



Dirección General de Servicios Sociales
e Integración Social
CONSEJERÍA
DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA

Comunidad de Madrid

Guía de Contenidos

• Presentación

El “Programa conoce tus leyes” fue promovido por la Consejería de Asuntos Sociales (actualmente Políticas Sociales y Familia), a través de la Dirección General de Inmigración y en colaboración con la fundación Wolters Kluwer, la fundación Cremades & Calvo-Sotelo y el Colegio de Abogados de Madrid.

En la actualidad, la Consejería de Políticas Sociales y Familia, a través de la Dirección General de Servicios Sociales e Integración Social, persigue el mismo objetivo con el desarrollo del programa, dotar a los nuevos ciudadanos de conocimientos sobre la sociedad española para facilitar su integración en nuestra sociedad.

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.

- Derechos y Deberes: Marco constitucional.
- Herramientas para el acceso al empleo.
- Normativa española de extranjería.
- 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 acerca de los principales recursos para la inserción sociolaboral.

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 donde se pueden 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

MERCADO ESPAÑOL DE TRABAJO

- **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.

En el año 2007 se inició una crisis económica y financiera que se agravó a lo largo de los años posteriores, que tuvo unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español y dio lugar a números modificaciones legislativas con el objeto de promover la contratación e implantar medidas alternativas a los despidos (flexibilización interna).

A partir del año 2013, el paro en España se empieza a reducir. En 2013 se redujo en 147.000 personas; en 2014, en 253.000, en 2015 se registró una caída de 354.203 personas, de 86.849 en 2016 y de 98.317 personas en 2017.

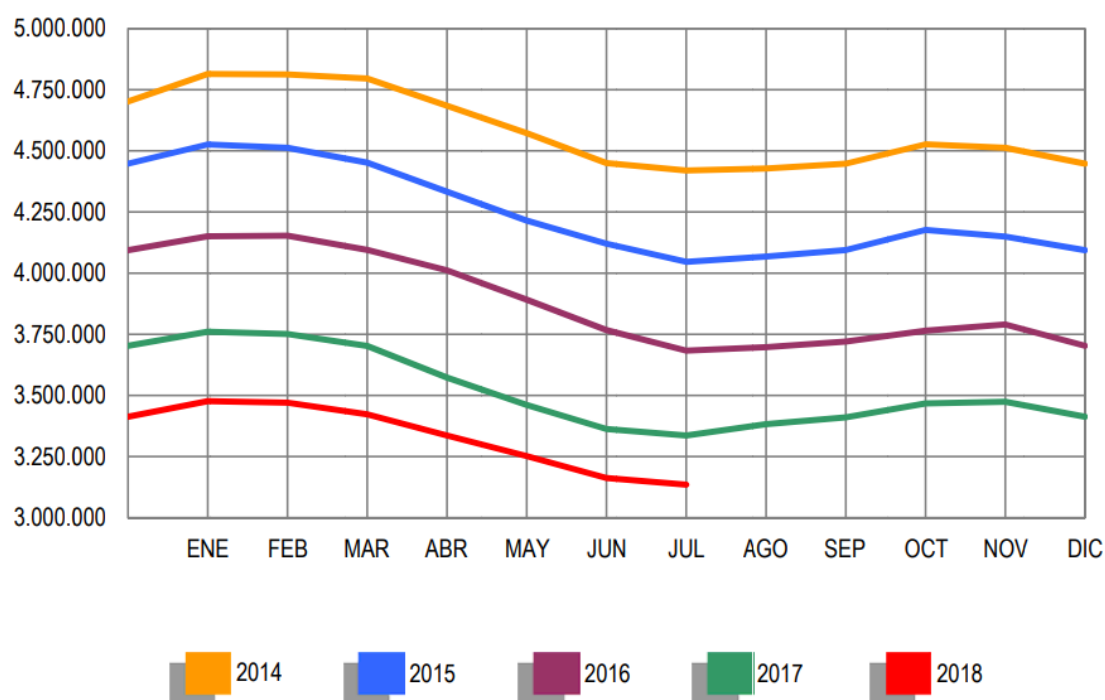
Al finalizar el mes de julio de 2018 el paro bajó en 27.141 personas con respecto al mes anterior. En valores relativos, la reducción del paro fue de un 0.86%. De esta forma, se situó en 3.135.021 personas.

Respecto a julio de 2017, el paro se redujo en 200.903 personas (6.02%)

El número total de parados en España se situó en 3.163.566 personas en el mes de abril de 2019, según los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO

2014 - 2018



- **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.

- **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
- **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.

NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA

- **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.

