
Centro de estudios
Imagen de elaboración propia

Vivimos ya en el siglo XXI, en una región con un mercado que ya es muy diferente del que hemos conocido hace unos años. El siglo en el que estamos, nos ha traído un mundo más competitivo en el que frases como "trabajo fijo para toda la vida" empieza a ser cosa del pasado. Nuevos conceptos como el de "movilidad laboral" o "autoempleo", irrumpen con fuerza. En este entorno, tus primeros pasos en tu itinerario personal, tanto laboral como formativo, será el que marcará toda tu vida.

En estos momentos te encuentras estudiando el bachillerato. Has elegido esta opción tras lo cual, podrás elegir entre seguir formándote (Formación Profesional de Grado Superior, Universidad), trabajar como asalariado para otros o bien, montar tu propia empresa.

En su famosa conferencia en Stanford, Steve Jobs hablaba de su vida como estudiante y de su fracaso como tal. Decidió no obstante, aprovechar su tiempo en la Universidad y asistir a distintos cursos y seminarios que le gustasen, aunque aparentemente, fueran poco útiles. *"En la vida, los conocimientos se necesitan en momentos insospechados. Tan sólo, has de unir los puntos"*, decía Steve.

En tu vida, adquirirás conocimientos que quizás en un primer momento te parezcan inútiles, pero con casi toda seguridad, muchos de ellos los necesitarás a lo largo de tu trayectoria personal y profesional. Ahora tienes abiertas todas las puertas de tu futuro: puedes continuar con 2º de bachillerato y desde ahí optar a la Universidad, un ciclo de Formación Profesional o adentrarte en la vida laboral, como tu propio jefe o como asalariado. Tu itinerario personal es el que tú quieres que sea y en él llevarás una mochila de experiencias, formación y habilidades que sin duda, serán de enorme valor a lo largo de tu vida.



Itinerario personal

Diagrama de elaboración propia



Para saber más

Dentro del Servicio Andaluz de Empleo (S.A.E.), la Junta de Andalucía tiene Itinerarios personalizados para la inserción laboral y el acompañamiento, que puedes consultar en su [página web](#).



Comprueba lo aprendido

Cuando acabe 1º de bachillerato, podré:

- ☐ Continuar estudiando 2º de bachillerato.
- ☐ Estudiar un Ciclo Formativo de Grado Medio.
- ☐ Estudiar un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- ☐ Trabajar como asalariado.
- ☐ Estudiar en la Universidad.

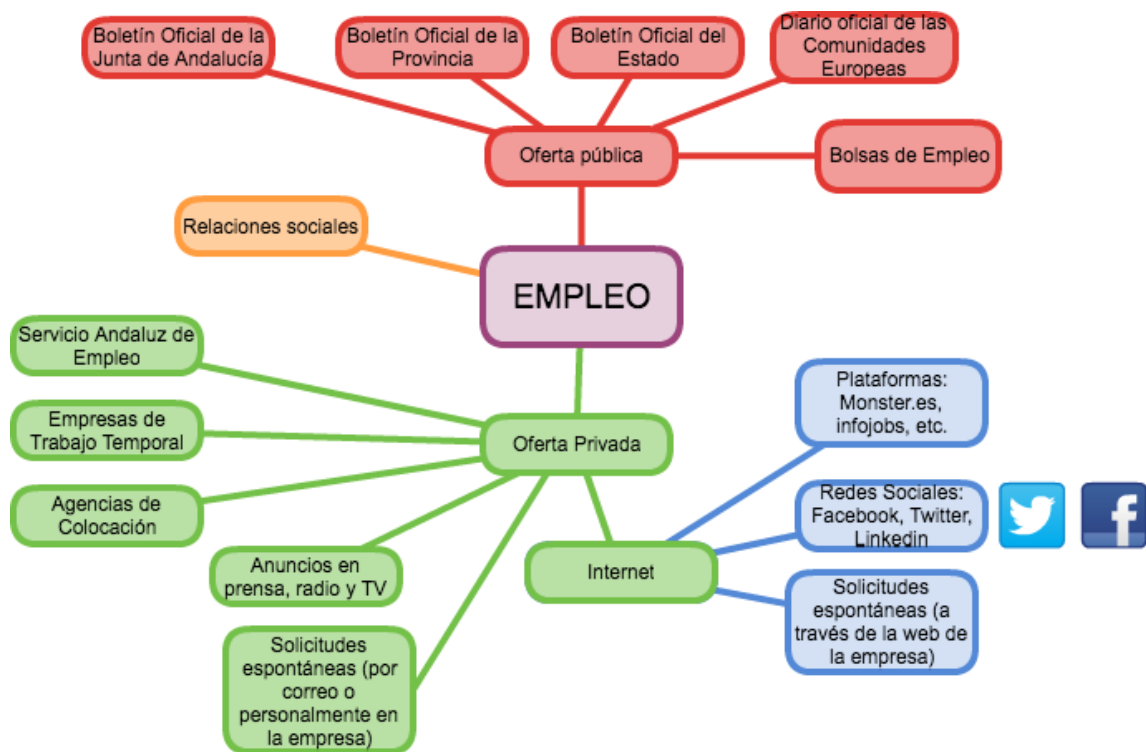
Solución

1. Correcto
 2. Correcto
 3. Incorrecto
 4. Correcto
 5. Incorrecto
-

2. La búsqueda de empleo

El mercado laboral está compuesto por tres elementos: **la oferta, la demanda y los intermediarios del mercado laboral**. La oferta son los puestos de trabajo que ofrece el mercado laboral en un determinado momento. La demanda son todas las personas que pueden trabajar y desean hacerlo. Los intermediarios son organismos y entidades que pretenden facilitar la conexión entre demanda y oferta, proporcionando un lugar de encuentro entre oferta y demanda. Podemos destacar a:

- **Servicios Públicos de Empleo** (S.A.E.)
- Las Agencias de Colocación.
- Las Empresas de Trabajo Temporal.



