

INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Estrategias Básicas para Formar

Parte del Mercado Laboral



Información y Orientación Laboral

Estrategias Básicas para Formar Parte
del Mercado Laboral

El Autor

Pablo González Rodríguez es diplomado en Educación Social por la Universidad de Vigo.

Ha sido docente durante cinco años de formación profesional ocupacional en diversas organizaciones empresariales, sindicales y administraciones públicas.

En la actualidad desarrolla su carrera profesional como orientador laboral del Servicio Gallego de Colocación en la Fundación Secretariado Gitano. Ha participado también en proyectos europeos de formación profesional.

Su formación y experiencia se reflejan en el presente manual, publicado por Ideaspropias Editorial, que también ha publicado su manual *Igualdad de oportunidades*.

Ficha de catalogación bibliográfica

Información y orientación laboral. Estrategias básicas para formar parte del mercado laboral • 1ª Edición

Ideaspropias Editorial. Vigo, 2006

ISBN 10: 84-9839-137-7

ISBN 13: 978-84-9839-137-4

Formato: 17 x 24 cm. • Páginas: 104

INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL. ESTRATEGIAS BÁSICAS PARA FORMAR PARTE DEL MERCADO LABORAL

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2006, respecto a la primera edición en español, por

© Ideaspropias Editorial.

ISBN 10: 84-9839-137-7

ISBN 13: 978-84-9839-137-4

Depósito Legal: C-2209-2006

Autor: Pablo González Rodríguez

Diseño: Ideaspropias Publicidad, S. L.

Producción Editorial: Gesbiblo, S. L.

Impreso en España - Printed in Spain

ÍNDICE

1	Información laboral.....	1
1.1.	Introducción.....	1
1.2.	Mercado laboral.....	2
1.2.1.	Estructura y organización del mercado de trabajo.....	3
1.2.2.	Sectores productivos.....	5
1.3.	Contratos de trabajo.....	6
1.3.1.	Características.....	6
1.3.2.	Tipos de contratos.....	10
1.4.	Deberes y derechos de los trabajadores.....	14
1.4.1.	Estatuto de los trabajadores.....	14
1.4.2.	Convenios colectivos.....	16
1.5.	Los agentes sociales. Papel de los agentes sociales en el mercado de trabajo.....	17
1.6.	Seguridad Social: principales prestaciones.....	17
	EJERCICIO 1.....	25
	SOLUCIONES.....	27
1.7.	Resumen de contenidos.....	28
	AUTOEVALUACIÓN 1.....	29
	SOLUCIONES.....	30
2	Orientación laboral.....	31
2.1.	Introducción.....	31
2.2.	Búsqueda de empleo. Técnicas de búsqueda.....	31
2.2.1.	Carta de presentación y currículum vitae.....	37
2.2.2.	Entrevista.....	39
2.3.	Servicios de empleo.....	42
2.3.1.	Características.....	43
2.3.2.	Tipos.....	44
2.4.	La formación profesional.....	45
2.4.1.	Los distintos subsistemas de formación profesional.....	46
2.4.2.	Organismos gestores.....	48
2.4.3.	Ofertas formativas relacionadas con la ocupación.....	50
2.5.	Autoempleo.....	50
2.5.1.	Trabajo por cuenta propia.....	50
2.5.2.	Trabajo en régimen asociado.....	51
2.6.	Salidas profesionales de la ocupación en el mercado de trabajo.....	52
	EJERCICIO 2.....	53
	SOLUCIONES.....	55

2.7. Resumen de contenidos	56
AUTOEVALUACIÓN 2	57
SOLUCIONES.....	58
3 Emprendedores.....	59
3.1. Introducción	59
3.2. Perfil del emprendedor	59
3.3. Formación del emprendedor	60
3.4. Entidades y lugares de asesoramiento	65
EJERCICIO 3	68
SOLUCIONES.....	70
3.5. Resumen de contenidos	72
AUTOEVALUACIÓN 3	73
SOLUCIONES.....	74
RESUMEN.....	75
EXAMEN.....	77
BIBLIOGRAFIA.....	83

Información y orientación laboral es un módulo transversal de los denominados “complementarios” que amplía la cobertura formativa de las diferentes cualificaciones profesionales.

El objetivo general de este manual es obtener los conocimientos relacionados con las competencias de la ocupación, que posibiliten una mayor eficiencia y desenvolvimiento profesional en el trabajo.

Información y Orientación Laboral

1 Información laboral

1.1. Introducción

Antes de buscar un empleo o una mejora del puesto actual, debemos conocer una serie de variables que van a ser determinantes para obtener aquello que esperamos.

