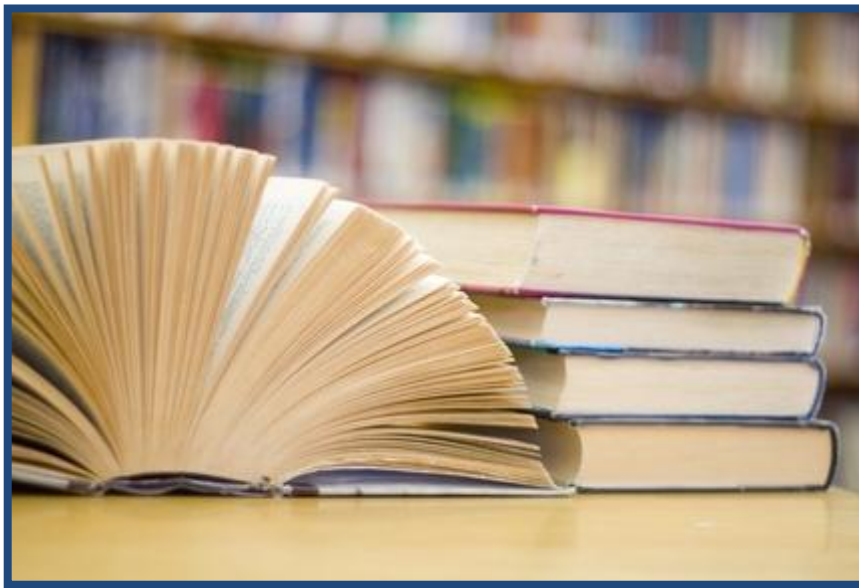




Dirección General de Inmigración  
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

**Comunidad de Madrid**

**PROGRAMA CONOCE TUS LEYES:  
HERRAMIENTAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO**



*Guía de Contenidos*

# TABLA DE CONTENIDOS

<b>1. Presentación.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Mercado Español de trabajo .....</b>	<b>6</b>
2.1. Concepto .....	6
2.2. Contenido .....	7
2.3. Mercado Nacional .....	7
2.4. Mercado Regional/Local.....	7
2.5. Factores de cambio .....	7
<b>3. Normativa laboral española.....</b>	<b>8</b>
3.1. Concepto .....	8
3.2. Contenidos .....	8
3.3. Derechos del trabajador .....	10
3.4. Deberes del trabajador.....	11
3.5. El contrato: definición y formas .....	11
3.6. Tipos de contratación .....	12
3.7. Sistema de la Seguridad Social.....	17
3.8. Empleados de Hogar.....	18

<b>4. Emprendedores.....</b>	<b>20</b>
4.1. Concepto .....	20
4.2. Contenido .....	20
<b>5. Servicios Públicos de Empleo: Estructura y funcionamientos .....</b>	<b>23</b>
5.1. Concepto .....	23
5.2. Contenido .....	23
5.3. La Dirección General de Empleo .....	24
<b>6. Homologación de Títulos Académicos Extranjeros .....</b>	<b>26</b>
6.1. Concepto .....	26
6.2. Contenidos .....	26
6.3. Estudios Universitarios.....	26
6.4 Estudios no Universitarios : Educación Primaria y hasta 3º de Ecuación Secundaria Obligatoria .....	28
<b>7. Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid .....</b>	<b>30</b>
7.1. Concepto .....	30
7.2. Contenido .....	30
7.3. Procedimiento de inscripción .....	30
7.4. Recursos para la formación.....	32

<b>8. Sectores de empleo más demandados: Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.....</b>	<b>33</b>
8.1. Concepto .....	33
8.2. Contenido .....	33
8.3. Los nuevos yacimientos de empleo .....	34
<b>9. Herramientas que facilitan el acceso al empleo: C.V y entrevista personal.....</b>	<b>35</b>
9.1. Concepto .....	35
9.2. Contenido .....	35
9.3. Los métodos de búsqueda de empleo.....	36
9.4. Instrumentos para la búsqueda de empleo.....	37

## 1. Presentación

La Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, desde la Viceconsejería de Inmigración, Voluntariado y Cooperación y la Dirección General de Inmigración, en colaboración con la fundación Wolters Kluwer, la fundación Cremades & Calvo-Sotelo y el Colegio de Abogados de Madrid, organizan el **“Programa conoce tus leyes”**.

El objetivo del programa es dotar a los nuevos ciudadanos de conocimientos sobre la sociedad española para facilitar su integración en nuestra sociedad.

Todos los asistentes recibirán un **Certificado de Asistencia**, al finalizar cada módulo, que podrán incluir en su currículum o presentarlo al tramitar la residencia y solicitar la nacionalidad.

1. Derechos y Deberes: Marco constitucional.
2. Herramientas para el acceso al empleo.
3. Normativa española de extranjería.
4. Herramientas: para tu integración.

El programa es gratuito y está dirigido a personas que vivan en la Comunidad de Madrid.

El presente, módulo dedicado a **“Herramientas para el acceso al empleo”** tiene como objeto informar y orientar a cerca de los principales recursos para la inserción sociolaboral.

Cabe destacar la web **“madrid.org”**, la cual reúne gran parte de la información que un madrileño puede necesitar. Dentro de la misma se encuentra el **“Portal de Integración y Convivencia: INMIGRAMADRID”** ([www.madrid.org/inmigramadrid](http://www.madrid.org/inmigramadrid)), con orientaciones que van desde las autorizaciones de residencia o la reagrupación familiar hasta diversas vías para la búsqueda de empleo o mejorar el que ya tienen. Es un portal especializado en contenidos y herramientas orientadas a los nuevos madrileños, con servicios especializados en fomentar la integración y cohesión de nuestra sociedad.

Así mismo el **“Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid: + EMPLEO”**, recoge la información referente a los recursos públicos para acceder a un puesto de trabajo.

Es un portal en donde se puede encontrar los recursos en materia de empleo que la Comunidad de Madrid pone a disposición de los madrileños, como los servicios especializados en: inscripción en los servicios de empleo, orientación laboral, formación para el empleo, búsqueda activa de empleo, además de todos los servicios de la Comunidad, ya que se encuentra asociado al portal regional [www.madrid.org](http://www.madrid.org)

## 2. Mercado Español de trabajo

### 2.1. Concepto

El mercado de trabajo es la interrelación entre la oferta y la demanda de empleo, entre los puestos de trabajo ofertados y la demanda de trabajadores debidamente capacitados.

El conocimiento del mercado de trabajo a nivel nacional, provincial/local, así como sus características socioeconómicas, es importante para el demandante de empleo, puesto que le permite conocer la realidad en que se mueve para buscar trabajo. También le permite saber si su proyecto profesional es o no viable. Se trata de acercar al usuario/a a lo que denominamos mercado laboral.

Se hace necesario, por tanto, conocer e interpretar los datos e informaciones sobre el entorno: evolución del empleo, análisis del sector, transformaciones producidas, profesiones más demandadas, etc., a fin de enfocar nuestra búsqueda hacia profesiones con demanda en el mercado laboral.

En función del colectivo, se hará mayor o menor hincapié en algunos temas, utilizando definiciones sencillas, ejemplos y algunas estadísticas.

La crisis económica y financiera que se inició en el año 2007 y se agravó a lo largo del 2008 y el 2009, ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español, según la EPA (Encuesta de Población Activa), el paro aumenta en el último trimestre de 2011, 144.700 personas y siendo el número total de parados 4.978.300, representando una tasa de paro del 21,52%. En los últimos 12 meses la cifra total de desempleados se ha incrementado en 403.600.



## **2.2. Contenido**

## **2.3. Mercado Nacional**

Es el mercado de empleo que se articula en el espacio geográfico de España en su totalidad, actuando dos actores: las empresas ofertando trabajo, y las personas que desean trabajar.

La movilidad espacial del trabajador es fundamental para este mercado. Partiendo de esta premisa, el trabajador que busque empleo a este nivel, debe disponer de movilidad geográfica, con la posibilidad, en algunos casos, de cambiar de domicilio.

## **2.4. Mercado Regional/Local**

Es el mercado de empleo que se articula en un espacio regional, autonómico o municipal.

Para la persona que trabaja en definir su objetivo profesional, es tan importante conocer las características personales y profesionales, para realizar su búsqueda de empleo, como establecer la misma a nivel del Mercado Nacional o Regional/Local.

