

GUÍA ORIENTACIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO



GUÍA ORIENTACIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO



Guía de Orientación y Búsqueda de Empleo 2022

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Secretaría de Trabajo y Nuevas Realidades de CCOO de Madrid

Realiza e imprime: Unigráficas S.L.

DL: M-29378-2022

www.unigraficas.es

ÍNDICE

Introducción	7
Cómo usar esta guía.....	11
Igualdad entre hombres y mujeres.....	15
BLOQUE 1. Búsqueda de información	19
1. Fijar objetivo	20
2. Puntos de información de CCOO para personas desempleadas en Madrid	24
3. Proceso de búsqueda	28
Habilidades sociales.....	29
Herramientas.....	31
Selección de ofertas.....	31
4. Proceso de selección.....	34
Currículum	35
Carta de presentación	41
Entrevista y pruebas de selección.....	42
5. Otras opciones.....	46
Autoempleo.....	47
Empleo público.....	48

6. Adquisición de competencias	50
Cualificación y Competencia Profesional	51
Oportunidades de formación	59
BLOQUE 2. Incorporación al empleo	65
7. Derechos laborales y tipos de contratos	66
Derechos laborales.....	67
Contrato de trabajo	69
BLOQUE 3. Relaciones Laborales	73
8. Suspensión del contrato de trabajo	74
Las principales causas de suspensión de la relación laboral.....	75
Otros cambios en la relación laboral.....	76
9. Finalización de la relación laboral	80
La extinción de la relación laboral	81
Prestaciones económicas por desempleo.....	85





INTRODUCCIÓN

Durante estos últimos años venimos demandando un cambio drástico del mercado laboral y, sobre todo, en las políticas activas de empleo con el objetivo de proporcionar un mercado laboral donde las personas obtengan un empleo que les permita vivir de forma autónoma y con buena calidad de vida. Para eso creemos en la importancia de encontrar una oferta adecuada para su desarrollo vital. La información de cómo debe ser esa oferta y a través de qué medios se puede obtener, es lo que planteamos en esta guía.

Creemos que podemos proporcionar una base de información suficiente a nuestros afiliados y afiliadas y resto de trabajadores para orientarles en la búsqueda de empleo.

Aunque es importante el contexto en el que pensamos desarrollar esta atención a través de los puntos de orientación que tenemos distribuidos por distintos locales de CCOO a lo largo de la Comunidad de Madrid, no deja de ser un recurso más. Creemos que es necesario aportar al trabajo sindical que se está realizando desde nuestras CCOO la orientación para el Empleo como herramienta sindical.

El mundo laboral se ha transformado como consecuencia de los retos tecnológicos, ambientales y productivos. Se ha enfrentado en las últimas décadas a crisis de empleo y a sucesivos retrocesos en las condiciones de trabajo.

El contexto actualmente transcurre en un periodo consecutivo de crisis, primero la pandemia y posteriormente la crisis energética por la invasión de Ucrania, con lo que se hace más necesario un apoyo a las personas vulnerables y que necesitan entre otras cosas un empleo digno y de máxima calidad.

La alta temporalidad y la fuerte rotación en el empleo, provocaba que, ya con anterioridad a marzo de 2020, muchas personas estuviesen atrapadas entre el paro y la precariedad, alternando situaciones de desempleo, más o menos

largas, con continuas entradas y salidas de la ocupación. En esta situación rotaban, alternando paro y trabajo temporal, alrededor de un millón de personas en Madrid.

La precariedad laboral deja un escenario que convierte a las personas en mucho más vulnerables a las situaciones de crisis.

No obstante, la nueva reforma laboral aprobada el pasado enero está haciendo que retroceda la temporalidad a niveles de antes de la crisis del 2008 y por tanto beneficiando con cierta estabilidad el empleo. Ahora bien, debemos considerar que no todos los contratos temporales convertidos a indefinidos van al unísono de una mejor calidad en el mismo, pues la precariedad sigue existiendo en algunos sectores de actividad que debemos seguir combatiendo.

Desde CCOO realizamos una labor de denuncia de los recortes de derechos, de las nuevas formas de trabajo que desvirtúan el sentido del derecho laboral, dejando a las personas trabajadoras con peores condiciones laborales, o en casos de desempleo, sin prestación suficiente que cubra las necesidades básicas. Reclamamos medidas que den solución a este problema de deterioro de las condiciones de trabajo, de acceso al empleo, especialmente de aquellas personas más alejadas del mundo laboral y con más dificultades o vulnerabilidad.

La guía que se presenta a continuación tiene como finalidad ayudar a las personas que buscan empleo, ya sea por primera vez, ya sea por haber perdido el empleo que tenían. Aunque el objetivo es el mismo (la inserción laboral), el camino a seguir para esa inserción no es el mismo para una persona que busca su primer empleo que para otra que ha perdido un trabajo anterior, o para aquellas personas que pertenecen a perfiles en riesgo de exclusión social. Esto justifica la necesidad de realizar un itinerario profesionalizado e individual que atienda las necesidades del demandante de empleo. En este sentido, CCOO ha abierto varios puntos de información y orientación con los que quiere dar respuesta a estas cuestiones a las personas en desempleo.





CÓMO USAR ESTA GUÍA

CCOO agrupa y organiza a las personas trabajadoras, tanto aquellas que tienen empleo como aquellas que carecen de él, para defender sus intereses.

Esto significa, por un lado, la reivindicación permanente de la mejora de la protección social a las personas en desempleo, de políticas encaminadas a ofrecer oportunidades a las personas desempleadas y a la mejora de las condiciones de trabajo.

Y, por otro, el acompañamiento a las personas en desempleo, el asesoramiento en sus derechos cuando finalizan su relación laboral, el apoyo en el proceso de búsqueda de empleo, la información sobre sus posibilidades de formación, la aclaración sobre la existencia de prestaciones a las que puedan tener acceso y el acompañamiento en la posible denuncia de ofertas fraudulentas o discriminatorias.

Para ello, desde CCOO tenemos unos puntos de información a personas en desempleo con los que puedes contactar para pedir cita por teléfono o por correo electrónico. En la ciudad de Madrid, el teléfono es 915368756 y el correo empleo.madrid@usmr.ccoo.es.

En esta guía hemos incluido consejos e información básica. Está estructurada siguiendo las diferentes fases de la orientación y búsqueda para el empleo: Empezamos por el proceso de inserción laboral, con la búsqueda de información y fijación de objetivos, la selección de ofertas, la superación del proceso selectivo.

Este primer bloque de contenidos incluye también información sobre opciones de autoempleo, empleo público o acceso a la formación en el caso de los candidatos/as que presenten estas necesidades.

El segundo bloque aborda la incorporación al empleo y la información básica sobre la contratación y los derechos que debe conocer la persona trabajadora.

El tercer bloque aborda la relación laboral, la forma jurídica en que puede producirse la finalización, el derecho a prestación y el inicio de un nuevo proceso de búsqueda.

En esta guía hemos incluido consejos e información básica. Está estructurada siguiendo las diferentes fases de la orientación y búsqueda para el empleo: Empezamos por el proceso de inserción laboral, con la búsqueda de información y fijación de objetivos, la selección de ofertas, la superación del proceso selectivo.

Este primer bloque de contenidos incluye también información sobre opciones de autoempleo, empleo público o acceso a la formación en el caso de los candidatos/as que presenten estas necesidades.

El segundo bloque aborda es la incorporación al empleo y la información básica sobre la contratación y los derechos que debe conocer la persona trabajadora.

El tercer bloque aborda la relación laboral, la forma jurídica en que puede producirse la finalización, el derecho a prestación y el inicio de un nuevo proceso de búsqueda.





IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico reconocido en los tratados internacionales suscritos por nuestro país; En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en nuestra propia Constitución y en las leyes.

La ley 3/2007 (Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres) define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el estado civil.

Esta ley obliga a integrar esa perspectiva de la igualdad en la aplicación de los derechos laborales. En cumplimiento de esa ley y de los propios documentos y normas de CCOO, esta guía, como todos los documentos que elabora CCOO de Madrid, incluye esta perspectiva.

Los incentivos a la contratación para colectivos de especiales dificultades o para determinadas modalidades contractuales, tienen, en muchos casos, mayores cuantías cuando la persona a contratar es una mujer. Los planes de empleo y otras políticas activas recogen con carácter general que al menos la mitad de las personas beneficiarias sean mujeres. Y existen medidas específicas de inserción laboral para víctimas de violencia de género. Estas prácticas pretenden eliminar los obstáculos a la incorporación de las mujeres al mundo laboral en igualdad de condiciones y su objetivo es conseguir la igualdad real en el mundo laboral.

Desde la perspectiva de género, el mundo del trabajo y el empleo ofrece miradas diferentes a las que han venido predominando con una perspectiva patriarcal.

Así, es importante poner en valor el trabajo no remunerado que se realiza al desarrollar las tareas de cuidados, trabajo que muy abrumadoramente es desarrollado por mujeres en el ámbito familiar (abuelas, madres, hijas, hermanas, parejas-esposas). Desde teorías e investigaciones de enfoque feminista (para fomento de la igualdad de género) se ha identificado que el Cuidado es una labor central en el desarrollo de nuestras sociedades, tanto por el componente emocional y de socialización que hace “más humanas” y solidarias nuestras sociedades, como por el hecho tangible de que sería inviable hoy por hoy que las sociedades capitalistas mercantilizaran o remuneraran todo ese trabajo, o que estas sociedades pudieran estar operativas sin disponer de la enorme cantidad de horas de trabajo de cuidado familiar no remunerado que se desarrolla (trabajo de cuidados de limpieza, adquisición de mercancías para el hogar, preparación de comidas, mantenimiento del hogar, cuidado de personas dependientes –menores, enfermas, ancianas-, etc.). En este sentido, desde CCOO queremos recalcar y reivindicar que existe este trabajo de cuidados y la enorme importancia que tiene y que por tanto hay que distinguir entre el concepto de Trabajo y el de Empleo, para así no invisibilizar ese trabajo no remunerado ni regulado que realizan mayoritariamente las mujeres en las familias. El Trabajo son las actividades físicas o mentales para conseguir un determinado fin o atender una determinada necesidad y el Empleo es una parte del Trabajo total que se realiza en una sociedad, que recibe una remuneración y que se concreta en una determinada sociedad y tiempo histórico mediante una regulación social y de las instituciones (por ejemplo con la Negociación Colectiva, tipos de Contrato, cobertura por desempleo, pensiones, etc.).

En definitiva, en esta Guía queremos señalar que para CCOO existe un valor universal del Trabajo y de los/as trabajadores/as que va más allá del valor otorgado a los empleos regulados en una sociedad concreta. Aunque, a efectos prácticos, en esta guía vamos a dar pautas referidas a la orientación y la búsqueda de Empleo.





BLOQUE 1

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN



CAPÍTULO 1

FIJAR OBJETIVO

- Conoce el mercado de trabajo y las ofertas disponibles
- Analiza tu perfil, tu experiencia y tu formación
- Examina tus intereses
- Toma decisiones y planifica



En los análisis sobre el empleo se ha ido imponiendo la expresión “Mercado de Trabajo” para referirse al espacio social en el que se produce el intercambio entre “oferta y demanda” de mano de obra, de Trabajo. En realidad este “mercado” no es tal, no es como un “mercado” en el que una persona, empleador/a o trabajador/a, se dirige a algún lugar donde puede “adquirir” mano de obra o un empleo.

Realmente, como muchos/as investigadores/as y analistas han indicado, ese “espacio social” en el que se configuran nuestras posibilidades y condiciones de trabajo, es un espacio de “Relaciones Laborales”. En las mismas existen diferentes agentes, más allá de trabajadores/as y empleadores, como son las propias organizaciones sindicales y empresariales, pero también y especialmente las instituciones públicas, que son las que mediante sus normativas regulan las situaciones de reconocimiento del Trabajo como una “mercancía” por la que pagar (como hemos indicado, el Trabajo de Cuidados en los hogares familiares propios, que abrumadoramente realizan mujeres, no es reconocido en nuestra sociedad ni en casi ninguna otra, como un trabajo que debe ser remunerado y reconocido, salvo en el caso de determinados trabajos vinculados a la atención de familiares dependientes), o regulan las condiciones de acceso y pérdida del empleo (tipos de contratos o normativas sobre despidos, por ejemplo), o regulan la supervisión de dichas condiciones (Inspección de Trabajo, organismos de supervisión de la Salud Laboral, Tribunales de Derecho Laboral), o regulan la solidaridad social para cobertura de las personas que pierden o que no acceden a un empleo (prestaciones y subsidios por desempleo, ayudas a la contratación, por ejemplo).

