

pleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo
búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo
guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo
guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo



**Guía Práctica de
Búsqueda de
Empleo**

empleo empleo empleo empleo
empleo empleo empleo empleo empleo
empleo empleo empleo empleo empleo
empleo empleo empleo empleo emp

ÍNDICE

I. Primeros pasos:

II. Objetivo profesional:

III. Acceso a la información:

IV. Herramientas para la búsqueda:

V. Búsqueda de empleo en la red:

VI. Me llaman para la entrevista, y ¿Ahora qué?

VII. Trámites y lugares a los que puedo acudir:

VIII. Si ya estás trabajando, ¡¡Enhorabuena!!

IX. Qué tipo de prácticas no laborales o contratos pueden aplicarte.

X. Que es un convenio.

XI. Algunos consejos e información útil.

PRIMEROS PASOS

Si has decidido comenzar tu búsqueda de empleo, desde el Departamento de Juventud de CC.OO de Castilla y León te presentamos esta guía práctica a través de la cual queremos acompañarte y guiarte en los pasos que debes seguir.

¿Estás preparado? ¿Estás preparada? Pues vamos allá...

Para poder realizar la búsqueda de empleo de manera correcta lo primero que debes hacer es analizarte. Recuerda esta frase que cuando avancemos irás entendiendo mejor **“la información es poder”**.

El **autoanálisis** te ayudara a realizar una búsqueda más objetiva, a mejorar tus conocimientos, cualidades, capacidades y a ajustar tu perfil profesional a tu búsqueda y objetivos.

Cuanto mejor te conozcas mejor podrás marcar tus metas.

Deberás por tanto tener claro que es lo que buscas y si puedes acceder a ello.

Es necesario que reflexiones acerca de tus estudios, tu formación, tu experiencia (si la tienes), tu disponibilidad, conocimientos y habilidades; esto te ayudara a saber identificar tus fortalezas y tus debilidades, lo cual te hará más fuerte ante el resto de candidaturas.

Toda esta información ayuda a conocer que es lo que puedes aportar al mercado laboral y que carencias debes cubrir para poder optar a los puestos de trabajo que te interesen.

De igual modo tendrás que marcar que condiciones de trabajo buscas y tienes disposición a aceptar, ámbito geográfico, horarios, tareas a desarrollar, salario, etc...

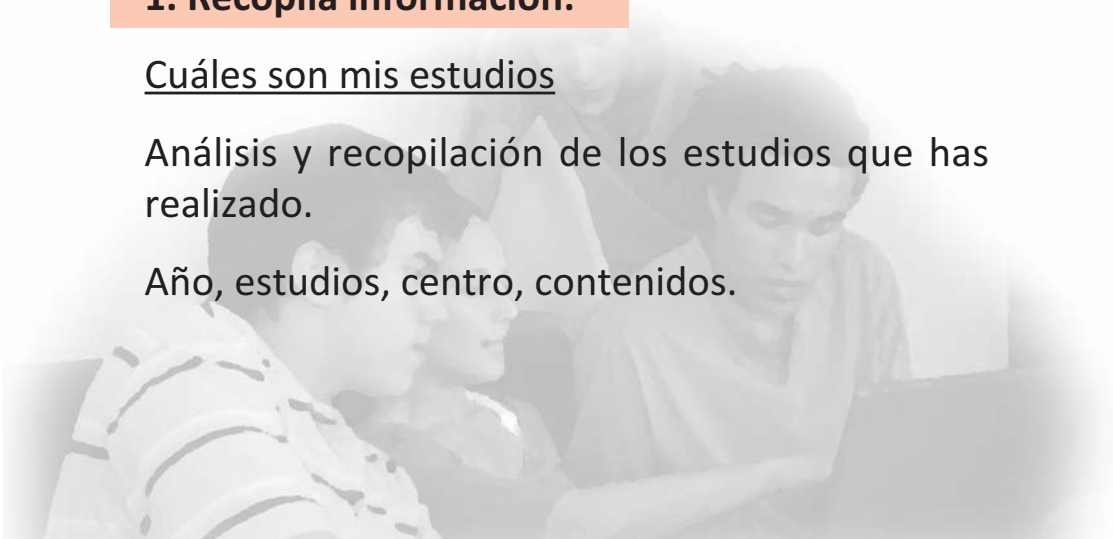
3

1. Recopila información:

Cuáles son mis estudios

Análisis y recopilación de los estudios que has realizado.

Año, estudios, centro, contenidos.



Tu formación más específica y complementaria

De la formación que tienes cual te sirve para el puesto de trabajo y porque.

