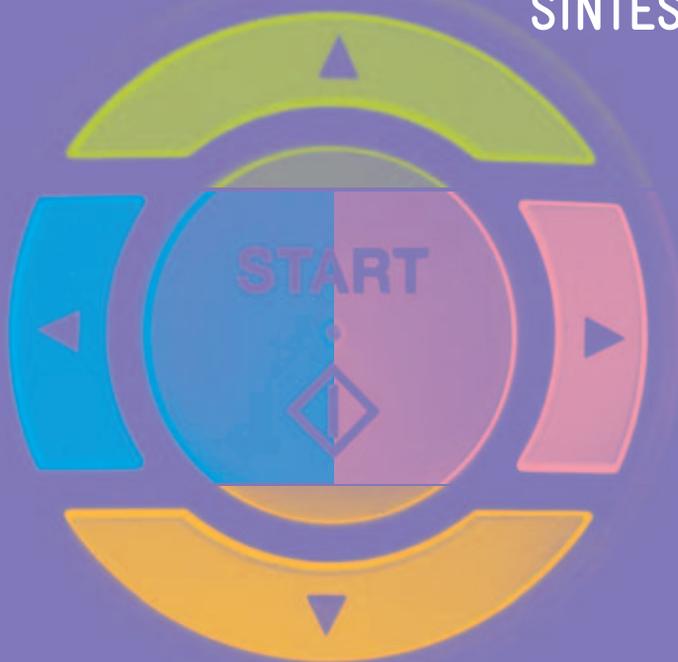


manual
para la **e**manipación

SÍNTESIS ■



¿Qué debemos saber en nuestro trabajo?

manual
para la **e**man**ci**pac**ión**

¿Qué debemos saber en nuestro trabajo?

SÍNTESIS



■ Presentación

El modelo de emancipación tardía por el que mayoritariamente están optando los jóvenes requiere por parte de la administración y de los agentes sociales de un mayor esfuerzo en aportar recursos específicos en formación, información y asesoramiento.

Este fue, sin duda, uno de los criterios que animó el convenio de colaboración entre el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza y las centrales sindicales de Comisiones Obreras de Aragón y Unión General de Trabajadores de Aragón en materia de formación e información sociolaboral para la puesta en marcha de la Oficina Municipal de Emancipación joven del Servicio de Juventud.

Las acciones informativas en defensa de los derechos laborales, o la mejora de la empleabilidad para los jóvenes fueron, entre otros, objetivos planteados durante la elaboración del III Plan Joven y contribuyen a este propósito de aproximar recursos de información especializada en momentos claves de la vida de los y las jóvenes en los que el ejercicio laboral es el primer requisito para asumir futuras decisiones de emancipación.

La colección *“¿Qué debemos saber en nuestro trabajo?”* que aquí presentamos consta de cuatro manuales monográficos y una síntesis que agrupa todos los ámbitos temáticos de los cuatro anteriores.

El primer número contiene información sobre las condiciones de contratación, que incluye a las Empresas de Trabajo Temporal y lo que conviene saber sobre las prácticas de trabajo temporal.

El segundo número se refiere a las condiciones de trabajo como la jornada laboral, vacaciones, salario, entre otras y los requisitos para la autorización de residencia y trabajo.

El tercero desarrolla las prestaciones a la seguridad social, por desempleo, por maternidad/paternidad y por incapacidad temporal. Las medidas para la prevención de riesgos laborales, la definición de qué

son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que más afectan a los jóvenes.

El cuarto número recoge los objetivos de la negociación colectiva y los diferentes tipos de convenios colectivos y de conflictos colectivos. Para finalizar, se aborda el tema de los sindicatos y su funcionamiento en la representación de los trabajadores.

La síntesis que aquí editamos recoge una selección de los contenidos que están presentes en los cuatro volúmenes anteriores a fin de darles mayor difusión y utilidad en su consulta.

Completa este trabajo un CD que incluye los contenidos en extenso de la colección de los cuatro manuales.