Lo primero que tenemos que conocer es cómo se encuentra el mercado laboral, sus tendencias, cuáles son las profesiones más demandadas, y qué proyección de futuro podemos encontrar en esa demanda.

Si realizamos un análisis del mercado de trabajo para saber cuáles son nuestras potencialidades y nuestras carencias para canalizarlas o corregirlas, nos encontraremos en disposición de obtener un puesto de trabajo acorde a nuestras posibilidades. Cuanto más conozcamos y dominemos todas las variables de una determinada situación, mejor responderemos ante ella.

Por otro lado, también es importante que, además de nuestras obligaciones, conozcamos nuestros derechos. El mercado de trabajo está regularizado de tal manera que todo trabajador tiene garantizada una serie de prestaciones y derechos que dignifican la actividad laboral.

El trabajo es un derecho y, como tal, existen una serie de normas y prestaciones que nos protegen, tanto cuando estamos en activo como cuando no lo estamos.

La forma correcta de asegurarnos nuestro puesto de trabajo no consiste en obviar nuestros derechos; ni nuestras obligaciones. La manera óptima de

mantenerse en el mercado laboral es conocerlo ampliamente y aumentar nuestras competencias personales y profesionales a través de la práctica laboral y del aprendizaje permanente.

1.2. Mercado laboral

Siempre que hacemos referencia a temas relacionados con el empleo, la formación, los agentes sociales, los derechos de los trabajadores o los empresarios, estamos hablando del mercado laboral.

De manera general, podemos definir el **mercado laboral** como la relación que existe entre la oferta y la demanda de empleo.

Si reflexionamos sobre esta definición nos damos cuenta de que el mercado laboral tiene un gran componente circunstancial que hace variar la relación entre la oferta y la demanda. Este componente circunstancial se debe a factores socioeconómicos, tendencias profesionales, transformaciones en los contornos laborales, los cuales cambian a lo largo de la vida laboral de un trabajador o de un empresario.

Por lo tanto, al referirnos al mercado laboral hablamos de algo cada día más cambiante. Esto nos exige una alta capacidad de adaptabilidad si queremos encontrarnos en una posición favorable ante las distintas circunstancias.



Al mencionar la **adaptabilidad**, estamos hablando de las nuevas formas de trabajo, los nuevos yacimientos de empleo, la disposición a cambiar de empleo, de ubicación física, etc.

Una vez aclarado a qué nos referimos con mercado laboral, es conveniente clarificar algunos conceptos clave para poder seguir avanzando en este campo, ya que tanto los medios de comunicación como las distintas administraciones laborales utilizan a veces unos conceptos y términos que no llegan a ser comprendidos por todos, quedándonos exclusivamente con nociones básicas sobre el mercado laboral.

1.2.1. Estructura y organización del mercado de trabajo

A continuación, para una mejor comprensión de la estructura y de la organización del mercado de trabajo explicaremos una serie de conceptos, partiendo de la terminología utilizada por el **Servicio Público de Empleo Estatal**.

La **actividad económica**, refiriéndonos a la de la demanda laboral, es a aquella en la que trabaja el demandante o bien, en la que ha desempeñado su último empleo.

Se denomina **activos** a aquellas personas de dieciséis años o más que suministran mano de obra para la producción de bienes o servicios, o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción.

Asimismo es importante hacer referencia a la clasificación de los cursos de formación profesional ocupacional; por ello debemos hablar de:

- **Amplia base:** curso de carácter general y polivalente que sirve de base a una formación posterior mediante cursos de ocupación o específicos.
- **Ocupación:** curso que habilita para el desempeño de una ocupación. Responde a un perfil profesional y engloba la totalidad de los módulos que constituyen el itinerario formativo.
- **Ocupación con certificado de profesionalidad:** curso que capacita para el desempeño de una ocupación con certificado de profesionalidad. Responde a un referente ocupacional y formativo establecido.
- **Específico:** curso que habilita para desempeñar una parte laboralmente significativa de una ocupación, o para especializarse en ámbitos concretos de la misma.
- **Específico de crédito ocupacional:** curso que capacita para el desempeño de aquellas competencias profesionales con valor y significado en el empleo.

Las **demandas de empleo en alta** son inscripciones de los demandantes formalizadas por las oficinas de empleo. Estas se materializan a través de la tarjeta de demandante que ha de sellarse periódicamente en las oficinas emisoras.

Los **demandantes de larga duración** son los desempleados dados de alta como demandantes sin interrupción durante un periodo superior a un año.

Conocemos como **inactivos** a aquellas personas de dieciséis años o más no clasificadas como ocupadas o paradas. Son personas que se ocupan de su hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, pensionistas, incapacitados para trabajar, o que se encuentran en otras situaciones de inactividad.