Proceso de búsqueda de empleo
Diagrama de elaboración propia



Servicio Andaluz de Empleo
Imagen de elaboración propia

En el caso del empleo público, podemos acudir al **Boletín Oficial de la Junta de Andalucía**, al **Boletín Oficial del Estado**, a los distintos Boletines Oficiales de las provincias o al **Diario Oficial de las Comunidades Europeas**, además de bolsas de trabajo gestionadas por diversos organismos públicos.

En la oferta privada la cosa cambia. Se estima que en realidad sale a la luz tan sólo una parte de las

ofertas de trabajo que se necesitan. En muchas ocasiones éstas sólo son conocidas por un círculo reducido de personas y otras veces, se recurre a curriculums ya entregados en la empresa. Es por tanto que en ocasiones las solicitudes espontáneas de empleo, ya sea personalmente, correo postal o electrónico, resultan de vital importancia.

Desde hace unos años los agentes tradicionales (Servicio de Empleo, Empresas de Trabajo Temporal, etc.) o los anuncios en medios de comunicación han ido dejando paso paulatinamente a la búsqueda de empleo por internet en donde plataformas como Monster.es o Infojobs presentan una abundante oferta. Así mismo, las redes sociales ya comienzan a ser una importante fuente de ofertas laborales. No olvidemos que cada vez son más las empresas y organismos que ya tienen perfiles institucionales en redes como [Twitter](#) o [Facebook](#), sin olvidar redes dedicadas al contacto entre profesionales como [Linkedin](#).



Para saber más



Web de la Junta de Andalucía
Fotografía de elaboración propia

Gracias a internet, encontrar empleo se ha convertido en un proceso más rápido y barato. Ya no es necesario desplazarse personalmente para hacer los trámites o mandar centenares de correos con tu curriculum.

Una de las herramientas útiles para la búsqueda de empleo es la [web de la Junta de Andalucía](#), donde sencillamente podrás ver las distintas ofertas de empleo público que salen en nuestra comunidad.

Igualmente útil es la [web del Servicio Andaluz de Empleo](#), donde tendrás acceso a distintas ofertas de trabajo público y privado.



Para saber más

Estas son algunas de las plataformas web, donde puedes insertar tu curriculum para encontrar empleo:

| | |
|--------------|--|
| Monster.es | www.monster.es |
| Trabajos.com | www.trabajos.com |
| | |

| | |
|--|--|
| Infoempleo | www.infoempleo.com |
| Infojobs | www.infojobs.net |
| Trovit | empleo.trovit.es |
| <i>Principales portales de empleo</i> Animación de elaboración propia | |

En muchas ocasiones, a la hora de buscar empleo, se pierde bastante tiempo en ir página por página mirando las ofertas de trabajo. En internet, al igual que ocurre con viajes u hoteles, hay webs que se llaman "metabuscadores" de empleo y que buscan en varias de las webs anteriores. Hay muchos metabuscadores y periódicamente aparece alguno nuevo. Uno de ellos es [Jobatus](#), aunque como decimos, no es el único.



Comprueba lo aprendido

Para encontrar trabajo, debo centrarme en internet.

- ☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Hoy en día internet es fundamental, pero no debes despreciar los métodos tradicionales.

Todos los intermediarios laborales (que me pueden ayudar a buscar empleo) son privados.

- ☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, tienes por ejemplo el Servicio Andaluz de Empleo que es un organismo público.

Buscar empresas y entregar en mano o por correo electrónico mi curriculum es muy útil. Las empresas suelen recurrir a ellos cuando necesitan trabajadores.