La colaboración entre el Ayuntamiento de Zaragoza y los Sindicatos, U.G.T. y CC.OO, refuerza el compromiso tanto de la administración como de los agentes sociales por seguir apoyando a los jóvenes en su proceso de emancipación dando una información sociolaboral especializada y que esperamos que les sea de utilidad.



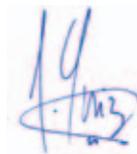
FERNANDO GIMENO MARÍN

Consejero de Presidencia y Acción Social
y Primer Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Zaragoza



JULIAN BUEY SUÑÉN

Secretario General
de Comisiones Obreras de Aragón



JULIAN LÓRIZ PALACIO

Secretario General de la Unión
General de trabajadores de Aragón

■ ¿Qué debemos saber en nuestro trabajo?

La incorporación al mercado de trabajo, ¿qué debes saber?

El contrato

La nómina

El salario

La jornada laboral

La suspensión del contrato

La excedencia

La finalización del contrato

El despido

El desempleo

Los derechos y deberes

Prevención de riesgos

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Negociación colectiva

Conflictos colectivos

¿Qué es eso del sindicato?

Recursos para la emancipación

■ La incorporación al mercado de trabajo, ¿qué debes saber?

Para acceder al mercado de trabajo debes tener más de 18 años; no obstante, también puedes trabajar siendo mayor de 16 años con la previa autorización de tus padres o tutores.

Existen dos modalidades de trabajo:

– Trabajo por cuenta propia (Autónomos)

Empresario individual: La persona realiza en nombre propio y por medio de una empresa cualquier tipo de actividad.

Comunidad de bienes: Es una asociación de personas que son titulares de un bien común y les sirve de objeto para realizar un trabajo.

– Trabajo por cuenta ajena (Asalariados)

El Estatuto de los Trabajadores es el texto legal en el que se recogen cuáles son tus derechos y deberes como empleado o empleada de una empresa.

Éste afecta a todos los trabajadores y trabajadoras del Estado español.

Sin embargo, dependiendo del sector o empresa donde trabajes, tu documento de referencia será el **convenio colectivo**, es decir, un acuerdo por escrito en el que se recogen las condiciones de trabajo de los empleados del sector o empresa y que es fruto de la negociación entre el empresario y las personas trabajadoras.

Para poder desarrollar un trabajo por cuenta ajena se necesita un *contrato*.

■ el CONTRATO

Es el pacto que el empresario y el trabajador realizan para que éste desarrolle una labor bajo la dirección del empresario y a cambio de una retribución (sueldo/salario).

Aunque la ley autoriza que el contrato sea tanto de palabra como por escrito, para evitar posibles desentendidos **solicita siempre que se formalice por escrito**. El empresario debe darte una copia del mismo en un plazo de *10 días*.

En el contrato SIEMPRE deben aparecer los siguientes datos:

Datos personales: Nombre, apellidos, DNI y cargo de la persona que firma en nombre de la empresa.

Domicilio: El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y centro de trabajo donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios habitualmente.

Duración: Fecha de inicio y, en caso de contratos temporales, la duración previsible del mismo.

Período de prueba: Su duración no puede exceder de seis meses para los técnicos titulados y de dos para el resto de los trabajadores.

Durante este período podrá romperse la relación laboral por cualquiera de las dos partes sin alegación alguna. Mediante convenio colectivo puede pactarse una duración inferior.

Profesión o categoría con la que entras a trabajar en la empresa.

Cuantía del salario base, complementos y periodicidad de su pago.

Duración y distribución de la jornada de trabajo.

Duración de las vacaciones.

También puede constar:

Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

Plazos de preaviso que hay respetar en caso de extinción de la relación laboral de trabajo.

Riesgos profesionales del puesto de trabajo.

TIPOS de contrato

■ **Contratos de duración indefinida:**

Contrato **indefinido**.

Contrato **indefinido a tiempo parcial**.