Se denomina **ocupación** al conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud. De este modo, son **ocupados** aquellas personas de dieciséis años como mínimo que están trabajando, por lo menos una hora, a cambio de una retribución económica. Por el contrario, son **parados** aquellas personas de dieciséis años o más que se encuentran sin trabajo, están disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.

El **paro registrado** es el total de demandas de empleo en alta, existentes a fin de mes.

El **sector económico** surge de agrupar la actividad productiva, dando como resultado cuatro grandes bloques, que son: agricultura y pesca; industria; construcción; y servicios.

La **tasa de actividad** es el porcentaje que representa la fuerza del trabajo sobre la población en edad laboral, que se calcula del siguiente modo: número total de activos y la población en edad de trabajar multiplicado por cien.

La situación actual del mercado de trabajo refleja una disminución del paro registrada en comparación con el mes de abril del año anterior (2005). Los datos absolutos del mes de abril de 2006 reflejan un total de 2.075.676 de parados, siendo esta cifra menor en 20.269 respecto al año anterior.

En cuanto a la situación del mercado de trabajo en el **sector del comercio**, lo primero que hay que señalar es que en los últimos años está sufriendo una gran transformación debido, principalmente, a las nuevas formas de distribución y de comercio internacional.

Asimismo es importante destacar la influencia que ejerce la convivencia de las formas tradicionales de comercio reflejadas en el pequeño comercio, con fórmulas actuales propias de las grandes empresas.

Concluiremos, generalizando, que el pequeño comercio suele estar especializado en la comercialización de un producto concreto. Por otra parte, las grandes empresas pueden dividirse en grandes superficies, cadenas de tiendas y franquicias.

El último estudio publicado por el Servicio Público de Empleo sobre el sector comercio sitúa en un 9,7 % los ocupados en este sector sobre el total de la población activa.



En los últimos años, el sector comercio ha sido una fuente generadora de empleo debido a diversos factores, siendo los más relevantes: la expansión cada vez mayor de las grandes cadenas comerciales que provoca la continua contratación de personal, el fomento del autoempleo, el impulso del sistema de franquicias, la amplitud de horarios de los establecimientos comerciales, la apertura en días festivos, y el aumento del poder adquisitivo de la población en general.

Concretamente, la ocupación que más contrataciones registra dentro del sector comercio es la de dependiente de comercio con una cantidad superior a 500.000 trabajadores contratados, preveyéndose que en los próximos años se incremente hasta más de 5.000 contrataciones anuales.

1.2.2. Sectores productivos

Los **sectores productivos** pueden sintetizarse en cuatro grandes bloques, que son: agricultura y pesca; industria; construcción; y servicios. A su vez estos están divididos en **subsectores**, los cuales nuevamente se dividen en **actividades económicas**.

La evolución de los sectores productivos a nivel de expansión y contratación no es lineal, es decir, cada sector sufre ciclos de estacionalidad que se reflejan en el número de contrataciones realizadas. Estos periodos de estacionalidad no deben ser entendidos como ciclos económicos a largo plazo, sino que, incluso

en los periodos anuales, podemos analizar cuándo es el momento propicio para insertarse laboralmente.

Respecto a las diez ocupaciones en las que se registran más contratos, los periodos de estacionalidad se recogen en la siguiente tabla:

Ocupación	Mayor contratación	Menor contratación
Empleado administrativo en general	Enero	Agosto
Camarero en general	Julio	Enero
Dependiente de comercio en general	Julio	Agosto
Trabajador agrícola, excepto huertas, viveros y jardín	Enero	Julio
Albañil	Enero	Diciembre
Mujer/mozo de limpieza/limpiador en general	Septiembre	Febrero
Peón agrícola en general	Octubre	Agosto
Peón de la construcción de edificios	Enero	Diciembre
Peón de la industria manufacturera	Enero	Diciembre
Mozo de carga/descarga	Septiembre	Febrero

1.3. Contratos de trabajo

En este epígrafe trataremos las principales características de los contratos de trabajo, así como sus tipos existentes en la actualidad.

1.3.1. Características

Todo trabajador que realiza determinadas funciones dentro de una organización empresarial a cambio de una retribución, tiene derecho a firmar un contrato en el que se recojan las características y condiciones principales de la relación laboral.

El contrato de trabajo puede ser indefinido o temporal, estando regulada por la normativa su duración máxima y mínima en función del tipo de contrato del que se trate.

Como norma general, cualquier persona mayor de dieciocho años posee representatividad suficiente para firmar un contrato. En el caso de que el trabajador sea menor de edad, hará falta el consentimiento expreso de los padres o tutores, aunque también tendrá validez si el menor está legalmente emancipado.

La normativa en contratación laboral recoge los derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para el empresario, que se derivan de la formalización de un contrato. Como trabajadores es fundamental conocer los derechos, pero también las obligaciones derivadas de cualquier relación laboral.

En la siguiente tabla se presentan los principales **derechos y obligaciones del trabajador** que surgen tras formalizar el contrato, según el Servicio Público de Empleo Estatal:

Derechos del trabajador
Mantenerse ocupado durante la jornada laboral.
Optar a la formación y promoción.
Tener igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo.
Percibir la retribución pactada en el contrato laboral.
Cumplir lo acordado en el contrato de trabajo.
Desempeñar su trabajo en condiciones adecuadas de seguridad e higiene.
Obligaciones del trabajador
Cumplir lo pactado en el contrato respecto al puesto de trabajo.
Seguir las medidas de seguridad e higiene.
Acatar las instrucciones de los empresarios como órganos directivos, acordes a su puesto de trabajo.
Contribuir a la consecución de los objetivos empresariales.

Las **obligaciones del empresario** son: por una parte, informar al trabajador de los elementos esenciales de la relación laboral, tanto a nivel de ejecución de

funciones como de retribuciones, bien por escrito o bien especificándolas en el contrato; y, por otra parte, entregar a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos formalizados en el plazo de diez días y comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido de los contratos de trabajo en el plazo de diez días desde que son firmados.

Gracias a las políticas activas de empleo y siguiendo las directrices europeas de lucha contra el desempleo en colectivos con dificultades especiales de inserción laboral, existen determinados tipos de contratos que permiten al empresario recibir bonificaciones por formalizarlos. La normativa para el año 2006 recoge los supuestos que trataremos a continuación.

Estos contratos, vinculados a determinados **colectivos específicos**, los enunciamos y explicamos a continuación:

- Para conseguir la bonificación de **contratos indefinidos para mujeres desempleadas** del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales los requisitos genéricos que debe cumplir la trabajadora son: tener entre 16 y 45 años, ser contratada en una ocupación con bajo índice de empleo femenino, y ser contratada en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, de haberse producido.
- Para optar a un **contrato indefinido para desempleados inscritos durante seis meses o más en las oficinas de empleo** el trabajador tiene que cumplir los siguientes requisitos: estar inscrito como desempleado durante seis meses ininterrumpidamente, no tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el empresario, y no haber estado vinculado a la empresa durante los veinticuatro meses anteriores mediante contrato indefinido.
- Los requisitos que debe cumplir el trabajador para optar a un **contrato indefinido para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años** son: estar inscrito en el Servicio Público de Empleo, tener más de cuarenta y cinco años, no tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el empresario, y no haber estado vinculado a la empresa durante los veinticuatro meses anteriores mediante contrato indefinido.
- El trabajador deberá reunir una serie de requisitos para optar a un **contrato indefinido para perceptores de prestaciones o subsidio por desempleo**, que son: estar inscrito como desempleado y perceptor de prestaciones o subsidio de desempleo y que le reste un año o más de percepción en el momento de formalizar el contrato, no tener relación de parentesco por consanguinidad

o afinidad hasta el segundo grado con el empresario, y no haber estado vinculado a la empresa durante los veinticuatro meses anteriores mediante contrato indefinido.

- Los requisitos que debe cumplir el trabajador para optar a una **transformación de contratos temporales en indefinidos** son los siguientes: tener un contrato en vigor de duración determinada o temporal suscrito antes del 1 de enero de 2006 o un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación independientemente de la fecha de su celebración, no tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el empresario, y no haber estado vinculado a la empresa durante los veinticuatro meses anteriores mediante contrato indefinido.
- Para optar a **contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social**, el trabajador deberá pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:
 - Perceptores de rentas mínimas de inserción o que no puedan acceder a estas prestaciones por no poder acreditar el periodo exigido de empadronamiento y residencia, o haber agotado el periodo máximo de percepción.
 - Mayores de dieciocho años y menores de treinta años procedentes de instituciones de protección de menores.
 - Personas con problemas de drogadicción que se encuentren en procesos de reinserción social o rehabilitación.
 - Ex reclusos e internos penitenciarios que puedan acceder a un puesto de trabajo, así como los que se encuentren en libertad condicional.
 - Menores internos y ex internos, cuya situación legal les permita acceder a un puesto de trabajo, así como los de libertad vigilada.

Además de pertenecer a alguno de estos colectivos, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos: no tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el empresario, y no haber estado vinculado a la empresa durante los veinticuatro meses anteriores mediante contrato indefinido.

En las cinco últimas modalidades de contrato, si las contrataciones son de socios trabajadores, o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales, no tendrán bonificación si los demandantes han estado contratados en las mismas sociedades por un periodo superior a doce meses.

1.3.2. Tipos de contratos

Antes de detallar las características específicas de cada contrato, analizaremos una serie de **características generales**.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el contrato de trabajo recoge un acuerdo al que llegan el empresario y el trabajador para realizar un determinado servicio a cambio de una retribución. Los contratos pueden ser temporales o indefinidos, y a jornada completa o a tiempo parcial.

Sobre el periodo de prueba, lo primero que debemos señalar es que no es obligatorio y, en caso de que se establezca, debe estar reflejado en el contrato. El periodo máximo de prueba se establece en los convenios colectivos y el trabajador a prueba tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador. No puede existir periodo de prueba cuando el trabajador ya lo haya superado dentro de la misma empresa, aunque sea con otra modalidad de contratación.



Los principales **tipos de contratos** son: indefinidos, formativos, de duración determinada, a tiempo parcial, de trabajo fijo discontinuo, de relevo, para personas con discapacidad, para la realización de un proyecto de investigación, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, de trabajo a domicilio, de trabajo en grupo, etc.

Conocer las normas que regulan los contratos laborales nos ayudará a poder defender nuestros derechos, pero también a cumplir mejor con nuestras obligaciones.

A continuación presentamos las **características específicas** de cada tipo de contrato que nos pueden afectar como trabajadores:

❖ **Contrato para la formación:**

Los requisitos del trabajador necesarios para optar a este tipo de contrato son tener más de dieciséis años y menos de veintiuno, y no estar en posesión de la titulación requerida para un contrato en prácticas.

El límite de edad máxima se suprime cuando el trabajador pertenece a alguno de los siguientes colectivos: discapacitados, extranjeros durante los dos primeros años de vigencia del permiso de trabajo, trabajadores que lleven más de tres años sin actividad laboral o en exclusión social, y alumnos de escuelas taller, taller de empleo o casa de oficios.

En este tipo de contrato el tiempo dedicado a la formación, su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y calificación profesional del encargado de tutorizar al trabajador deben constar en el contrato. La duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años y se pueden realizar dos prórrogas, como máximo, con una duración mínima de seis meses. El tiempo dedicado a formación no puede ser inferior al 15% de la jornada laboral. La contratación se realizará siempre a jornada completa, incluyendo la formación teórica. El salario nunca será inferior al salario mínimo interprofesional.

❖ **Contrato en prácticas:**

Los requisitos del trabajador para optar a este tipo de contrato son poseer una titulación universitaria o de formación profesional y que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la finalización de los estudios.

En esta modalidad de contrato la duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años. En el caso de que sea inferior a dos años se pueden establecer dos prórrogas de seis meses como mínimo.

❖ **Contrato de obra o servicio determinado:**

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, tiene en principio una duración incierta.

Puede formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el contrato se recogerá con detalle el carácter de la contratación y se identificará la obra o el servicio, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar. El contrato finalizará cuando acabe la obra o servicio objeto del contrato. Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la terminación del contrato se comunicará con una antelación mínima de quince días. Ejecutada la obra o servicio, si el trabajador continúa sus servicios en la empresa, el contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal de la obra.

❖ **Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

El objetivo de la formalización de este contrato es atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato eventual por circunstancias de la producción puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce meses. Si la actividad tiene carácter estacional, los convenios colectivos pueden modificar la duración máxima del contrato y/o el periodo dentro del cual puede celebrarse. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal se puede prorrogar únicamente una vez. Se deben señalar con claridad la causa, la duración y el trabajo a desarrollar.

❖ **Contrato de interinidad:**

La finalidad de este contrato es la de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, o cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato de interinidad siempre se formalizará a jornada completa excepto cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo que se vaya a realizar a tiempo parcial, cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores; o cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

La duración del contrato será la del tiempo que se prolongue la ausencia del trabajador o mientras dure el proceso de selección o promoción, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato por la misma causa.

Este recogerá el carácter de la contratación, identificará al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

❖ **Contrato de trabajo a tiempo parcial:**

Un contrato de trabajo a tiempo parcial es un tipo de contrato en el que se acuerda 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. Entendemos por 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.

La duración de este tipo de contrato puede ser indefinida o por duración determinada; si es de duración determinada no podrá realizarse en las modalidades del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.

Para poder realizar este contrato, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador. Asimismo se puede formalizar para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.

La jornada de trabajo se puede realizar de forma continuada o partida. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en determinados supuestos que se recogen en el estatuto de los trabajadores.

En este contrato está permitido el pacto de horas complementarias cuando no tenga una duración determinada, las cuales no pueden exceder del 15% de horas ordinarias del contrato.

❖ **Contrato de trabajo fijo-discontinuo:**

Este tipo de contrato se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y que no formen parte de la actividad habitual de la empresa.

❖ **Contrato de trabajo de relevo:**

Se formaliza con un trabajador que tenga un contrato de duración determinada con la empresa o que se encuentre desempleado, para sustituir a un trabajador que se acoge a la jubilación parcial.

En esta modalidad de contrato la duración es indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. La jornada podrá ser completa o parcial; como mínimo, la jornada será igual a la reducción de jornada pactada con el trabajador sustituido. La duración será indefinida o igual al tiempo que le reste al trabajador para acogerse a la jubilación completa.

❖ **Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:**

El objeto de este contrato es sustituir a trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Para realizar este tipo de contrato, al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Se debe reflejar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye. El contrato de sustitución puede ser de cualquier modalidad, excepto a tiempo parcial o eventual por circunstancias de la producción.

1.4. Deberes y derechos de los trabajadores

Todo trabajador está amparado por la normativa laboral de nuestro país que recoge tanto los derechos como los deberes de los trabajadores.

El acceso, la permanencia en el mercado de trabajo y las circunstancias derivadas de esta relación deben producirse atendiendo a criterios de igualdad democráticos que garanticen el pleno desarrollo individual del derecho al trabajo.

1.4.1. Estatuto de los trabajadores

La Ley del estatuto de los trabajadores está recogida en el Real decreto 1/1995 de 24 de marzo, que entró en vigor el 1 de mayo de 1995.

El estatuto de los trabajadores expone que se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.



Si tenemos en cuenta el ámbito de aplicación señalado anteriormente, también recoge en su redacción las relaciones laborales que quedan excluidas de esta norma y que son las siguientes:

- **La relación de servicio de los funcionarios públicos:** se regulará por el estatuto de la función pública, así como la del personal al servicio del Estado, las

corporaciones locales y las entidades públicas autónomas cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

- **Las prestaciones personales obligatorias:** hacen referencia a la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- **Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad:** son trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- **La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios:** siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

A continuación citamos los derechos y deberes de los trabajadores que recoge la citada ley.

Los **derechos laborales básicos** son:

- Tener un trabajo y libertad de elección de profesión u oficio.
- Libertad para sindicarse, negociar colectivamente, adoptar medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión, participar en la empresa, tener una ocupación efectiva y promocionar y recibir formación profesional en el trabajo.
- No ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Asimismo no podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que sean aptos para desempeñar el trabajo o empleo en cuestión.

- Integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
- Respeto de su intimidad y la debida consideración de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- Otros derechos que se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Los **deberes laborales básicos** son:

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

El contenido de esta ley es muy amplio, ya que regula todos los aspectos de las relaciones laborales. Podríamos citar como más relevantes las relaciones laborales, la contratación, la clasificación profesional y su promoción, salarios y garantías sociales, el tiempo de trabajo, las faltas y sanciones del trabajador, el derecho de representación y reunión de los trabajadores y la negociación colectiva.

1.4.2. Convenios colectivos

Como indicábamos en el apartado anterior, la negociación colectiva está regulada por el estatuto de los trabajadores.

Los **convenios colectivos** son un acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para regular las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado. Estos tienen validez una vez que se hayan presentado ante las autoridades laborales.

Los aspectos más destacables que regulan los convenios colectivos son los **aspectos económicos** y los **aspectos laborables**. Los primeros son el salario o cualquier otro tipo de remuneración, su cuantía, complementos e importe de las horas extraordinarias, etc. En cambio, los segundos están conformados por la jornada de trabajo (diaria, semanal, anual), descansos, permisos y vacaciones, categorías profesionales, duración y tipos de contratos de trabajo, trabajadores, las faltas laborales y sus sanciones, etc.

1.5. Los agentes sociales. Papel de los agentes sociales en el mercado de trabajo

Los **agentes sociales** son las organizaciones sindicales y empresariales que poseen la capacidad de representar a los trabajadores y al tejido empresarial, bien de carácter general o sectorial y/o territorial.

Estos juegan un papel fundamental en la organización del mercado de trabajo en todas sus vertientes, como son: la negociación colectiva, la representatividad en las mesas de diálogo social, el diseño y organización de la formación para el empleo, seguridad e higiene, etc.