Año, estudios, centro, contenidos y horas.

Tu experiencia

Año, puesto, empresa, funciones.

2. Una vez que tengo toda esa información, analizo:

Que empleos están a mi alcance

Por estudios, experiencia, disponibilidad horaria y geográfica.

Puntos fuertes/débiles

Que destaca de mi personalidad, mi formación y mi experiencia que pueda servir para los trabajos que busco.

Que debilidades o carencias tengo para dichos puestos.

Como puedo mejorar mis debilidades y explotar mis puntos fuertes.

Fortalezas

Cuales

Como explotarlas y mejorarlas

5

Debilidades

Cuales

Como evitarlas y mejorarlas

3. ¿Qué condiciones de trabajo busco?

Puesto

Funciones

Horario

Lugar geográfico

Remuneración

OBJETIVO PROFESIONAL

¡Ya nos conocemos un poco mejor!, ahora trabajemos nuestro objetivo profesional, para ello debemos preguntarnos ¿Qué tipo de empleo busco? ¿Quiero trabajar en una empresa pública o privada? ¿Qué trabajo me gustaría conseguir? ¿Es adecuado mi perfil para los puestos a los que quiero optar?

Publico /privado.

Público: aquellos puestos que ofrecen los organismos públicos, a los que puedes optar a través de oposiciones, interinidades o bolsas de empleo.

Privado: aquellos puestos que ofertan empresas privadas.

ACCESO A LA INFORMACIÓN

Empleo Público:

Si has decidido informarte sobre las ofertas que existen dentro del sector público aquí puedes consultar todas las convocatorias.

Enlaces:

<http://www.jcyl.es/>

http://www.060.es/060_Home/BuscadoresTematicos/TrabajarEnLaAdministracion/BoletinSemanalDeEmpleoPublico.html?votado=0

<http://www.empleopublico.eu/>

Privado:

Para el empleo privado puedes acceder a páginas de empleo, redes de empleo, a tu propia red de contactos, listados de empresas... A lo largo de esta guía encontraras enlaces para acceder a toda esa información

<http://tutrabajo.org/>

<http://www.portalparados.es/>

<http://marcaempleo.es/>

<http://www.infoempleo.com/>

<http://www.infojobs.net/>

http://servicios3.jcyl.es/enbo/siau/boletin/ultimo/castilla_y_leon

<http://www.indeed.es/>

Una vez que tenemos marcado nuestro objetivo profesional y con el autoanálisis que hicimos anteriormente, podemos marcar ya nuestro objetivo profesional acoplándolo perfectamente a nuestro perfil y nuestra búsqueda.

Para cada puesto de trabajo al que pienses optar deberás tener en cuenta una serie de cuestiones que ya habíamos analizado anteriormente de forma global, adaptándolo ahora al puesto que te interese en concreto:

¿Qué capacidades, formación y experiencia piden para ese puesto? ¿Cumplo con los requisitos?

¿Qué carencias tengo en que y como puedo paliar esas carencias?

¿Que características creo que son necesarias para este trabajo? ¿Cómo puedo mejorar las mías?

Aquí te dejamos varios enlaces para que puedas hacer un análisis del mercado para estudiar los puestos que te interesan.

<http://www.informacion-empresas.com/>

http://www.einforma.com/buscador_empresas

<http://www.elcorredor.com/>

<http://www.vulka.es/home.php>

<http://www.sepe.es/contenido/observatorio/>

<http://www.educaweb.com/orientacion/intereses-profesionales/>

[http://www.oficinadetreball.cat/cloe/ST?LANGUAGE=ES
&CNMACTION=showIntro](http://www.oficinadetreball.cat/cloe/ST?LANGUAGE=ES&CNMACTION=showIntro)

http://www.eligeprofesion.org/pro_001.asp?ipag=1

HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA

Vas a necesitar varias herramientas para tu búsqueda, claves para poder comenzar una búsqueda con éxito.

La primera herramienta que necesitas es un Curriculum Vitae, que será a partir de ahora tu “tarjeta de presentación” para las empresas, deberás redactarlo con meticulosidad.

Curriculum Vitae: Cv es el documento que recogerá tanto nuestra formación y conocimientos, como nuestra experiencia y abrirá o cerrará las puertas a las futuras entrevistas de trabajo, por eso debemos dedicar tiempo a hacerlo y adaptarlo al puesto al que optemos.

También necesitaras una buena carta de presentación para aquellas ocasiones en que te la pidan las empresas o quieras enviarla voluntariamente.