Contrato **indefinido de trabajadores con discapacidad**.

Contrato **fijo discontinuo**.

Conversión de contratos **temporales en indefinidos**.

■ **Contratos temporales:**

Contrato en **prácticas**.

Contrato para la **formación**.

Contrato por **obra y servicio determinado**.

Contrato temporal de **fomento de empleo** (minusválidos).

Contrato **eventual por circunstancias de la producción**.

Contrato de **sustitución o interinidad**.

Contrato a **tiempo parcial de duración determinada**.

Contrato **de relevo**.

Contrato **de minusválidos en centros especiales** de empleo.

Contrato **de puesta a disposición**.

Existen otros contratos muy específicos que no figuran aquí.

■ La NÓMINA

Es el documento en el que figura el pago mensual del salario. Debes firmar dos copias, una es para el empresario y otra para ti.

Sin embargo, si el pago del salario se hace mediante abono bancario, no tendrás que firmar nada. Las partes de las que consta son:

Encabezamiento: Identificación de la empresa y del trabajador o trabajadora.

Devengos: Cantidad cobrada (incluye detalle de los conceptos que se cobran).

Bases de cotización: Detalle de las bases aplicadas para calcular la cantidad cotizada a la Seguridad Social.

Deducciones y liquidación: Aportación del trabajador a las cuotas de la Seguridad Social, cuota sindical, retención del IRPF, anticipos y cobros.

Al trabajar en una empresa tienes derecho a recibir el pago de tu salario puntualmente, en plazos que no pueden ser superiores a un mes, por medio de recibo de salario o nómina.

La cuantía del salario. Viene establecida en el convenio colectivo de aplicación en tu empresa, pudiendo variar en función de factores como:

Categoría profesional

Jornada

Etc.

Nunca podrá ser inferior al **Salario Mínimo Interprofesional** establecido por el Gobierno.

Además del salario tienes derecho a dos pagas extraordinarias que pueden o no ser prorrateadas durante los 12 meses.

■ la JORNADA laboral

La duración máxima es de 40 horas semanales y no más de 9 horas al día.

Para los **trabajadores menores de 18 años**, la jornada máxima es de **8 horas diarias**, incluyendo el tiempo de formación. La jornada puede ser partida, flexible, por turnos o nocturna.

Las horas extraordinarias no pueden ser más de **80 horas al año**. Su realización está **prohibida** en período nocturno y **a los menores de 18 años**. Se abonan económicamente o se compensan con descanso.

El descanso mínimo es de **un día y medio ininterrumpido** semanalmente, **15 minutos diarios por jornada continua**, que pueden ser retribuidos o no según convenio colectivo, una hora diaria en jornada partida y **12 horas entre jornada y jornada de trabajo**. En los menores de 18 años el período de descanso diario es de 30 minutos y el semanal de dos días ininterrumpidos.

■ La SUSPENSIÓN del contrato

El contrato puede suspenderse temporalmente sin que éste se dé por finalizado. Dicha suspensión deja sin efecto la obligación de las dos partes: Trabajar y remunerar el trabajo.

En algunos de los supuestos recibirás tu remuneración a través de la Seguridad Social, si bien la nómina te seguirá llegando desde tu empresa.

Las causas generales para esta suspensión pueden ser:

Por **acuerdo** entre ambas partes.

Por las que estén reflejadas en el **contrato**.

Por **baja** médica.

Por **maternidad** o paternidad.

Por **riesgo** durante el embarazo.

No obstante, otras causas pueden ser:

Adopción o acogimiento preadoptivo en menores de 6 años.

Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.

Fuerza mayor temporal.

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Cierre legal de la empresa.

Ejercicio de derecho a la **huelga**.

Suspensión de empleo y sueldo **por razones disciplinarias**.

Permiso de formación o de perfeccionamiento profesional.

Suspensión del contrato por tres meses para la **realización de cursos** de reconversión-readaptación de las modificaciones técnicas del puesto de trabajo.