- **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 socio-asistenciales 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, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela. Los requisitos para acceder son: Tener la nacionalidad española o la nacionalidad de alguno de los países que reglamentariamente se establezca. Tener 18 años de edad y cumplir, como máximo, 29 años el día de incorporación al Centro Militar de Formación correspondiente. No tener antecedentes penales. Medir más de 1,55 y menos de 2,03. Carecer de tatuajes que pudieran ser visibles vistiendo las uniformidades no especiales de las Fuerzas Armadas, así como aquellos que contengan imágenes o expresiones que cumplan lo especificado como excluyentes. Estar en posesión de la titulación requerida para cada plaza. Superar las pruebas que se establezcan y asumir un compromiso de hasta 6 años. Una vez cumplidos, si se ha solicitado la nacionalidad española, se puede ampliar el plazo 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, y una vez superada se tiene acceso

a la firma de compromiso como soldado. Para más información se puede enlazar con www.reclutamiento.defensa.gob.es

- **El ejercicio de las funciones de seguridad privada**, el personal al que se refiere el [artículo 27, apartado 1, de](#) la Ley 5/2014, de 4 de abril, 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 poder participar en las pruebas de selección que convoque la Secretaría de Estado de Seguridad, para la obtención de las habilitaciones profesionales, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad.
- 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, o bien que le sea aplicable lo dispuesto en la legislación sobre régimen comunitario conforme al Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, o ser nacional de un tercer Estado que tenga suscrito con España un convenio internacional en el que cada parte reconozca el acceso al ejercicio de estas actividades a los nacionales de la otra.
- Estar en posesión o en condiciones de obtener el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, de Técnico, u otros equivalentes a efectos profesionales, o superiores.
- Poseer la aptitud psicofísica a tenor de lo dispuesto al efecto en el [Real Decreto 2487/1998](#), de 20 de noviembre, por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada, excepto para el personal en activo que ejerza funciones de seguridad pública o privada.
- Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos.
- 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.
- 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 o en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad españolas o del país de su nacionalidad o procedencia en los dos años anteriores.
- Poseer el diploma o certificación acreditativa de haber superado el curso o cursos correspondientes en los centros de formación de seguridad privada autorizados por la Secretaría de Estado de Seguridad.

- **Personal al servicio de las Administraciones Públicas españolas.** De manera genérica, aquellas personas que no posean la nacionalidad española pueden participar en procesos selectivos y, por tanto, trabajar en la Función Pública Española. Sin embargo, es necesario saber que los requisitos para incorporarse a la Administración Pública son diferentes si el puesto es de funcionario público o de personal laboral.

En caso de personal funcionario

- En los términos previstos por la Ley 17/1993, pueden acceder a la función pública española para cubrir plazas de personal funcionario:
- Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.
- Los familiares de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad, que a continuación se relacionan:
- A su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho.
- A sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.
- Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
- Quedan excluidos del ámbito de aplicación las Fuerzas Armadas; las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; los órganos constitucionales; el Consejo de Estado, el Banco de España; y el Centro Superior de Información de la Defensa.
- Con carácter general, en los empleos públicos que impliquen el ejercicio de potestades públicas o responsabilidad en la salvaguarda de intereses del Estado o de las Administraciones Públicas, el acceso queda reservado a personal con nacionalidad española (más información en www.060.es)

En caso de personal laboral...

- Los nacionales de estados no comunitarios con residencia legal en España podrán acceder a puestos de personal laboral en las convocatorias de empleo de las distintas administraciones públicas, en las condiciones definidas por la legislación vigente en materia de extranjería y las normas que la desarrollan. En todo caso, para poder participar en convocatorias para cubrir plazas de personal laboral los aspirantes deberán encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:
- Situación de residencia temporal.
- Situación de residencia permanente.
- Disponer de autorización para residir y trabajar.
- Estatuto de refugiado.

- **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

- **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

- **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

En el marco de las medidas adoptadas por nuestro estado en materia de conciliación, ha sido aprobado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que incluye la ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas este año, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021, cuando se alcanzaría la equiparación total con el de maternidad.

• El contrato: definición y formas

El contrato de trabajo es un 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 y aprendizaje
 - 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 distancia
- De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- 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
 - 1 mes para contratos temporales no superiores a 6 meses (salvo que el Convenio Colectivo disponga otra cosa)
 - *Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.*
- El período de prueba se computa a efectos de antigüedad
- Si se produce una IT (incapacidad temporal) durante este período, se interrumpirá el cómputo 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.

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 y los contratos temporales 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.