☐ Verdadero ☐ Falso

Verdadero

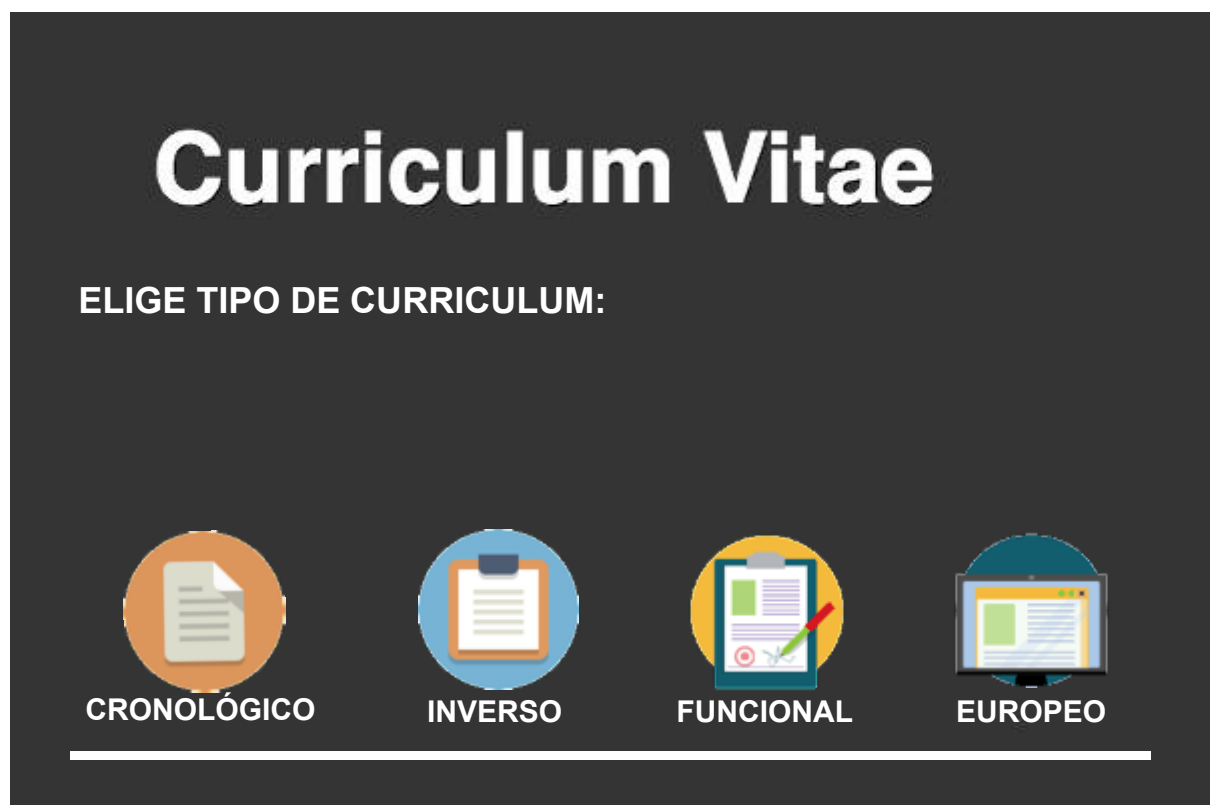
Así es. Es muy recomendable hacerlo.

2.1 El curriculum vitae

El **curriculum vitae** es una recopilación de todos los datos académicos y profesionales de una persona a lo largo de su vida, que ayudan a comprender su trayectoria profesional.

El curriculum vitae es la tarjeta de presentación, la primera imagen que tendrá la empresa a la que va dirigido. Con frecuencia es la clave para conseguir una entrevista personal para una contratación laboral. Es por ello que hay que prestar enorme atención a la hora de realizarlo. Hoy, debido a internet, podemos encontrar currículums de enorme originalidad, en donde el contenido (los datos) es casi menos importante que la forma (el diseño), sobre todo en perfiles como diseñador gráfico, programador o publicista.

Tipos de curriculum vitae

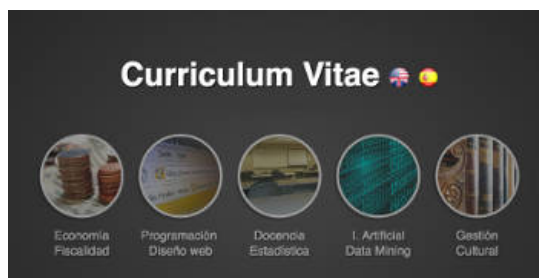


Tipos de Curriculum Vitae
Animación de elaboración propia

Contenido del curriculum vitae

El curriculum vitae, ya sea en papel o electrónico debe aportar la siguiente información:

- Datos personales: nombre y apellidos, correo electrónico, dirección, edad y fecha de nacimiento, teléfonos, si dispone de permiso de conducir.



Currículum Vitae
Imagen de elaboración propia

- Formación académica:
 - Estudios reglados u oficiales: título, entidad que expide el título y fecha de finalización.
 - Formación complementaria (cualquier otra): constará titulación, centro que imparte el curso, número de horas y fecha de finalización.
- Experiencia profesional: donde se hará constar el puesto de trabajo desempeñado y el nombre de la empresa, así como el periodo de duración de la relación laboral.

- Otros méritos:
 - Idiomas; indicando el nivel (alto, medio o básico) de los idiomas que se conocen
 - Conocimientos de informática: donde se debe incluir el nombre de los programas que se conocen y el nivel de dominio.
 - Otros datos de interés: Debes incluir cualquier dato que creas que pueda ser favorable (disponibilidad, habilidades trabajos voluntarios o en prácticas, etc).



Para saber más



Web de Universia
Imagen de elaboración propia

En la página [web de Universia](#), podéis encontrar 10 consejos muy útiles a la hora de escribir vuestro Curriculum Vitae.



Comprueba lo aprendido

A la hora de elegir modelo de Curriculum, es muy conveniente el modelo europeo.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Todos son válidos, dependerá de lo que quieras mostrar o resaltar.

A veces es conveniente mezclar el modelo funcional con el cronológico.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, sería muy complicado de entender.

Todos los méritos que plasme en el Curriculum, deben estar acreditados.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No siempre. Hay algunos que sí (formación por ejemplo), pero hay otros que no tiene por qué ser necesario (idiomas, habilidades, etc.)