Excedencia.

■ Ia EXCEDENCIA

En este caso el contrato de trabajo se suspende a petición del empleado por las siguientes razones:

Forzosa: Cuando es elegido para ocupar un cargo público o sindical.

Voluntaria: Necesitas llevar más de un año contratado en la empresa, la duración es de 2 a 5 años y no da derecho a reserva del puesto de trabajo pero sí preferencia cuando se produzca la vacante.

Cuidado de familiares: Durante el primer año tienes derecho a la reserva del puesto de trabajo. Si es por el cuidado de hijos la duración máxima es de 3 años y de 1 si es por familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

■ la FINALIZACIÓN del contrato

Es decir, termina la relación laboral entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

Causas:

Por **acuerdo** de las dos partes: lo habitual es que sea el trabajador quien pida la baja y puede ser por causa justificada o no.

Sin justificar: tienes derecho al finiquito, pero no a indemnización.

Justificada: puede ser por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, falta de pago, atrasos... En este caso, hay que solicitar la extinción del contrato en el Juzgado de lo Social y se reconoce el derecho a indemnización → FINIQUITO = vacaciones no disfrutadas, parte proporcional de pagas extras, complemento salarial (si lo tiene) y 45 o 33 días de salario por año trabajado según la modalidad contractual.

Por alguna cosa que figure en el **contrato** o porque ha llegado a la fecha de su finalización.

Por **muerte**, jubilación, invalidez permanente o extinción jurídica de la persona contratante: el trabajador tiene derecho a una indemnización de un mes de salario.

Por **fuerza mayor:** hechos extraordinarios que impidan el desarrollo del trabajo.

Causas **económicas, técnicas, organizativas o de producción:** ante situaciones económicas negativas de la empresa o cuando existan dificultades que impidan el correcto funcionamiento de la empresa.

Causas objetivas legalmente procedentes: falta de adaptación a los cambios tecnológicos del puesto de trabajo, falta de disciplina...

DESPIDO

Disciplinario (justificado): Producido por faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad, indisciplina, desobediencia, ofensas físicas o verbales al empresario, disminución continua o voluntaria de la productividad, embriaguez o toxicomanía que repercutan negativamente en la actividad laboral.

Improcedente (injustificado): Cuando el empresario decide terminarla relación laboral antes de que finalice el contrato y tú no estás de acuerdo.

¿Qué debes hacer?:

Acto de conciliación: Cuentas con 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido para presentar la solicitud de conciliación. Si no se llega a acuerdo, se presenta una demanda ante el Juzgado de lo Social.

Demanda ante el Juzgado de lo Social: Se formula por escrito ante el Juzgado.

Sentencia: Celebrado el juicio el juez responde en un plazo de cinco días.

Nulo. Readmisión inmediata en el puesto de trabajo y abono del salario dejado de percibir, desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia.

Improcedente. Readmisión o indemnización en el plazo de 5 días.

Procedente. Extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, ni salarios de tramitación.

■ el DESEMPLEO

Prestación

Tienes que haber cotizado a la Seguridad Social un período mínimo de **12 meses** dentro de los **seis años anteriores** a la situación de desempleado.

La solicitud se presenta en la oficina de empleo en la que estés inscrito dentro de los **15 días hábiles siguientes** a la pérdida de trabajo. La duración y cuantía dependerá del tiempo y la cantidad cotizada.

Existe la posibilidad de percibir la prestación en un **pago único**.

Subsidio

Puedes cobrarlo si cumples alguno de estos requisitos:

Haber **agotado la prestación por desempleo** y tener responsabilidades familiares.

Ser **emigrante retornado**.

No haber cubierto el período mínimo de cotización para acceder a la prestación por desempleo.

La solicitud se presenta en la oficina de empleo en la que estés inscrito.

■ PREVENCIÓN de riesgos laborales

La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, “**la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo**”.