- 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 acogidos al programa de Fomento del Empleo e incentivos a la contratación**

Tienen por objeto fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Requisitos de los trabajadores

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo como desempleados y estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años, que sean contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica, sin que sea necesaria la condición de desempleado.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social acreditada por los órganos competentes (los colectivos de exclusión social son, de acuerdo con la Ley 44/07, son los que se indican más abajo en "trabajadores desempleados en situación de exclusión social").

- **Contratos de duración determinada**

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- **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 y el aprendizaje**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Requisitos de los trabajadores:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- 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.
- Deberá formalizarse por escrito y no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

- **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.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos

oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

- **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.

- **Especial referencia al contrato de Empleados de Hogar**

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Actividades incluidas:

- Tareas domésticas.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.
- Actividades excluidas:
 - Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
 - Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
 - Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
 - Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
 - Relaciones concertadas entre familiares.
 - Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Se considera relación de empleo en el hogar.

Forma del Contrato:

De palabra o por escrito. En todo caso, en los contratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito. Información sobre los elementos esenciales del contrato: Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.)

Incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

Duración del Contrato

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.

Retribuciones

Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales.

Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

Jornada, vacaciones y permisos

La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo

que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.

El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

Extinción del Contrato

La relación laboral podrá extinguirse por:

- Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.
- Desistimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días. Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

- El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.
- Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

Afiliación, alta y baja a la Seguridad Social

Corresponde siempre al empleador; en caso de que el trabajador preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.

No obstante, a partir del 1 de abril de 2013, los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores.

En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores.

Si empleador y trabajador han acordado la asunción de obligaciones por parte de éste último cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el trabajador debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otros trabajadores, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador.

Se solicita en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Plazo de presentación

La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral.

La solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

Cotizaciones a la Seguridad Social

Con efectos desde el 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Deberá, por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador (o,

en su caso, empleadores) con el que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que estos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

El empleado de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo.

La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.

Seguridad Social de los empleados de hogar

Desde el 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial.

Acción protectora

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con una serie de peculiaridades entre las que destacan:

El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

- **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 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 los "españoles residentes en territorio nacional" y equiparados a los españoles los ciudadanos "hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos que residan en territorio español".
- Con respecto a nacionales de otros países se estará a lo que se disponga en los Tratados, Convenios, Acuerdos, etc., o bien se atenderá al principio de reciprocidad, tácita o expresamente reconocida.

- **Exclusiones del campo de aplicación**

- El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 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.
 - Minería del Carbón.
 - Estudiantes (Seguro Escolar).
 - Funcionarios.

- **Emprendedores**

- **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.

- **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 "tormenta 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 constituir la 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 constituir las es necesario un mínimo de tres socios.
- **Cotización a la Seguridad Social**

El trabajador autónomo está obligado a cotizar desde el día en que deba surtir efectos su alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La obligación subsiste mientras el trabajador desarrolla su actividad, incluso durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad o paternidad. La obligación termina cuando el trabajador finalice su actividad por cuenta propia, siempre y cuando comunique su baja dentro de plazo. En caso contrario, sigue obligado a cotizar hasta el último día del mes de comunicación de la baja, salvo que se justifique el cese en la actividad.

Es importante, por tanto, que el trabajador autónomo no olvide comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social su cese en la actividad, dentro de los 3 días naturales siguientes a dicho cese.

La base de cotización en este Régimen Especial será la elegida por el trabajador entre las bases mínima y máxima que le corresponda.

A partir del 01/01/2019 la base elegida se situará entre una base mínima de cotización de 944,35 euros mensuales y una base máxima de cotización de 4.070,00 euros mensuales. La cotización mínima será de 283,3 euros mensuales.

Tarifa plana de cotización

La tarifa plana para autónomos es una medida para impulsar el autoempleo que consiste en el pago de una cuota mensual reducida a la Seguridad Social en calidad de autónomo.

La tarifa plana para autónomos consiste en el pago mensual de 60 euros a la Seguridad Social en lugar de los 283,3 euros que constituyen la cuota mensual mínima en 2019.

Requisito: No haber estado de alta como autónomo en los últimos dos años (tres en caso de que anteriormente se haya disfrutado de bonificación).

Además, queda a criterio de la Tesorería General de la Seguridad Social la concesión final, lo que en la práctica da lugar a tres **requisitos adicionales** en base a sus interpretaciones:

- No ser administrador de una sociedad mercantil.
- No ser autónomo colaborador (régimen especial para familiares de los autónomos).

También hay que precisar que en el caso de las **cooperativas de trabajo asociado** sí que se puede optar a la tarifa plana.

La **eliminación del requisito de no contratar trabajadores**, la tarifa plana deja de estar destinada exclusivamente a nuevos freelance y autónomos sin trabajadores contratados, lo que venía limitando su impacto e impidiendo que se beneficiaran aquellos emprendedores con proyectos de cierta envergadura en los que es necesario contratar personal.