2.2 El autoempleo



El autoempleo
Fotografía de elaboración propia

Si finalmente tu alternativa es el autoempleo y como emprendedor quieres convertirte en empresario, te hacen falta básicamente tres cosas:

- 1.- Una idea viable (hay que concretarla, madurarla y analizar su viabilidad).
- 2.- Ser emprendedor con el perfil adecuado (Formación y/o experiencia acordes con la idea, motivación, capacidad para asumir riesgos, capacidad de comunicación y de "vender" ideas).
- 3.- Un plan de empresa (herramienta fundamental para planificar los pasos a seguir en el desarrollo de nuestro proyecto empresarial).

¿Qué factores determinarán el éxito de mi empresa?

- La existencia de una demanda insatisfecha.
- Disponer de los recursos necesarios y las capacidades adecuadas.
- Preparar una estrategia empresarial que optimice los recursos y las posibilidades de la empresa.
- Tener capacidad directiva y de comunicación.

¿A qué ayudas puedo tener acceso para la puesta en marcha de mi empresa?

Las ayudas y/o subvenciones dependen de una serie de factores, tales como:

- Tipo de actividad que se va a ejercer.
- Forma jurídica de la empresa.
- Edad de las personas promotoras.
- Situación o no de desempleo de las personas promotoras.
- Antigüedad en el desempleo de las personas promotoras.
- Tipo y cuantía de las inversiones a realizar.
- Modo de financiación de las inversiones a realizar

Franquicias



Las franquicias son una forma de autoempleo

Fotografía de elaboración propia

Una forma de iniciarse en el mundo de la empresa o de los negocios, aprovechando la capacidad empresarial, idea y experiencia que tiene una empresa ya existente es la franquicia. El/la franquiciador/a ofrece el plan de empresa desarrollado y toda su experiencia a cambio de una aportación económica por parte del/de la franquiciador/a.

En realidad, nuestras ciudades están llenas de franquicias que a veces son insospechadas ya que en muchas ocasiones pueden llegar a confundirse. La mayoría de éstas tienen negocios propios (del dueño de la franquicia) junto a otros franquiciados (que por tanto, no le pertenecen). La variedad de éstas junto a las diferentes condiciones que cada una pide, hacen que sea fácil encontrar una casi a medida de los recursos y posibilidades del emprendedor.

Actualmente, encontrar información sobre las diferentes franquicias en internet es sumamente sencillo. Hay numerosas páginas en las que podéis buscar por sector, condiciones, características, etc. Una de las más conocidas es franquiciashoy.es

Freelance

Este término hace referencia a trabajadores (normalmente autónomos) cuya actividad consiste en realizar trabajos propios de su profesión, para terceras personas que requieren sus servicios para tareas determinadas, que generalmente le abonan su retribución no en función del tiempo empleado sino del resultado obtenido. Es un grupo en auge ya que en determinadas profesiones -sobre todo relacionadas con las nuevas tecnologías-, el trabajo desde casa va en aumento (programadores, grafistas, músicos, etc.).

Estas son algunas de las plataformas web, donde puedes encontrar empleo si perteneces a estos grupos. También como emprendedor, podrás contratar a éstas personas para ciertos servicios (creación de una web, diseño gráfico, etc.):

| | |
|-------------------|--|
| Trabajo freelance | www.trabajofreelance.com/ |
| Twago | www.twago.es |
| Upwork | www.upwork.com |
| Freelancer | www.freelancer.es |



Importante



Innovactiva
6000 (Junta
de Andalucía)

Web más amplia, que recoge todo tipo de actuaciones que pueden ayudar al joven emprendedor a iniciar su proyecto.

Entidad pública de apoyo al emprendedor
Imágenes de elaboración propia



Comprueba lo aprendido

Si busco una franquicia que me interese y la instalo en mi ciudad, podré desarrollar mi talento y espíritu innovador.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Falso. Ten en cuenta que las franquicias son "tal cual". No puedes cambiar prácticamente nada (ni menús, ni decoración ...).

Si monto mi propia empresa, podré acceder a ciertas ayudas sólo si tengo menos de 30 años.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Hay muchas ayudas y de todo tipo. Algunas tienen límite de edad, otras no.

Para ser "Freelance" debo estar dado de alta de autónomo.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No necesariamente. En realidad, la situación es algo confusa según ciertas profesiones e ingresos. Lo recomendable es consultar en tu delegación de hacienda.

3. Derechos y deberes del trabajador



Trabajadores del sector servicios
Fotografía de elaboración propia

Los principales derechos y deberes de las personas trabajadoras están recogidos en nuestra Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. A cada derecho del trabajador o trabajadora, le corresponde un deber del empresario, y a todo deber del trabajador le corresponde un derecho del empresario.

El empresario puede adoptar las medidas que estime oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, pero siempre respetando la consideración debida a la dignidad e intimidad de las personas y la legalidad vigente.

Debido a la facultad que tiene el empresario para disponer y organizar el trabajo (capacidad de dirección) y la facultad que tiene el empresario para sancionar al trabajador por las faltas que ha cometido (poder disciplinario), éste puede sancionarle con faltas que pueden ser leves, graves o muy graves, con diferentes sanciones según el tipo de falta, en el caso de que el trabajador no cumpla con alguno de sus derechos. La sanción puede incluso provocar el despido.