En definitiva, el ámbito del Empleo es un ámbito en el que se entrecruzan diferentes intereses y perspectivas y forma parte del contenido del Diálogo Social, por lo que realmente es más adecuado hablar de “Relaciones Laborales” que de “Mercado de Trabajo. No obstante, dado lo asentado de ese concepto, en esta Guía utilizaremos el mismo, con las salvedades y precisiones que se han realizado.

Antes de comenzar un proceso de búsqueda de empleo es importante que dediques un tiempo a informarte sobre el mercado de trabajo y analizar detenidamente tus intereses y tu perfil profesional.

Para conocer el mercado de trabajo busca ofertas de empleo, analiza los perfiles que solicitan las empresas, infórmate sobre los sectores y actividades en

crecimiento y sobre las previsiones de transformación, pregúntate sobre las condiciones de trabajo de esas ofertas, su ubicación, la exigencia en cuanto a dedicación, tipo de jornada, etc.

Especialmente debes prestar atención a los requerimientos para los diferentes puestos que solicitan las empresas. Así podrás valorar en qué tipo de sectores y puestos de trabajo tienes más oportunidades, cuáles son tus puntos fuertes y qué tienes que mejorar.

En el proceso de conocer y valorar tu propio perfil te será de gran utilidad analizar tu propio currículum, donde plasmarás tu formación y experiencia profesional previa y las competencias que has adquirido en esa trayectoria académica y profesional. Puede que en ese proceso, llegues a la conclusión de que los conocimientos que aportas no se corresponden con lo demandado por las empresas, que tengas que seleccionar qué te sirve de aquellas competencias que has adquirido y en qué te tienes que formar para salvar el escalón que exista entre lo que ofreces y lo que demandan los empleadores.

En ese proceso de análisis, incluye también tus intereses a corto, medio o largo plazo. Si necesitas un empleo de manera inmediata, si prefieres optar por planificar una carrera laboral a más largo plazo, en qué ocupaciones te encuentras más cómodo y qué esperas de un empleo.

Si tienes en cuenta todas estas cuestiones, la realidad del mercado de trabajo, tu perfil profesional y competencias y tus intereses, podrás marcarte unos objetivos realistas y que respondan a tus expectativas y planificar un proceso de búsqueda de empleo.

Actualmente, el mercado de trabajo no ofrece oportunidades suficientes a todas las personas que desean trabajar, por lo que tomar decisiones acertadas ayuda a encontrar empleo.

En cualquier caso, el desempleo no es responsabilidad de las personas en paro, sino de la incapacidad de nuestro sistema productivo, económico y social de generar trabajo suficiente y de calidad, atendiendo a las necesidades de las personas demandantes, por lo que no todo depende de ti.



CAPÍTULO 2

PUNTOS DE INFORMACIÓN DE CCOO PARA PERSONAS DESEMPLEADAS EN MADRID



Los puntos para personas desempleadas te ofrecen información sobre los recursos disponibles de empleo, autoempleo, prestaciones, formación, asesoramiento sobre tus derechos y orientación en tu itinerario profesional.

Los puntos, teléfonos de contacto y horarios de atención (**previa cita**) son:

MADRID

Calle Lope de Vega, 38
empleo.madrid@usmr.ccoo.es

AAVV VILLAVERDE

C/ Diamante, 22
Teléfono: 917984091
empleo.madrid@usmr.ccoo.es

C/ Rocaford, 5
Teléfono: 915365208
empleo.madrid@usmr.ccoo.es

AAVV VALLECAS

C/ Sierra Carboneras 34 B
Teléfono: 910266264/651429459
empleo.madrid@usmr.ccoo.es

OTROS SERVICIOS DE CCOO A LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

CCOO de Madrid, a través de la Secretaría de Política Social y Diversidad, presta otros servicios que, aunque no están destinados exclusivamente a las personas desempleadas, pueden ser muy útiles para personas que se encuentren en determinadas circunstancias.

CITE (CENTROS DE INFORMACIÓN PARA TRABAJADORES MIGRANTES)

Se atienden a personas trabajadoras inmigrantes o personas retornadas, prestando asesoramiento jurídico y social y en materia de extranjería. La oficina de referencia se encuentra en Madrid, pero en las sedes de CCOO en Alcalá de Henares, Móstoles, Fuenlabrada, Villalba y Parla se presta también consulta en horarios y direcciones que pueden consultarse en la web.

CITE CCOO MADRID

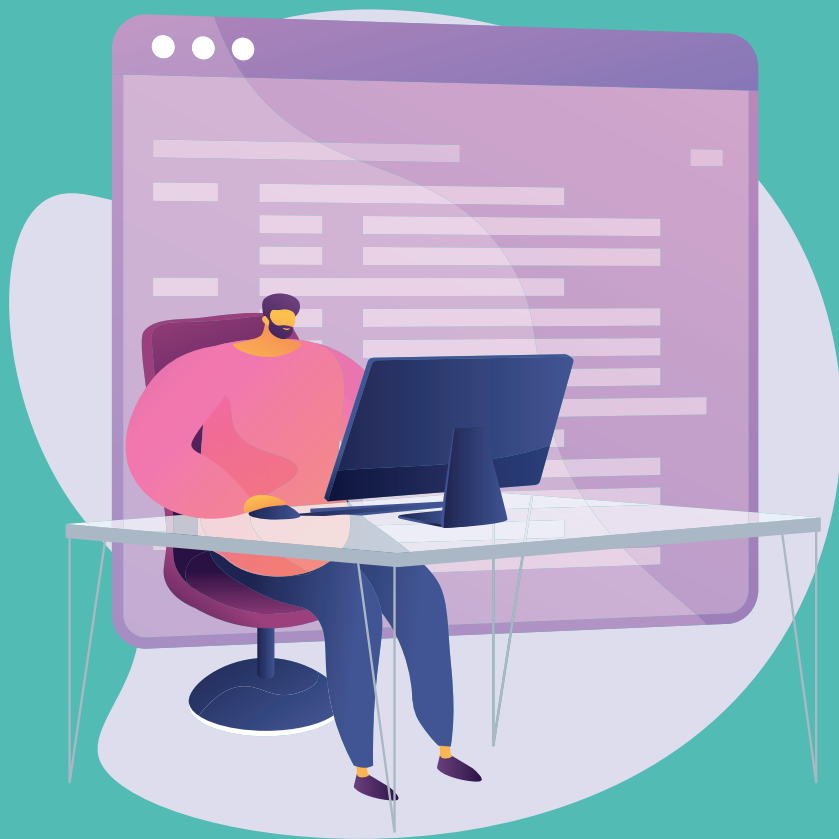
Calle Lope de Vega, 38, 5ª planta.
Teléfono 91 5365320
cite.madrid@usmr.ccoo.es



CAPÍTULO 3

PROCESO DE BÚSQUEDA

- Habilidades Sociales
- Herramientas
- Selección de ofertas



En la primera fase de búsqueda de empleo, antes de entrar en contacto con empresas, e incluso antes de responder a las ofertas de empleo, hay una fase previa de planificación, preparación y elaboración de materiales, como el currículum, que luego te harán falta en el proceso. En este punto de partida vamos a iniciar la preparación de la candidatura y la necesidad de recurrir a tus habilidades personales y sociales para afrontar el proceso de búsqueda.

3.1. Habilidades sociales en el proceso de búsqueda de empleo

De igual modo que no existe un único perfil de demandante de empleo, tampoco existe un perfil concreto de empleador, no obstante, existen rasgos comunes que se deben tener presentes a la hora de iniciar un proceso de búsqueda de empleo y que de forma breve vamos a detallar en esta guía, con el deseo de orientar a la persona trabajadora en su búsqueda de empleo.

Las habilidades que demandan las empresas van a ser diferentes en función de la ocupación, el sector y la cultura organizativa de la empresa. Unas empresas pueden valorar la capacidad de trabajo en equipo, o de toma de decisiones y de organización, y otras, la creatividad, la capacidad de innovación, la motivación,...

Pero cuando hablamos de habilidades sociales en el proceso de búsqueda de empleo nos referimos también a habilidades personales y de relación, útiles para abordar con éxito y sin desanimarse un proceso que puede ser difícil, largo y en el que, en muchas ocasiones, puede llegar a perderse la motivación.

En primer lugar hay que entender la búsqueda de empleo como un "trabajo" en sí mismo, es decir, se ha de convertir en una tarea que requiere una planificación, puesta en marcha y evaluación de resultados.

La capacidad para gestionar las expectativas y tomar decisiones adecuadas a los objetivos es un aspecto fundamental a la hora de encajar la nueva situación de desempleo para evitar caer en estados de depresión o lo que se conoce como indefensión aprendida (tirar la toalla), razón ésta por la que conviene conocer algunas habilidades básicas.

La situación de desempleo está originada en el propio sistema económico y es endémica en nuestro mercado laboral. No está causada ni es responsabilidad de las personas que lo sufren aunque éstas sí pueden actuar para mejorar su situación personal y, en este sentido se plantea la importancia de manejar habilidades sociales o mejorar la formación.

- 1. Motivación.** Es el impulso que dirige la conducta hacia un objetivo concreto. No es lo mismo motivo que motivación, ya que el motivo hace referencia a la razón o el “por qué” de una actuación concreta, mientras que la motivación es un estado que modifica la conducta dirigiendo los esfuerzos a la consecución del objetivo.
- 2. Autoestima.** Es la valoración que realiza el individuo sobre su persona. Dependerá del autoconcepto que tengamos, ya que si tenemos una valoración positiva diremos que gozamos de elevada autoestima, mientras que si el resultado es una valoración negativa de nosotros mismos, diremos entonces que el individuo tiene escasa autoestima. Es necesario conocerse a sí mismo y ajustar al máximo el autoconcepto a la realidad, y por supuesto, resaltar nuestros puntos fuertes.
- 3. Empatía.** Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Cuando nos ponemos en el lugar de otra persona podemos entender mejor las razones que le llevan a actuar de una determinada manera, sin perjuicio de que nosotros tengamos otra opinión. Nos ayuda a entender las expectativas del empleador.
- 4. Asertividad.** En ocasiones no somos capaces de decir un “NO” a tiempo y genera un malestar psicológico, ya que nos vemos obligados, en cierta medida a hacer o dejar de hacer cosas que no nos apetece o que no queremos hacer. Hay que aprender a adoptar una conducta asertiva, es decir, a tener la capacidad de discrepar, opinar de forma diferente, eliminando la agresividad y respetando el principio de contradicción. No podemos olvidar que el conflicto, en sí mismo, es un hecho connatural a la vida misma y que el éxito radica en buscar soluciones adecuadas. Mejor aún, si nos anticipamos con habilidades sociales que permitan suavizar las relaciones laborales.

No es de extrañar que la persona que busca trabajo tenga un autoconcepto negativo. El empleo para muchas personas no es solo la manera de conseguir un salario y un medio de vida, sino de realización personal y social. Y

en ocasiones la pérdida de empleo va acompañada de un sentimiento de desprestigio, incluso de vergüenza. Esta percepción equivocada afecta en la manera que tiene la persona de relacionarse con el medio que le rodea, por eso es necesario evitar caer en este error. La pérdida de empleo debe ir acompañada de estrategias que nos permitan adaptarnos a la mayor brevedad posible.