Cuantía de la tarifa plana para autónomos

La cuantía de la tarifa plana varía a lo largo de los primeros meses de actividad, estableciéndose tres tramos de reducción sobre la base mínima de cotización y el tipo mínimo de cotización, incluyendo la capacidad temporal:

- **Primeros 12 meses:** en 2019, 60 euros justos de la cuota mínima por contingencias comunes o un 80% de bonificación en caso de cotizar por bases superiores a la mínima establecida (944,40 euros)
 - **Meses 12 al 18:** 50% de reducción durante el segundo semestre, que se quedaría en 2019 en 141,65 euros.
 - **Meses 18 al 24:** 30% de reducción durante el siguiente semestre, que se quedaría con las bases y tipos de cotización de 2019 en 198,31 euros.
 - **Meses 24 al 36:** 30% de bonificación para nuevos autónomos menores de 30 años y autónomas menores de 35 años. La cuota asciende a 198,31 euros.
-
- **Prestación de desempleo para autónomos:**

Se conoce como prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos:

Requisitos:

Para tener derecho a la prestación por cese de actividad o desempleo de los autónomos, es necesario:

- **Estar afiliado y en situación de alta en el RETA.**
- Tener **cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad**, que debe haberse efectuado en los 48 meses anteriores al cese y de manera continuada en **al menos los 12 meses justamente anteriores al cese**.
- Encontrarte en **situación legal de cese de actividad**, suscribir el compromiso de actividad y acreditar que tienes disposición activa para reincorporarte al mercado de trabajo.
- **No tener cumplida la edad ordinaria que te da derecho a la jubilación**, salvo que no tengas acreditado el período de cotización requerido para ello.
- **Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.**

Duración de la prestación económica por cese de actividad

El número de meses a los que se tendrá derecho a cobrar la prestación por cese de actividad dependerá del período cotizado.

Para cobrar el desempleo para autónomos es importante que sepas que tienes que **haber cotizado de forma continua los doce meses inmediatamente anteriores al cese de tu actividad**.

A continuación, te resumimos la **relación que se ha establecido entre los períodos de cotización y la duración de la prestación** por cese de actividad para el paro de autónomo:

Período de cotización (meses)	Duración de la prestación
De doce a diecisiete	Cuatro meses
De dieciocho a veintitrés	Seis meses
De veinticuatro a veintinueve	Ocho meses
De treinta a treinta y cinco	Diez meses
De Treinta y seis a cuarenta y dos	Doce meses
De Cuarenta y tres a cuarenta y siete	Dieciséis meses
De Cuarenta y ocho en adelante	Vente cuatro meses

Hay algunas **variaciones para el desempleo autónomo en el caso de trabajadores autónomos entre 60 y 64 años:**

Período de cotización (meses)	Duración de la prestación
De doce a diecisiete	Dos meses
De dieciocho a veintitrés	Cuatro meses
De veinticuatro a veintinueve	Seis meses
De treinta a treinta y cinco	Ocho meses
De Treinta y seis a cuarenta y dos	Diez meses
De Cuarenta y tres en adelante	Doce meses

Cuantía de la prestación del paro para autónomos

La cuantía de la prestación para el paro de autónomo será el 70 % de la base reguladora, es decir, del promedio de las bases por las que hayas estado cotizando durante los doce meses inmediatamente anteriores al cese de tu actividad, estableciendo la normativa vigente límites mínimos y máximos.

Causas del cese de actividad

Para tener derecho a la prestación, es necesario que demuestres que el cese en la actividad está provocado por alguna de las siguientes causas:

- Cuando se produzcan **motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos** que hagan inviable continuar con la actividad económica o profesional.
- Cuando se den causas de **fuerza mayor** que determinen el cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.
- Por **pérdida de la licencia**, cuando la misma sea un requisito **para el ejercicio de la actividad** y no esté motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante.
- **Violencia de género** que obligue al cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.
- Por **divorcio o acuerdo de separación matrimonial**, en los casos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio.

En el caso de los trabajadores [autónomos económicamente dependientes](#) se consideran situaciones legales de cese de actividad:

- La terminación de la duración convenida en el contrato o finalización de la obra o servicio.
- El incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado.
- La rescisión de la relación contractual por parte del cliente, tanto justificada como injustificadamente.
- La muerte, incapacidad temporal o jubilación del cliente, cuando impida la realización de la actividad.

Dudas frecuentes sobre el cese de actividad

¿Dónde debe solicitarse el desempleo de los autónomos?