Un factor fundamental es contar con una información actualizada del mercado en su entorno o espacio geográfico que establezca, en cuanto:

- Actividades económicas más importantes: sectores predominantes (esta información, aparece clasificada según las tablas de las categorías que son las definidas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO).
- Paro registrado
- Población activa
- Ofertas de empleo y ocupaciones más demandadas
- Nuevos Yacimientos de empleo

## **2.5. Factores de cambio**

- Internalización y globalización de la Economía: las nuevas tecnologías de la información y comunicación permiten colocar productos, servicios y capitales en cualquier parte del mundo.
- Mayor competitividad entre las empresas en un mercado mundial.
- Incorporación de la mujer en el trabajo, supone la reestructuración del sistema, aumenta la demanda de empleo, y se crean nuevas necesidades que cubran el trabajo realizado tradicionalmente por la mujer (cuidado de niños, ancianos, etc.).
- Se consolida la tecnología y la comunicación. Los cambios se producen a gran velocidad, son los motores de la transformación socio-económica.

## 3. Normativa laboral española

### 3.1. Concepto

#### **Derecho de los ciudadanos extranjeros a trabajar en España**

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de la persona que, por tal condición, debería poder ser ejercido en libertad en cualquier país del mundo.

### 3.2. Contenidos

Son diversas las declaraciones internacionales de Derechos que se refieren al derecho al Trabajo. Sucede con:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su art. 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. En lo referente a la consecuencia económica del trabajo, el salario, que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.
- El Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 6 establece que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.
- Sin embargo la mayoría de Estados reconocen el ejercicio de este derecho sólo a los nacionales y a los extranjeros legalmente residentes y por tanto se lo niegan a los demás.
- El art. 10 de la Ley de Extranjería (la Ley Orgánica 4/2000) dice que los extranjeros que reúnan los requisitos previstos que la misma Ley establece —por tanto no los que no los cumplan— tendrán derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena de conformidad con la legislación vigente. Entre tales requisitos legales está, la residencia legal en territorio español.

**El derecho de los extranjeros a trabajar en España** se poseerá en la medida en que las leyes españolas así lo establezcan, y además en las condiciones fijadas por esas mismas leyes. Cuando un extranjero tiene finalmente reconocido el derecho a trabajar, lo disfrutará en condiciones de igualdad con los españoles.

La legislación española de extranjería prohíbe así toda discriminación en este punto. Y considera «discriminación», el imponer condiciones más duras a los extranjeros que a los españoles, o el hecho de limitar el acceso al trabajo, a la formación profesional y a los servicios sociales y socioasistenciales a todo



extranjero que se encuentre regularmente en España sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

Existe en España una prohibición de trabajar para los menores de 16 años y otra relativa, referida a ciertas clases de trabajos y a las horas extraordinarias, para los mayores de estos 16 pero menores de 18.

España ha ratificado además el Convenio nº 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación, en Ginebra el 17 de junio de 1999 (instrumento de Ratificación de 14 de marzo de 2001 —BOE n.º 118, de 17 de mayo de 2001—). También es parte de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.

### **Sectores en los que está limitado el acceso a los extranjeros,**

- **La Defensa Nacional**, a la que sólo pueden acceder los ciudadanos de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay o Venezuela. Los requisitos para acceder son: poseer el Permiso de Residencia temporal o permanente o tener derecho reconocido por ley al acceso a las Fuerzas Armadas para extranjeros. Tienes que medir más de 1,55 m y menos de 2,03 m. y asumir un Compromiso de hasta 6 años. Una vez cumplidos, si has solicitado la nacionalidad española, tendrás la posibilidad de ampliarlo hasta un máximo de tres años. Cuando adquieras la nacionalidad española podrás firmar el compromiso de larga duración. En una fase inicial de dos meses se realiza una formación, que una vez superada, se tiene acceso a la firma de compromiso como soldado. Para más información se puede enlazar con [www.soldados.com](http://www.soldados.com).
- **El ejercicio de las funciones de seguridad privada**, el personal al que se refiere el artículo 1, apartado 2, de la Ley 23/1992, de 30 de julio, habrá de obtener previamente la correspondiente habilitación del Ministerio del Interior, con el carácter de autorización administrativa, en expediente que se instruirá a instancia del propio interesado. Para la obtención de la habilitación indicada, los aspirantes habrán de reunir los siguientes requisitos:
  - Tener la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
  - Ser mayor de edad y no haber alcanzado, en su caso, la edad que se determine reglamentariamente.

- Poseer la aptitud física y la capacidad psíquica necesarias para el ejercicio de las funciones.
- Superar las pruebas oportunas que acrediten los conocimientos y la capacidad necesarios para el ejercicio de sus funciones.
- Carecer de antecedentes penales.
- No haber sido sancionado en los dos o cuatro años anteriores por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de seguridad privada.
- No haber sido separado del servicio en las Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, ni haber ejercido funciones de control en las entidades, servicios o actuaciones de seguridad, vigilancia o investigación privadas, ni de su personal o medios, como miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en los dos años anteriores.
- No haber sido condenado por intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, del secreto de las comunicaciones o de otros derechos fundamentales, en los cinco años anteriores a la solicitud.

**Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas españolas** Los extranjeros residentes en España pueden acceder, en igualdad de condiciones que los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea,

Algunas de las áreas más importantes que se recogen en esta ley son:

### **3.3. Derechos del trabajador**

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo
- A la promoción y formación profesional dentro de la empresa
- A la no discriminación en el empleo
- A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo
- Al respecto a la intimidad y a la dignidad personal
- A percibir puntualmente la remuneración legal pactada
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo

### **Conciliación Familiar**

La desigualdad entre mujeres y hombres para acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral es una realidad que aún persiste en nuestra sociedad. Parte de las desigualdades tienen su origen en la dificultad para hacer compatibles las exigencias de la vida profesional con las de la vida familiar y personal por parte de quienes acceden a este mercado de trabajo.

La conciliación es una estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral, donde las mujeres y hombres puedan articular sus responsabilidades laborales, familiares, domésticas y personales con un adecuado equilibrio en la distribución de los tiempos de vida.

La aplicación de estrategias de conciliación como herramienta para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se reconoce y plasma en la propia Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Artículo 44.** *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:*

1. "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio."

*Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

### 3.4. Deberes del trabajador

- Cumplir con las obligaciones que conlleva su puesto de trabajo concreto
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten
- Cumplir las órdenes de las personas empleadoras
- No competir con la actividad de la empresa
- Contribuir a mejorar la productividad
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo

### 3.5. El contrato: definición y formas

El contrato de trabajo es en acuerdo entre el empleador y el trabajador, en el que el trabajador se compromete a realizar determinados servicios bajo la dirección del empleador, y a cambio recibe una retribución o salario.

#### **Características de un contrato de trabajo:**

##### **Pueden firmarlo:**

- Los mayores de edad (18 años)
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 años y menores de 18, si tienen autorización de los tutores.
- Extranjeros con autorización de residencia y trabajo.

#### **¿Cómo se formaliza?**

- Por escrito o de palabra

- Es obligatorio que sea por escrito en los tipos de contratos que figuran a continuación:
  - Prácticas
  - Formación
  - Por obra o servicio
  - A tiempo parcial, fijo, discontinuo y de relevo
  - Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero
  - Temporales, con una duración superior a 4 semanas
  - A domicilio
  
- Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral
- El empresario entregará, en el plazo de 10 días hábiles desde su formalización, una copia básica de todos los contratos a la representación legal de los trabajadores y a la oficina de empleo.
  
- **Período de Prueba**
  - Su establecimiento es optativo
  - Tiene que reflejarse por escrito en el contrato
  - Duración máxima viene determinada en los Convenios Colectivos, pero no podrá exceder de :
    - 6 meses para técnicos titulados,
    - 2 meses para el resto de trabajadores
  - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad
  - Si se produce una IT (incapacidad temporal) durante este período, se interrumpirá el computo del mismo ( con acuerdo)
  - Si el trabajador ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, no se podrá establecer período de prueba, aunque el tipo de contrato sea diferente.
  - Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
  - Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto contrario.

### **3.6. Tipos de contratación**

Los contratos más comunes son:

#### **Contrato Indefinido**

- Se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa de fomento del empleo.