En el cuadro siguiente podrás ver los principales derechos y deberes.

Principales derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras

Derechos básicos

En relación con el trabajo

Respecto a la relación laboral





Comprueba lo aprendido

¿Son ciertas o falsas las siguientes afirmaciones?:

El trabajador o trabajadora, tiene derecho a establecerse por su cuenta mientras trabaja en una empresa, vendiendo un producto similar.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Falso. Una obligación es la de no competir con la actividad de la empresa.

El trabajador o trabajadora, podrá estar afiliado al sindicato que desee, aunque el empresario no se lo permita.

☐ Verdadero ☐ Falso

Verdadero

Cierto. El trabajador tiene derecho a la libre sindicación

El empresario podrá decidir dejar al trabajador sin tarea efectiva (esto es, cobrando pero sin realizar ningún trabajo).

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Falso. El trabajador tiene derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo

Una trabajadora podrá ser apartado de un puesto de trabajo si el empresario estima que su puesto lo cubre mejor un trabajador.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Falso. Una trabajadora no puede ser discriminada por su sexo.

4. El contrato de trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador o trabajadora, por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra aunque s obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal (es decir, la mayoría de ellos).

U1T2. Contrato de trabajo.



El contrato de trabajo

Video de José Chacón alojado en [Youtube](#)

Características del contrato de trabajo

Pueden contratar

Contenido mínimo

Duración

Periodo de prueba

Pueden contratar: condiciones del empresario para contratar trabajadores:

- Los mayores de 18 años.
- Los menores de 18 años emancipados legalmente.
- Los mayores de 16 y menores de 18 años con autorización paterna o vida independiente.
- Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.



Comprueba lo aprendido

Un contrato de trabajo:

- ☐ Debe ser oral.
- ☐ Debe ser escrito.
- ☐ Oral o escrito, según decidan trabajador y empresario.
- ☐ Puede ser oral o escrito pero según marque la legislación vigente.

Incorrecto

Incorrecto

Incorrecto

Efectivamente, normalmente la ley marca que es escrito, pero en ciertos casos puntuales se permite oral.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto

4. Opción correcta

En el contrato:

- ☐ Puede aparecer lo que el empresario y trabajador decidan.
- ☐ Todo lo que aparece, está estipulado en la ley.
- ☐ Hay muchos datos que obligatoriamente deben aparecer, pero otros los pueden establecer libremente empresario y trabajador (siempre que no vaya en contra de la legislación).

Incorrecto

Incorrecto

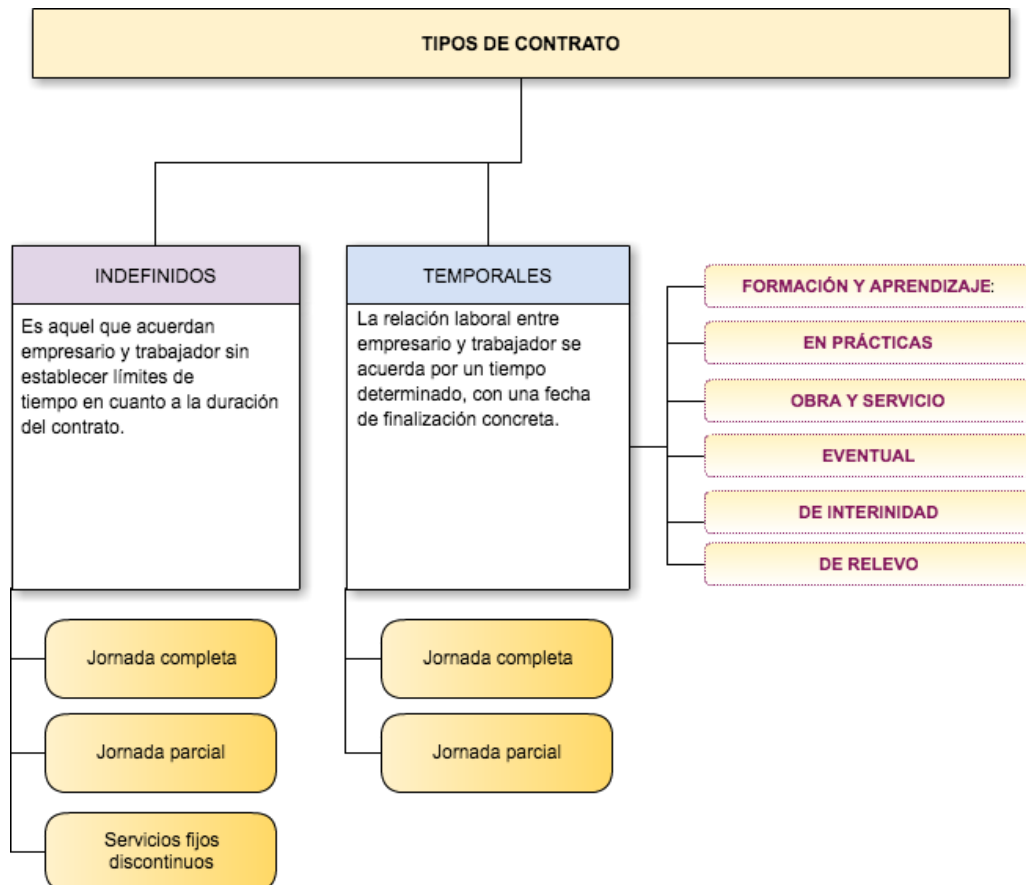
Efectivamente, como has estudiado ciertos aspectos deben estar incluidos por Ley. Otros, se permite flexibilidad.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

4.1 Tipos de contrato

Los tipos de contratos actuales se pueden dividir en dos grandes grupos: indefinidos, temporales o de duración determinada. En ambos se puede regular la jornada, ya sea completa o no. En los contratos temporales hay diferentes tipos que se explican a continuación.