Carta presentación: Deberás adaptarla a la oferta y puesto de trabajo para el que la envíes; la carta de presentación debe ser muy breve, en una hoja tres o cuatro párrafos en los que solicitamos una entrevista de trabajo y citamos de forma brevísima el porqué de nuestra carta.

Aquí tienes varios enlaces en los que podrás ver los modelos de CV y cartas de presentación que existen y podrás elegir el que más se adapte a ti.

<http://www.primerempleo.com/carta-presentacion/ejemplo-modelo-carta-presentacion.asp>

<http://www.modelocurriculum.net/modelos-carta-presentacion.html>

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/carta-presentacion>

<http://www.modelos-de-curriculum.com/>

<http://www.primerempleo.com/cv-curriculum-vitae/modelo-curriculum-vitae-cv.asp>

<http://www.cv-resume.org/curriculumvitae/>

<http://www.easy-cv.es/>

Ya tienes tus herramientas, podemos comenzar la búsqueda de empleo. Para una correcta búsqueda de empleo deberás estructurar tu tiempo, y realizar una búsqueda continua y organizada.

AGENDA ACTIVIDADES DE BUSQUEDA

Lunes

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Martes

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Miercoles

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Jueves

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Viernes

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Sábado

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Domingo

Mañana

Mediodía

Tarde

Noche

Es importante también que lleves una relación de los puestos, empresas y medios a través de los cuales enviar tu candidatura, esto permitirá que en caso de superar la primera fase recuerdes todos los datos y puedas recopilar más antes de enfrentarte a la entrevista.

AGENDA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LOS QUE OPTO

Puesto y Ciudad	Empresa	Fecha y forma de contacto	Estado de la solicitud	Persona TLF. de contacto

BUSQUEDA DE EMPLEO EN LA RED

Actualmente uno de los medios más utilizados para la búsqueda de empleo es internet.

Si vas a optar por la búsqueda a través de internet deberás abrir una cuenta de correo solo para la búsqueda de empleo, ej.

nombreakellido@gmail.com /

apellidos.nombre@yahoo.es

Usarás esta dirección para contactar con las empresas y recibir las notificaciones.

Cuando comiences la búsqueda de empleo a través de las redes deberás tener en cuenta **que cuidar tu perfil en las redes es muy importante** ya que para aquellas empresas que te busquen a través de las redes tendrá mucha importancia como hayas gestionado tu perfil.

Internet nos ofrece una infinidad de oportunidades, solo necesitamos saber donde dirigirnos y aprovecharlas, la mayoría de las páginas que

ofrecen empleo nos pedirán que rellenemos una ficha a modo de curriculum, habrá que hacerlo con la misma dedicación con la que hemos redactado nuestro cv ya que será la información que llegue a las empresas.

Como veíamos anteriormente la agenda que hemos preparado para la búsqueda nos será muy útil para organizar las búsquedas, las páginas que queremos visitar y el seguimiento que haremos de cada una de nuestras candidaturas.

Cuando vayas a enviar tu Cv no olvides seguir estos pasos:

Adaptar el curriculum vitae a la oferta/empresa

Enviar el CV como archivo adjunto

Preferiblemente en formato PDF

Nombre del archivo: CVnombreapellidosprofesión

(Ej.: CV.Sandra.Perez.Profesora)

ASUNTO: una referencia o identificación

Cuerpo del email: carta de presentación

Aquí os dejamos enlaces que podéis visitar y algún consejo que os será muy útil a la hora de organizaros y ganar tiempo en las búsquedas.

<http://www.guiaempleoeninternet.com/>

<http://marcaempleo.es/empleo/webs-empleo-por-sectores/>

<http://www.tutrabajo.org/>

<http://marcaempleo.es/>

<http://www.portalparados.es/>

<http://www.trabajando.es/>

<http://www.careerbuilder.es/?cbRecursionCnt=1>

<http://www.quieroempleo.com/Default.aspx>

<http://www.primerempleo.com/>

<https://es.linkedin.com/>

<https://www.xing.com/>

<http://es.viadeo.com/es/>

Puedes utilizar facebook y twitter, buscando a través de palabras clave (ej.: trabajo administración) podrás en ambos encontrar páginas o redes de empleo que sean útiles para ti.

<http://www.tagempleo.com/>

<http://www.tuiempleo.com/>

Otra herramienta que te ayudara en tu búsqueda son las alertas de Google. Funcionan con palabras clave, una vez que has elegido el tema sobre el que quieres información, el propio Google se encargará de hacer un barrido por Internet y enviar a tu correo toda la información relacionada con ellas.