3.2. Herramientas de búsqueda de empleo

Una de los pasos en la búsqueda de empleo es llegar a las ofertas que realizan los empleadores. Una posibilidad es presentar auto candidatura (presentarte a una empresa del sector de actividad de tu interés manifestando tu disponibilidad para trabajar), y para ello te resultará útil disponer de algún directorio o listado de empresas, buscar en internet información sobre las empresas del sector y averiguar si tienen departamentos de recursos humanos e incluso procesos de selección abiertos. La otra posibilidad es localizar y seleccionar las ofertas que realizan las empresas, de forma pública, a través de servicios de empleo, redes sociales, portales de búsqueda/oferta de empleos o, de manera más restringida, utilizando la red de personas conocidas. Para estas últimas te puede resultar útil ponerte en contactos con anteriores empleadores, compañeros y compañeras de trabajo o personas que hayas conocido en anteriores ocupaciones, haciéndoles saber que estás en proceso de búsqueda de empleo.

En el caso de las ofertas que se hagan públicas, puedes buscar a través del servicio público de empleo (SEPE), servicios de empleo de las Comunidades autónomas o los ayuntamientos, portales especializados en empleo, agencias... En esta guía vas a encontrar una serie de direcciones. En el caso de trabajar en un sector muy específico puede ser útil indagar portales o páginas de ofertas especializadas en el sector.

3.3. Seleccionar y analizar las ofertas

Una vez localizadas las ofertas, cabe esperar que una oferta de empleo ofrezca una información clara del tipo de puesto a ocupar y del perfil requerido. Las ofertas suelen exigir unos requisitos de obligado cumplimiento (titulación, experiencia previa, conocimiento de alguna herramienta) y otros que

se pueden valorar (formación y experiencia complementaria, actitudes, etc.). Esto te dará una información de si encajas, o no, en la oferta para presentar tu candidatura.

En el caso de que no cumplas todos los requisitos pero tengas un perfil muy cercano al requerido puedes intentar enviar tu candidatura señalando los puntos fuertes que pueden compensar las carencias o mostrando tu disposición para un puesto similar con requerimientos un poco diferentes.

Hay otros elementos que pueden aparecer en la oferta relativos a la empresa, el tipo de puesto a ocupar, la duración del contrato, jornada, etc. que te pueden ayudar a valorar si el puesto se ajusta a tus expectativas.

En este punto es importante detectar y rechazar ofertas fraudulentas. Incluso estafas. Algunos elementos te deben hacer sospechar:

- Si una empresa te exige un cobro previo para apuntarte a una bolsa de empleo o realizar un curso con coste para la persona desempleada, debes rechazarlo. E igualmente si te solicita datos personales privados, mucho más, si estos incluyen el acceso a imágenes, correos privados...
- También son denunciables las ofertas que atenten contra tu intimidad, resulten ofensivas, establezcan requisitos basados en el aspecto físico, estado civil, situación familiar, orientación sexual y cualquier otra que resulte discriminatoria.
- Son fraudulentas aquellas que ofrezcan unas condiciones laborales en fraude de ley (salarios por debajo del salario mínimo o el fijado en convenio, jornadas por encima del límite legal, retribuciones "en negro") Incluso en algunos casos se solicitan personas "en prácticas" para cubrir puestos con trabajo gratuito. En el otro extremo, desconfía de ofertas que ofrezcan unas condiciones extremadamente buenas.
- Otra práctica que se está extendiendo en la actualidad es la de ocultar una relación laboral, con características de dependencia y ajeneidad (es decir, organizada bajo la dirección y normas de la empresa, que es quien asume el riesgo y también el beneficio) obligando a la persona trabajadora a solicitar la incorporación a una falsa cooperativa de trabajo asociado o el alta en el régimen de Autónomos. Estas ofertas de empleo son fraudulentas porque tratan de ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral para eludir las obligaciones que

esta conlleva, sin respetar tan siquiera la legislación y la regulación del convenio en materias tan básicas como salario, jornada, vacaciones y salud, precarizando la relación laboral y vulnerando los derechos de las personas trabajadoras. Es lo que la jurisprudencia ha denominado falso autónomo.

- Por último están las ofertas que pretenden hacer un uso propagandístico de proceso de selección. Por ejemplo, empresas que disponen un buzón físico para recoger miles de ofertas obligando a personas a realizar largas colas. Este método de recogida de candidaturas no tiene ningún sentido, ya que existen otras formas de recibirlas y solo persigue un fin publicitario a costa de las personas desempleadas.

CAPÍTULO 4

PROCESO DE SELECCIÓN

- Currículum Vitae
- La carta de presentación
- Entrevista y pruebas de selección



Recursos personales para la búsqueda activa de empleo

- Elaboración del Currículum Vitae (CV) y la carta de presentación.
- Superar pruebas específicas o test psicotécnicos.
- Superar la entrevista de selección.

4.1. Currículum Vitae (CV)

El Currículum Vitae significa “carrera de la vida”, es decir, el conjunto de experiencias profesionales, formación adquirida y vivencias. Podríamos decir que el currículum es nuestra maleta de haberes profesionales, por eso es conveniente personalizarlo.

Elaborar el currículum vitae supone tiempo y dedicación. El currículum debe contener nuestros méritos personales y profesionales.

Existen diferentes tipos; no obstante, es recomendable elaborar un documento con toda la trayectoria de vida, a partir del cual iremos seleccionando los datos que queremos integrar en el currículum, esto es lo que llamaríamos un currículum base.

El Currículum Vitae cumple una triple función con el objetivo principal de obtener una entrevista:

1. Presentarte a tu futuro empleador.
2. Resaltar los aspectos más importantes de tu recorrido académico y laboral, así como de tu personalidad.
3. Despertar interés para que el entrevistador proponga una entrevista y recuerde los datos más importantes cuando haya terminado el proceso.

En los países de la UE se viene homogeneizando y extendiendo un modelo de CV denominado “CV Europeo”. Está diseñado por el organismo europeo “EURES”, encargado de facilitar la movilidad laboral de los/as trabajadores/as a lo largo de la UE y forma parte del paquete de ayuda a la orientación y búsqueda de formación y empleo “Europass”. Si quieres acceder a la web de Europass

para poder confeccionar tu CV siguiendo el formato del CV Europeo e incluso traducirlo automáticamente a varios idiomas, puedes hacerlo en el siguiente enlace (más adelante, en el desarrollo de este apartado, se aporta alguna información añadida): <https://europa.eu/eurompass/es/create-eurompass-cv>

El CV debe resaltar los puntos fuertes que tienes y que están más ajustados al puesto de trabajo al que va dirigido.

¿Cómo estructurar tu Currículum Vitae?

Apartados que un Currículum Vitae debe contener:

- 1. Datos Personales.** Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, dirección, teléfonos de contacto, correo electrónico.
- 2. Formación Académica.** Estudios oficiales realizados, indicando fechas de finalización, centro y lugar donde se ha realizado.
- 3. Formación Complementaria.** Estudios, cursos, jornadas, seminarios que amplían y complementan tu formación, indicando también fecha de finalización y duración (en horas) del curso en cuestión. Es importante destacar si dicha formación pertenece a la formación para el empleo (antigua FP Ocupacional y FP Continua).
- 4. Experiencia Profesional.** Experiencia laboral realizada incluyendo las prácticas de los estudios que puedan ser de interés para la empresa que desea contratarte. No olvides señalar las fechas, la empresa dónde trabajaste y las funciones y tareas llevadas a cabo. También podéis poner en este apartado colaboraciones y ayudas en entidades sin ánimo de lucro, es decir aquellos trabajos que habéis realizado sin retribución.
- 5. Idiomas.** En este apartado mencionarás los idiomas que conoces y tu nivel (A1, A2, B1, B2, C1, C2,...). Si obtuviste algún título reconocido, como por ejemplo el 'First Certificate' en inglés, que acredite tus conocimientos, indícalo.
- 6. Informática.** Señala aquellos conocimientos informáticos que poseas: sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, internet, etc.

7. Otros Datos De Interés. En este último apartado señala todos aquellos aspectos que no han sido incluidos todavía, tales como: carné de conducir, disponibilidad, capacidad de trabajo en equipo, habilidades de comunicación, etc...

¿Cómo presentar tu Currículum Vitae?

Existen tres maneras de presentar un Currículum Vitae: la cronológica, la cronológica inversa y la funcional.

El Currículum Vitae cronológico

Permite presentar la información partiendo de lo más antiguo a lo más reciente. Esta modalidad permite hacer un currículum que sirve de base para poder extraer la información que necesitamos y tenerla ordenada. Se recomienda tenerlo hecho e ir actualizándolo.

El Currículum Vitae cronológico inverso

Esta presentación es práctica y gana cada día más terreno. Consiste en empezar por los datos más recientes. Tiene la ventaja de resaltar tus estudios y experiencias más actuales en primer lugar, que son obviamente las que interesan más a las personas susceptibles de contratarte. Pone de relieve, la evolución de tu carrera formativa y laboral. Su presentación cronológica ofrece el esquema ideal para una posterior entrevista personal.

El Currículum Vitae funcional

Distribuye la información por temas y proporciona un conocimiento rápido de tu formación y experiencia en un ámbito determinado. Es un perfecto instrumento de marketing; como no sigue una progresión cronológica, permite seleccionar los puntos positivos y omitir los eventuales errores de recorrido, los periodos de paro, los frecuentes cambios de trabajo... Suele aconsejarse para candidatos expertos y con amplia experiencia profesional...

El especialista en selección y contratación de personal está acostumbrado a estas tres formas de presentación de currículum, por lo que es aconsejable que escojas la que mejor convenga a tu perfil personal, formativo y profesional.

Recuerda...

Tu currículum no debe exceder de dos páginas.

- Tienes que cuidar el estilo y evitar los errores de ortografía.
- Antes de mandarlo, conviene someterlo a una lectura crítica por parte de terceros, preferentemente de los servicios de orientación.
- Tienes que cuidar la imagen: papel de calidad, caracteres apropiados al contenido, presentación que facilite la lectura...
- Si requiere fotografía u optas por aportarla, que sea reciente y de tipo carnet.

Si necesitas un modelo de currículum...

Existen numerosos modelos de currículum que pueden incluso descargarse de internet. A continuación tienes un modelo básico que puede servir de ejemplo, donde puedes observar la distribución de espacios para que sea atractivo a la vista y la información básica que debe recoger.

Es muy importante no confeccionar un currículum muy extenso y utilizar una estructura esquemática que permita hacerse una idea del candidato sin tener que leer en exceso, de ahí la importancia del lenguaje para resaltar aquello que sea de interés.

El currículum puede ser elaborado por el propio candidato o candidata, sobre todo si conoce muy bien el sector y la empresa a la que se dirige y sus puntos fuertes. Pero también puede pedir asesoramiento en un servicio de orientación. Si decides redactar por ti mismo el currículum, puedes consultar en este enlace las pautas y tutoriales que facilita el SEPE para varios modelos:

<https://rb.gy/tsulwq>

En cualquier caso, sea cual sea el modelo, habrá que tener presente el tipo de empresa al que nos dirigimos para elaborar un documento más formal o más creativo. También debemos hacerle a nuestro currículum las preguntas que le va a hacer la empresa (¿qué ofrece este candidato o candidata? ¿cumple todos los requisitos? ¿por qué se adapta al puesto y por qué tendría que contratarle?) y valorar si el currículum responde correctamente a todas esas cuestiones.

¿Sabes qué es el currículum ciego?

En la actualidad algunas empresas utilizan en sus procesos de selección los currículos ciegos. En estos procesos selectivos se elimina el nombre u otras características de las personas candidatas (como sexo, edad, país de origen,...) con el objetivo de evitar que las características subjetivas de las personas puedan influir y distorsionar la valoración de las competencias y méritos alegados.

EUROPASS (Currículum europeo)

Debido a la diversidad de modelos de currículum, la Unión Europea ha diseñado un modelo de currículum. Este modelo se utiliza cada vez más para la presentación en organismos oficiales o que tengan ámbito internacional.

Contiene básicamente todos los ítems que hemos visto anteriormente, y como aspecto a destacar nos pide que pongamos las capacidades organizativas, sociales, técnicas, artísticas, así como otras capacidades y competencias.

En el siguiente enlace encontrarás información sobre los documentos a tener en cuenta si buscas trabajo fuera de España y también se puede elaborar el currículum Europass...