Tipos de contratos de trabajo
Diagrama de elaboración propia



Centro comercial
Fotografía de elaboración propia

Contrato en prácticas: Permite al trabajador, de cualquier edad, obtener una práctica profesional que se corresponda con su nivel de formación. Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Contrato para la formación y aprendizaje: Es un contrato que trata de favorecer la integración laboral

de los jóvenes, de modo que por un lado hay una actividad laboral retribuida y por otro, el trabajador recibe formación reglada.

Contrato por obra o servicio: de duración incierta hasta terminar el servicio por el que se le contrata. Habitual en la construcción.

Contrato eventual: se justifica por necesidades de la producción (por ejemplo, para la campaña de Navidades o verano).

Contrato de interinidad: tiene por objeto cubrir a un trabajador (por enfermedad, vacante temporal, etc.).

Por supuesto, en todos ellos se puede fijar la jornada ya sea a tiempo completo (40 horas semanales como máximo) o parcial (jornada inferior a la normal. Así si trabaja 20 horas se dice que es a media jornada).



Para saber más

Por supuesto, que cada contrato tiene sus propias peculiaridades y características: duración, incentivos, jornada, etc. Si quieres saber más sobre ellos puedes consultar la web del [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), donde encontrarás abundante información.

| MODELOS DE CONTRATO | | |
|---|--------------------------------------|---|
|  | Contrato indefinido. | Ver contrato indefinido |
|  | Contrato temporal. | Ver contrato temporal |
|  | Contrato de formación y aprendizaje. | Ver contrato de formación y aprendizaje |
|  | Contrato en prácticas. | Ver contrato en prácticas |
| Modelos de contrato Imagen de elaboración propia | | |



Comprueba lo aprendido



Un contrato indefinido puede ser a jornada parcial o completa.

- ☐ Verdadero ☐ Falso

Verdadero

Cierto, según se estipule en contrato.

Si se necesita cubrir un trabajador enfermo, el contrato adecuado es el de prácticas.

- ☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, en este caso es el de interinidad.

Un contrato en prácticas puede ser indefinido.

- ☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, es sólo temporal.

4.2 La negociación colectiva



Huelga general del año 2012

Imagen de CCOO en [Wikimedia Commons](#). Licencia [CC](#)

Los elementos humanos que pertenecen a la empresa o están en su entorno más cercano, tienen distintos intereses y suelen entrar en conflicto. Así, el trabajador querrá cobrar más o al proveedor que le suministra la materia prima, le gustaría cobrar lo antes posible. Ambos entrarían en conflicto con el empresario que busca precisamente lo contrario. El conflicto más habitual es el que se establece entre trabajadores y empresario. La vía más habitual para su solución es la negociación colectiva.

La negociación colectiva

Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores. En ocasiones como medida de presión o para exigir el cumplimiento de acuerdos anteriores, se acude a la **huelga**.

La negociación colectiva persigue dos objetivos:

Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo y por otra, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán las relaciones entre ellos.

Los convenios colectivos

El convenio colectivo es un acuerdo que suscriben los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y las obligaciones a que se compromete cada parte. Es por tanto, el resultado de la negociación colectiva entre ambas partes. Son acuerdos de obligado cumplimiento.

Las grandes empresas tienen sus propios convenios colectivos pero en la mayoría de los autónomos y Pymes aplican los convenios colectivos que han sido negociados a niveles superiores. Así pues, un restaurante se acoge al convenio colectivo del sector de la hostelería o un colegio privado, al de la educación.

Los convenios colectivos se publican en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el convenio.



Para saber más

Si quieres saber más sobre los conflictos colectivos, el convenio colectivo y el derecho a la huelga, puedes consultarlo en la página web del [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#).



Comprueba lo aprendido

Los convenios colectivos se firman por el empresario y cada uno de los trabajadores.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, por sus representantes.

Los días de asuntos propios (días a disposición del trabajador) suelen venir regulados en el Convenio.

☐ Verdadero ☐ Falso

Verdadero

Efectivamente, este tipo de acuerdos suelen estar recogidos en el acuerdo.

Toda empresa debe tener su convenio propio.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, normalmente se acogen a las del sector (sobre todo las pequeñas y medianas).

4.3 El salario



Se llama **salario** al conjunto de aportaciones que la empresa abona a los trabajadores, ya sean dinerarias o no (llamadas entonces en especie).