18

Otros recursos en las redes:

<https://about.me/>

<http://www.onlinecvgenerator.com/>

<http://www.quierounbuentrabajo.com/>

<http://www.micvweb.com/>

<http://www.cvaudere.com/index.html>

<http://www.socialmention.com/>

<http://www.workmunity.com/es>

<http://www.collinsweekly.com/2012/02/7-herramientas-claves-para-busqueda.html?spref=tw#.U3s2LnrjKQ>

Trabajo en el extranjero:

Si decides buscar trabajo en el extranjero necesitaras información concreta sobre el país al que quieres ir, como se regulan las relaciones laborales, cual es el Cv utilizado allí, y mucha más información que te facilitamos a través de este enlace. Encontraras una guía con toda la información que necesitas para empezar tu búsqueda fuera de España, puedes acudir a nuestras oficinas de Juventud de CC.OO donde te daremos un asesoramiento personalizado, es importante que conozcas muy bien el país al que vas a ir antes de desplazarte.

http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub79143_Guia_practica_como_buscar_empleo_en_el_extranjero.pdf

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/info_trabajadores/eu0106.html

<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=es>

<http://www.paraemigrantes.com/>

Algunos consejos importantes que te serán útiles:

-Que todo el mundo sepa que estas buscando trabajo, potencia tu red de contactos, así podrán avisarte si sale algún puesto de trabajo.

-Apúntate a portales de empleo.

-Busca información en Internet de las empresas que te interesen.

-Acércate a los servicios de orientación de tu provincia.

-Mantén tus redes sociales activas si vas a utilizar Internet para tu búsqueda.

ME LLAMAN PARA LA ENTREVISTA ¿Y AHORA QUE?

Si has superado la primera fase de selección y tu currículum ha sido seleccionado ¡enhorabuena! ahora debes preparar la entrevista.

Lo primero que debes hacer es recopilar toda la información posible sobre la empresa que te esta seleccionando.

Ten en cuenta que en la entrevista deberás convencer de que eres la persona idónea, para eso no tendrás mucho tiempo. El autoanálisis que hicimos al comienzo de la guía te será muy útil, ahora que conoces tus puntos fuertes tendrás que explotarlos, tus puntos débiles deberán convertirse en algo bueno.

Piensa en que características hacen falta para el desarrollo de ese puesto de trabajo, y analiza cuales tienes y cuales debes trabajar.

Existen varias Técnicas de Selección:

Entrevistas:

Formalizada

Informal

Mixta

Según la tensión:

De choque

Normal

Según el número de participantes:

Individual

De tribunal

De grupo

Puedes encontrarte también con test psicotécnicos, de personalidad, de inteligencia...

Encontraras al final de la explicación varios enlaces en los que podrás encontrar consejos para enfrentarte a las entrevistas, te damos algunos.

En la comunicación lo que decimos supone el 12%, como lo decimos el 50%, y lo que hacemos

mientras lo decimos el 38%, con estos datos puedes ver la importancia del lenguaje no verbal y la importancia de las habilidades sociales.

Medirán en la entrevista que características personales tienes, como te comunicas...todo aquello que no viene reflejado en tu currículum, práctica y mejora tus habilidades sociales para destacar sobre el resto de candidaturas.

Deberás extremar la educación, y argumentar cada una de tus respuestas, así como hacer reformulación positiva de las posibles debilidades que tengas.

Para las dinámicas de grupo:

No olvides que no consiste en destacar sino en conseguir que el grupo avance.

Educación y naturalidad

Participa activamente

Evitar la agresividad

Intenta que el resto participe, si hay alguien que no lo hace, invita a hacerlo.

Intenta intervenir desde el principio, eso evitara que te dejen sin ideas

Créete la tarea

Enlaces con información y consejos para entrevistas de trabajo:

<http://www.entrevistadetrabajo.org/>

<http://www.donempleo.com/entrevista-trabajo.asp>

<http://www.donempleo.com/pruebas-seleccion-test-psicotecnicos.asp>

<http://www.buscarempleo.es/general/dinamicas-de-grupo-en-la-entrevista-de-trabajo.html>

http://www.laboris.net/static/ca_habilidades_dinamicas.aspx

<http://www.primerempleo.com/entrevista-trabajo/una-entrevista-de-trabajo.asp>

<http://www.entrevistasdetrabajo.com/como-actuar-en-una-entrevista/comportarse-entrevista-trabajo/>

<http://trabajo.practicopedia.lainformacion.com/busqueda-de-trabajo/como-actuar-en-una-entrevista-de-trabajo-en-grupo-20414>

<http://inghenia.com/wordpress/2009/10/07/dafo-fods>

TRÁMITES Y LUGARES A LOS QUE PUEDO ACUDIR

ECYL.