<https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>

Revisión crítica del currículum CV

Una vez elaborado el currículum, debe servirte para revisar tus expectativas iniciales. Valora si la formación y experiencia que refleja tu CV son adecuadas a tus objetivos de búsqueda de empleo y realistas, si podrían encajar en otras ocupaciones o sectores de actividad que no habías valorado, si tienes necesidades formativas y de actualización. Con todo ello decide cuál es el itinerario de búsqueda de empleo más adecuado para ti, si puedes continuar la búsqueda de empleo o si es conveniente que abordes un proceso de reciclaje profesional. En este proceso, como en el de elaboración del currículum, fijación de objetivos y diseño de un itinerario y un plan de búsqueda, puedes necesitar el apoyo de una persona experta en orientación laboral.

DATOS PERSONALES

Nombre: JUAN

Apellidos: LOPEZ RUIZ

Dirección: C/ (28004-Madrid)

Fecha de nacimiento: 18/02/1980 *

Lugar de nacimiento: 28039-Madrid

Teléfonos de contacto: 672005200

Correo electrónico: juanlopez@gmail.com

DATOS ACADÉMICOS

- Formación Reglada: CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR.
- "Óptica de anteojería". IES La Paloma. Madrid. Finalizado marzo 2017.
- Formación No reglada: (en este apartado se enumeran los cursos realizados, señalando las horas y tipo de formación).
- Otra formación: (aquí podemos poner idiomas o conocimientos de informática o cualquier otra relevante al puesto o sector).

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Empresa: "....." Categoría profesional: Auxiliar de óptica. Duración: 2 años (2014-2016)
- Empresa: "....."
- Categoría profesional: Dependiente
- Duración: 6 meses (2010)

OTROS DATOS DE INTERÉS

- Permiso de conducir B
- Vehículo propio
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidad para la solución de conflictos y trato agradable al público.

Aunque se pueden solicitar estos datos personales, en algunos modelos de currículum como el Europass, no aparecen. Y algunas empresas pueden no requerirlos para evitar realizar selecciones sesgadas por motivo de edad o nacionalidad. Puedes valorar eliminar, si no se pide expresamente, esta información, para resaltar otros elementos de formación o profesionales que consideres más ventajosos en el proceso de valoración.

4.2. La carta de presentación

La carta de presentación, bien para responder a una oferta o para presentar candidatura, debe responder a la finalidad de presentar de forma breve aspectos que no se detallan en el currículum y pueden ser complementarios, exponer tus motivaciones y dejar claro los puestos a los que optas y expectativas, solicitando una entrevista.

A continuación mostramos un ejemplo de carta de presentación:

JUAN LÓPEZ DEL MONTE

C/.....

28002-Madrid

Madrid, 3 de marzo de 2019

NOMBRE DE LA EMPRESA (a la que va dirigida) A/A Sr. Martínez (si lo conocemos) A/A Dpto. RR.HH

C/

28040-Madrid

Distinguido/a Sr./a:

A continuación le remito mi currículum vitae, a fin, de poder participar en el proceso de selección que va a iniciar su empresa.

Es mi deseo formar parte de la plantilla de su organización, y poder así, contribuir a mi desarrollo personal y profesional.

Sin otro particular, y a la espera de concertar una entrevista, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

Fdo. Juan López del Monte

4.3 Entrevista de trabajo

La entrevista de trabajo es la fase final del proceso de selección y tenemos que procurar conseguir el objetivo: "ser seleccionados".

Existen diferentes formas de realizar la entrevista, actualmente está muy de moda hacer entrevistas por medio del "speed dating laboral", o entrevistas rápidas (ver explicación de la metodología en este enlace: <https://rb.gy/2koeek>). También es usual utilizar entrevistas grupales, es decir entrevistas en que pueden estar presentes varios candidatos a la vez. Con ello se persigue conocer el "rol" que desempeña cada uno frente sus competidores, mostrando tipo de personalidad (más introvertida o más extrovertida, así como la capacidad resolutive y cómo afrontar tal situación). Por ello, debemos estar preparados para estas nuevas fórmulas de selección.

Es recomendable mostrar una actitud serena pero con deseos de conseguir el puesto ofertado. Intentaremos no tener una actitud de sorpresa, y no le daremos a entender a nuestro entrevistador o entrevistadora que este modelo de entrevista nos incomoda. Evitaremos siempre el enfrentamiento con el resto de candidatos.

En cualquier caso, en la mayoría de las ocasiones tendremos una entrevista personal (entrevistador/a-candidato/a), y será necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Conviene ir debidamente aseado y con una imagen sencilla y adecuada al puesto y cultura de la empresa.
2. Saludo firme y sereno. Basta con dar la mano de forma adecuada.
3. Escuchar activamente a la persona que entreviste.
4. Responder de manera concisa, evitando monosílabos, sin dar más información de la necesaria.
5. Mantener un lenguaje gestual respetuoso. Es importante no invadir el espacio de la persona que hace la entrevista.
6. Mostrar interés por la cultura de la empresa en la que estamos siendo entrevistados.
7. Despedirse con actitud positiva.

Preguntas frecuentes en las entrevistas de trabajo

1. ¿Por qué ha elegido esa formación?
2. ¿Qué le han aportado esos estudios?
3. Durante los mismos, ¿cuáles han sido los fracasos mayores?
4. ¿Cuáles han sido sus mejores logros (en su vida académica, profesional,...)?
5. Háblame de sus métodos de trabajo.
6. ¿Cuáles eran sus actividades extraescolares?
7. ¿Cómo se ha costeadado sus estudios?
8. Si volviera a empezar sus estudios, ¿qué haría de modo diferente?
9. Háblame de sus trabajos de estudiante.
10. Háblame de sus prácticas.
11. ¿Cómo consiguió esas prácticas?
12. ¿Conoce nuestra empresa?
13. ¿Por qué se ha puesto en contacto con nuestra empresa?
14. ¿Cuál cree que puede ser para usted la mayor dificultad al pasar de la vida de estudiante a la vida de trabajo?
15. ¿Cuánto desea ganar?
16. ¿Qué hace en su tiempo libre?
17. ¿Cuáles son sus cualidades?
18. ¿Cuáles son sus defectos?
19. ¿Sobre qué no le gustaría que le preguntara?
20. ¿Qué gana la empresa si le contrata a usted en lugar de otra persona?

Es posible que te hagan preguntas que tengas que evitar responder porque vulneran aspectos de tu intimidad. Antes de acudir a una entrevista es conve-

niente que te informes de qué tipo de empresa es la que te va a entrevistar. También te resultará útil entrenar la entrevista previamente, de esta manera puedes adelantar y automatizar la respuesta frente a aquellas preguntas que te puedan resultar más incómodas. Evitar dar sensación de dudas o sorpresa cuando te planteen aspectos que previamente habías previsto. Piensa en lo que deseas comunicar (competencias, formación, puntos fuertes, capacidades) y cómo vas a aprovechar esa ocasión para darte a conocer.

Antes de acudir a la entrevista infórmate si tendrás que superar alguna prueba o examen de selección y de los contenidos del mismo.



CAPÍTULO 5

OTRAS OPCIONES

- Autoempleo
- Empleo Público



5.1. Autoempleo

Hay personas que buscan un empleo y valoran la posibilidad de incorporarse al mundo laboral como trabajadores por cuenta propia. Para ello pueden utilizar los recursos que pone a su disposición la Comunidad de Madrid. Conviene saber que existen algunas subvenciones que pueden ayudar a la constitución de tu negocio. Asimismo, si te constituyes en régimen de autónomos (RETA) sin trabajadores asalariados a tu cargo, puedes estar afiliado al sindicato, que además dispone de asesoramiento.

Siempre que desees iniciar un proyecto de autoempleo es conveniente que busques asesoramiento, no solo de ayudas que puedes recibir, sino de la puesta en marcha, la viabilidad y los riesgos que tiene ese negocio. Aunque no es posible saber con certeza cómo va a funcionar un negocio, existen elementos que pueden indicar la proyección del mismo, según el sector de actividad, la coyuntura económica, demanda del mercado, competencia, etc... Estos aspectos se deberán incluir en el "Plan de Empresa" que será tu herramienta a la hora de poner en marcha tu idea de negocio.

El autoempleo puede ser una salida laboral para muchas personas, pero también una trampa si no estás suficientemente informado de las posibilidades de la actividad, los impuestos, gastos y demás requisitos legales que tengas que tener presente en el desarrollo de la actividad.

Debes tener presente que las personas trabajadoras autónomas son considerados empresarios, sujetos a la normativa mercantil. Pero para ello deben darse unas circunstancias como que la actividad tenga finalidad de lucro, sea planificada por el propio trabajador o trabajadora autónoma, con capacidad y responsabilidad, prestando sus servicios en el mercado. Si encuentras una oferta de trabajo que exige el alta de la persona trabajadora como autónoma, para cubrir una necesidad de la empresa, en relación de dependencia y subordinación organizativa, podría ser un caso de fraude, ya que se trataría de una relación laboral encubierta, que puede denunciarse en los juzgados de lo social, o en la Inspección de Trabajo. El trabajo por cuenta propia no está regulado por el Estatuto de los Trabajadores, sino por la ley 20/2007 de 11 de julio que regula el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Para poner en marcha el proyecto y conocer las ayudas que existen para trabajadores autónomos, tanto en asesoramiento como apoyos económicos, tienes también a disposición la página de la Comunidad de Madrid

<https://rb.gy/13thal>

Y del Ayuntamiento de Madrid:

<https://rb.gy/zucwr5>

5.2. Empleo público

La selección de personal para las Administraciones Públicas (lo-cal, autonómica o estatal) y otros organismos sigue, generalmente, otros cauces. La selección de personal se basa en los criterios de capacidad y mérito y se da un uso mayor de pruebas de selección objetivas.

Generalmente, tanto para la incorporación de personal laboral como para la incorporación de personal funcionario, el proceso selectivo se inicia con una oferta pública de empleo, seguida de una convocatoria pública. Estar atento a estas convocatorias es muy importante, ya que una vez cerrados los plazos no podrás incorporarte al proceso. La orden de convocatoria regula de manera concreta los requisitos mínimos para acceder a los puestos ofertados, los méritos que las personas aspirantes pueden alegar, la manera de justificarlos y el valor de esos méritos, así como las pruebas selectivas.

Sin embargo, también en muchas ocasiones los organismos y Administraciones Públicas utilizan otros cauces para la contratación o constitución de bolsa de trabajo para cubrir puestos temporales. La formación y ordenación de esas listas puede resultar compleja por lo que, si tienes interés deberías informarte en la página web o directamente en el organismo que te interese. También puedes preguntar a las organizaciones sindicales. CCOO organiza cursos preparatorios para las pruebas de acceso en algunos organismos públicos.

El RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece en su artículo 76 los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

“Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del Título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo será en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: Título de Bachiller o Técnico. C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

CAPÍTULO 6

ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

- Cualificación y Competencia Profesional
- Oportunidades de formación



6.1. Cualificación y Competencia profesional

En un mundo complejo donde las destrezas y conocimientos aumentan constantemente, se hace absolutamente necesario lo que se ha venido a denominar “formación a lo largo de la vida”. La misma no está relacionada exclusivamente con el dominio de las tecnologías, sino también con un amplio abanico de destrezas básicas y profesionales. Así, la Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional -LOIFP- (Ley 3/2022 de 31 marzo) establece como uno de sus objetivos: el desarrollo de un Sistema de Formación Profesional de calidad a lo largo de la vida, en equidad, significativo personal y socialmente y para el tejido productivo, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación, adaptación y reciclaje profesional, así como las de los sectores productivos, y suponga la creación sostenida de valor para las personas y las empresas.

Esa formación a lo largo de la vida, por lo tanto, se convierte en un mecanismo básico para conseguir la cualificación y recualificación profesionales de los/as trabajadores/as, lo que incide directamente en las posibilidades de acceso a un empleo y las condiciones de vida y trabajo de las personas. Por tanto, estos procesos de cualificación y recualificación profesional están vinculados al derecho a un Trabajo Digno y se constituyen en sí mismos en un derecho de los/as trabajadores/as.