En la Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales con la que se tenga cubierta la protección por contingencias profesionales. Excepto para aquellos autónomos que no tengan mutua, la gestión corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal.

¿Cuándo empieza a percibirse la prestación una vez que se produce el cese de actividad?

A partir del primer día del segundo mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante. Por ejemplo, si se cesa en la actividad en julio el disfrute de la prestación comenzaría en septiembre.

¿Qué plazo hay para solicitar el paro para autónomos?

Hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad.

En aquellas situaciones en las que el cese de actividad sea por motivos económicos, técnicos, productivos y organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, por voluntad del cliente, fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que conste en los documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.

¿Puedo volver a percibirse la prestación tras agotar una anterior?

Sí, pero para tener derecho al reconocimiento de una nueva prestación tendrán que transcurrir 18 meses desde la extinción de la prestación anterior y siempre que se cumplan los requisitos legales.

¿Si cierro mi establecimiento voluntariamente tengo derecho a la prestación por cese de actividad?

No, para tener derecho a la prestación tienes que justificar que el cese de actividad es involuntario y por tanto acreditar que el cierre de tu establecimiento es por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos que hacen inviable continuar con la actividad económica o profesional.

• Servicios Públicos de Empleo

• El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo.

Principales funciones son:

- Planificar e impulsar propuestas de políticas de empleo centradas en las necesidades de las personas y de las empresas (orientación profesional mediante itinerarios individuales y personalizados, formación para el empleo, ramas de fomento del empleo, etc.)
- Gestionar y controlar las prestaciones por desempleo, haciendo efectivo el derecho de las personas desempleadas a protección.
- Realizar investigaciones, estudios y análisis, de ámbito estatal, sobre la situación del mercado de trabajo y las medidas para mejorarlo.

Su misión es contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo con el fin de conseguir, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y demás agentes del ámbito laboral, la inserción y permanencia en el mercado laboral de la ciudadanía y la mejora del capital humano de las empresas.

- **Comunidad de Madrid: la Dirección General del Servicio Público de Empleo**

La Dirección General del Servicio Público de Empleo gestiona los principales servicios e iniciativas en materia de empleo que ofrece la Comunidad de Madrid, cuyas actuaciones pretenden ofrecer a los trabajadores desempleados y ocupados de la región medidas que faciliten su incorporación al mercado de trabajo o mejorar su ocupación y/o formación.

Para ello dispone de distintos servicios: centros propios (Oficinas de Empleo y Servicio de Intermediación de Apoyo a la Colocación (SIAC) y Agentes Colaboradores: Agencias de Colocación.

El portal de empleo es una herramienta muy útil para orientarte en tu búsqueda de empleo. Dispone de Oficina Electrónica, que incluye servicios para trabajadores y para empresas.

Para los trabajadores la oficina electrónica ofrece Orientación Personalizada para el Empleo (OPEm). A través de este servicio puedes informarte de las distintas ocupaciones de nuestra región y las demandas existentes de profesionales, así como las ofertas de empleo que se gestionan a través de las Oficinas de Empleo y realizar trámites referidos a la demanda de empleo (informes personalizados, consulta, renovación y duplicado de la demanda de empleo).

Oficinas de Empleo.

Centros públicos que ofrecen servicios a trabajadores desempleados u ocupados que quieren mejorar su empleo.

Es el instrumento organizativo básico desde donde se ofrecen los distintos servicios relacionados con el empleo. En la oficina de empleo conviven dos administraciones, la estatal y la autonómica, con distintas competencias para permitir resolver, en el mismo lugar, todas las cuestiones relacionadas con el empleo: la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, donde se gestiona la inscripción como demandante de empleo, imprescindible para solicitar y percibir prestaciones por desempleo, así como para acceder a todos los servicios y programas: acciones de orientación laboral, ofertas de empleo o cursos de formación para el empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal SEPE.

Servicios que presta:

- Inscripción y renovación como demandante de empleo. Recogen los siguientes datos: actividad profesional que solicita, nivel máximo de estudios, experiencia profesional, lugares en los que estaría dispuesto a trabajar, jornada y horario de trabajo que le interesa, es importante que estos datos estén actualizados. Estos servicios están considerados como trámites rápidos.

- Servicio de información y oferta de puestos de trabajo adaptados a las características de los demandantes.
- Información de los distintos programas de corporaciones locales que estén vigentes en cada momento.
- Información sobre medidas de fomento de empleo (autoempleo, cooperativismo...).
- Orientación laboral sobre los servicios y actuaciones más adecuados para cada demandante en su proceso de búsqueda de un empleo.
- Ofertas de empleo procedentes de otros países de la Unión Europea, así como su tramitación.
- La inscripción en las Oficinas de Empleo de los trabajadores extranjeros nacionales de países terceros, les acreditará como demandante de empleo y les permitirá acceder a todos los servicios dirigidos a este sector.