Componentes del salario

Componentes del salario
Animación de elaboración propia

- **Salario base:** retribución por el trabajo (ya sea mensualmente o por obra o servicio).
- **Complementos salariales:** se reciben en función de ciertas circunstancias (antigüedad, peligrosidad, desplazamiento, etc.).
- **Pagas extraordinarias:** se abonan generalmente en verano y Navidad y su número viene fijada en convenio.
- **Horas extraordinarias:** horas remuneradas y voluntarias.
- **Salarios en especie:** aportaciones que no son en dinero (un coche, productos, etc.).

La nómina

El documento que acredita que se ha recibido un salario se denomina nómina. El empresario está obligado a entregarlo al trabajador. Este documento tiene distintas secciones que puedes ver más abajo. Son las siguientes:

- **Encabezado:** datos tanto de la empresa como del trabajador.
- **Devengos:** percepciones recibidas por el trabajador o trabajadora (todas ellas, según hemos visto anteriormente).
- **Deducciones:** la suma anterior se llama salario bruto. Hay que restar varios conceptos, que fundamentalmente son dos. Por un lado la parte que el empresario retiene de nuestra nómina para la Seguridad Social y por otro, un porcentaje que también tiene obligación de retener a cuenta de nuestra declaración sobre la renta.

- **Líquido a percibir:** es nuestro salario neto, es decir, salario neto=salario bruto - deducciones.
- **La base de cotización** recoge tanto los devengos (cobrado) como las deducciones pero calculadas para 12 pagas en lugar de 14 (en el caso de que tenga dos pagas extras). Es una información imprescindible para calcular nuestro paro o lo que nos corresponde por despido si ésto llega a suceder.

LA NOMINA

| EMPRESA RITJOTOS LA MANCHA SA Domicilio: OALL DEL 708060 10 C.I.F.: 32232127 Código de la cuenta de cotización a la Seguridad Social: 11/ | | TRABAJADORA MIGUEL DE OBRAJITOS SAAYEDRA N.I.F. 66666665 Número libro de Matriculación: Núm. afiliación a la Seguridad Social: Categoría o grupo profesional LICENCIADO Cod.CT: 100 G.Cotiz: 1 Antigüedad: 22/09/1806 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|--|------------------------|----------|------|------|------------------------|---|----------|--|--|--------------------------------|--------|--|--|---------------------------|----------|-------|--------|---|----------|------|-------|---------|----------|------|--------|-----------|----------|------|-------|-----------------------|----------|------|------|-------------------------|----------|--|--|---|--|--|--|---|----------|--|--|
| Período de liquidación: MESES del 1 de MAYO al 31 de MAYO de 2016 Total Des [30] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I. DEVENGOS 1. Percepciones salariales Salario base 1.769,10 Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie 577,28 Complementos salariales C. FELIROSIDAD 71,13 ANTIGÜEDAD 272,58 377,28 | | TOTALES 2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos: Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: del al Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos: del al Otras percepciones no salariales: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DEVENGOS: salario total (incluye complementos, salarios en especie, etc) | | A. TOTAL DEVENGADO 2.490,09 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II. DEDUCCIONES 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta: Contingencias comunes 2.905,11 4,70 % 136,54 Desempleo 2.905,11 1,55 % 45,03 Formación Profesional 2.905,11 0,10 % 2,91 Horas extraordinarias: Fuerza mayor % Resto horas extraordinarias % TOTAL APORTACIONES 184,48 | | 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas 2.490,09 18,16 % 452,20 3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Otras deducciones: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DEDUCCIONES: parte pagada a la Seguridad Social, a cargo del IRPF, etc. | | B. TOTAL A DEDUCIR 636,68 LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) Euros 1.853,41 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Firma y sello de la Empresa Coste Empresa: 3.387,77 IBAN: SWIFT/BIC: | | 31 de MAYO de 2016 RECIBI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F. Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>CONCEPTO</th> <th>BASE</th> <th>TIPO</th> <th>APORTACIÓN EMPRESARIAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Base de cotización por contingencias comunes</td> <td>2.490,09</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Promedia pagas extraordinarias</td> <td>415,02</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Base incapacidad temporal</td> <td>2.905,11</td> <td>23,60</td> <td>685,41</td> </tr> <tr> <td>2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta</td> <td>2.905,11</td> <td>1,00</td> <td>39,98</td> </tr> <tr> <td>AT y EP</td> <td>2.905,11</td> <td>5,50</td> <td>159,78</td> </tr> <tr> <td>Desempleo</td> <td>2.905,11</td> <td>0,60</td> <td>17,43</td> </tr> <tr> <td>Formación Profesional</td> <td>2.905,11</td> <td>0,20</td> <td>5,81</td> </tr> <tr> <td>Fondo Garantía Salarial</td> <td>2.905,11</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.</td> <td>2.490,09</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | CONCEPTO | BASE | TIPO | APORTACIÓN EMPRESARIAL | 1. Base de cotización por contingencias comunes | 2.490,09 | | | Promedia pagas extraordinarias | 415,02 | | | Base incapacidad temporal | 2.905,11 | 23,60 | 685,41 | 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta | 2.905,11 | 1,00 | 39,98 | AT y EP | 2.905,11 | 5,50 | 159,78 | Desempleo | 2.905,11 | 0,60 | 17,43 | Formación Profesional | 2.905,11 | 0,20 | 5,81 | Fondo Garantía Salarial | 2.905,11 | | | 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias | | | | 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F. | 2.490,09 | | |
| CONCEPTO | BASE | TIPO | APORTACIÓN EMPRESARIAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | 2.490,09 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Promedia pagas extraordinarias | 415,02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Base incapacidad temporal | 2.905,11 | 23,60 | 685,41 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta | 2.905,11 | 1,00 | 39,98 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AT y EP | 2.905,11 | 5,50 | 159,78 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desempleo | 2.905,11 | 0,60 | 17,43 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación Profesional | 2.905,11 | 0,20 | 5,81 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fondo Garantía Salarial | 2.905,11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F. | 2.490,09 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ENCABEZADO: datos de la empresa y del trabajador.