- Se presumen contratos celebrados a tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o parcial.
  - Adquirirán la condición de fijos: los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, lo que ha sido celebrados en fraude de ley.
- **Contrato Indefinido de fijos discontinuos**
    - Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A efectos de prestaciones por desempleo, también se consideran trabajadores fijos discontinuos los que desarrollen trabajos fijos y periódicos que no se repiten en fechas ciertas.
    - Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
    - La jornada de trabajo será a tiempo completo, si bien los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

## **Contratos Indefinidos sin bonificación**

- **Contrato para el fomento de la contratación indefinida**

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Requisitos de los trabajadores:

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores con cargas familiares.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

- **Contrato en prácticas**

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Requisitos de los trabajadores: Tener alguna de las titulaciones siguientes:

- Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
- Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
- Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
- Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- No haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

## Contratos de duración determinada

- **Contrato de obra o servicio determinado**

Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

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

Tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose

de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- **Contrato de interinidad**

Tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

- **Contrato de relevo**

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

- **Contratos de trabajo a tiempo parcial**

Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

### Otros contratos de trabajo

- **Contrato de trabajo a domicilio.**

Es el aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

- **Contrato para la formación**

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que

requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos de los trabajadores:

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje o para la formación con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

- **Contratación de personas con discapacidad**

Las empresas públicas y privadas, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 % sean trabajadores con discapacidad.



### **3.7. Sistema de la Seguridad Social**

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para quienes realicen una actividad que les incluya en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del sistema, en su modalidad contributiva.

#### **Campo de aplicación**

- A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean:
  - Trabajadores por cuenta ajena.
  - Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
  - Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
  - Estudiantes.
  - Funcionarios públicos, civiles y militares.
- A efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en territorio nacional y los extranjeros que residan legalmente en España.

#### **Exclusiones del campo de aplicación**

- El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración y oídos los Sindicatos más representativos o el Colegio Oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social correspondiente a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

#### **Composición del Sistema de la Seguridad Social**

- Régimen General.
- Regímenes Especiales:
  - Agrario.
  - Trabajadores del Mar.
  - Trabajadores Autónomos.
  - Empleados de Hogar.
  - Minería del Carbón.
  - Estudiantes (Seguro Escolar).
  - Funcionarios.

### 3.8. Empleados de Hogar

La Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, se regula con la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, con entrada en vigor el 01.01.2012, se realizará mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance indicados en esta disposición y con las demás peculiaridades que se determinen reglamentariamente.

- **La cotización a la Seguridad Social** se efectuará con arreglo a , las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a una escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar. se contribuirá a la Seguridad Social en función de las horas efectivamente trabajadas. Para ello se establece una escala tarifada de quince tramos de cotización, en función de los salarios percibidos, con cuotas que van desde 19,84 euros/mes por 20 horas de trabajo a la máxima de 164,60 euros/mes para la jornada completa.
- **El contrato** tendrá que ser por escrito. podrá formalizarse por contrato directo o a través de los servicios públicos de empleo y de las agencias de colocación, debidamente autorizadas. Las trabajadoras y trabajadores de este colectivo dispondrán de más información acerca de sus derechos laborales (salario y tiempo de trabajo), dado que el contrato se formalizará por escrito.
- **Se garantiza el pago** en metálico de, al menos, el salario mínimo interprofesional (SMI), en cómputo anual. La remuneración en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales (en la actualidad, el 45%).
- **Las pagas extraordinarias**, la persona trabajadora tendrá derecho a dos al año, cuya cuantía no será inferior al SMI mensual (hasta ahora, 15 días de salario).
- **Se amplía la duración del descanso** a 12 horas, desde las 10 actuales. Se admitirá un mínimo de diez horas (actualmente, ocho) cuando la actividad se realice en régimen de pernocta en el domicilio, y deberá compensarse la diferencia hasta las doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. Asimismo, se regula mejor el tiempo de presencia durante el cual la persona trabajadora está a disposición del empleador pero sin prestar servicio efectivo.
- **Se mantiene como causa de extinción del contrato** el desistimiento del empleador, pero será imprescindible la comunicación expresa, y se amplía,

de siete a doce días de salario por año de servicio, la indemnización por despido por esta causa.

- **Se contribuirá a la Seguridad Social** en función de las horas efectivamente trabajadas.
- **Se excluye la contingencia por desempleo.**
- **Desempleo.** En cuanto a la acción protectora, este colectivo se equipara al resto de trabajadores asalariados, con dos matices. Se excluye la contingencia por desempleo
- **Jornadas laborales,** quedan establecidas en un máximo de 40 horas semanales.
- **Horas extras** retribuidas.
- **Indemnización mínima** de 20 días por año trabajado.
- **Posibilidad de jubilación anticipada,** de 67 a 65 años, con el 100% de pensión, cuando se acredite un mínimo de 38 años y seis meses de cotización.
- **Posibilidad de contratación por compañías del sector**

## 4. Emprendedores

### 4.1. Concepto

El trabajo por cuenta propia es el realizado por las personas que generen su propio puesto de trabajo. Puede tener dos formas:

**Autónomo:** son los trabajadores independientes que consideran que su cualificación, capacitación, medios e intereses le permiten establecerse de forma individual.

**Sociedades, limitadas, anónimas, mercantiles, Cooperativas, etc.:** el/la usuario/a puede considerar que uniendo sus capacidades, medios e intereses a los otros, le permite realizar su proyecto profesional.

### 4.2. Contenido

Crear tu propia empresa y desarrollar tu profesión de forma autónoma es otra posibilidad a tener en cuenta. También se denomina “autoempleo”.

Primeros pasos:

- Como punto de partida se debe tomar la descripción de “ventajas y desventajas de montar tu Propia empresa”.
- Posteriormente, se hará una “lluvia de ideas”, acerca de posibles **“ideas empresariales**, teniendo en cuenta cuales son las necesidades del mercado laboral.
- Una vez definida la idea empresarial, es el momento de elaborar el proyecto empresarial, donde se recogería el plan de viabilidad de la misma.

Para desarrollar **el proyecto empresarial** es fundamental:

- Conocer el tejido empresarial a nivel nacional o/y de la Comunidad de Madrid, dependiendo del ámbito territorial que se quiera cubrir con el proyecto de emprendimiento o empresarial.
- Analizar el sector donde se quiera realizar la actividad económica. Consultar CNAE.
- Realizar un Estudio de Mercado: Indagar la evolución del sector, sus perspectivas, últimas novedades, etc.
- Informarse acerca de las subvenciones y ayudas existentes para los nuevos emprendedores, el técnico/a facilitará las direcciones y teléfono de contacto de los técnicos especializados en el asesoramiento empresarial.

## Para poder realizar todas estas acciones, es conveniente realizar un Plan de Empresa.

El Plan de Empresa es un documento que identifica, describe y analiza una oportunidad de negocio, examina la viabilidad técnica, económica y financiera de la misma, y desarrolla todos los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la citada oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto.

Es una herramienta imprescindible cuando se quiere poner en marcha un proyecto empresarial, sea cual fuere la experiencia profesional del promotor o promotores y la dimensión del proyecto.

Incluso para empresas ya establecidas, un Plan de Empresa bien diseñado ha de ser la base sobre la que se levanten proyectos de crecimiento o diversificación de la actividad principal.

### Un Plan de Empresa puede tener el siguiente guión:

- Datos básicos del proyecto
- Promotores del proyecto
- Descripción de los productos / servicios
- Plan de producción
- Análisis de mercado
- Plan de marketing
- Organización y personal
- Plan de inversiones
- Previsión de cuenta de resultados
- Financiación prevista
- Valoración del riesgo

Tipos jurídicos más representativos:

- **Trabajador autónomo:** persona física que realiza un trabajo interviniendo en la producción y/o distribución de los productos. Es a la vez trabajador y empresario.
- **Cooperativa** Varias personas físicas se asocian para convertirse en socios de la cooperativa. Producen en común un producto que venden a terceros. Para constituirla es necesario un mínimo de tres socios.
- **Sociedades Anónimas laborales:** son empresas de naturaleza mercantil, en las que el capital se divide en acciones perteneciendo estas mayoritariamente a los socios, trabajadores. Para constituirlas es necesario un mínimo de tres socios.

**Para más información, remitir a los asistentes a los servicios de Orientación Laboral de CASIS, CEPIS, Asociaciones, Ayuntamientos, Ayuntamiento de Madrid “Agencia para el Empleo”, Inmigramadrid etc.**

## **5. Servicios Públicos de Empleo: Estructura y funcionamientos**

### **5.1. Concepto**

#### **Las competencias de empleo en la Comunidad de Madrid**

Están reguladas por el Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, sobre traspaso a la Comunidad de Madrid de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

### **5.2. Contenido**

#### **Funciones y servicios:**

##### **En materia de intermediación en el mercado de trabajo:**

- Intermediación laboral: inscripción y registro de los demandantes de empleo, y obligación de los trabajadores de comunicar la terminación del contrato de trabajo.
- Obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo.
- La autorización de las agencias de colocación
- Las funciones del INEM en el territorio de la Comunidad de Madrid, relativas a las actividades de la Red EURES (European Employment Services)
- Se utilizará el sistema de información que soporta la red informática y la base de datos EURES

##### **Funciones de gestión y control de políticas de empleo:**

- Subvenciones y ayudas públicas de Estado a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- Organización en el ámbito de Madrid, de los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo
- Programas nacionales de escuelas taller y casas de oficios: programación, organización y gestión de las acciones, homologación y expedición de los certificados de profesionalidad
- Funciones, atribuidas al INEM, exceptuadas las referentes a las prestaciones por desempleo, de fondos de promoción de empleo
- Gestión de los fondos de las subvenciones que no formen parte del coste efectivo.
- Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional

- Comisiones Ejecutivas Provinciales y Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral.

### **Potestad sancionadora:**

Cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores y, en su caso, la potestad sancionadora, en materia de empleo, en los términos que establece la legislación del Estado.

### **Funciones concurrentes y compartidas**

Entre la Administración del Estado y la de la Comunidad Autónoma y formas institucionales de cooperación.

- Intercambio de información y cooperación permanente
- Metodología de comunicaciones para una coordinación eficaz y que garantice un sistema de información nacional, cuya gestión global y coordinación corresponde al Instituto Nacional de Empleo.
- La Comunidad de Madrid facilitará al INEM información que le permita la elaboración de la estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas
- La Comunidad de Madrid proporcionará al INEM la información necesaria para la correcta elaboración de las solicitudes de pago ante el Fondo Social Europe.
- Coordinación entre la gestión, pago y control de las prestaciones por desempleo.

DECRETO 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo.

Se crea la Dirección General de Ordenación y Acreditación Profesional, Se crea la Dirección General de Formación, que asume las competencias de la gestión de los centros que imparten exclusivamente enseñanzas de formación profesional, y del anterior Servicio Regional de Empleo, en las materias de formación ocupacional, formación continua, autoempleo y evaluación y control de los cursos de formación.

## **5.3. La Dirección General de Empleo**

Se estructura en las siguientes unidades administrativas orgánicas, con rango de Subdirección:

- Subdirección General de Orientación e Intermediación Laboral
- Subdirección General de Empleo
- Subdirección General de Integración Laboral.





Le corresponden la prestación de servicios para el empleo, creación de empleo estable e intermediación laboral y, en particular, las siguientes materias:

- Orientación e intermediación laboral
- Programas de empleo
- Integración laboral

## 6. Homologación de Títulos Académicos Extranjeros

### 6.1. Concepto

La homologación otorga en España validez oficial a los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero. Un título extranjero homologado posee los mismos efectos (académicos o profesionales) del título o grado académico español al cual se homologa, en todo el territorio nacional. Estos efectos se producen desde la fecha en que le sea concedida y se expida la correspondiente credencial.

### 6.2. Contenidos

### 6.3. Estudios Universitarios

Si posees un título universitario en tu país de origen y quieres conseguir su homologación en España, has de solicitarlo con respecto a un título universitario oficial español concreto que esté incluido en el "Catálogo de Títulos Universitarios Oficiales" y que esté impartándose en su totalidad en, al menos, una universidad española.

No se homologarán los títulos extranjeros que carezcan de validez académica oficial en tu país de origen, o que hayan sido ya homologados o convalidados en parte en España.

**Son títulos con validez académica** oficial en el país de origen los títulos que otorgan grados académicos de educación superior integrantes de un determinado sistema educativo y los reconocidos como equivalentes a aquellos por las autoridades competentes del país en que se impartan.

#### Sobre los términos utilizados

**La homologación a un título del Catálogo de títulos universitarios oficiales** es el reconocimiento oficial de la formación superada, para la obtención de un título extranjero, como equivalente a la exigida para la obtención de un título español de los incluidos en el citado catálogo.

**La homologación a grado académico** de aquéllos en que se estructuran los estudios universitarios en España es el reconocimiento oficial de la formación superada para la obtención de un título extranjero, como equivalente a la exigida para la obtención de un grado académico inherente a cualquiera de los niveles en que se estructuran los estudios universitarios españoles y no a un título concreto.

**Título extranjero de educación superior** es cualquier título, certificado o diploma con **validez oficial**, acreditativo de la completa superación del correspondiente ciclo de estudios superiores, incluido, en su caso, el período de prácticas necesario para su obtención, expedido por la autoridad

competente de acuerdo con la legislación del Estado a cuyo sistema educativo pertenezcan dichos estudios.

\* No se puede solicitar dos veces el mismo tipo de homologación en caso de que la resolución sea desfavorable, pero si puedes solicitar una nueva homologación a un tipo diferente, por ejemplo: Has solicitado homologación de título universitario oficial de Licenciado en Bellas Artes, estudios que realizaste en tu país de origen durante cinco años y la respuesta del Ministerio ha sido negativa, puedes solicitar homologación a Licenciatura, que es el equivalente en años a esa titulación.

### ¿Dónde puedo presentar la solicitud de homologación?

- En el Registro General o Registros Auxiliares del Ministerio de Educación, (C/ Los Madrazo, 15-17; Paseo del Prado, 28; C/ Serrano, 150; C/ Torrelaguna, 58; todos ellos de Madrid).
- En las oficinas de Correos.
- Es importante que sepas que, tanto si te encuentras en tu país de origen como si te encuentras en España, si quieres homologar tus títulos docentes, deberás sellar la solicitud en los tres organismos siguientes:
  - Ministerio de Educación de tu país de origen.
  - Ministerio de Asuntos Exteriores de tu país de origen.
  - Representación diplomática o consular de España de tu país de origen.

### ¿Qué documentos necesito presentar?

- Copia compulsada (es decir, copia oficial que ha sido cotejada con el original) del documento que acredite tu identidad y nacionalidad (pasaporte o tarjeta de residencia, por ejemplo), expedido por las autoridades competentes de tu país de origen o de procedencia o por las autoridades españolas competentes en materia de extranjería.
- Copia compulsada del título cuya homologación solicitas o de la certificación que acredite su expedición.
- Copia compulsada de la certificación académica de que has realizado los estudios necesarios para la obtención del título, en la que consten, entre otros, la duración oficial, en años académicos, del plan de estudios seguido, las asignaturas cursadas y la carga horaria de cada una de ellas.
- Acreditación del abono de la tasa correspondiente para la expedición del título.

### Resolución de la solicitud

Una vez estudiada la solicitud, el Ministro de Educación optará por una de estas tres posibilidades:

- La homologación del título extranjero al correspondiente título español del "Catálogo de Títulos Universitarios Oficiales".
- La denegación de la homologación solicitada.

- La homologación condicionada a la previa superación de formación adicional a la que posees. En este caso, la resolución deberá indicar expresamente qué formación te falta para obtener la homologación.

El plazo para resolver y notificar la resolución es de 6 meses, a partir desde la fecha en que tu solicitud llegue a cualquiera de los registros del Ministerio de Educación. Si no hay resolución en esos 6 meses, se entenderá desestimada la solicitud.

#### **6.4 Estudios no Universitarios : Educación Primaria y hasta 3º de Educación Secundaria Obligatoria**

Si eres inmigrante, procedes de un sistema educativo extranjero y deseas incorporarte a alguno de los seis cursos de la Educación Primaria o hasta 3º (inclusive) de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), podrás incorporarte a los estudios correspondientes en el centro que quieras sin realizar trámite alguno. Es decir, los cursos extranjeros equivalente a los seis de Educación Primaria y a 1º, 2º y 3º de E.S.O. no necesitan convalidación.

- **4º de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Estudios Técnicos**

#### **¿Qué requisitos necesito cumplir?**

- Que los estudios que hayas realizado y los títulos que poseas sean válidos en el país del que procedes.
- Que los estudios que quieres convalidar estén totalmente implantados en el sistema educativo español.
- Que los cursos que quieres convalidar estén completamente superados en el sistema educativo de tu país de procedencia. No puedes convalidar asignaturas sueltas.
- Que no hayas obtenido previamente en el sistema educativo español el mismo título que quieres homologar.
- No se homologará un título extranjero obtenido por homologación o convalidación de otro título obtenido en un país tercero.
- No se convalidarán los títulos obtenidos mediante pruebas de nivel, sin haber cursado estudios.

#### **¿Dónde puedo presentar la solicitud de homologación de estudios?**

- En el Registro General o Registros Auxiliares del Ministerio de Educación, (C/ Los Madrazo, 15-17; Paseo del Prado, 28; C/ Serrano, 150; C/ Torrelaguna, 58; todos ellos de Madrid).
- En las oficinas de Correos.
- Es importante que sepas que, tanto si te encuentras en tu país de origen como si te encuentras en España, si quieres homologar tus títulos docentes, deberás sellar la solicitud en los tres organismos siguientes:
  - Ministerio de Educación de tu país de origen.
  - Ministerio de Asuntos Exteriores de tu país de origen.
  - Representación diplomática o consular de España de tu país de origen.

### ¿Qué documentos necesito presentar?

- Certificación acreditativa de tu nacionalidad expedida por las autoridades competentes de tu país, puede ser sustituida por una fotocopia compulsada (es decir, copia oficial que ha sido cotejada con el original) del pasaporte o del permiso de residencia en España.
- Título o diploma oficial que solicitas homologar o, certificación oficial que acredite que has superado los exámenes correspondientes.
- Certificación académica oficial que acredite los cursos que has realizado, en la que consten las asignaturas cursadas, calificaciones obtenidas y años académicos en los que se realizaron los cursos.
- Acreditación del abono de la tasa correspondiente, excepto cuando se solicite la homologación al título de Graduado en Educación Secundaria.

### Resolución de la solicitud

El plazo para la resolución de los expedientes de homologación o convalidación es de 3 meses, a contar desde la fecha en que el expediente se encuentre correctamente cumplimentado. Si en este plazo no hay resolución, se desestima la solicitud.

## 7. Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid

### 7.1. Concepto

El Portal de Empleo de la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid aglutina las distintas actuaciones que se ofrecen a los trabajadores desempleados y ocupados de la región con la finalidad de facilitarles su incorporación al mercado de trabajo o mejorar su ocupabilidad respectivamente.

### 7.2. Contenido

Los servicios de empleo que se ofrecen desde la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid aglutinan las distintas actuaciones que se ofrecen a los trabajadores desempleados y ocupados de la región con la finalidad de facilitarles su incorporación al mercado de trabajo o mejorar su ocupabilidad respectivamente.

### 7.3. Procedimiento de inscripción

#### ¿Quiénes pueden inscribirse?

Los trabajadores que quieran inscribirse deben residir en la Comunidad de Madrid y estar en edad laboral. Además, deberán encontrarse en alguno de los dos supuestos siguientes:

- Ser español o de cualquier país de la Unión Europea o de los países firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como un cónyuge o hijo menor de 21 años o mayor a su cargo.
- Ser trabajador extranjero no comunitario con reconocimiento de acceso al mercado nacional (Orden TAS 3698/2006)

#### ¿Cómo puedo inscribirme en los servicios de empleo?

Para poder participar o ser beneficiario de los distintos servicios de empleo de la Comunidad de Madrid, el trabajador debe inscribirse como demandante de empleo en una oficina de empleo de la [Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid](#).

#### El trabajador puede encontrarse en una de estas dos situaciones:

- **Que nunca haya estado inscrito** como demandante de empleo en una oficina de empleo, y por tanto no conste en la base de datos de demandantes de empleo. Para ello, se puede realizar:

- **De forma presencial**, acudiendo a la oficina de empleo que le corresponde por su domicilio, y manifestar su interés por acceder a alguno de los servicios que se ofrecen. La inscripción se realiza mediante una **entrevista ocupacional**. Con ella el técnico-orientador de la Oficina de Empleo conoce la situación del trabajador y sus necesidades y aspiraciones profesionales para establecer un itinerario de inserción mediante acciones de formación y empleo.

El técnico podrá indicar la conveniencia de iniciar algún curso de formación ocupacional, acciones de orientación profesional, asesoramiento para el autoempleo, acceso a algún curso de formación para el empleo o a la búsqueda directa de un puesto de trabajo.

**Información que aportar:** Datos personales, dirección, teléfono, teléfono móvil, correo electrónico, titulación académica, idiomas, experiencia profesional, profesión o profesiones en las que solicita trabajo, carné o certificados profesionales.

- **De forma telemática**, accediendo a la ficha correspondiente de Servicio y Trámites del Portal de la Comunidad de Madrid. El ciudadano debe poseer un **certificado de firma electrónica** reconocido por la Comunidad de Madrid. La presentación de la solicitud no implica la inscripción inmediata como demandante de empleo. En los casos en que no sea posible validar algún documento necesario, se pondrá en conocimiento del interesado, teniendo que acudir a su oficina de empleo.
- **Que anteriormente haya estado inscrito como demandante de empleo**, para lo cual únicamente deberá reactivar su demanda en su oficina de empleo. Puede realizarse por internet a través de una de las opciones disponibles en los Servicios telemáticos de la demanda de empleo.

### ¿ Qué servicios se ofrecen?

- Servicio de asistencia para el autoempleo, para apoyar y asesorar a los trabajadores que quieren crear una empresa.
- Servicio de Información y acceso a las ofertas de empleo que se gestionan en la red de oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid.
- Servicio de Información y acceso a ofertas de empleo procedentes de otros países europeos. Red Eures.
- Servicio de información e inscripción a los cursos de formación profesional para el empleo dirigidos tanto a personas desempleadas como ocupadas. Acceso a Programas de formación y empleo, tales como Escuelas Taller o Talleres de empleo.

### ¿Qué compromisos adquiero al inscribirme?

- Renovar la demanda de empleo en las fechas indicadas en su documento de demanda (DARDE).
- Presentarse en la oficina de empleo cuando le citen.
- Comunicar las variaciones que se produzcan en sus datos personales y profesionales.
- Comunicar a la oficina de empleo el resultado de las entrevistas de empleo que realice, cuando sean gestionadas por el Servicio Público de Empleo.

### ¿Qué documentación se requiere?

- Documento Nacional de Identidad o permiso de residencia.
- Si se ha trabajado con anterioridad, cartilla de la Seguridad Social.
- Permiso de trabajo o de residencia en vigor, si no se es trabajador comunitario.
- Justificantes de la titulación académica y/o de la experiencia profesional.

### ¿Cuándo puedo actualizar los datos de mi demanda de empleo?

Es conveniente actualizar los datos personales y profesionales, con el fin de que las acciones y servicios estén acordes con la situación de cada trabajador. Puede llevarse a cabo siempre que se solicite a través de la oficina de empleo. La renovación de la demanda de empleo puede ser un momento oportuno para ello. Además se pueden utilizar los servicios on-line personalizados sin necesidad de acceder a la oficina de empleo.

## 7.4. Recursos para la formación

La Dirección General de Formación de la Consejería de Educación y Empleo, ofrece a los trabajadores de la región una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atiende a los requerimientos de competitividad de las empresas, a la vez que satisface sus aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo.

El Plan de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid está constituido por el conjunto de programas a través de los que la Comunidad de Madrid desarrolla las acciones de formación para el empleo:

- Programas de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores desempleados.
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. [http://www.madrid.org/cs/Satellite?language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL\\_Home](http://www.madrid.org/cs/Satellite?language=es&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_Home)



## **8. Sectores de empleo más demandados: Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.**

### **8.1. Concepto**

Este catálogo permite que los empleadores insten la tramitación de autorizaciones para residir y trabajar, dirigidas a trabajadores extranjeros, cuando las vacantes de los puestos de trabajo que necesiten cubrir lo sean en ocupaciones incluidas en el citado catálogo.

### **8.2. Contenido**

En virtud de la competencia que el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de abril, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, y a los efectos de determinar la situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, elaborará con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración Autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

El Catálogo está basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios Públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a las personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos.

El Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura en la Comunidad de Madrid, se puede consultar en el Boletín Oficial del Estado y en la página web de la Comunidad de Madrid, en su portal + Empleo, así como en la web del Servicio de Empleo Público Estatal, SEPE y en la web de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

### 8.3. Los nuevos yacimientos de empleo

Los nuevos yacimientos de empleo (NYE), también denominados filones de ocupación, son el término utilizado por el Libro Blanco de Delors para describir aquellas actividades laborales que satisfacen las nuevas necesidades sociales. Estas actividades son muy heterogéneas, pero obligatoriamente deben tener en común cuatro características:

- Cubren necesidades sociales insatisfechas
- Se configuran en mercados incompletos
- Tienen un ámbito de producción o prestación localmente definido
- Tienen un alto potencial en la generación de puestos de trabajo

En una sociedad marcada por los cambios demográficos, en las condiciones y expectativas de calidad de vida, en el trabajo y en la gestión del tiempo y su relación con el medio ambiente, los sociólogos y otros expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de la actividad ocupacional que se pueden agrupar en cuatro grandes grupos

- **Servicios de la vida cotidiana:** servicio a domicilio, atención a la infancia, a personas mayores
- **Servicios de mejora de la calidad de vida:** mejora de alojamientos, seguridad, transportes colectivos locales, revalorización de espacios urbanos, comercio de proximidad, gestión de la energía.
- **Servicios de ocio:** Turismo, audiovisual, valorización del patrimonio cultural, desarrollo cultural local, deporte
- **Servicios medioambientales:** gestión de residuos, de agua, protección y mantenimiento de zonas naturales, Reglamentación y control de la polución y las instalaciones correspondientes

## 9. Herramientas que facilitan el acceso al empleo: C.V y entrevista personal

### 9.1. Concepto

Acceso al empleo son necesarias unas herramientas que posibiliten el acceso al empleo.

### 9.2. Contenido

Para iniciar la inserción profesional, es necesario que los usuarios, sean capaces de conocerse y situarse personal y profesionalmente, con el fin de "situarse" en el ámbito laboral.

El perfil profesional es una "fotografía" donde aparecen reflejados los aspectos y características de la persona, que sean necesarios para realizar una actividad profesional.

El primer paso es realizar un análisis de autoconocimiento: habilidades, competencias, objetivo profesional, motivaciones e intereses, a fin de definir su perfil profesional y las posibilidades reales de inserción en el mercado laboral.

Pasos a realizar:

- Reflexión acerca de las competencias personales y profesionales para definir el perfil profesional, conocer las necesidades de su entorno laboral, con el objeto de preparar la estrategia de búsqueda de empleo.
- Conocer el perfil profesional y contrastar sus aspectos y características con la información recabada sobre el mercado laboral y formativo y en concreto con las ofertas de empleo, así como los perfiles profesionales más demandados.
- Realizar una toma de decisiones adecuada a los intereses personales.
- (Ver gráfico Sitúate)

A partir de la identificación del objetivo profesional, cada individuo valora dos opciones de inserción laboral: trabajo por cuenta ajena, como contratado, o autoempleo, por cuenta propia, emprendedores.

#### **Búsqueda de trabajo por cuenta ajena**

Por cuenta ajena el puesto de trabajo es generado por otros. Generalmente se realiza en empresas privadas, dependientes de capital privado.

### 9.3. Los métodos de búsqueda de empleo

- **Canales informales:** conocidos y amigos, este método es fundamental desarrollarlo, es viable porque todas las personas disponemos de él, aunque parezca que no.
- **Canales formales** de búsqueda de empleo: intermediarios del mercado de trabajo.
  - Red de oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, para ser inscrito/a, deberás personarte en tu oficina de Empleo correspondiente a tu domicilio de residencia.
  - ETT (Empresas de trabajo temporal), Su actividad consiste en poner a disposición de otra empresa y con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Son empresas privadas con ánimo de lucro que intentan satisfacer temporalmente las necesidades de personal imprevistas y urgentes, de otras empresas. (Ley 14/1994 de 1 de Junio). Las ETTs tienen oficinas de empleo en el mundo virtual, denominando así un nuevo Mercado Laboral en "Second Life.
  - Agencias privadas de colocación, son entidades que colaboran con los servicios públicos de empleo en la intermediación en el mercado de trabajo y tienen como finalidad poner en contacto a trabajadores (demandantes de empleo) y empresarios). No tienen fines lucrativos, pueden ser con o sin ánimo de lucro, públicas o privadas, a los trabajadores no pueden exigirles remuneración. Existe un listado de Agencias de Colocación anual que edita el Ministerio de Trabajo y están reguladas por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
  - La empresa de selección actúa de intermediaria entre el/la trabajador/a demandante de empleo y la empresa cliente ofertante de trabajo.
- **Medios de comunicación:**
  - Prensa especializada en el mercado de trabajo y los suplementos dominicales de diarios dedicados a temas económicos y ofertas de empleo.
  - Canales y emisoras de televisión que dedican algunos programas a temas de empleo
- **Autocandidatura**

Es uno de los métodos más activos para buscar empleo. Exige mucho tesón y dedicación, además de la necesaria recopilación de empresas y entidades potencialmente empleadoras y entrenamiento en habilidades sociales para presentar nuestra candidatura. permite optar a puestos "ocultos", es decir, que no se ofertan por los canales habituales de búsqueda.

## 9.4. Instrumentos para la búsqueda de empleo

- **Correo electrónico**, Es imprescindible disponer de una cuenta de correo electrónico para poder enviar currículum, recibir ofertas y apuntarse a las ofertas de trabajo on-line. Hay muchas páginas en las que se pueden crear cuentas de correo de modo gratuito. En este tema puedes recibir asesoramiento y ayuda en las aulas de informática de los CEPI.
- **El teléfono** permite obtener información de empresas y establecer contactos profesionales, así como para realizar seguimientos posteriores al envío de la carta o currículum y para pedir y recibir información sobre ofertas de empleo.
- **INTERNET** Las empresas debido al avance de las nuevas tecnologías tienden a insertar, cada vez más, sus anuncios en los "sitios" donde los buscadores de empleo realizan su labor de búsqueda. Los currículums pueden ser enviados vía correo electrónico o bien, cargados en el sitio web que las empresas tienen destinado para este fin. Así podemos ahorrar tiempo y colocar sólo los datos que la empresa solicita como necesarios.
- **"Sitios" de Internet donde dejar el currículum.** En internet existen numerosas bolsas de empleo asociadas a tableros de anuncios en los que profesionales y empresa concurren para intercambiar candidaturas y ofertas de empleo.
- **Redes Sociales** Cada vez más empresas buscan cubrir sus puestos vacantes a través de las redes sociales. El objetivo principal del demandante de empleo es el de tener presencia en las redes sociales es crear y labrar una **marca personal**, controlando en la medida de lo posible lo que se publica cada persona y posicionándose como un profesional del sector concreto en el que se mueva cada uno.
- **Los directores de Recursos Humanos** busca los perfiles de los candidatos en las redes sociales antes de una entrevista, lo cual será de vital importancia en el momento de la entrevista.
- **La carta de presentación**, es una tarjeta de visita para presentar la autocandidatura a la empresa a la cual se dirige el interesado. Representa el primer paso para despertar el interés de la persona que va a recibir y leer el currículum. La carta va acompañando al currículum, ya sea respondiendo al anuncio de prensa, o bien como autopresentación o como agradecimiento.
- **El currículum** es un escrito esquemático del historial profesional de cada persona, en el aparecen reflejados los datos personales, formativos y laborales que cualifican a la persona para ocupar un puesto de

trabajo, refleja un "historial de vida" del candidato por ello los datos tienen que ser adaptado al puesto de trabajo demandado. La finalidad de un currículum es conseguir una **entrevista personal**.

### **Cómo estructurar tu Curriculum Vitae**

- Primero es preciso darle un título: "Curriculum Vitae" de (nombre y apellidos de la persona), o solamente "Curriculum Vitae".
- A continuación, vienen las diferentes partes que un *Curriculum Vitae* siempre debe tener, distribuidas de la siguiente manera:

**Datos personales:** Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, dirección personal, número de teléfono de contacto, dirección de correo electrónico, etc.

**Formación académica:** Estudios que has realizado, indicando fechas, centro, y lugar donde han sido realizados.

**Otros Títulos y Seminarios:** Estudios realizados complementarios a los universitarios que mejoran tu formación universitaria, indicando las fechas, el Centro y el lugar donde fueron realizados.

**Experiencia Profesional:** Experiencia laboral relacionada con los estudios universitarios o 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.

**Idiomas:** En este apartado mencionarás los idiomas que conoces y tu nivel. Si obtuviste algún título reconocido, como por ejemplo el 'First Certificate' en Inglés, que acredite tus conocimientos en estos ámbitos, indícalo.

**Informática:** Señala aquellos conocimientos informáticos que poseas: sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, internet, etc.

**Otros Datos de Interés:** En este último apartado señala todos aquellos aspectos que no han sido incluidos todavía, tales como: Carné de conducir, disponibilidad, etc.

### **Recuerda...**

- Tu currículum no debe exceder de una o 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.
- Tienes que cuidar la imagen: papel de calidad, caracteres apropiados al contenido, presentación airosa que facilite la lectura...
- La fotografía adjunta tiene que ser reciente y de tamaño carné.

- **Procesos de selección:**

**Conviene diferenciar entre dos conceptos:**

- Reclutamiento: fase previa a la selección cuyo objeto es la prospección y búsqueda de candidatos adecuados a las necesidades de la empresa.
- Selección: proceso técnico por el que partiendo de los candidatos se pretende encontrar personas adecuadas a cada puesto vacante.
- Para los seleccionadores, la predicción de la conducta futura es esencial en la selección de personal, para ello se aplican pruebas determinadas, cuyos resultados se interpretan y extrapolan de acuerdo a unos criterios establecidos
- Las pruebas aplicadas pueden ser variadas, su diseño y aplicación estarán relacionadas con los requisitos a evaluar en cada puesto, se encuadran en tres grupos:
  - Pruebas profesionales
  - Pruebas psicotécnicas
  - Dinámicas de grupos

Pruebas profesionales: evalúan conocimientos propios de una profesión. Determinan el rendimiento e idoneidad profesional, para averiguar hasta que punto se sabe realizar tareas parecidas a las del puesto al que se aspira, o bien, hasta que punto se poseen los conocimientos mínimos para desenvolverse en la ocupación. La información a obtener es:

- Conocimientos y adiestramiento: pruebas y exámenes profesionales.
- Específicos: ejercicios de estimulación, cumplimentación de cuestionarios técnicos, etc

Pruebas o test psicotécnicas/os: sirven para evaluar el potencial del candidato, son diseñadas para localizar las aptitudes o capacidades, además de los rasgos de personalidad, intereses, valores profesionales, etc. Se dividen en tres grupos:

- Test de inteligencia: miden la capacidad general para resolver problemas de tipo abstracto, indicador de eficacia en las áreas profesionales. Plantean problemas de dificultad creciente.
- Test de aptitudes específicas: verbales y no verbales, miden la capacidad en áreas como: comprensión y fluidez verbal, razonamiento abstracto, numérico y espacial, cálculo, coordinación visomanual, memoria, etc.
- Test de personalidad: explotan variables como autocontrol, capacidad de mando, introversión, extraversión, etc. Los test se realizan en grupo, y en ocasiones de forma individual.

En aplicaciones colectivas se pasa una “batería de test”.

### Dinámicas de grupo:

Mediante estas pruebas se evalúa el comportamiento de un/a candidato/a dentro de un grupo ante determinadas circunstancias concretas.

En ellas se reúne a un grupo reducido de candidatos/as que bajo el control de uno/a o varios/as supervisores/as, se sugiere la discusión de un tema planteado con un límite de tiempo.

Esta técnica resulta muy útil para demostrar la habilidad de los candidatos/as sobre:

1. Capacidad de liderazgo
2. Defensa de sus ideas
3. Capacidad de convencer, persuadir
4. Capacidad de diálogo

En la evolución de la dinámica de grupos, hay que destacar los “Assesment Centers”, centros de evaluación, que mediante ejercicios de simulación tienen como objetivo observar al candidato en diversas situaciones individuales y de grupo.

- Ejemplos de simulaciones:

**“In basquet”** El/la candidata/a trabaja sólo haciendo frente a una situación que simula un puesto desocupado desde hace semanas y el que los problemas se han ido acumulando

**“Situación Dual”** En ella se implica a dos personas antes situaciones que pueden ser muy variadas:

- De detección de necesidades
- De búsqueda de información
- De compra, venta, etc.

Es común que el/la entrevistador/a adopte uno de los roles a interpretar.

**“Situaciones de Grupo”** Se aplican para observar a varios participantes trabajando sobre situaciones comunes, contradictorias, conflictivas, etc.

Es una técnica muy atractiva cuando el puesto supone una evolución en las responsabilidades del/la candidata/a.

Consejos: - No considerar al resto de los/as candidatos/as enemigo.



El principal objetivo es resolver el problema que se plantea, no es eliminar a los demás.

Defender con firmeza los criterios y luchar por ellos.

**Los procesos de selección hay veces que pueden incluir un análisis grafológico** que complementa la interpretación de los datos relativos a nuestra personalidad.

- Esta prueba se prevé cuando soliciten candidaturas con información manuscrita.
- Consejos:
- Acudir relajados y tener un buen nivel de alerta.
- Asegurarse de haber entendido bien las instrucciones.
- Contestar con rapidez pero sin precipitarse.
- En pruebas de personalidad, no dar una imagen diferente, en algunas se mide el grado de sinceridad.

### **Entrevista de Trabajo**

Debemos tener en cuenta que una entrevista de trabajo consta de tres fases: una preparación previa, el desarrollo de la entrevista y el seguimiento de la misma.

#### **Antes de la Entrevista**

- Conoce todo lo que puedas de la empresa
- Estudia tus aptitudes, tu experiencia y tu educación
- Lleva el currículum y conócelo perfectamente, ya que se basarán en él

#### **Durante la Entrevista**

Crea una buena impresión. Las primeras impresiones son de gran importancia.

#### **Expresa tu agradecimiento y despídete con cordialidad**

#### **Después de la Entrevista**

Analiza los resultados, anota puntos fuertes y débiles... puede servirte para una segunda entrevista o para próximas entrevistas en otras empresas.

(Ver Anexo posibles preguntas en la entrevista)

## RECURSOS PARA EL EMPLEO

Guía para el usuario de la Comunidad de Madrid
<a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>
Accesos directos
Portal empleo
Oficina electrónica
Regístrese
Acceso a los servicios ofrecidos

### Red de Oficinas de Empleo de Madrid

OFICINAS DE EMPLEO DE MADRID	
<p style="text-align: center;"><b>OFICINA DE EMPLEO AGUEDA DÍEZ</b></p> <p>Plaza Águeda Díez, 4 - 28019 - Madrid                      Tels. 91 471 98 98 / 91 471 98 22                      Fax: 91 472 23 37</p> <p style="text-align: center;"> <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  <a href="mailto:o.e.carabanchel@madrid.org">o.e.carabanchel@madrid.org</a> </p>	<p style="text-align: center;"><b>OFICINA DE EMPLEO ALUCHE</b></p> <p>C/ Illescas, 189-191 - 28047 - Madrid                      Tels. 91 711 71 33 / 91 711 35 96                      Fax: 91 518 31 45</p> <p style="text-align: center;"> <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  <a href="mailto:o.e.aluche@madrid.org">o.e.aluche@madrid.org</a> </p>
<p style="text-align: center;"><b>OFICINA DE EMPLEO BARRIO DE LA CONCEPCIÓN</b></p> <p>C/ Virgen del Puig, 5 - 28027 - Madrid                      Tels. 91 377 28 60 / 91 407 05 53                      Fax: 91 405 14 30</p> <p style="text-align: center;"> <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  <a href="mailto:o.e.b.concepcion@madrid.org">o.e.b.concepcion@madrid.org</a> </p>	<p style="text-align: center;"><b>OFICINA DE EMPLEO BARRIO DEL PILAR</b></p> <p>Camino de Ganapanes, 33                      28035 - Madrid                      Tels. 91 386 02 44 / 91 386 44 78                      Fax: 91 316 54 45</p> <p style="text-align: center;"> <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  <a href="mailto:o.e.b.pilar@madrid.org">o.e.b.pilar@madrid.org</a> </p>
<p style="text-align: center;"><b>OFICINA DE EMPLEO CIUDAD LINEAL</b></p> <p>C/ Miguel Yuste, 21-23 - 28037 - Madrid                      Tels. 91 754 17 58 / 91 754 15 50                      Fax: 91 304 86 88</p> <p style="text-align: center;"> <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  <a href="mailto:o.e.ciudadlineal@madrid.org">o.e.ciudadlineal@madrid.org</a> </p>	<p style="text-align: center;"><b>OFICINA DE EMPLEO ESTRECHO-AZCA (EDIFICIO SERANTES)</b></p> <p>Plaza Pablo Ruiz Picasso, s/n -                      28020 - Madrid                      Tels. 91 556 90 01 - 91 556 92 28                      Fax: 91 556 75 90</p> <p style="text-align: center;"> <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a> </p>

	<p><a href="mailto:o.e.estrecho@madrid.org">o.e.<u>estrecho@madrid.org</u></a></p>
<p><b>OFICINA DE EMPLEO GOYA</b></p> <p>C/ General Pardiñas, 5 - 28001 - Madrid                  Tels. 91 575 48 00 / 91 575 03 38                  Fax: 91 575 58 20</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p><a href="mailto:o.e.goya@madrid.org">o.e.<u>goya@madrid.org</u></a></p>	<p><b>OFICINA DE EMPLEO LEGAZPI</b></p> <p>Pº de las Acacias, Nº23 - 28005 - Madrid                  Tels. 91 517 02 98 / 91 517 43 70                  Fax: 91 517 28 65</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p><a href="mailto:o.e.legazpi@madrid.org">o.e.<u>legazpi@madrid.org</u></a></p>
<p><b>OFICINA DE EMPLEO MORATALAZ</b></p> <p>C/ Hacienda de Pavones, 350 - 28030 - Madrid                  Tels. 91 371 03 03 / 91 305 05 14                  Fax: 91 371 06 46</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p>e-Mail: <a href="mailto:o.e.moratalaz@madrid.org">o.e.<u>moratalaz@madrid.org</u></a></p>	<p><b>OFICINA DE EMPLEO NUEVA NUMANCIA</b></p> <p>C/ Pico de Almanzor, 6 - 28038 - Madrid                  Tels. 91 501 68 02 / 91 501 67 17</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p>e-Mail: <a href="mailto:o.e.nuevanumancia@madrid.org">o.e.<u>nuevanumancia@madrid.org</u></a></p>
<p><b>OFICINA DE EMPLEO PROSPERIDAD</b></p> <p>C/ Canillas, 104 - 28002 - Madrid                  Tels. 91 519 65 42 / 91 519 55 19                  Fax: 91 413 01 83</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p>e-Mail: <a href="mailto:o.e.prosperidad@madrid.org">o.e.<u>prosperidad@madrid.org</u></a></p>	<p><b>OFICINA DE EMPLEO PUERTA DEL ÁNGEL</b></p> <p>Glorieta del Puente de Segovia nº 3 - 28011 - Madrid                  Tels. 91 463 67 75 / 91 463 65 66                  Fax: 91 526 53 15</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p>e-Mail: <a href="mailto:o.e.plazaangel@madrid.org">o.e.<u>plazaangel@madrid.org</u></a></p>
<p><b>OFICINA DE EMPLEO SAN ISIDRO</b></p> <p>C/ Tejares, 2-4 - 28019 - Madrid                  Tel. 91 472 25 11                  Fax: 91 472 07 11</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p> <p>e-Mail: <a href="mailto:o.e.sanisidro@madrid.org">o.e.<u>sanisidro@madrid.org</u></a></p>	<p><b>OFICINA DE EMPLEO SANTA EUGENIA</b></p> <p>Avda. Santa Eugenia, 14 - 28031 - Madrid                  Tel. 91 305 24 31                  Fax: 91 305 35 19</p> <p><a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a></p>

	e-Mail: <a href="mailto:o.e.vallecas@madrid.org">o.e.vallecas@madrid.org</a>
<b>OFICINA DE EMPLEO SANTAMARCA</b>  C/ Víctor Andrés Belaunde, 2-4 - 28016 - Madrid Tels. 91 344 13 42 / 91 344 13 44 Fax: 91 344 13 47  <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  e-Mail: <a href="mailto:o.e.santamarca@madrid.org">o.e.santamarca@madrid.org</a>	<b>OFICINA DE EMPLEO USERA</b>  C/ San Antonio de Padua, 15 - 28026 - Madrid Tel. 91 792 36 94 Fax: 91 792 49 89  <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  e-Mail: <a href="mailto:o.e.usera@madrid.org">o.e.usera@madrid.org</a>
<b>OFICINA DE EMPLEO VILLAVERDE</b>  C/ Salsipuedes, 7 - 28021 - Madrid Tels. 91 797 22 54 / 91 797 22 27 Fax: 91 797 26 94  <a href="http://www.madrid.org">http://www.madrid.org</a>  e-Mail: <a href="mailto:o.e.villaverde@madrid.org">o.e.villaverde@madrid.org</a>	

**Servicios:** Orientación laboral, intermediación laboral, formación para el empleo, programas mixtos de formación y empleo, programas experimentales. Algunos disponen de Intermediación laboral para mujeres víctimas de la violencia de género.

<b>Emprendedores</b>
Crea tu propia empresa
Información y asesoramiento en: <a href="#">web emprendedores</a> de la Comunidad de Madrid

## Formación para el empleo

Formación para el empleo	
Centros y requisitos	Servicios
<p><b>Escuelas Taller / Casas de Oficio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber cumplido 16 años y ser menor de 25 años.</li> <li>• Estar desempleado y ser demandante de empleo inscrito</li> <li>• Formalizar contrato para la formación</li> </ul>	Formación Ocupacional
	Formación General titulación mínima de la educación secundaria obligatoria
	Formación en Prevención de riesgos laborales
	Alfabetización, informática
	Formación en técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo y gestión empresarial
<p><b>Talleres de Empleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener 25 o más años</li> <li>• Estar desempleado y ser demandante de empleo inscrito</li> <li>• Formalizar contrato para la formación</li> </ul> <p>Preferentes: Parados de larga duración, Mayores de 45 años, Mujeres, Personas con discapacidad</p>	Formación Ocupacional
	Formación General titulación mínima de la educación secundaria obligatoria
	Formación en Prevención de riesgos laborales
	Alfabetización, informática
	Formación en técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo y gestión empresarial
	Formación en técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo y gestión empresarial

## Orientación e Intermediación Laboral (OPEA)

Las entidades **OPEA** colaboran en la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, incluidas dentro de la gestión de políticas activas de empleo.

¿Qué es una entidad OPEA?

Cualquier entidad que, teniendo personalidad jurídica propia y sin fines lucrativos, colabora en la realización de acciones de orientación laboral que faciliten al ciudadano de la Comunidad de Madrid la búsqueda de un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Un Centro acreditado y/o inscrito es aquel centro o entidad de formación, público o privado, autorizado mediante resolución de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid para impartir las especialidades formativas incluidas en el "Fichero de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

### Tipos de acciones

La entidad podrá colaborar en la impartición de cualquier acción del Programa de Orientación para el empleo y asistencia para el autoempleo.

### ¿Cómo colaborar?

La forma de colaborar con la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid es mediante la concurrencia a la convocatoria de subvenciones que anualmente se publica en el boletín oficial, en los términos que se detallan en la normativa reguladora.

### Para más información

Accede a la información sobre la convocatoria de subvenciones a través de **Servicios y Trámites** en [www.madrid.org](http://www.madrid.org) de puedes también gestionar telemáticamente tu solicitud:

>> [Normativa Comunidad de Madrid reguladora de las acciones OPEA](#)

## Portales virtuales para la búsqueda de empleo

Portales virtuales de búsqueda de empleo	
Recursos/ Denominación	Servicios
<a href="http://www.5campus.org">www.5campus.org</a>	Una relación de los distintos portales de empleo más útiles: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <a href="http://www.infojobs.net">www.infojobs.net</a></li> <li>✓ <a href="http://www.infoempleo.com">www.infoempleo.com</a></li> <li>✓ <a href="http://www.redtrabajar.es">www.redtrabajar.es</a></li> <li>✓ <a href="http://www.monster.com">www.monster.com</a></li> </ul>
La red EURES <a href="http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es">http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vacantes de empleo en 31 países europeos</li> <li>✓ Currículos de candidatos interesados</li> <li>✓ Información para vivir y trabajar en el exterior</li> </ul>
<a href="http://www.hacesfalta.org">www.hacesfalta.org</a>	Oportunidades de empleo en lo social, ONGs, tercer sector, voluntariado, etc.
<a href="http://www.capaces.org">www.capaces.org</a>	Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad.

## Colegios profesionales

Bolsas de empleo para diplomados y profesionales de determinados cuerpos (por ejemplo: Colegio de abogados [www.icam.es](http://www.icam.es) ; Colegio de médicos [www.icomem.es](http://www.icomem.es) ; Ingenieros de telecomunicaciones [www.aeit.es](http://www.aeit.es) ; etc.)