La cualificación profesional fue ya definida por la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional (ahora sustituida por la ya citada LOIFP) como el conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Por tanto, las instituciones, al diseñar la oferta de cualificación y formación profesional, deben hacerlo considerando las exigencias que el desempeño de una actividad profesional tiene en el mundo productivo. En definitiva, como establece la nueva LOIFP, la cualificación es la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.

Por tanto, se abren diversas vías para adquirir cualificación profesional: a) la formación profesional del sistema educativo (que otorga “títulos de FP”); b) la formación profesional continua en el ámbito laboral, dirigida específicamente a trabajadores/as en desempleo o en activo (y que otorga “certificados de profesionalidad”, además de cursos que capacitan específicamente en “unidades de competencia” que forman parte de aquellos certificados); c) También otra vía es la del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral. De esta manera, al poder reconocerse la experiencia laboral mediante un procedimiento de “acreditación de competencias profesionales”, se admiten vías “no formales” de cualificación y se contribuye a que los/as trabajadores/as puedan convertir su experiencia laboral en títulos y certificados de profesionalidad (o en parte de los mismos que les permitan cursar y adquirir el título o certificado completo), dado que éstos están compuestos por competencias profesionales que se adquieren al cursar adecuadamente módulos formativos que la acreditación de competencias puede reconocer como superados o adquiridos al haber tenido suficiente y adecuada experiencia laboral en las cualificaciones y competencias asociadas a esos módulos formativos.

Lo que es importante retener es que cualquier trabajador/a tiene derecho a cualificarse o recualificarse profesionalmente y que en el sistema de cualificación y formación profesional español ello se puede hacer tanto matriculándose en un Ciclo formativo del sistema educativo, como inscribiéndose en una acción formativa o curso para trabajadores/as (algunos serán exclusivos para desempleados/as y otros exclusivos para trabajadores/as ocupados en activo), o bien solicitando individualmente una acreditación de competencias profesionales para reconocimiento de la experiencia laboral (o incluso una combinación de las diferentes acciones mencionadas). Es más, la nueva Ley de FP establece una escala que concreta una oferta modularizada e integrada de la cualificación profesional a lo largo de la vida, dividida en varios “grados” o niveles de cualificación profesional (más abajo, en el apartado 6.2 de “oportunidades de formación”, se puede ver más información al respecto).

Las Competencias Profesionales

Una competencia es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de

habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores, actitudes, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

La Unión Europea propone una clasificación de competencias:

- Clave
- Profesionales
- Personales
- Digitales
- Lingüísticas

Los “estándares de competencia”, según la LOIFP, son el conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Será la unidad o elemento de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de formación profesional

La constante transformación de las ocupaciones y las competencias para su desempeño ha terminado con la idea de que una trayectoria profesional consiste en un periodo de formación previo y separado del empleo. La formación y adquisición de competencias profesionales son necesarias a lo largo de la vida, porque las necesidades del mundo laboral cambian y porque el acceso a la formación o la adquisición de competencias por otras vías puede mantenerse toda la vida laboral de la persona.

El nivel formativo está claramente vinculado a las oportunidades de empleo, de conseguir inserción laboral y mantener el puesto de trabajo. Además, la práctica profesional es una fuente de adquisición de competencias, de manera que Formación y Empleo son dos áreas que están en constante interacción.

Atendiendo a los niveles de cualificación profesional establecidos en España en coherencia con el marco europeo de cualificaciones, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) con los siguientes niveles y ofertas de formación para adquirirlos:

EL SISTEMA INTEGRAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, VINCULADO AL CNCP
-RESUMEN DE DATOS-

		Total	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Estándar de competencia, Lo que se acredita	Cualificaciones	687	76	307	304
	 Unidades de competencia, UC	2.290	228	968	1.094
Formación, del Sistema Educativo	Títulos de FP (LOE - LOMLOE)	176	28 FP Básica	59 G. Medio	89 G. Superior
	Cursos de especialización	15		3	12
Formación, en el Ámbito Laboral	Certificados de profesionalidad	583	77	252	254
Reconocimiento por la experiencia laboral		Procedimiento específico de Acreditación de las Cualificaciones (o Unidades de competencia)			
[Actualizado a mayo de 2021]					

En términos concretos, cada nivel de cualificación/formación capacita o permite adquirir las siguientes destrezas y competencias profesionales:

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los funda-

mentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y sus repercusiones económicas.

Nivel 4: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel 5: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo imprescindibles que implica acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

El cuadro anterior nos detalla las competencias profesionales organizadas en una jerarquización que ha sido recientemente actualizada por el Ministerio de Educación y FP para poder tener la equiparación exacta con el marco europeo del aprendizaje permanente. De hecho, a continuación presentamos una tabla en la que el RD 272/2022 que regula el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU), expone la clasificación de todos los niveles de educación y cualificación del sistema educativo y su equiparación con los niveles de la educación superior (en una normativa posterior tendrá que recoger esta clasificación también para la formación no reglada):

NIVEL MECU	CUALIFICACIONES (TITULACIONES Y CERTIFICACIONES)
1	- Certificación correspondiente a la enseñanza pública
2	- Certificado oficial de superación de 2º de Educación Secundaria Obligatoria - Certificado de programas formativos de formación profesional para alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales o colectivos específicos, regulados al amparo de la disposición adicional cuarta del Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero
3A	- Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria - Título de Técnico Profesional Básico
3B	-Certificado de Profesionalidad Nivel 1

NIVEL MECU	CUALIFICACIONES (TITULACIONES Y CERTIFICACIONES)
4A	- Título de Bachiller - Título de Técnico de Formación Profesional - Título de Técnico de Enseñanzas Profesionales de Música - Título de Técnico de Enseñanzas Profesionales de Danza - Título de Técnico de Artes Plásticas y Diseño - Titulo de Técnico Deportivo
4B	- Certificado de Profesionalidad Nivel 2
4C	- Cursos de Especialización de Formación Profesional del sistema educativo cuyo requisito de acceso sea estar en posesión de un título de Técnico de Formación Profesional
5A	- Título de Técnico Superior de Formación Profesional - Título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño - Titulo de Técnico Superior Deportivo
5B	-Certificado de Profesionalidad Nivel 3
5C	- Cursos de Especialización de Formación Profesional del sistema educativo cuyo requisito de acceso sea estar en posesión de un título de Técnico Superior de Formación Profesional
6	- Título de Graduado - Título Superior de las Enseñanzas Artísticas Superiores
7	- Titulo de Graduado de al menos 300 créditos ECTS que comprenda al menos 60 créditos ECTS de Nivel de Máster, que haya obtenido este nivel de cualificación mediante resolución del Consejo de Universidades - Título de Master universitario - Título de Máster en Enseñanzas Artístias
8	- Título de Doctor

Dentro de todo este entramado de las cualificaciones profesionales y las competencias, es fundamental que los/as trabajadores/as sean capaces de ser conscientes y traten de diseñar su “itinerario formativo y profesional” propio. Para ello CCOO Madrid también presta apoyo en los “puntos de orientación para el empleo” de los que disponemos y se habla en esta Guía (ver apartado 2).

Acreditación de Competencias.

Dentro del itinerario formativo y laboral un aspecto fundamental es conocer que cualquier trabajador/a puede acreditar su experiencia laboral para convertirla en reconocimiento de las cualificaciones y competencias que hemos venido describiendo en este apartado de la Guía. Para ello existe el Procedimiento de Evaluación de Competencias Profesionales (PEAC) que cada CCAA gestiona. Desde finales del año 2021 ese procedimiento está abierto permanentemente y permite acreditar todas las cualificaciones profesionales que incluye la oferta formativa de la C.A. respectiva. En la Comunidad de Madrid se puede iniciar el proceso dentro de este apartado de la Web de la Consejería de Economía y Empleo: <https://rb.gy/rqsmby> y para obtener más información general sobre el procedimiento, requisitos y demás, puedes entrar en este otro enlace: <https://rb.gy/iwegtv>

Desde CCOO queremos recalcar que se viene solicitando que no se cobren tasas para realizar este proceso de acreditación, que el mismo sea gratuito, dada la relevancia que tiene para la vida de los/as trabajadores/as. Pero por el momento (octubre 2022) el gobierno de la CA de Madrid sigue cobrando a los/as trabajadores/as por este servicio, tanto por los servicios de asesoramiento y evaluación de las competencias como por la propia emisión de la acreditación o certificado de reconocimiento de competencias.

Es importante conocer que este procedimiento viene impulsado por normativas y recursos del gobierno de España y por programas y objetivos de la UE, puesto que constituye uno de los elementos clave para la cualificación y recualificación de los/as trabajadores/as en España y la UE, configurando un derecho de los/as trabajadores/as para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Por eso desde CCOO venimos trabajando desde hace años la orientación y asesoramiento para aquellas personas interesadas en la acreditación profesional. Para ello puedes ponerte en contacto con nosotros/as en el correo electrónico **formacion.orienta@usmr.ccoo.es** o el tfno.: **91 536 87 56**. Una vez nos contactes te pondremos en contacto con las personas de cada Federación de CCOO que te pueden orientar sobre tu campo profesional (o bien si eres afiliado/a puedes preguntar por esas personas directamente en tu federación). Este trabajo lo desarrolla CCOO de Madrid a pesar de que no existe ningún tipo de remuneración por parte del gobierno regional, puesto que dicho gobierno en enero de 2021 retiró los convenios de colaboración que existían.

En la siguiente tabla extraemos los requisitos que existen para que un/a trabajador/a (ya ocupado o ya en desempleo o incluso inactivo) pueda iniciar el procedimiento de acreditación de competencias:

Nacionalidad española, certificado de registro de ciudadanía comunitaria o tarjeta familiar de ciudadano o ciudadana de la Unión Europea, o ser titular de una autorización de residencia, o de residencia y trabajo en España en vigor

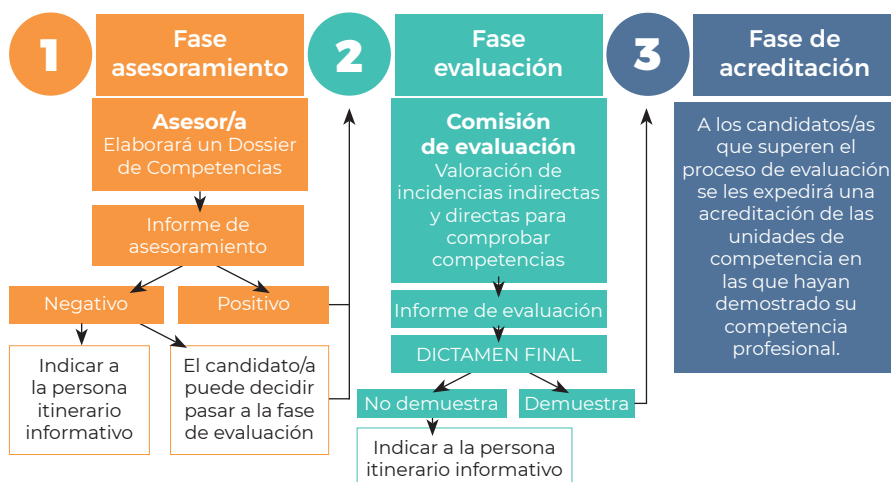
Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel 1 y 20 años para los niveles 2 y 3

Experiencia laboral y/o formación no formal relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:

- **Experiencia laboral:** Justificar, al menos, 3 años (1.080 días), con un mínimo de 200 horas trabajadas en total, en los últimos 15 años transcurridos antes de la presentación de la solicitud. Para las unidades de competencia de nivel 1, se requerirán 2 años (720 días) de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.
- **Formación no formal:** Justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de la presentación de la solicitud. Para las unidades de competencia de nivel 1, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

Ser residente en la Comunidad de Madrid o persona trabajadora de un centro ubicado en la Comunidad de Madrid

Para entender didácticamente en qué consiste el proceso de acreditación, exponemos el siguiente esquema elaborado por la Consejería de Educación y Empleo de Madrid para explicar cómo funciona el PEAC:



6.2. Oportunidades de Formación

La cualificación profesional se ha indicado que se puede adquirir por el reconocimiento de la experiencia laboral. Pero lo cierto es que para conseguir alguna titulación en bastantes ocasiones a esa acreditación hay que añadirle la realización de alguna actividad formativa que complete las unidades de competencia de las que no se dispone, o bien formación transversal que conlleva la titulación (especialmente en los Títulos de FP). Pero la importancia de la Formación va, por supuesto, más allá e incluye las numerosas ofertas de formación que se realizan y que permiten la cualificación profesional inicial de los/as trabajadores/as del futuro (la formación que cubre el sistema educativo), así como la recualificación profesional de los/as trabajadores/as, tanto desempleados/as como ocupados/as, que necesitan adaptarse a cambios en el ámbito productivo o mejoras o actualizaciones de sus competencias profesionales.