Obligaciones de las personas inscritas:

- Renovar periódicamente la demanda en las fechas que previamente se le indiquen.
- Presentarse en la oficina cuando sea citado para ello. Comunicar su colocación o el resultado de la entrevista de la demanda a la que fue enviado.
- No es obligatorio, pero si recomendable, mantener actualizados los datos profesionales y personales existentes en la base de datos como demandante de empleo.

Servicio de Intermediación de Apoyo a la Colocación Especializados (SIAC)

Están ubicados en Centros de Formación para el Empleo (CFE). Son servicios especializados por sector productivo, promotores activos de la intermediación laboral, colaborando con empresas y asociaciones empresariales. Tienen bolsa de trabajo específica del ámbito profesional para el que forman.

Medidas para Fomento del Empleo

- [Programa de Recualificación Profesional en trabajos de Colaboración Social.](#)
- [Inserción laboral para desempleados de larga duración](#)
- [Agencia de Colocación y/o Empresa de Recolocación](#)
Son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, en colaboración, con la Dirección General de Empleo.

Desde el portal de empleo se informa de la relación de agencias de colocación autorizadas en la Comunidad de Madrid, a través de enlace al sistema nacional de empleo www.sistemanacionalempleo.es .

Más información: agencias.colocacion@madrid.org

- **Homologación de títulos académicos extranjeros**

- **Homologación de títulos extranjeros de educación superior a títulos oficiales universitarios españoles de Grado o Máster que den acceso a profesión regulada en España**

A través de este procedimiento se puede solicitar la homologación de títulos de educación superior otorgados por instituciones extranjeras a títulos oficiales universitarios españoles de Grado o Máster que den acceso a profesión regulada en España.

La homologación de un título extranjero a un título español que permita el acceso a una profesión regulada, conllevará la posibilidad de ejercicio de la profesión regulada de que se trate en las mismas condiciones de los poseedores de los títulos españoles que habiliten para tal ejercicio.

Destinatarios

Titulados por una institución de educación superior oficial no española.

Requisitos

El pago de la tasa es imprescindible para iniciar el procedimiento, así como presentar la correspondiente solicitud.

Documentación

La solicitud debe ir acompañada de la siguiente documentación:

- Copia compulsada del documento que acredite la identidad y nacionalidad del solicitante, expedido por las autoridades competentes del país de origen o de procedencia o por las autoridades españolas competentes en materia de extranjería. En el caso de los ciudadanos españoles, fotocopia compulsada del documento nacional de identidad o autorización para verificar los datos de identidad que obran en poder de la Administración.
- Copia compulsada del título cuya homologación se solicita o de la certificación acreditativa de su expedición y, en su caso, de la correspondiente traducción oficial.
- Copia compulsada de la certificación académica de los estudios realizados por el solicitante para la obtención del título, en la que consten, entre otros extremos, la duración oficial, en años académicos, del plan de estudios seguido, las asignaturas cursadas y la carga horaria de cada una de ellas y, en su caso, de la correspondiente traducción oficial.
- Acreditación del pago de la tasa.
- Acreditación de la competencia lingüística necesaria para el ejercicio en España de la correspondiente profesión regulada (ver Artículo 17 de la [Orden ECD/2654/2015, de 3 de diciembre](#))

- **Equivalencia de título extranjero de educación superior a titulación y a nivel académico de Grado o Máster universitarios oficiales en ramas de conocimiento y campos específicos**

A través de este procedimiento se puede solicitar la equivalencia de títulos de educación superior otorgados por instituciones extranjeras a titulación y a nivel académico de Grado o Máster universitarios oficiales en ramas de conocimiento y campos específicos. También permite la consulta del estado de su tramitación, tras cumplimentar la solicitud y presentarla en un registro oficial.

La equivalencia a titulación otorga al título extranjero, en todo el territorio nacional, los mismos efectos que los títulos que se encuentran comprendidos en el área y campo específico de formación al cual se haya declarado la equivalencia, con exclusión de los efectos profesionales respecto de aquellos títulos susceptibles de obtenerse por homologación.