Todos los trabajadores, sin excepción, estamos en mayor o menor medida expuestos a riesgos. Debemos conocer cuales son los diferentes tipos de riesgos que nos podemos encontrar en los lugares de trabajo, para después hacerlos frente con la implantación de medidas preventivas.

Es un deber para el empresario dar protección a los trabajadores ante los riesgos laborales. Por esta responsabilidad, el empresario tiene que realizar una prevención permanente y específica de los riesgos laborales existentes.

A los trabajadores les corresponde velar en el trabajo, tanto por su propia seguridad como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad, de acuerdo con su formación y con las instrucciones del empresario. Pero además de deberes, los trabajadores tienen derechos muy importantes en materia de prevención laboral, que el empresario debe hacer que se respeten, garantizando de esa forma que los empleados trabajen en un entorno seguro y saludable.

■ ACCIDENTES de trabajo y ENFERMEDADES profesionales

Se entiende por Accidente de Trabajo *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* (Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994).

Por Enfermedad Profesional se entiende toda aquella enfermedad contraída a causa del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

Debido a la falta de formación, experiencia u otras circunstancias, hay una serie de enfermedades profesionales que suelen darse más entre los **jóvenes trabajadores**:

Trastornos músculo-esqueléticos

Estrés laboral

Ruido

Los **empresarios** como responsables de las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, deben asegurar estos riesgos mediante un seguro obligatorio de las contingencias profesionales con una Mutua Patronal de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o bien a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) con una Mutualidad General de Trabajadores por cuenta ajena. El **pago** corresponde de manera exclusiva al empresario, siendo ilegal todo pacto mediante el cual el trabajador tenga que hacerse cargo de abonar la prima total o parcialmente.

Cuando existe un diagnóstico de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las **prestaciones** que disfruta el trabajador son distintas a las prestaciones por enfermedad común:

Prestación sanitaria

Prestación económica: subsidio de incapacidad temporal

Cambio de puesto de trabajo

■ negociación COLECTIVA

La Negociación Colectiva es el **instrumento** mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes, establecen con la patronal las condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación. Es un derecho fundamental regulado en el art. 37.1 de la CE.

Una de las principales formas de Negociación Colectiva es el **Convenio Colectivo**, que es el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

■ CONFLICTOS colectivos

El Conflicto Colectivo es una **situación conflictiva** que afecta los intereses generales de los trabajadores. Pueden ser de dos tipos:

Jurídicos: cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma que ya existe.

Económicos o de intereses: cuando se intenta introducir una nueva norma, modificar o derogar una norma existente.

Los trabajadores cuentan con los siguientes **procedimientos** para resolver los conflictos colectivos:

Derecho de huelga

El procedimiento de conflicto colectivo (R.D.L.R.T.)

Extrajudiciales:

Conciliación

Mediación

Arbitraje

Judiciales

DERECHOS

Ocupar de forma efectiva tu jornada de trabajo.

Promoción y formación profesional en el trabajo.

No ser discriminado.

Respetar la integridad física y disponer de una política adecuada de salud laboral e higiene.

Respetar tu dignidad y la consideración debida a tu dignidad.

Recibir puntualmente la remuneración pactada.

Cualquier otra condición establecida en el **contrato** de trabajo.

Libre sindicalización.

Negociación colectiva.

Adopción de medidas de **conflicto colectivo.**

Huelga.

Reunión.

Participación en la empresa.

DEBERES

Cumplir con las obligaciones concretas de tu puesto de trabajo.

Asistir con puntualidad al puesto de trabajo.

Cumplir con las medidas legales en materia de **prevención de riesgos** laborales en el trabajo, así como con la higiene personal.

Respetar la dignidad e intimidad de todas las personas en tu ámbito de trabajo, ya sean superiores o compañeros.

Avisar con antelación y **justificar las ausencias del puesto de trabajo.**

Cumplir con las órdenes y directrices del empresario en el ejercicio de su directiva.

No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ésta.