La formación se puede canalizar a través de “vías no formales” o no regladas, que se ofrecen desde organismos no oficiales o que no conllevan titulación oficial, aunque sí pueden aportar competencias profesionales. La “vía formal” formativa se refiere a la consecución de competencias a través de módulos formativos de la Formación Profesional. Esta, a su vez, puede ser de dos tipos; “Formación Profesional en el ámbito laboral” y “Formación Profesional en el sistema educativo”.

A) Formación Profesional en el ámbito laboral. Programas de cursos conducentes a la cualificación profesional que pueden incluir la obtención de Certificados de Profesionalidad (que justifican dominar conocimientos y destrezas sobre una o varias cualificaciones) o bien de contenidos parciales de los mismos (algunas unidades de competencia de alguna cualificación profesional). Este subsistema de formación profesional engloba tanto la oferta formativa a personas desempleadas (que se venía denominando “formación ocupacional”) como la oferta a trabajadores/as en activo (conocida como “formación continua”).

Ambas ofertas formativas se costean con los presupuestos públicos, pero en el caso de la formación continua de trabajadores/as ocupados/as, también una parte importante de esa oferta formativa es costeada con la parte de las nóminas de los/as trabajadores/as que se deriva a “cotizaciones para formación profesional”. Es decir, de esa formación sale de las cotizaciones laborales y por tanto ello legitima la supervisión y planificación de los/as representantes

de los/as trabajadores/as en esa oferta formativa continua, tanto en los planes formativos de las empresas como en las ofertas agrupadas y la oferta planificada por las administraciones públicas.

En el siguiente enlace se puede acceder a la oferta que la Comunidad de Madrid tiene de formación en el ámbito laboral (se actualiza permanentemente): <https://www.comunidad.madrid/info/servicios/empleo/cursos>. Accediendo a esa información, en la parte de la izquierda de la página a la que se accede, figuran diversos filtros para poder buscar los cursos en función de diversas variables. Entre ellas las más destacables para filtrar el conjunto de la abundante oferta formativa en el ámbito laboral, es filtrar para saber si son acciones formativas para desempleados/as o para ocupados/as, o en función de si permiten acceder a Certificado de Profesionalidad o no, o según modalidad del curso (presencial, telemático...), o según la familia o área profesional, o la localidad de impartición.

Desde el ámbito municipal también se ofertan acciones formativas para desempleados/as, a las que se puede acceder en las web de los principales ayuntamientos. Por su volumen, en esta Guía vamos a destacar la oferta que realiza el Ayuntamiento de Madrid.

En concreto, la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid programa también cursos y talleres de formación en el ámbito laboral, así como seminarios para ayudar en la búsqueda de empleo y mejorar las competencias profesionales. Se puede consultar esa oferta formativa en la siguiente página:

<https://rb.gy/sos9na>

B) Formación Profesional del Sistema Educativo. Catálogo de ciclos formativos conducentes a la obtención de Títulos profesionales. Son responsabilidad de las Administraciones educativas. Esta oferta formativa estaba pensada como formación inicial, es decir para jóvenes que inician sus estudios profesionales, pero sin embargo cada curso aumenta el número de personas que acceden a estos Ciclos de FP, siendo trabajadores/as adultos que quieren recualificarse (por haber quedado en desempleo, por no encontrar opciones tras sus estudios universitarios o simplemente porque buscan mejorar las condiciones del empleo que tienen). Por tanto, esta oferta de Ciclos de FP educativos permite acceder tanto a personas inactivas como a desempleados/as y a trabajadores/as en activo. Es por ello que la nueva Ley

de Ordenación e Integración de la FP (LOIFP, Ley 3/2022) ha establecido un tipo de regulación de la oferta formativa del sistema educativo que se denomina “oferta modularizada”, es decir que permite matricularse en módulos o materias específicas dentro de un Ciclo Profesional y no como hasta ahora, que obligaba a matricularse en el conjunto del Ciclo (con todos los módulos o asignaturas).

La oferta de Ciclos de FP puede ser de tres niveles: FP Básica, FP de Grado Medio y FP de Grado Superior (también en la nueva Ley de FP se ha incluido una oferta de Cursos de Especialización a modo de “Master de FP” posteriores al Grado Superior). Lógicamente, cada Ciclo tiene unos requisitos de acceso y habilita o permite titular para cualificaciones más complejas (niveles 1, 2 y 3, respectivamente).

Los Ciclos profesionales, al igual que los Certificados de Profesionalidad, están organizados por Familias Profesionales y lógicamente la inserción laboral de las personas que obtienen los Títulos de FP depende de las demandas del mercado productivo y las características del mercado de trabajo en cada momento. Si se quiere conocer algo más sobre el grado de inserción laboral de cada Familia Profesional, incluso de cada Ciclo profesional, se debe acudir a los informes que se editan por parte del Consejo Regional de FP de Madrid, a través de las publicaciones realizadas por la Consejería de Economía y Empleo. Por ejemplo, aquí está el último de los informes que ha subido a su web la citada Consejería sobre la inserción laboral de titulados de Ciclos de FP:

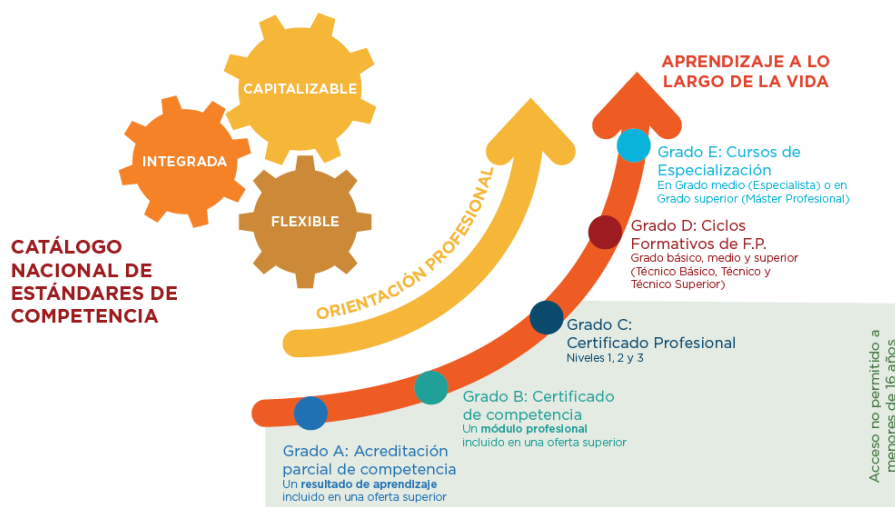
<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015688-2021.pdf>

Cada Ciclo profesional tiene módulos de contenidos que capacitan en competencias asociadas a “unidades de competencia” de Cualificaciones Profesionales. Por tanto, los Ciclos profesionales y los Certificados de Profesionalidad tienen una estructura similar y una misma “materia prima”; las Unidades de Competencia que configura cada Cualificación Profesional. Por eso al conseguir un Título de FP o un Certificado de Profesionalidad se están obteniendo reconocimiento a contenidos que pueden permitir ser complementados entre sí. Aunque lo cierto es que en el mercado laboral se valoran más los Títulos de FP y son las personas que tienen Certificados de Profesionalidad las que buscan convalidar contenidos de Títulos de FP y no a la inversa (entre otras cuestiones porque los Ciclos suelen tener más calidad en la formación una oferta con gran oferta de centros públicos y con supervisión de la institución educativa- y porque suponen más horas de formación; unas 2000 por cada Ciclo).

Tanto la información sobre los requisitos y trámites de acceso como la oferta de Ciclos formativos para nuestra región, puede consultarse en la siguiente página web de la Comunidad de Madrid <https://rb.gy/w8wng> a y también en la página del Ministerio de Educación y Formación Profesional <https://www.todofp.es/que-estudiar/loe.html> En este otro enlace se puede ver un diagrama de cómo está diseñada la conexión entre unos y otros Ciclos de FP y de estos con los niveles educativos:

<https://rb.gy/uxcl4z>

Para tener una visión global e integral de cómo ha quedado el sistema de cualificación y formación profesional tras la última Ley (LOIFP), podemos observar la siguiente infografía del Ministerio de Educación y FP, en la que se vinculan los dos subsistemas de formación profesional con las cualificaciones y competencias profesionales y se ubican en un itinerario de “formación a lo largo de la vida” con las diferentes formas de oferta formativa (“grados”):







BLOQUE 2

INCORPORACIÓN AL EMPLEO



CAPÍTULO 7

DERECHOS LABORALES Y TIPOS DE CONTRATOS

- Derechos de las personas trabajadoras
- Contrato de trabajo



7.1. Los derechos de las personas trabajadoras

Una vez superada la selección para un puesto de trabajo, es necesario formalizar la relación laboral. Para ello, lo más frecuente es la firma de un contrato. En este apartado te damos información básica sobre los derechos que tienes como trabajador/a y las modalidades de contratos que puedes encontrar y su contenido.

La relación empresa-trabajador/a conlleva derechos y deberes por ambas partes, derechos por la parte trabajadora que implican obligaciones para la empresa y viceversa, y que aparecen recogidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores:

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES (artículo 4 ET)

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Derecho a la libre sindicación.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la adopción de medidas en caso de conflicto colectivo.
- Derecho a la huelga.
- Derecho de reunión: derecho a reunirse en asamblea para la toma de decisiones.
- Derecho de participación en la empresa: derecho de información y derecho de consulta.
- Derecho de ocupación efectiva.
- Derecho de promoción y formación profesional en el trabajo.
- Derecho a la no discriminación directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Derecho a la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

DEBERES DE LOS TRABAJADORES (artículo 5 ET)

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Estatuto de los trabajadores. Es la norma que recoge las condiciones mínimas de las relaciones laborales. Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre.

Convenios Colectivos. Son las normas específicas del sector de actividad en el que se realiza el trabajo. Los convenios son las normas más importantes ya que regulan las características propias del sector y territorio en cuestión. La negociación de estos convenios viene dada por el derecho de autonomía negociadora que gozan las partes (empresario/a y trabajador/a) y que a través de sus representantes culminan en acuerdos.

Contratos de Trabajo. Los contratos aunque no sean leyes, tienen carácter normativo, ya que forman parte de la negociación individual del empresario/a y trabajador/a que a diferencia de los convenios (negociación colectiva), afectan únicamente a los firmantes del contrato. Estos contratos

de trabajo no pueden contravenir las normas mínimas, ni tampoco las normas establecidas en convenios [la sentencia nº5504/2014 del Tribunal Supremo mantiene la ultra actividad de los convenios], es decir que aunque hayan llegado a su término, para aquellos trabajadores que firmaron su contrato en vigencia de convenio fenecido, mantienen sus condiciones laborales, y no ocurre así para aquellos contratos nuevos que se firmen en ausencia de convenio vigente en el momento de su firma. Esto puede suponer una discriminación de condiciones laborales para trabajadores en una misma empresa.