La equivalencia a nivel académico otorga al título extranjero, en todo el territorio nacional, los efectos correspondientes al nivel académico respecto del cual se haya declarado la equivalencia

Destinatarios

Titulados por una institución de educación superior oficial no española

Requisitos

El pago de la tasa es imprescindible para iniciar el procedimiento y presentación de la solicitud

Documentación

La solicitud debe ir acompañada de la siguiente documentación:

- Copia compulsada del documento que acredite la identidad y nacionalidad del solicitante, expedido por las autoridades competentes del país de origen o de procedencia o por las autoridades españolas competentes en materia de extranjería. En el caso de los ciudadanos españoles, fotocopia compulsada del documento nacional de identidad o autorización para verificar los datos de identidad que obran en poder de la Administración.
- Copia compulsada del título cuya equivalencia se solicita o de la certificación acreditativa de su expedición y, en su caso, de la correspondiente traducción oficial.
- Copia compulsada de la certificación académica de los estudios realizados por el solicitante para la obtención del título, en la que consten, entre otros extremos, la duración oficial, en años académicos, del plan de estudios seguido, las asignaturas cursadas y la carga horaria de cada una de ellas así como la carga horaria lectiva total y, en su caso, copia compulsada también de la correspondiente traducción oficial.

- **Homologación y convalidación de estudios extranjeros no universitarios**

A través de este trámite se puede solicitar la homologación de títulos o la convalidación de estudios no universitarios obtenidos en el extranjero.

Modalidades

- La **homologación** de títulos, diplomas o estudios extranjeros de educación no universitaria supone la declaración de la equivalencia con los títulos del sistema educativo español vigente.
- La **convalidación** de estudios extranjeros por cursos españoles de educación no universitaria supone la declaración de la equivalencia de aquéllos con estos últimos a efectos de continuar estudios en un Centro docente español.

Títulos o estudios extranjeros susceptibles de homologación o de convalidación

Pueden solicitar la homologación o la convalidación quienes hayan cursado estudios conforme a un sistema educativo extranjero.

No deberán realizar trámite alguno de convalidación de estudios el alumnado procedente de sistemas educativos extranjeros que desee incorporarse a cualquiera de los cursos de la Educación Primaria o la Educación Secundaria Obligatoria.

Tampoco procederá la convalidación para realizar estudios en cualquier nivel, curso o modalidad del sistema educativo español para cuyo acceso no sea requisito previo la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Los títulos o estudios deben cumplir los siguientes requisitos para su homologación o convalidación:

- Que los estudios realizados y los títulos obtenidos tengan **validez oficial** en el sistema educativo del país al que correspondan.
- Si los estudios se han realizado en un centro extranjero ubicado en España, que dicho centro esté **debidamente autorizado** para impartir tales estudios por la Administración educativa española competente.
- Que el título avale unos **estudios efectivamente superados** conforme al sistema educativo del país que lo expide. No es aceptable, a efectos de su homologación en España, un título extranjero obtenido por homologación, convalidación o reconocimiento de otro título obtenido en un tercer país.
- Que exista suficiente **equivalencia** con los estudios o el título español de referencia, tanto a **nivel académico**, como en **duración y contenido** de los estudios requeridos.
- Que los estudios extranjeros estén **totalmente superados** en el sistema educativo del otro país. No procede la convalidación de asignaturas sueltas. Además, se exigirá la superación completa de todos y cada uno de los cursos anteriores al curso objeto de homologación o convalidación.
- Que el interesado no haya obtenido previamente en el sistema educativo español el mismo título o los mismos estudios cuya homologación o convalidación solicita.

- Los estudios realizados en sistemas educativos extranjeros por el **alumnado procedente del sistema educativo español** serán objeto de homologación al título español de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o al de Bachiller, siempre que haya aprobado tantos cursos correlativos y completos como le quedaran pendientes para terminar la Educación Secundaria Obligatoria o el Bachillerato, respectivamente.

No procederá la homologación o convalidación de los siguientes títulos o estudios:

- Estudios cursados en centros extranjeros ubicados en España al margen de lo dispuesto en la normativa que regula el establecimiento y autorización de tales centros docentes (Real Decreto 806/1993, de 28 de mayo, sobre régimen de centros docentes extranjeros en España).
- Títulos expedidos por instituciones u organismos extranjeros que avalan estudios realizados en centros españoles no conducentes a títulos con validez académica oficial.
- Títulos, diplomas, certificados o estudios cursados en organismo o instituciones, públicas o privadas, que no constituyen grados académicos ni forman parte del sistema educativo del país extranjero de que se trate.

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

- **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.

- **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.

- **Los nuevos yacimientos de empleo**

Los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), también denominados filones de ocupación, es 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

- **Herramientas que facilitan el acceso al empleo: C.V y entrevista personal**

- **Concepto**

Para el acceso al empleo son necesarias unas herramientas que lo posibiliten.

- **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.

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.

- **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 ETT's 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 (por ejemplo, "Aquí hay trabajo" en la 2)
- **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.