Las áreas de acción de los agentes sociales han evolucionado también hacia aspectos de corte social además de las estrictamente laborales como son la igualdad de oportunidades, el medioambiente, las migraciones, etc.

1.6. Seguridad Social: principales prestaciones

A nivel estatal las prestaciones económicas están implantadas como un sistema de protección ante determinadas situaciones de necesidad económica derivadas de dos posibles realidades, la merma de ingresos o un exceso de gastos.

A continuación se presentan los tipos de prestaciones que ofrece la Seguridad Social, siendo la mayoría de tipo económico. Todas estas están desarrolladas en la página web de la Seguridad Social, aunque nosotros sólo nos centraremos en las prestaciones por desempleo.



Entre las prestaciones hay que mencionar: la asistencia sanitaria, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, incapacidad permanente, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, muerte y supervivencia, prestaciones familiares, prestaciones por desempleo (INEM), servicios sociales, prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), prestaciones del seguro escolar.

Como ya hemos comentamos anteriormente, en este epígrafe nos centraremos en las prestaciones por desempleo, entre las cuales se distinguen cuatro tipos de protección:

- Nivel contributivo: prestación por desempleo.
- Nivel asistencial: subsidio por desempleo.
- Protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios.
- Renta activa de inserción.

La **prestación por desempleo** a nivel contributivo está gestionada y abonada por el INEM. Se tiene derecho a ella cuando se pierde el puesto de trabajo, cobrando en función de las cotizaciones que tengamos en los periodos trabajados.

Además de la prestación económica que percibe el trabajador, se incluyen la cotización a la Seguridad Social por jubilación, incapacidad temporal, invalidez, muerte, protección a la familia y asistencia sanitaria.

Los supuestos que dan derecho a percibir esta prestación por desempleo son: despido por parte del empresario; finalización de un contrato temporal; muerte, jubilación o incapacidad del empresario; no superar el periodo de prueba; encontrarse en una situación de regulación de empleo, temporal o definitivo; suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género; extinción de la relación administrativa de los funcionarios por decisión de la administración; si se tiene la condición de socio

trabajador de una cooperativa no haber superado el periodo de prueba, expulsión improcedente, o cese de la actividad de la cooperativa; cese voluntario del trabajador cuando judicialmente se certifique incumplimiento de las condiciones del contrato por parte del empresario; encontrarse en el periodo de inactividad en un contrato fijo-discontinuo; excarcelación por cumplimiento de condena o libertad condicional; retornado en el caso de ser trabajador emigrante.

Además de encontrarse en las circunstancias anteriores de manera general deberemos cumplir los siguientes requisitos: tener cotizado a desempleo como mínimo 360 días y no tener la edad de jubilación; no desarrollar ninguna actividad por cuenta propia o ajena a tiempo completo; estar dado de alta como demandante de empleo y acogernos a un compromiso de actividad; y no cobrar otra pensión de la Seguridad Social incompatible con un trabajo remunerado.

La solicitud debemos presentarla en nuestra oficina de empleo en los siguientes quince días hábiles al último día trabajado.

Dependiendo de los días que tengamos cotizados, el periodo durante el cual percibiremos la prestación variará atendiendo a la siguiente tabla:

Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

En el año 2006, la cuantía mínima que podemos percibir es de 447,16 euros si el trabajador no tiene hijos a cargo y de 598,07 si se tiene como mínimo un hijo. (Datos 2006). Por otro lado, la cuantía máxima será de 978,16 euros si no tiene

hijos a su cargo, de 1.117,90 si tiene un hijo a su cargo y de 1.257,64 si tiene dos o más hijos a su cargo. (Datos 2006).

El **subsidio por desempleo por pérdida de empleo** lo pueden solicitar los trabajadores que hayan perdido el empleo y cotizado a desempleo entre 180 y 359 días. Asimismo lo podrán solicitar los trabajadores que hayan perdido un empleo y cotizado a desempleo entre 90 y 179 días y tengan responsabilidades familiares.

Las circunstancias que dan derecho a esta prestación son iguales que en la prestación por desempleo a nivel contributivo.

Por responsabilidades familiares debemos entender una serie de situaciones, por ejemplo: si el cónyuge del trabajador o algún hijo, por naturaleza, adopción o acogimiento, menor de veintiséis años o mayor de esa edad es discapacitado, está a su cargo y no tiene ingresos superiores a 405,68 euros al mes. También si la suma de los ingresos mensuales obtenidos por todos los miembros de su unidad familiar (el trabajador, su cónyuge y sus hijos menores de veintiséis años o mayores discapacitados) dividida entre el número de miembros que la componen no supera 405,68 euros.