7.2. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el “acuerdo” entre empleador/a y trabajador/a por el que este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/a y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Suele hacerse por escrito, aunque también tiene validez jurídica el contrato verbal (artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores). La regulación de los contratos laborales parte de un hecho: la diferencia de poder que tiene el empresario/a frente al trabajador/a, es decir, cuando una persona trabajadora firma el contrato no tiene capacidad decisiva sobre cuál es la modalidad contractual que va a regular su relación de trabajo ni sobre todo el contenido del mismo. Esto significa que el trabajador/a cuando firma el contrato no tiene por qué estar necesariamente de acuerdo con todo lo que en el mismo se incluye. Por decirlo de otra manera, la firma del contrato refleja únicamente el consentimiento de iniciar una relación laboral.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15 contempla que la modalidad contractual ordinaria es el contrato indefinido, aunque permite modalidades temporales para casos concretos.

En aquellos casos que se realice el contrato de forma escrita, deberá contener unos elementos esenciales y un contenido mínimo: la identidad de los firmantes (empresa y trabajador/a), fecha de inicio y finalización (en caso de los temporales), periodo de prueba, domicilio de la empresa y del centro de trabajo, grupo profesional o categoría, puesto a desempeñar, información sobre el salario y la jornada y convenio colectivo de aplicación.

La ley permite diferentes modalidades contractuales en función de su duración, objeto, finalidad.... Existe una falsa creencia -muy extendida- que la elección del tipo de contrato es potestad exclusiva de la empresa y que la elección entre un contrato indefinido o un contrato temporal es discrecional. Esta cultura equivocada sobre la temporalidad ha provocado que se genere la contratación temporal para actividades permanentes, incurriendo en una ilegalidad normalizada, provocando dinámicas en las empresas y en los propios trabajadores/as, que dificultan el diagnóstico del fraude de ley.

Clasificación de los contratos en función de su duración

Indefinido

- Ordinario
- Adscripción a Obra en Construcción
- Fijo-discontinuo.

Temporales

- Por circunstancias de la producción.
- Sustitución persona Trabajadora

Contratos Formativos de duración determinada

- Formación en Alternancia: Modalidad "Por cuenta ajena" y modalidad "Práctica Profesional".

Todas estas modalidades se podrán realizar a jornada completa o a tiempo parcial.





BLOQUE 3

RELACIONES LABORALES



CAPÍTULO 8

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Las principales causas de suspensión de la relación laboral
- Otros cambios en la relación laboral



Las principales causas de suspensión de la relación laboral

- Los ERTes pueden ser por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTE ETOP) o por fuerza mayor (ERTE FM). Las medidas que se pueden adoptar son la suspensión temporal del contrato de trabajo o la reducción de la jornada de las personas trabajadoras.
- El Mecanismo RED constituye una medida de flexibilización y estabilización del empleo y se activa por el Consejo de Ministros para un sector de la economía o por un ciclo temporal determinado..
- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad Temporal de los trabajadores.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Ejercicio del derecho de huelga.

- Cierre legal de la empresa.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Además de estas causas de suspensión, el artículo 46 del ET, recoge también las siguientes, y a las que tienen derecho las personas trabajadoras:

- Excedencia Voluntaria, regulada en el artículo 46.2 ET, para las personas trabajadoras que lleven más de 1 año en la empresa pueden solicitar la excedencia voluntaria durante un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. El retorno a la empresa será siempre y cuando exista una plaza disponible en la misma.
- Excedencia Por Cuidado de Hijos menores de 3 años, artículo 46.3 ET durante 3 años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará limitada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en la empresa o categoría equivalente.
- Excedencia Por Cuidado de un Familiar hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad, y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, se podrá solicitar hasta un periodo de 2 años.

Los tiempos de duración de la Excedencia por cuidados pueden variar con los Convenios Colectivos

Otros cambios en la relación laboral

El contrato de trabajo tiende a permanecer en el tiempo, y como alternativa a la extinción, además de la suspensión, existe la modificación de la relación laboral como forma de ajuste. Una modificación que no debería servir para empeorar o reducir las condiciones de trabajo de las personas y debemos estar atentos a los derechos y garantías que nos asisten en estas situaciones.

Estas modificaciones en la relación laboral son las siguientes:

1. Movilidad funcional

Es un derecho que le asiste a la empresa viene regulado en el artículo 39 del ET y permite cambios entre categorías profesionales equivalentes

(son aquellas que pueden ser desempeñadas con una preparación profesional determinada, aunque sean procesos de adaptación simples). En cualquier caso, la modificación debe hacerse sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora, en cuyo caso se podría reclamar por la vía del artículo 50 ET y recibir la indemnización equivalente a 33 días por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades, tal como si fuese un despido improcedente.

2. Movilidad geográfica

Uno de los cambios que se pueden dar en el seno de las empresas es la necesidad de “desplazar” o “trasladar” a la persona trabajadora. Estos cambios geográficos, se regulan en el artículo 40 del ET y deben ser justificados por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).

2.1. Desplazamientos

Son cambios temporales que no requieren el cambio de domicilio de las personas afectadas.

2.2. Traslados

Son cambios que implican el cambio de residencia de las personas trabajadoras.

3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se distinguen de las no esenciales precisamente por el carácter de especial importancia y sustancialidad de la modificación, lo cual no permite la decisión unilateral de la empresa, según el artículo 41 ET. Tienen la consideración de modificaciones sustanciales, las que afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que fijan el artículo 39 ET para la movilidad funcional.

De igual forma que ocurre con la movilidad geográfica o funcional, las personas trabajadoras pueden extinguir su relación laboral en caso de no estar de acuerdo con estos cambios en su relación laboral. En caso de optar por la extinción, en este último caso sería igual a 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades.



CAPÍTULO 9

FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- La extinción de la relación laboral
Finiquito e indemnización
- Prestaciones económicas por desempleo
- Reiniciar la búsqueda de empleo



9.1. La extinción de la relación laboral

El contrato laboral puede finalizar por diferentes causas:

- Por finalización del contrato temporal, al alcanzarse la fecha fijada en el contrato o finalización de contrato por Obra y Servicio.
- Por voluntad del trabajador o trabajadora.
- Por voluntad del empresario/a: Despido.

El despido es una de las causas de finalización del contrato y obedece a la voluntad unilateral del empresario de finalizar la relación laboral. En función de las causas que motivan el despido, este puede ser:

- **Despido por Causas Objetivas.** Se encuentra regulado en el artículo 52 del ET y señala las causas posibles de despido objetivo.

En el despido por causas objetivas no se le imputa culpa al trabajador.

- **Despido por Causas Disciplinarias.** Se encuentra regulado en el artículo 54 del ET y señala las causas posibles de despido disciplinario. En esta modalidad de despido se le imputa culpa al trabajador.

El despido se inicia con la comunicación al trabajador afectado, que tiene un plazo de 20 días para reclamar la disconformidad de la decisión extintiva.

La Carta de despido debe contener, al menos:

- Fecha de la comunicación.
- Causa del despido y fundamento legal.
- Momento a partir del cual surtirá efecto.
- Se debe referir a la puesta a disposición de la liquidación de haberes.

La persona trabajadora firmará el recibí de la comunicación, aunque puede añadir de puño y letra "no conforme" y la fecha en que lo ha recibido.

Si decide reclamar por despido, es requisito previo plantear una "papeleta de conciliación" ante el Servicio de Meditación Arbitraje y Conciliación SMAC a fin de poder llegar a una solución extrajudicial mediante un acuerdo de las partes.

Si esto fuera posible, ya habría finalizado la reclamación con un acta de AVENENCIA. Si no fuera posible el acuerdo, se podrá continuar la reclamación vía judicial, aportando el comprobante de haber hecho un intento de conciliación, todo ello sin haber sobrepasado el plazo previsto de los 20 días, sabiendo que se suspende el plazo desde el momento que se interpuso la papeleta de conciliación y que se reabre una vez que se celebra el acto.

La “demanda” se plantea en los mismos términos que se interpuso la “papeleta de conciliación” y se presenta ante el juzgado de lo social correspondiente, que será el encargado de resolver el conflicto, dictando una sentencia que califique el despido PROCEDENTE, IMPROCEDENTE o NULO.

Liquidación de haberes

Siempre que termina una relación laboral por cualquier causa (despido o voluntad del trabajador) se produce una liquidación de los haberes debidos por la empresa al trabajador o trabajadora. A veces los conceptos de liquidación de haberes, finiquito o indemnización pueden confundirse porque coinciden en el tiempo, es decir, a la finalización de la relación laboral, pero se trata de cuestiones diferentes. A continuación vamos a detallar qué es cada concepto y qué efectos tiene.

La liquidación de haberes resulta de la suma del finiquito (al que se tiene derecho siempre) y la indemnización por despido (cuando corresponda).

LIQUIDACIÓN DE HABERES = FINIQUITO + INDEMNIZACIÓN

Indemnización

El concepto indemnización supone la compensación por el perjuicio provocado al trabajador/a como consecuencia de la pérdida del empleo. En el siguiente cuadro se plantea un resumen de la indemnización correspondiente, atendiendo a las causas y calificación del despido.

INDEMINIZACIÓN POR DESPIDO EN CONTRATOS INDEFINIDOS

CAUSAS OBJETIVAS			CAUSAS DISCIPLINARIAS		
Procedente	Improcedente	Nulo	Procedente	Improcedente	Nulo
20 días de salario diario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades	33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades	Readmisión	No corresponde indemnización	33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades	Readmisión
$I = 20 \times sd \times \text{años}$	$I = 33 \times sd \times \text{años}$			$I = 33 \times sd \times \text{años}$	
	También puede optar: Readmisión			También puede optar: Readmisión	

I: Indemnización. Sd: salario diario. Años: años trabajados

Causas del despido

Como se vio en el punto anterior, las causas alegadas por la empresa pueden ser causas objetivas; de tipo económico (pérdidas), organizativo, técnico (cambios en los puestos de trabajo necesarios, en las competencias), o de producción. Así como también las relacionadas con el propio trabajador/a (como puede ser la capacidad de desarrollar el trabajo o adaptarse a las nuevas necesidades).

Son causas disciplinarias las faltas cometidas en el trabajo, tales como la inasistencia al trabajo, indisciplina, agresiones, transgresión de la buena fe contractual, competencia desleal, disminución continuada del rendimiento laboral, etc.

Calificación del despido

Cuando el trabajador o trabajadora no está de acuerdo en el motivo del despido y la empresa no prueba debidamente la causas alegadas el despido es improcedente.

Respecto al despido NULO, serán aquellos en los que concurran situaciones que vulneren derechos fundamentales tales como los derivados de la libertad sindical. También serán nulos los despidos a trabajadoras embarazadas, o en periodo de maternidad, o durante el disfrute del permiso de lactancia, reducción de jornada por cuidado de un menor, reordenación de jornada por violencia de género. Esto supone la readmisión inmediata y no se puede sustituir por indemnización alguna. La empresa estará obligada a abonar los salarios dejados de percibir durante el proceso extintivo.

Despido colectivo

El ERE (Expediente de Regulación de Empleo) es un despido colectivo que afecta a la totalidad o una parte de la plantilla de una empresa. Viene recogido en el artículo 51 del ET y debe ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, durante 30 o 15 días, dependiendo de si la empresa tiene más de 50 trabajadores o no.

El despido colectivo tiene que ser por causas objetivas, concretamente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La indemnización que corresponde es la correspondiente a los despidos objetivos, es decir, el equivalente al cálculo de 20 días de salario diario por número de años trabajados con el tope de 12 mensualidades.

Indemnizaciones por finalización de contratos temporales

Los contratos temporales, excepto los contratos de interinidad, tienen derecho a una indemnización que a partir de 2015 es de 12 días por año trabajado.

Una vez que conocemos la indemnización a la que tenemos derecho, si es el caso, tendremos que calcular también el finiquito que nos corresponde.

Finiquito

El finiquito es el documento en el que quedan recogidas las cantidades de salario que la empresa tiene pendiente de abonar, generalmente por retribu-

ciones que tienen un devengo superior al mes (como es el caso de las pagas extra), en el momento en que se termina la relación laboral.

El trabajador/a tendrá siempre derecho al finiquito, independientemente de que la finalización del contrato sea por voluntad del trabajador o sea un despido, e independientemente de que se tenga derecho o no a una indemnización.

A la hora de irnos de la empresa, incluso por voluntad propia, tenemos que ajustar cuánto nos debe la empresa. Para ello, veamos los apartados que deberán tenerse en cuenta:

- 1.- Días trabajados en el mes de la extinción.
- 2.- Parte proporcional de pagas extraordinarias. (únicamente, si no están prorrateadas).
- 3.- Vacaciones No disfrutadas: En caso que la extinción se produzca antes de haber disfrutado las vacaciones correspondientes al año en curso.
- 4.- Preaviso omitido: El empresario tiene la obligación de preavisar con 15 días de antelación en contratos de duración igual o superior a un año. En caso de omisión debe abonarlos.
- 5.- Diferencias Salariales: En la extinción se pueden reclamar las diferencias salariales que pudieran darse con respecto a las tablas del convenio.

TOTAL FINIQUITO = SUMA (1+2+3+4+5)

La suma de estos conceptos conforma el finiquito. La extinción del contrato es el momento de liquidar cualquier cantidad que pudiera estar pendiente de cobro.

9.2. Prestaciones económicas por desempleo

Prestación contributiva

Una vez que hemos finalizado nuestra relación laboral de forma involuntaria, nos encontramos desempleados y en primer lugar hemos de ver si tenemos derecho a cobrar la prestación por desempleo o no.

Los requisitos para tener derecho a la prestación contributiva:

- Haber trabajado y cotizado a desempleo al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidades establecidas por un programa de fomento de empleo (colaboración social, contrato de apoyo a emprendedores).
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- Inscribirse como demandante de empleo, y mantenerla mientras dure el periodo de percepción.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y suscribir un compromiso de actividad.

Compromiso de Actividad

Es el compromiso que adquiere la persona solicitante o beneficiaria de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en la normativa que regula las prestaciones por desempleo.

Duración de la prestación

Se calcula en función de los **días cotizados** en los últimos 6 años, siempre que no se haya consumido por una prestación anterior.

Mínimo: 120 días. Máximo 720 días. Según la siguiente escala

DÍAS COTIZADOS	DÍAS DE PRESTACIÓN
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1.079	300
de 1.080 a 1.259	360

DÍAS COTIZADOS	DÍAS DE PRESTACIÓN
de 1.260 a 1.439	420
de 1.440 a 1.619	480
de 1.620 a 1.799	540
de 1.800 a 1.979	600
de 1.980 a 2.159	660
desde 2.160	720

En caso de haber trabajado a tiempo parcial cada día se considera como un día cotizado, con independencia de la duración de la jornada. Durante la percepción de la prestación el trabajador permanecerá en alta en la Seguridad Social y se efectuará la cotización por contingencias comunes

Cuantía de la prestación

Se calcula sobre la base reguladora (contingencias profesionales) de los 180 últimos días.

El importe diario es del 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses del derecho y el 50% el resto del periodo concedido (en los contratos a tiempo parcial será el promedio trabajado en los últimos 180 días).

La cuantía mínima y máxima está en función de los hijos e hijas a cargo. Son hijos e hijas a cargo los menores de 26 años o mayores con discapacidad o menores acogidos que convivan y no tengan rentas superiores al SMI.

Al importe bruto de la prestación se descontará:

- El 100% de la cotización a la Seguridad Social.
- Retención correspondiente del IRPF.

Plazos de solicitud

En los 15 días hábiles siguientes al último día trabajado (término de la relación laboral por fin de contrato o despido) al retorno del extranjero o a la excarcelación.

En el caso de que la empresa haya abonado las vacaciones por no haberlas disfrutado con anterioridad al cese, debe presentar la solicitud en el plazo

de 15 días hábiles siguientes a la finalización de este periodo equivalente a las vacaciones.

Capitalización o pago único de la prestación contributiva

Consiste en el pago adelantado de la prestación contributiva para facilitar la puesta en marcha de iniciativas de auto empleo como trabajador por cuenta propia o para incorporarse como socio en cooperativas, sociedades laborales o mercantiles. Son requisitos para optar a ello:

- Ser perceptor de prestación contributiva y haber cesado definitivamente la relación laboral.
- Tener al menos 3 meses de prestación pendiente de percibir.
- No haber obtenido un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud.
- Iniciar la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de aprobación, y en todo caso con fecha posterior a la solicitud.
- Que la actividad a desarrollar sea como persona trabajadora autónoma, o constitución o incorporación a cooperativa, sociedad mercantil o laboral.

Modalidades de capitalización

A) En el caso de trabajador/ autónoma y constitución de sociedad mercantil podrá

1. Solicitar el 100% del importe de la prestación destinada exclusivamente a la inversión.
2. Solicitar el 100% del importe de la prestación y, en caso de no obtenerla en su totalidad, se puede completar hasta el 100% destinando una parte a la financiación de las cuotas de autónomos.
3. Solicitar el 100% del importe de la prestación destinado exclusivamente a sufragar las cuotas de autónomos.

B) En el caso de constitución de cooperativas podrá

1. Solicitar el pago de la cuota de ingreso y aportaciones obligatorias y voluntarias desembolsadas y debidamente acreditadas.
2. En el caso de no obtener el total de la cuantía de la prestación se puede solicitar que el restante se destine al pago de las cuotas de Seguridad Social.
3. Solicitar exclusivamente la cuota de ingreso o exclusivamente el pago de cuotas de Seguridad Social.

C) En el caso de constitución de sociedades laborales podrá

1. Solicitar el pago para la adquisición de acciones o participaciones del capital social.
2. En caso de no obtener el total de la cuantía de la prestación se puede solicitar que el restante se destine al pago de las cuotas de Seguridad Social
3. Solicitar exclusivamente que la prestación se destine al pago de acciones o participaciones para adquirir la condición de socio, o bien destinada únicamente al pago de cuotas de Seguridad Social.

El importe del pago único podrá destinarse a pagar gastos de constitución, puesta en funcionamiento, tasas, servicios de asesoramiento. No se podrá destinar a ampliaciones de capital, desembolso de futuros o pagos aplazados.

Prestaciones no contributivas

Subsidios por desempleo

Tipos de subsidios que se pueden solicitar como persona desempleada.

- Por agotamiento de la prestación por desempleo.
- Por pérdida de empleo habiendo trabajado menos de 360 días.

- Para mayores de 52 años.
- Otros subsidios: Emigrante retornado; Liberado de prisión; Revisión de invalidez.

Requisitos comunes para todos los subsidios

- No tener derecho a la prestación contributiva.
- Estar inscrito como demandante de empleo, mantener dicha inscripción durante todo el periodo de percepción, suscribir el compromiso de actividad.
- Cumplir el requisito de rentas: No tener ingresos propios superiores al 75% SMI.
- Tener en cuenta que si tiene cónyuge o hij@s a cargo, la suma de todos los ingresos, dividida entre el número de miembros que componen la unidad familiar no puede superar el 75% del SMI. Esto no será de aplicación al subsidio para mayores de 52 años, en el que el requisito de rentas se refiere solo al titular del derecho.

Los requisitos se deben mantener durante todo el periodo que dure el subsidio. Cuantía: 80% IPREM (Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples). En 2022 es de 463,21 euros.

Si el trabajo se ha desarrollado a tiempo parcial, la cuantía del subsidio será proporcional a las horas trabajadas.

Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva

- Para mayores de 45 años.
- Para menores de 45 años con cargas familiares.

Requisitos específicos además de los comunes

- Haber agotado una prestación contributiva.
- Llevar un mes inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de dicha prestación.

Duración: 6 meses prorrogables por periodos semestrales en función de la duración de la prestación contributiva agotada, la edad y responsabilidades familiares, siempre que se solicite en plazo.

EDAD	CONTRIBUTIVA AGOTADA	DURACIÓN	
		CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES
Menores de 45 años	4 meses	18 meses	no tiene derecho
	6 o más meses	24 meses	
Mayores de 45 años	4 meses	24 meses	6 meses
	6 o más meses	30 meses	

En caso de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Subsidio por pérdida de empleo trabajando menos de 360 días

Requisitos específicos, además de los comunes:

- Haber perdido involuntariamente el trabajo (despido, finalización de contrato, ERE).
- Si tiene responsabilidades familiares, haber cotizado por desempleo en un régimen de la Seguridad Social entre 90 y 179 días.
- Si no tiene responsabilidades familiares, haber cotizado por desempleo en un régimen de la Seguridad Social entre 180 y 359 días.

Duración: Varía en función de los días de cotización que haya trabajado, y responsabilidades familiares, siempre que se solicite en plazo.

DÍAS COTIZADOS	DURACIÓN
CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	
Entre 90 y 119 días	3 meses
Entre 120 y 149 días	4 meses
Entre 150 y 179 días	5 meses
180 o más días	21 meses
SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	
180 o más días	6 meses

En caso de trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud. En el trabajo a tiempo parcial la cuantía del subsidio será proporcional al porcentaje de la jornada.

Subsidio para mayores de 52 años

Requisitos específicos

Tener cumplidos 52 años, haber percibido anteriormente otra prestación o subsidio por desempleo distinto del SED (Subsidio Extraordinario por Desempleo) y haber permanecido inscrito ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo.

No se consideran interrupciones las inferiores a 90 días, ni las motivadas por actividades, por cuenta propia o ajena, de las que se cese involuntariamente.

Cumplir el requisito de rentas.

La suma de todos los ingresos de la persona beneficiaria no debe ser superior a 675 € mes.

Cumplir todos los requisitos, salvo la edad para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Haber cotizado por desempleo al menos 6 años a lo largo de la vida laboral.

No ser trabajador fijo discontinuo. Para mantenerlo debe presentar anualmente la declaración de ingresos.

Cuantía y Duración

La cuantía es el 80% del IPREM (en 2022 es de 463,21 euros). Hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación. **Cotizaciones a la contingencia de jubilación**

El Servicio público de empleo ingresará durante la percepción del subsidio, hasta el 125% de la base mínima de cotización a la SS por jubilación. El periodo de subsidio computará a efectos de carencia para el acceso a las modalidades de jubilación anticipada.

Se podrá suscribir con la Seguridad Social, un convenio especial para complementar la cotización para jubilación.

Subsidio extraordinario por desempleo

- Estar inscrito/a como demandante de empleo al menos 360 días en los últimos 18 meses.
- Haber agotado alguna de estas prestaciones: RAI, PRODI o PREPARA.
- Tener responsabilidad familiares
- Cumplir el requisito de rentas = No tener ingresos mensuales propios superiores al 75% del SMI (en el 2022 sería 750€) o los ingresos mensuales de la unidad familiar divididos entre el número de miembros que compongan sean superiores al 75% del SMI.
- Acreditar que se han realizado acciones de "búsqueda activa de empleo" en el mes anterior a la solicitud.

Cuantía: 80% del IPREM, (463,21 euros en el 2022)

Duración: Máxima de 180 días.

¿Qué es la Búsqueda activa de Empleo (BAE)?

El concepto Búsqueda Activa de Empleo hace referencia al conjunto de acciones realizadas tanto para encontrar empleo como para mejorar la empleabilidad, con el objetivo de que la persona demandante de empleo aumente sus posibilidades de inserción y/o de mejorar su situación en el mercado de trabajo

¿Qué acciones sirven para justificar la Búsqueda Activa de Empleo?

Los solicitantes deberán acreditar ante el Servicio Autonómico de Empleo de su Comunidad Autónoma que se han realizado, al menos, tres acciones de búsqueda activa de empleo.

Se considerarán actuaciones de BAE cada una de las siguientes:

- Trabajo por cuenta propia o ajena.
- Envío o presentación de currículos en, al menos, tres empresas distintas.
- Realización de, al menos, una entrevista de trabajo.
- Inscripción en, al menos, una agencia de colocación.
- Inscripción como solicitante de empleo en, al menos, dos portales de empleo públicos o privados.
- Presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los Servicios Públicos de Empleo.
- Cualesquiera otras ofertadas por los Servicios Públicos de Empleo y específicamente acciones formativas o acciones de información y actuaciones dirigidas al autoempleo y emprendimiento.

NOTAS