LIQUIDO A PERCIBIR: cantidad que el trabajador percibe. Es el total de los devengos menos las deducciones.

BASES DE COTIZACIÓN: útiles para distintos cálculos (despido, paro, etc). Corresponde el salario y deducciones calculados en 12 pagas.

Elementos de una nómina
Imagen de elaboración propia



Comprueba lo aprendido

Si mi jefe cada mes me regala un vale para comer al medio día, forma parte de mi salario.

☐ Verdadero ☐ Falso

Verdadero

Cierto, se considera salario en especie.

Salario bruto es lo que la empresa me ingresa mensualmente.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

No, se llama salario neto. Bruto es lo que cobrarías antes de las deducciones.

La nómina debe entregarse en papel.

☐ Verdadero ☐ Falso

Falso

Hay obligación de entregarla. El medio puede ser otro (correo electrónico por ejemplo).

Resumen



Importante

El itinerario personal se refiere al camino profesional que cada uno de nosotros desarrolla a lo largo de la vida, desde que es estudiante hasta su jubilación.

Uno de los instrumentos más importantes que usarás en este camino es el Curriculum Vitae, documento que es una exposición de tus méritos tanto académicos como profesionales. Hay varios tipos de curriculums y a la hora de redactarlo has de hacerlo en función de lo que quieras resaltar. Puedes hacerlo en orden cronológico o inverso, funcional (agrupando méritos y conocimientos) o bien seguir el modelo estandarizado europeo.



Importante



A la hora de buscar empleo podrás optar entre varias alternativas:

Empleo público: puedes consultar las distintas convocatorias en el Boletín Oficial del Estado, el de la Junta de Andalucía o en los Boletines oficiales de la provincia.

El autoempleo como itinerario personal

Fotografía de elaboración propia

- Empleo privado: en este caso tienes muchas más opciones. Puedes acudir al Servicio Andaluz de Empleo, puedes dejar tu curriculum en las distintas plataformas disponibles en internet, puedes realizar solicitudes espontáneas de empleo (de forma presencial, correo, etc.) o bien, usar otros medios como las redes sociales.
- Autoempleo: es aún la forma menos habitual pero la ideal si lo que deseas es ser un empresario emprendedor. No solamente se trata de montar una empresa, también puedes contar con las franquicias o trabajar de manera independiente ("freelance").

Ya sea como trabajador o como empresario, ambos tienen una serie de derechos y deberes de obligado cumplimiento. De no ser así, podrían ser sancionados.



Importante

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. El contrato normalmente es por escrito.

Según la legislación vigente, éste documento debe contar con unos requisitos y unos contenidos mínimos. Existen diferentes tipos de contrato en función de la jornada y el tiempo de duración de éstos. Cada contrato tiene unas características que lo hacen diferente con la finalidad de flexibilizarlo en función del tipo de trabajo que se va a desarrollar.

En el desempeño de sus funciones, todo trabajador está sometido a unas condiciones que están fijadas en su Convenio Colectivo, fruto del acuerdo entre empresa (o sector) y representantes de los trabajadores.

La remuneración que el trabajador recibe se llama salario y éste queda plasmado en su **nómina**, documento que todo trabajador debe recibir donde se detalla tanto los conceptos que forman parte de su salario como las deducciones realizadas.

Imprimible

Descarga la versión imprimible de este tema

Aviso Legal

Las páginas externas no se muestran en la versión imprimible

Aviso Legal

El presente texto (en adelante, el "**Aviso Legal**") regula el acceso y el uso de los contenidos desde los que se enlaza. La utilización de estos contenidos atribuye la condición de usuario del mismo (en adelante, el "**Usuario**") e implica la aceptación plena y sin reservas de todas y cada una de las disposiciones incluidas en este Aviso Legal publicado en el momento de acceso al sitio web. Tal y como se explica más adelante, la autoría de estos materiales corresponde a un trabajo de la **Comunidad Autónoma Andaluza, Consejería de Educación y Deporte (en adelante Consejería de Educación y Deporte)**.

Con el fin de mejorar las prestaciones de los contenidos ofrecidos, la Consejería de Educación y Deporte se reserva el derecho, en cualquier momento, de forma unilateral y sin previa notificación al usuario, a modificar, ampliar o suspender temporalmente la presentación, configuración, especificaciones técnicas y servicios del sitio web que da soporte a los contenidos educativos objeto del presente Aviso Legal. En consecuencia, se recomienda al Usuario que lea atentamente el presente Aviso Legal en el momento que acceda al referido sitio web, ya que dicho Aviso puede ser modificado en cualquier momento, de conformidad con lo expuesto