Además de los requisitos anteriores, el trabajador no debe tener ingresos superiores a 405,68 euros al mes, e inscribirse como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

El plazo de solicitud es de quince días hábiles siguientes al día trabajado, en el caso de que no se pueda acceder a esta prestación por no tener responsabilidades familiares o rentas superiores a las establecidas, se puede solicitar en el plazo de un año si las circunstancias varían.

La duración del subsidio, dependiendo del tiempo cotizado, será la siguiente:

Entre 90 y 119 días	3 meses
Entre 120 y 149 días	4 meses
Entre 150 y 179 días	5 meses
180 o más días sin responsabilidades familiares	6 meses
180 o más días con responsabilidades familiares	21 meses

La cuantía del subsidio para el 2006 está fijada en 383,28 euros.

Al igual que la prestación anterior, en el caso de que no se pueda acceder a ella por no tener responsabilidades familiares o rentas inferiores a las establecidas, se puede solicitar en el plazo de un año si estas circunstancias varían. El plazo de solicitud es de quince días hábiles siguientes al mes de espera establecido en la normativa.

En el **subsidio por desempleo por agotamiento de la prestación contributiva** los requisitos que deben cumplir los trabajadores son:

- Haber agotado una prestación por desempleo de nivel contributivo.
- No tener ingresos superiores a 405,68 euros al mes.
- Tener responsabilidades familiares, salvo que tenga cuarenta y cinco años y haya agotado una prestación contributiva de al menos doce meses de duración.
- Esperar un mes inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo y suscribir el compromiso de actividad.

Los trabajadores que hayan agotado una prestación contributiva para eventuales agrarios no tienen derecho a percibir este subsidio.

Las condiciones respecto a responsabilidades familiares son las mismas que se valoran para el subsidio por desempleo por pérdida de empleo.

La duración de esta prestación dependerá de la edad y de la pensión contributiva que el trabajador haya agotado atendiendo a los siguientes criterios:

Menores de 45 años	18 meses	si se ha agotado una prestación de	4 meses.
	24 meses		6 meses o más.
Mayores de 45 años	24 meses		4 meses.
	30 meses		6 meses o más.

El derecho se reconoce inicialmente por un periodo de seis meses, y se irá prorrogando por periodos semestrales, siempre que el trabajador lo solicite y mantenga los requisitos. La cuantía actual de esta prestación es de 383,28 euros. (Datos 2006).

En el **subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años** los requisitos que se deben cumplir son:

- Tener cumplidos cincuenta y dos años o más en la fecha de la solicitud.
- Cumplir todos los requisitos salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de seis años a lo largo de su vida laboral.
- No tener ingresos propios superiores a 405,68 euros mensuales.
- Haber agotado una prestación contributiva por desempleo.
- Ser emigrante retornado sin derecho a prestación contributiva por desempleo.
- Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo y haber estado privado de libertad seis meses o más.
- Haber sido beneficiario de una pensión de incapacidad que ha sido revisada por mejoría.
- Haber perdido un empleo de forma involuntaria y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo.
- Estar desempleado e inscrito durante un mes como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

Los trabajadores fijos discontinuos no pueden percibir esta modalidad de subsidio mientras mantengan dicha condición.

El plazo de solicitud es de quince días hábiles transcurrido el mes de espera cuando nos encontremos en alguna de las situaciones anteriores o bien esperar a cumplir los cincuenta y dos años y presentarla en los siguientes quince días hábiles.

Si no se puede solicitar el subsidio por tener rentas superiores a 405,68 euros mensuales, se puede volver a solicitar si, en el plazo de un año, la situación del trabajador cambia y carece de rentas superiores a dicho límite.

INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

¿Busca empleo o intenta mejorar su puesto de trabajo actual? Si se encuentra en cualquiera de estas situaciones, a través de este manual podrá conocer una serie de variables determinantes para obtener aquello que desea.

“Información y orientación laboral” es un módulo en el que se desarrollan temas relacionados con el mercado de trabajo, la búsqueda de empleo y la función emprendedora. El objetivo general del mismo es obtener los conocimientos relacionados con las competencias de la ocupación, que posibiliten una mayor eficiencia y desenvolvimiento profesional en el puesto de trabajo. Ideaspropias Editorial desarrolla este manual de formación para todas aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo con intenciones de acceder al mercado laboral, o para aquellas que busquen información referente a este campo. Con él lograrán ampliar sus conocimientos al respecto, pudiendo llegar a obtener una titulación reconocida por el Sistema Nacional de Cualificaciones.

ISBN 10: 84-9839-137-7
ISBN 13: 978-84-9839-137-4



9 788498 391374