- **Instrumentos para la búsqueda de empleo**
- **Correo electrónico**, es imprescindible disponer de una cuenta de correo electrónico para poder enviar currículos, 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 tabloneros 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, crear y labrar una marca personal, controlando en la medida de lo

posible lo que publica cada persona y posicionándose como un profesional del sector concreto en el que se mueva cada uno.

- **Los directores de Recursos Humanos** buscan 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 él aparecen reflejados los datos personales, formativos y laborales que cualifican a las personas para ocupar un puesto de trabajo, refleja un "historial de vida" del candidato; por ello, los datos tienen que ser adaptados al puesto de trabajo demandado. La finalidad de un currículum es conseguir una **entrevista personal**.

- **Qué es y para qué sirve un Curriculum Vitae**

Es el documento que resume los datos personales, académicos y profesionales más importantes de una persona.

Sirve para:

- Presentarte o darte a conocer a un reclutador en un proceso de selección;
- Ayudar a resumir los puntos personales, académicos y profesionales más importantes de un individuo en una entrevista de trabajo;
- Destacar las habilidades personales y profesionales de un candidato a una vacante;
- Ayudar al reclutador a recordar los puntos (positivos o negativos) que te definen después de la entrevista.
- Hacer una comparación entre CV's finalistas según las observaciones del entrevistador.

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

Junto a la foto se tienen que incluir los datos personales que se consideren más importantes. Algunos fundamentales son:

- Nombre y apellidos
- Fecha de nacimiento
- Dirección
- Correo electrónico
- Teléfono.

Existen otros datos que son opcionales y solo se aconsejan si son relevantes para el puesto a que te candidatas. Como la nacionalidad, DNI, estado civil, carné de conducir, etc.

Experiencia Profesional

Es recomendable añadir la experiencia laboral antes que la formación académica. Hay que colocar los diferentes trabajos por orden cronológico (del más reciente o actual hasta el más antiguo).

No se deben dejar huecos entre fechas, porque suele dar mala impresión a los reclutadores. Si en algún periodo de tiempo no se ha trabajado, pero se ha estado formación o haciendo otra cosa interesante, se debe añadir para que se vea que se ha estado activo.

Una buena manera de describir la experiencia profesional es colocar:

- Nombre del puesto realizado;
- Nombre de la empresa;
- Periodo de tiempo que trabajaste en esa empresa;
- Descripción resumida de las tareas desempeñadas.

Formación Académica

En este apartado también deben colocarse los estudios por orden cronológica y solamente los más importantes.

Se suele colocar de la siguiente manera:

- Centro o escuela
- Especialidad del curso
- Periodo de tiempo del curso.

En la parte final del CV es donde se deben añadir aquellos apartados que incluyen idiomas y habilidades profesionales y personales.

Idiomas

Aquí es donde se pueden incluir aquellos idiomas que se dominan y el nivel que tienes de cada uno. Si se tienen títulos oficiales son un valor añadido al curriculum.

Habilidades profesionales

Se aprovecha este apartado para indicar aquellos conocimientos informáticos y tecnológicos que se tienen pues son cada vez más valorados.

Habilidades Personales

Aquí se pueden poner *aquellas habilidades personales que puedan ser valoradas por los reclutadores, teniendo en cuenta el puesto a que te ofreces.*

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 qué punto se sabe realizar tareas parecidas a las del puesto al que se aspira, o bien, hasta qué 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:

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

En la evolución de la dinámica de grupos, hay que destacar los "Assessment 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 en el que los problemas se han ido acumulando

"Situación Dual": En ella se implica a dos personas ante 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.

- **Recursos para el empleo: Red de Oficinas de Empleo de Madrid**

En el portal de empleo de la Comunidad de Madrid **+ empleo**, se puede acceder a la ubicación e información de la Red de oficinas de empleo

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.

Emprendedores
Crea tu propia empresa
Información y asesoramiento en: www.emprendelo.es Web de emprendedores de la Comunidad de Madrid

Portales virtuales para la búsqueda de empleo

Portales virtuales de búsqueda de empleo	
Recursos/ Denominación	Servicios
www.madrid.org/empleo/	<ul style="list-style-type: none"> • Portal de empleo de la Comunidad de Madrid
www.madrid.org/inforjoven/trabajar	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo joven
La red EURES http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es	<ul style="list-style-type: none"> • Vacantes de empleo en 31 países europeos • Currículums de candidatos interesados • Información para vivir y trabajar en el exterior
www.hacesfalta.org	Oportunidades de empleo en lo social, ONGs, tercer sector, voluntariado, etc.
www.juntossomoscapaces.org	Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad.