

MF1446_3: Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo

© ANDAVIRA EDITORA, S.L.

© MÉTODO ESTUDIOS CONSULTORES, S.L.U.

© Edición personalizada HISPAMERICA BOOKS, S.L.

Telef. (00 34) 91 028 28 51

Madrid, España

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, grabación o cualquier otro medio sea cual fuere si el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículo 270 y siguientes del Código Penal).

ISBN 978-84-943727-8-0

Depósito Legal: M-10150-2015

Impreso en España – Printed in Spain

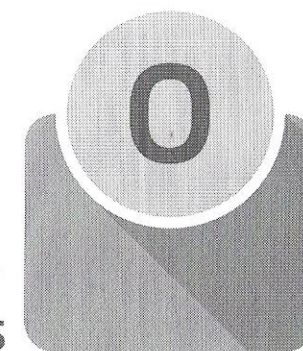
Impreso por: Bookbox

Índice de contenidos

Objetivos	7
1. Análisis del perfil profesional.....	9
1.1.El perfil profesional.....	12
1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación.....	14
1.1.2. Características personales.....	14
1.1.3. Formación.....	15
1.1.4. Experiencia profesional.....	16
1.1.5. Habilidades y actitudes.....	16
1.2. El contexto sociolaboral.....	18
1.2.1. Características: exigencias y requisitos.....	19
1.2.1.1. Exigencias.....	20
1.2.2. Tendencias del mercado laboral.....	21
1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo.....	21
1.2.3.1. Sectores con exceso de mano de obra.....	24
1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia.....	24
1.2.4.1. El contrato de trabajo.....	25
1.2.4.2. Tipos de contrato.....	26
1.2.4.3. Contratos indefinidos.....	27
1.2.4.4. Contratos temporales.....	28
1.2.4.5. Contratos a tiempo completo y a tiempo parcial.....	33
1.2.4.6. El autoempleo.....	35
1.2.4.7. Trabajo a distancia.....	37
1.3. Itinerarios formativos y profesionales.....	37
2. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo	39
2.1. Canales de información del mercado laboral.....	41
2.1.1. INE. Instituto Nacional de Estadística.....	41
2.1.2. Observatorios de Empleo.....	42
2.1.3. Portales de Empleo.....	43

2.1.4. Otros.....	43
2.2. Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediadores laborales.....	44
2.2.1. SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal.....	44
2.2.2. Servicios Autonómicos de Empleo.....	45
2.2.3. Tutores de Empleo.....	46
2.2.4. OPEAs. Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo.....	46
2.2.5. Gabinetes de Orientación.....	46
2.2.6. ETTs. Empresas de Trabajo Temporal.....	47
2.2.7. Empresas de selección.....	47
2.2.8. Asesorías y Empresas de Consulting.....	47
2.2.9. Agencias de Desarrollo Local.....	47
2.3. Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación.....	48
2.4. Técnicas de búsqueda de empleo.....	49
2.4.1. Carta de presentación.....	50
2.4.2. Currículum vitae: currículum europeo.....	51
2.4.2.1. <i>Currículum Europeo</i>	53
2.4.3. Agenda de búsqueda de empleo.....	55
2.5. Canales de acceso a información.....	56
2.5.1. La web: portales.....	56
2.5.2. Redes de contactos.....	56
2.5.3. Otros.....	57
2.6. Procesos de selección.....	57
2.6.1. Entrevistas.....	57
2.6.2. Pruebas profesionales.....	59
3. Calidad de las acciones formativas. Innovación y actualización docente.....	61
3.1. Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa.....	63
3.1.1. Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.....	63
3.2. Realización de propuestas de los docentes para la mejora para la acción formativa.....	65
3.2.1. Indicadores de evaluación de la calidad de la acción formativa.....	65
3.3. Centros de referencia nacional.....	67

3.4. Perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los formadores: Planes de Perfeccionamiento Técnico.....	69
3.5. Centros Integrados de Formación Profesional.....	71
3.6. Programas Europeos e Iniciativas Comunitarias.....	73
Resumen.....	77
Glosario.....	83
Bibliografía.....	89



Objetivos

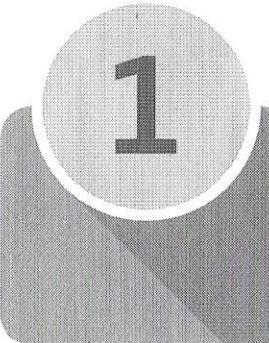


El objetivo general de este módulo formativo es:

- Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.

Los objetivos específicos son:

- Orientar en la identificación de la realidad laboral del alumnado para ayudarle en la toma de decisiones ante su proceso de inserción y/o promoción profesional.
- Fomentar procedimientos y estrategias de búsqueda y actualización de la información del entorno profesional y productivo.
- Aplicar estrategias y herramientas de búsqueda de empleo.
- Analizar mecanismos que garanticen la calidad de las acciones formativas.
- Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.



Análisis del perfil profesional

La **orientación laboral** se puede entender desde **tres perspectivas complementarias**: la de la persona, la de la Administración, y la del mercado laboral.

Desde el punto de vista de la persona:

- Se trata del proceso de ayuda mediante el cual el individuo:
 - Identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador.
 - Se informa sobre la oferta educativa y la demanda laboral.
 - Toma decisiones sobre el itinerario formativo más adecuado de cara a alcanzar la inserción o reinserción profesional y laboral.

Desde el punto de vista de la Administración pública:

- Se trata de un proceso que persigue:
 - El mejor aprovechamiento de los recursos socioeconómicos, laborales y formativos de cada entorno.
 - Combinar los esfuerzos autonómicos y estatales con la legislación referente a libre circulación y globalización del mercado laboral que regula el nivel internacional.

Desde el punto de vista del mercado laboral:

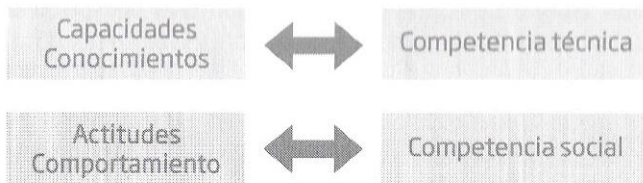
- Se trata de un proceso cuya finalidad es favorecer la adecuación entre la oferta formativa y la demanda de profesionales de los sectores productivos.

Desde principios del s. XXI se han ido produciendo una serie de cambios (tecnológicos, sociales, estructurales, productivos, organizacionales,...) que han afectado de forma especial a la configuración de la profesionalidad de los trabajadores.

Uno de los cambios fundamentales es la "cultura de la movilidad", en la que la profesión deja de ser algo estable y ligado a un espacio y unas funciones concretas, y requiere una gran capacidad de adaptación a los cambios y para desarrollar nuevas funciones.

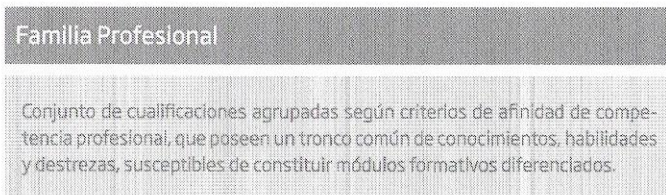
Las profesiones pasan a definirse en función de:

- Los requerimientos del puesto de trabajo, que se concretan en una serie de capacidades y conocimientos, y ciertas expectativas de comportamiento.
- Las cualificaciones del trabajador, que incluyen la competencia técnica y la competencia social.

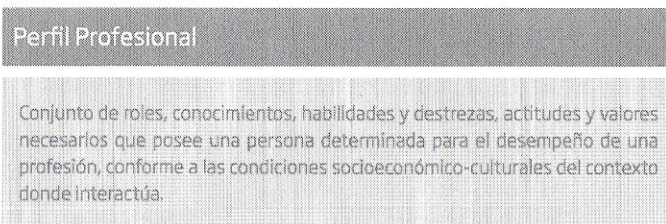


1.1.El perfil profesional.

Las actividades laborales realizadas por las personas suelen agruparse en **familias profesionales**:



Las familias profesionales agrupan una serie de **perfiles profesionales**, entendidos, según Echeverría Samanes, Isus Barado, Martínez Clares, y Sarasola Ituarte (2008) como:



Los perfiles profesionales tienen un **carácter dinámico**, es decir, evolucionan en función de la demanda ocupacional y el mercado de trabajo.

Los perfiles suelen expresar los intereses profesionalizadores del sistema formativo, a la vez que recogen las necesidades de cualificación del sistema productivo; combinando así los sistemas formativo y productivo.

Los elementos que se deben incluir en un perfil profesional son:

- Características personales que debe poseer.
- Habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer, concretadas en las funciones a desempeñar por el profesional.

- Conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el ejercicio profesional.
- Acciones generales y específicas que desarrolla ese profesional en los campos de acción, para solucionar necesidades sociales identificadas.

Estos elementos suelen graduarse en niveles, creándose así los **niveles de cualificación profesional**.

Por su parte, **cada trabajador debe construir su propio perfil profesional**, en el que describirá las capacidades y competencias que posee y que le capacitan para llevar a cabo un trabajo u ocupación determinada.

Analizar, conocer y describir correctamente nuestro perfil profesional es el primer paso en la búsqueda de empleo, ya que se debe buscar el **máximo ajuste** posible entre nuestras capacidades y lo que se demanda de nosotros en un determinado puesto de trabajo.

Este perfil será una parte fundamental de nuestro currículum, pero no debe ocupar más de uno o dos párrafos, por lo que es muy importante resumir, y centrarnos en lo importante.

Para **redactar el perfil profesional** debemos tener en cuenta los siguientes **consejos**:

- Resalta los logros obtenidos, ya sean referentes a tu formación, experiencia profesional y/o funciones realizadas, usando argumentos cuantitativos y demostrables.
- Incluye tus competencias y habilidades más destacadas. Es recomendable que éstas estén enfocadas a la oferta de empleo en cuestión.
- Agrega competencias como: trabajo en equipo, habilidades comunicativas, espíritu emprendedor, autoaprendizaje, autocrítica, gestión del tiempo, responsabilidad, iniciativa,...



1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación.

El proceso de orientación laboral puede incluir diversas actividades grupales (jornadas, talleres,...) pero es, fundamentalmente, un proceso individualizado, en el que el principal protagonista es la persona que necesita orientación.

Es cada persona quien debe preguntarse qué profesión se adapta mejor a sus características, capacidades, necesidades,... y tomar sus propias decisiones.

Pero pese a ser un proceso individualizado, esto no implica que la persona esté sola, sino que debe contar con los recursos personales y materiales necesarios que le ayuden a conocerse a sí mismo (sus puntos fuertes y débiles) y a conocer el mercado laboral (con sus diferentes alternativas y posibilidades).

La primera parte de este proceso, el "conocerse a sí mismo", incluirá la exploración de sus características personales, sus experiencias formativas y profesionales y sus habilidades y aptitudes. Todos estos aspectos formarán parte de su perfil profesional.

El **autoanálisis** es un paso indispensable de cara a la búsqueda de empleo. Nos permite conocernos mejor, de cara a elaborar nuestro proyecto profesional, y conseguir suficiente información para acceder a un puesto de trabajo.

Los objetivos del autoanálisis son:

- Conocer qué sabemos hacer.
- Conocer qué podemos aportar a una empresa u organización.
- Conocer nuestras limitaciones y cómo superarlas.
- Conocer nuestras preferencias.
- Organizar y presentar nuestra información personal en los instrumentos adecuados como: la carta de presentación, el currículum vitae,...

1.1.2. Características personales.

Hay una serie de **características personales positivas** que benefician la búsqueda de empleo, la inserción, la promoción,... como son la responsabilidad, la creatividad, la organización, la habilidad para trabajar en equipo,... Son estas las características que debemos potenciar y destacar en nuestros perfiles profesionales.

Por otra parte, debemos intentar eliminar las **características negativas** (agresividad, impuntualidad, vagancia, dejadez,...) y tratar de que no se muestren ni en nuestro perfil profesional ni en las entrevistas de trabajo.

Además de estas características, hay ciertos aspectos de la personalidad que influyen en la búsqueda de empleo, como son la autoestima y la ansiedad.

Autoestima:

- Sentimiento de aceptación y aprecio a uno mismo, creando la propia autovaloración.
- Se origina en la imagen que se tiene de uno mismo y puede coincidir o no con cómo la apreciación que hacen los demás.

Una alta autoestima nos permite reducir el estrés de la búsqueda de empleo, enfrentándonos a la situación con optimismo y afán de superación.

En cambio, una baja autoestima nos llevará a marcarnos metas profesionales por debajo de nuestras posibilidades, ya que no nos valoraremos adecuadamente.

Ansiedad:

- Estado de tensión valorado por la persona como amenazante.
- Se manifiesta con exceso de sudoración en las manos, sequedad en la garganta, aumento del ritmo cardíaco, discurso incoherente,...

El desempleo, el proceso de búsqueda de empleo, el deseo de promoción a un puesto mejor,... son situaciones estresantes que generan tensión a la mayoría de las personas, dando lugar a la ansiedad.

El estado de ansiedad es muy frecuente, y todas las personas lo experimentan en estas situaciones, en mayor o menor grado. El problema surge cuando la ansiedad es tal que "bloquea" a la persona, haciendo que actúe por debajo de sus posibilidades perdiendo así varias oportunidades.

Para reducir el nivel de ansiedad es necesario practicar una y otra vez las situaciones que la provocan, por ejemplo, mediante ensayos o simulaciones.

1.1.3. Formación.

Cada puesto de trabajo tiene unos requisitos específicos en cuanto a los conocimientos que los aspirantes pueden tener. Estos suelen incluir un **nivel de estudios determinado**, pero cada vez es más frecuente que también requieran determinados **conocimientos prácticos** que se adquieren mediante cursos de formación, actividades prácticas,...

Por ello es importante ser consciente de todos los conocimientos de que disponemos, proporcionados por nuestro **historial académico**, junto con las credenciales que los demuestran (títulos, diplomas, certificados,...).

Este listado nos permitirá también darnos cuenta de qué necesitamos para complementar nuestro perfil, por ejemplo, un curso que nos permita especializarnos más, actualizar nuestros conocimientos,...

1.1.4. Experiencia profesional.

Al valorar nuestra experiencia profesional debemos prestar especial atención a aquellos **conocimientos adquiridos a través del desempeño de una determinada profesión** o puesto. Para ello, es necesario no sólo reflejar en qué y dónde se ha trabajado, sino qué actividades se han llevado a cabo y si la experiencia ha sido positiva o negativa.

La experiencia profesional se puede adquirir mediante un **empleo**, pero también mediante **prácticas profesionales** (laborales o no laborales), **voluntariado**,...

Las empresas suelen valorar la experiencia profesional, ya que demuestra que la persona "sabe hacer" las actividades propias del puesto de trabajo.

Actualmente es posible conseguir el **reconocimiento oficial** de aquellas competencias y destrezas adquiridas mediante experiencias profesionales, gracias a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y al Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

1.1.5. Habilidades y actitudes.

Nuestras actitudes y habilidades constituyen un aspecto fundamental de cara a la búsqueda de empleo.

Por ello es fundamental conocer nuestras **habilidades** y **aptitudes**, es decir, analizar qué se sabe hacer, y qué se hace mejor. Esto nos permite también detectar aquellos aspectos que debemos perfeccionar mediante la práctica y/o el entrenamiento.

Habilidad:

- Capacidad y disposición para llevar a cabo una tarea o actividad.
- Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.

En función del puesto de trabajo, se requerirán y valorarán una serie de habilidades específicas: artísticas, sociales, de liderazgo, manuales, matemáticas, mecánicas, musicales, didácticas, físicas,...

En el portal TodoFP.es, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, puedes encontrar una serie de tests que te permitirán conocer tus habilidades de autoaprendizaje, autonomía e iniciativa personal, comunicación, y tratamiento de la información y competencia digital.

Por su parte, el portal Europass te ofrece una herramienta para conocer tu nivel de idiomas.

Aptitud:

- Predisposición a llevar a cabo una determinada actividad.
- Forma de comportarse y de responder en todos los aspectos de un puesto de trabajo.
- Pueden potenciarse y desarrollarse.

Algunos ejemplos de aptitudes pueden ser:

- Facilidad para investigar y resolver problemas.
- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Talento para planificar y organizar el trabajo.
- Minuciosidad.
- Persuasión.
- ...

Actitud:

- Patrón de conducta, es decir, habilidades o capacidades que nos permiten realizar las distintas tareas de un puesto de trabajo.
- Vienen dadas por la formación y las experiencias, y también por características personales e innatas.
- Son más difíciles de modificar que las aptitudes.

Algunos ejemplos de actitudes son:

- Valorar el trabajo por encima de la familia.
- Valorar el dinero por encima del trabajo.
- Necesitar compañía y reconocimiento.

- Valorar la seguridad y la estabilidad.
- Trabajar por objetivos.
- Capacidad de decisión.
- Incapacidad para trabajar de forma autónoma.
- ...

Disponer de una actitud positiva y una conducta motivada es básico para acceder a y mantener un puesto de trabajo.

Cuando nuestra actitud hacia la búsqueda de empleo o el trabajo es negativa, actuamos con desmotivación y poca disposición, dedicándole menos tiempo y esfuerzo; todo lo cual disminuye nuestras posibilidades.

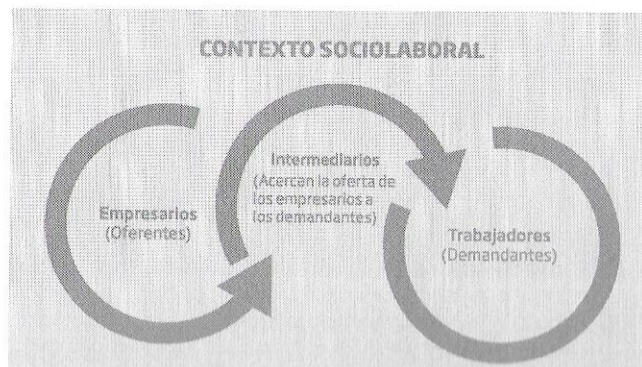
1.2. El contexto sociolaboral.

Una vez realizado el autoanálisis y disponiendo de un perfil profesional y personal realista y preciso, el siguiente paso es analizar el contexto sociolaboral y, más concretamente, el mercado laboral o de trabajo.

Mercado laboral:

- Conjunto de acuerdos o intercambios de **servicios productivos**, por parte de los trabajadores, y **salarios**, por parte de las empresas ajenas o empleadores.

Está formado por las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y los intermediarios, en el marco de un contexto sociolaboral determinado.



1.2.1. Características: exigencias y requisitos.

Los cambios constantes en la economía, los desarrollos tecnológicos, los cambios sociales,... hacen que la **principal característica del mercado laboral** sea su **dinamismo**. Esto hace que constantemente aparezcan nuevos empleos, que desaparecen con la misma rapidez.

Las características básicas del mercado de trabajo español, según informe de mayo de 2013 (EURES, 2013), son:

- Número de habitantes: 47.265.321.
- Densidad de población: 93 habitantes por Km².
- PIB per cápita: 23.054 € habitante y año; Media UE-27: 25.200 €.
- Salario Mínimo Interprofesional: 752,85 Euros brutos/mes.
- Salario medio mensual: 1.947 Euros brutos/mes.
- Tasa de desempleo: 26,7%.

La Encuesta de Población Activa (EPA), que se viene realizando desde 1964, consiste en una investigación continua y trimestral cuya finalidad es obtener datos sobre la fuerza de trabajo y sus categorías (parados, ocupados) y sobre la población ajena al mercado laboral (inactivos).

Los datos correspondientes al último trimestre de 2013 (INE. Instituto Nacional de Estadística, 2014) muestran que:

- Desciende el número de ocupados hasta un total de 16.758.200.
- Se reduce el empleo en 198.900 personas en los últimos doce meses.
- En el conjunto del año, la ocupación se reduce en 121.400 en el sector público y en 77.500 en el privado.
- El número de trabajadores por cuenta propia desciende en este trimestre en 51.500. El total de asalariados con contrato indefinido sube en 45.600 y el de asalariados con contrato temporal se reduce en 56.000.
- La ocupación en este trimestre aumenta en la Agricultura (85.200 más) y baja en los Servicios (109.100 menos), la Construcción (35.200 menos) y la Industria (6.000 menos).
- Cataluña, Illes Balears y La Rioja presentan los mayores crecimientos anuales de la ocupación. Por su parte, los descensos más acusados se observan en Aragón, Galicia y Castilla y León.
- El número de parados disminuye y se sitúa en 5.896.300. La cifra total de desempleados se ha reducido en 69.000 personas en un año.

- El número de activos desciende hasta un total de 22.654.500. En un año la población activa se ha reducido en 267.900 personas.

El mercado laboral está en situación de **pleno empleo** cuando la demanda y la oferta de trabajo coinciden, es decir, hay tantas personas buscando empleo como puestos de trabajo ofertados.

Se produce una situación de **desempleo** cuando la demanda es inferior a la oferta de trabajo.

Oferta de trabajo:

- Cantidad de trabajo que se desea vender con el objetivo de obtener los recursos necesarios para satisfacer las necesidades, por parte de las familias.

Demanda de trabajo:

- La realiza el empresario y, a cambio, paga un salario.

El mercado de trabajo está regulado por el Estado, el derecho laboral y los convenios colectivos de trabajo.

1.2.1.1. Exigencias.

La mayoría de las empresas exigen una serie de requisitos a sus trabajadores, como son:

- Flexibilidad y capacidad de adaptación, debido al constante estado de cambio del mercado laboral.
- Capacidad para la toma de decisiones e iniciativa.
- Capacidad para el trabajo en equipo: la cooperación facilita el trabajo y resuelve conflictos.
- Buenas habilidades comunicativas.
- Competitividad.
- Compromiso personal con la empresa y sus objetivos.
- Creatividad e innovación.
- Responsabilidad de las acciones y decisiones propias.
- Reciclaje constante: formación continua.

- Dominio de las tecnologías de la Información y la comunicación.
- Conocimiento de idiomas.
- Movilidad geográfica.

1.2.2. Tendencias del mercado laboral.

Las tendencias del mercado laboral son aquellos movimientos que modifican el mercado, introduciendo nuevas oportunidades de trabajo y, a su vez, destruyendo muchas otras.

En los últimos años, los factores que más han afectado al mercado laboral han sido:

- Incorporación de la mujer al mercado de trabajo: dando lugar a un aumento de la demanda y, a su vez, creando nuevos empleos que cubran las tareas tradicionalmente realizadas por las mujeres desempleadas.
- Envejecimiento de la población: generando nuevos puestos de trabajo relacionados con el ocio y la atención a personas dependientes.
- Internacionalización de los mercados: aumentando la competitividad.
- Avances tecnológicos, que dan lugar a nuevas profesiones y nuevas formas de trabajo.
- Desaparición progresiva del sector primario (agricultura, ganadería, pesca,...) a causa de las nuevas tecnologías de producción y del abandono de las zonas rurales.
- Aumento del sector servicios, generando nuevos puestos de trabajo.
- Surgimiento del sector del ocio, generando nuevos puestos de trabajo.

1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo.

A pesar de la situación de crisis actual que afecta al conjunto del mercado laboral, existen unos sectores que están teniendo un mejor comportamiento que otros y que incluso, en algunos casos, tienen datos positivos. Estos son los llamados yacimientos de empleo.

Las causas de esta oferta pueden ser muy variadas: falta de cualificación de los demandantes, estacionalidad del puesto, movilidad geográfica y funcional, condiciones laborales,...

Según los informes sobre ocupaciones y actividades económicas con tendencia positiva en la contratación (Observatorio de las Ocupaciones, 2014) podemos identificar los siguientes **yacimientos de empleo**:

Grupos ocupacionales:

- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Agentes y representantes comerciales
- Organizadores de conferencias y eventos
- Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria
- Vendedores en mercados ocasionales y mercadillos
- Promotores de venta
- Modelos de moda, arte y publicidad
- Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes
- Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas
- Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural
- Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas

Actividades económicas:

- Industrias de la alimentación
- Fabricación de bebidas
- Industria del tabaco
- Industria textil
- Industria del papel
- Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
- Industria química
- Fabricación de productos farmacéuticos
- Fabricación de productos de caucho y plásticos
- Fabricación de otros productos minerales no metálicos
- Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones

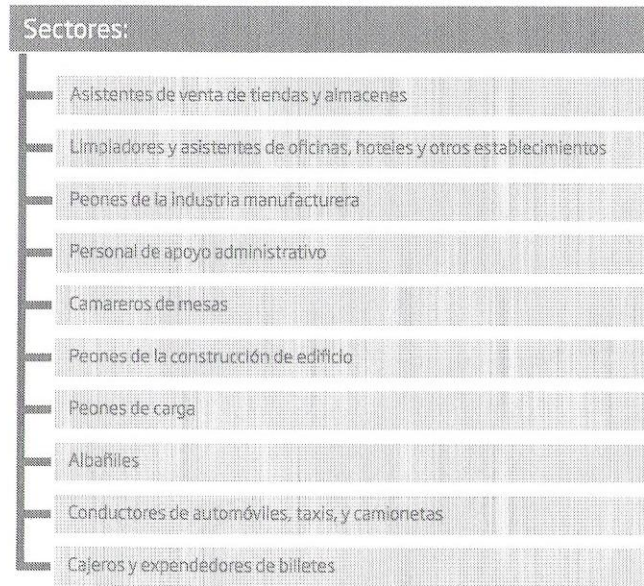
Actividades económicas:

- Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
- Fabricación de material y equipo eléctrico
- Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte (n.c.o.p.)
- Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
- Fabricación de muebles
- Otras industrias manufactureras
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
- Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
- Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
- Transporte aéreo
- Almacenamiento y actividades anexas al transporte
- Servicios de alojamiento
- Servicios de comidas y bebidas
- Edición
- Actividades cinematográficas, de vídeo y programas de televisión
- Actividades de programación y emisión de radio y televisión
- Telecomunicaciones
- Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
- Servicios de información
- Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
- Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
- Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
- Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria

1.2.3.1. Sectores con exceso de mano de obra.

Además de conocer los sectores emergentes, es necesario conocer aquellos sectores con exceso de mano de obra, ya que en ellos nos será más difícil encontrar un puesto de trabajo.

Según el Observatorio de las Ocupaciones (Observatorio de las Ocupaciones, 2014) aquellos sectores en los que la demanda de empleo alcanza cifras muy elevadas son:



1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia.

Dentro del mercado laboral español existen tres modalidades de empleo:

- Trabajo por cuenta ajena: para una empresa o para el Estado, mediante un contrato laboral.
- Trabajo autónomo: el autoempleo.
- Trabajo a distancia.

1.2.4.1. El contrato de trabajo.

Contrato de trabajo:

- Acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o salario.

Los sujetos de un contrato de trabajo son:

- **Trabajador:** persona física que presta sus servicios a las órdenes del empresario, a cambio de un salario.

Según el Estatuto de los Trabajadores (art. 7) podrán ser trabajadores:

- Las personas mayores de 18 años.
- Los menores de 18 años y mayores de 16 legalmente emancipados.
- Los menores de 18 años y mayores de 16, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

Los menores de 16 años no pueden trabajar, excepto en espectáculos públicos y previa autorización de la autoridad laboral competente.

- **Empresario:** persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los frutos del trabajo a cambio de un salario.

Los elementos esenciales de un contrato de trabajo son:

1. **Consentimiento:** ambas partes deben estar de acuerdo.
2. **Objeto:** se describen los bienes que se intercambian, es decir, las tareas, jornada,...
3. **Causa:** motivo por el que se realiza el contrato: para el empresario serán los frutos del trabajo, para el trabajador será el salario.

El **contenido mínimo** de un contrato de trabajo:

- Tipo de contrato.
- Identidad de las partes y domicilio social de la empresa.
- Puesto o categoría profesional del trabajador y lugar o ubicación del centro de trabajo.
- Jornada laboral.
- Fecha de comienzo y duración previsible de la relación laboral, período de prueba (si procede).
- Salario.
- Vacaciones.
- Convenio colectivo aplicable y plazo de preaviso en caso de rescisión de la relación laboral.
- Lugar, fecha y firma de las partes.

Según el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo puede tener dos formas: escrita o verbal. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso:

- Los de prácticas y para la formación y el aprendizaje.
- Los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo.
- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- Los de los trabajadores que trabajen a distancia.
- Los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

1.2.4.2. Tipos de contrato.

Los tipos de contrato están regulados actualmente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Los contratos se pueden clasificar en función del tiempo (indefinido, de duración determinada) o en función de la jornada de trabajo (completa, parcial).



Además de estas modalidades, también podemos encontrarnos con los contratos a domicilio, en grupo, o a distancia.

1.2.4.3. Contratos indefinidos.

Los contratos indefinidos se regulan en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

El **contrato indefinido ordinario** es un contrato "tipo", en el que se indica la fecha de inicio de la relación laboral pero no la de finalización, es decir, se concreta sin establecer un límite de tiempo en la prestación de los servicios. Puede ser verbal o escrito.

El **contrato de fomento para la contratación indefinida** tiene como finalidad facilitar el acceso al trabajo estable de determinados colectivos de trabajadores.

El **contrato indefinido fijo discontinuo** se utiliza para trabajos en los que se interrumpe la actividad durante un período, pero no la duración. Esta modalidad debe formalizarse, obligatoriamente, por escrito, y en el contrato debe figurar la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada (indicando la distribución horaria), y la forma y el orden de llamamiento.

1.2.4.4. Contratos temporales.

Los contratos temporales son aquellos en los que se establece una relación laboral entre el empresario y el trabajador por un tiempo determinado.

Los contratos temporales sólo podrán ser verbales cuando su duración sea inferior a cuatro semanas y la jornada sea completa. En el resto de casos deben celebrarse por escrito.

Contratos formativos.

Los contratos formativos están regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contempla las siguientes modalidades:

- Contrato de trabajo en prácticas.
- Contrato para la formación y el aprendizaje.

Estos contratos deben formalizarse por escrito.

El **contrato de trabajo en prácticas** se dirige a personas 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, y que haya finalizado sus estudios conducentes a dicha titulación en los últimos cinco años, o siete años, cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

Se rige por las siguientes **reglas**:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- El período 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.
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, y no podrá ser inferior al 60% o al 75% del salario

fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

El **contrato para la formación y el aprendizaje** tiene como finalidad 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.

Se rige por las siguientes **reglas**:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años 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. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. Este límite máximo de edad no se tendrá en cuenta cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con colectivos en situación de exclusión social.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. Mediante convenio colectivo podrán establecerse duraciones distintas, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima sea inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- El trabajador deberá recibir la formación correspondiente en un centro formativo o en la propia empresa, si esta dispone de las instalaciones y el personal adecuados.
- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación. Por tanto el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- El tiempo de trabajo efectivo será compatible con la formación, y 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, a la jornada máxima legal.

- La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. Esta no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de relevo.

Los contratos de relevo están regulados en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Cuando un trabajador accede a la jubilación parcial, acuerda con la empresa una reducción de jornada y de salario de entre el 25% y el 50%. En este caso, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con objeto de **sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente**. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

Se rige por las siguientes **reglas**:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Salvo en el caso de una reducción del 75%, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso de una reducción del 75%, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo po-

drá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- Salvo en el caso de una reducción del 75%, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido.

El contrato deberá formalizarse por escrito, y en él se detallará:

- nombre del trabajador sustituido,
- edad del trabajador sustituido, y
- circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

Contrato de sustitución.

Este contrato se regula en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Su objeto es **sustituir a trabajadores que anticipen su edad de jubilación**.

Su duración mínima será de un año, y debe formalizarse por escrito indicando el nombre del trabajador sustituido.

Contrato de interinidad.

Este contrato se regula en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Su finalidad es **sustituir a trabajadores con derecho a reserva** del puesto de trabajo, o **cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción** para su cobertura definitiva.