Contribuir a la **mejora de la productividad.**

¡OJO!
SIEMPRE DEBES
TENER EN CUENTA...

No firmes el contrato sin leerlo.

Tienes derecho a una **copia de tu contrato**.

Infórmate por los compañeros de los toques de producción.

Consigue el convenio colectivo del sector o rama en el que trabajas.

Entérate de quién es tu representante sindical
(delegado o comité de empresa).

Comprueba que lo que cobras coincide con lo que figura en tu **nómina**.

Verifica que la nómina está bien hecha.

Revisa el precio de la hora en los descuentos
por falta de puntualidad, huelga, etc.

Ten claro que una cosa es **el salario bruto** y otra el neto.

Comprueba que la empresa paga tu **seguridad social**
(pide tu vida laboral).

Verifica que la liquidación y el finiquito son correctos.

No firmes el finiquito sin asesorarte antes.

Conserva todas las nóminas, así como toda aquella documentación
que sirva para demostrar que has trabajado.

■ ¿QUÉ ES eso del SINDICATO?

Los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

(Artículo 7 de la Constitución Española)

Podemos decir que un sindicato es una organización voluntaria y permanente de mujeres y hombres que se organizan con el objetivo de:

Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y la vida de las personas.

Proponer soluciones que aborden en libertad los temas que nos preocupan al conjunto de la sociedad (desempleo, educación, sanidad, medio ambiente, ocio y tiempo libre, solidaridad, etc.).

La representación de los trabajadores se ejerce a través de los siguientes órganos:

Órganos de representación unitaria:

Delegados de personal

Comité de empresa o Junta de personal

Órganos de representación sindicales:

Sección sindical

Delegados sindicales

Las elecciones sindicales son el procedimiento mediante el cual el conjunto de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, eligen a los representantes unitarios de los trabajadores, Delegados de personal y Comités de Empresa, por lo que representan a toda la plantilla.

Las Secretarías de Juventud de CC.OO. y U.G.T. tienen como principal objetivo servir como referente de los y las jóvenes, recogiendo la realidad

laboral, las prioridades y motivaciones de la gente joven, incluyéndolas en los ámbitos de discusión del sindicato a través de espacios de participación y formación sindical.

Por eso, cuentan con una amplia oferta de servicios destinados a mejorar las condiciones de vida del conjunto de las personas.

■ RECURSOS para la EMANCIPACIÓN

■ Oficina Municipal de Emancipación Joven.

Del Ayuntamiento de Zaragoza. Servicio público y gratuito para jóvenes de 16 a 35 años dependiente del Servicio de Juventud para la atención global y personalizada durante su proceso de emancipación, especialmente en los ámbitos de vivienda y empleo. También se brinda asesoramiento a personas que son mediadores juveniles, madres, padres, profesorado.

Plaza San Carlos, 4

Tel.: 976 721877, 1880

www.zaragoza.es/juventud

emancipacionjoven@zaragoza.es

Servicios

- **Orientación y asesoramiento laboral:** este servicio tiene por objetivo servir de apoyo al joven que busca trabajo, motivándolo a lo largo de todo el proceso y facilitando recursos para la búsqueda activa de empleo. Elaboración de curriculum y cartas de presentación, técnicas para superar con éxito los procesos de selección, Información sobre las distintas vías de acceso al empleo y recursos existentes en la ciudad de Zaragoza, orientación y diseño de trayectorias laborales para la ocupación y la autoocupación, inserción en bolsa de empleo, asesoría jurídica-laboral, seguimiento individualizado y tutorización.
- **Atención psicológica a jóvenes y familiares:** dispone de un servicio de atención psicopedagógica para todos los jóvenes que están intentando emanciparse y tienen situaciones personales, familiares, que lo dificultan. Desde la Oficina los jóvenes de la ciudad pueden recibir: acogida y asesoramiento sobre sus proyectos de emancipación, asesoramiento psicoemocional y dotar al joven de habilidades y estrategias para poder afrontar las dificultades que les impide lograr su objetivo: irse de casa.

- **Sesiones formativas:** del convenio de colaboración firmado entre el Ayuntamiento de Zaragoza, U.G.T. y CC.OO., surgen los cursos dirigidos a la formación e información sociolaboral a través de la Oficina Municipal de Emancipación Joven, para los jóvenes de 16 a 35 años y de carácter gratuito. Puedes consultar las fechas en nuestra página web.
- **Bolsa de empleo:** La Oficina de Emancipación Joven dispone de un servicio de Bolsa de Empleo conveniado con los sindicatos de UGT - Aragón y CCOO -Aragón .Para inscribirse en la bolsa de empleo es requisito imprescindible pedir cita previa con el servicio de Orientación y asesoramiento laboral de la Oficina de Emancipación joven. Además las propias empresas pueden ponerse en contacto con la Oficina para buscar candidatos y así cubrir los distintos puestos vacantes en las mismas.
- **Microcréditos:** créditos para el empleo autónomo y la creación de microempresas se inscriben en una iniciativa promovida desde el Servicio de Juventud del Ayuntamiento de Zaragoza destinada a favorecer la emancipación juvenil mediante créditos concedidos por Avalia Aragón S.G.R. y cajas de ahorro aragonesas, para el desarrollo de la actividad laboral autónoma, con las características habituales de los créditos de mercado.
- **Subvenciones a jóvenes emprendedores:** subvenciones para promover la dinamización y generación de empleo en el entorno local, mediante el apoyo a negocios empresariales que se desarrollen en el término municipal de Zaragoza.
- **Bolsa de vivienda Joven:** servicios de información entre jóvenes y propietarios para el alquiler de viviendas con garantías adecuadas para ambas partes. También presta servicios de información, asesoramiento y orientación para cualquier duda o problema que surja en la compra o alquiler de vivienda.

■ La Oficina de Emancipación Joven.

Del Instituto Aragonés de la Juventud. Servicio gratuito para jóvenes de 16 a 35 años cuyo objetivo es facilitar a los jóvenes la inserción laboral y el acceso a una vivienda

Franco y López, 4

Te.: 976 716847

www.aragon.es

vivienda.iaj@aragon.es

orientacion.iaj@aragon.es

emprender.iaj@aragon.es

emancipacion.iaj@aragon.es

■ Oficina Virtual (INJUVE): Programa de emancipación joven.

Desde la página web de esta Oficina puede encontrar información y asesoramiento en empleo: itinerarios profesionales, microcréditos, franquicias, derechos laborales y formación, así como en temas de vivienda: información sobre el alquiler y venta y la renta básica de emancipación.

www.emancipacionjoven.es

■ Sindicato CC.00.

Desde CC.00 se llevan a cabo diferentes acciones para la búsqueda de empleo:

Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (OPEA)

Antena +25

Programa de prácticas no laborales en empresas

Araforem

Servicio de inserción laboral (AIL)

Programa de inserción laboral (SASPI)

Servicio integral laboral de colectivos desfavorecidos (SILDDES)

Asesoramiento para el empleo (ASEM)

C/ La Salina, 5, local
Teléfono: 976 29 13 81
www.aragon.ccoo.es

■ Sindicato U.G.T.

Desde U.G. T. se llevan a cabo diferentes servicios para la búsqueda de empleo:

Servicio de colocación:

- Agencia de colocación
- Acciones de inserción laboral

Servicio de Orientación:

- Acciones OPEA
- Talleres de empleo
- ¿Por dónde empezar?
- Estructura del curriculum
- ¿Dónde buscar?
- La entrevista de trabajo
- Teleorientación: orientacion@aragon.ugt.org

Bolsa de empleo

C/ Costa, 1
Teléfono: 976 700 196
www.aragon.ugt.org/empleo

■ Otros enlaces:

www.inaem.aragon.es
www.aragob.es Red Orientacion@l
www.unizar.es/universa
www.emplea2.net
www.ozanam.com