Altas y bajas de la Seguridad Social, modelos de contratos, prestaciones, formación...

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Información sobre empleo público, bolsas, oposiciones, registro...

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Vida Laboral

CCOO

Información laboral, contratos, nominas, búsqueda de empleo, Convenios Colectivos...

<http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon>

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE CASTILLA Y LEÓN

SI YA ESTAS TRABAJANDO ¡¡ENHORABUENA!!

Si ya te has incorporado al mercado de trabajo es bueno que tengas información sobre varias cuestiones.

Revisa bien tu contrato, deberá estar identificado, que convenio es el que te regula, con esa información puedes acercarte a vernos a CC.OO para conseguirlo, en tu Convenio Colectivo vendrá especificado toda la información que regula tu relación laboral con la empresa, categoría, salario, vacaciones, deberes y derechos...

Si no te regula ningún Convenio Colectivo será el propio Estatuto de los Trabajadores.

Acércate al sindicato si tienes alguna duda laboral o a tu propio representante sindical de personal en caso de existir en tu empresa.

¿QUE TIPO DE PRÁCTICAS NO LABORALES O CONTRATO PUEDEN APLICARTE?

Es importante que conozcas que modalidades de prácticas o contratos pueden aplicarte las empresas, para que puedas tener una idea aproximada de tus derechos, deberes y condiciones de cada modalidad.

PRACTICAS NO LABORALES

Empezaremos por las prácticas y formación en los centros de trabajo existentes actualmente.

Para aquellas personas tituladas y sin experiencia laboral encontramos las PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS SUS CARACTERISTICAS PRINCIPALES SON: (RD 1543/2011)

Las empresas deberán haber suscrito, previamente al acuerdo con la persona joven, un **convenio con el SEPE (puede incluir compromiso de contratación).**

Deben ser tutorizadas en los centros de trabajo.

Recibirán una beca de apoyo (mínimo 80% IPREM) y a la finalización un certificado.

No implican relación laboral

Contenido, duración, jornada y horario, por acuerdo entre empresa y becario.

Las empresas pueden contratar en cualquier momento a la persona becaria.

Edad: 18 – 25 años. Con titulación y experiencia inferior a 3 meses. Duración: 6 – 9 meses

Para personas universitarias que aun siguen estudiando nos encontraremos PRÁCTICAS EXTERNAS DE LA UNIVERSIDAD (RD 1707/2011)

Convenios firmados entre las Universidades y las entidades colaboradoras (Donde se realiza la beca).

Pueden ser de dos modalidades:

Curriculares: forman parte del plan de estudios y este marca su duración.

Extracurriculares: voluntarias, no deberían superar el 50% del curso.

Su finalidad es aplicar y complementar conocimientos teóricos.

Deben estar tutorizadas desde el centro de enseñanza y desde la empresa.

No implican relación laboral.

Se puede establecer derecho a recibir prestación económica por parte de la entidad colaboradora.

Tienes derecho a recibir información de la normativa de seguridad y PRL.

Horarios compatibles con la actividad académica

Dado el carácter formativo, de su realización no se derivarán obligaciones propias de la relación laboral ni podrán dar lugar a sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.

Para personas de Formación Profesional que están haciendo las prácticas en la empresa. FCT O PROYECTO (ORDEN-EDU/1205/2010 de 25 de Agosto)

Estudiantes de ciclos de FP. Estas prácticas son una asignatura más.

Se realizan una vez finalizado el aprendizaje teórico.

No perciben retribución alguna.

No implican relación laboral por lo tanto no pueden sustituir un puesto de trabajo

Deben estar tutorizadas desde el centro de enseñanza y desde la empresa.

Los cursos de formación para desempleados, FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

RD 395/2007 de 23 de marzo y su desarrollo en la ORDEN TAS/718/2008 de 7 de marzo.

30

Personas que están desempleadas.

Cada acción formativa tiene su propia regulación en cuanto a contenidos, horarios, etc.

No suponen una relación laboral con la empresa.

Puede haber retribución económica para los desplazamientos, alojamiento, o medidas de conciliación.

Se tiene que hacer una póliza colectiva de accidentes.

Es importante que conozcas también la inclusión de las Becas en la Seguridad Social regulado a través del RD 1493/2011

Para que becas generen derecho a cotizar deben:

Tener vinculación a estudios universitarios o FP.

El periodo de Beca debe incluir la realización de prácticas formativas en empresas o instituciones.

Deberá conllevar una contraprestación económica.

Independientemente de las horas y la contraprestación económica la Beca cotizara por la cuota completa.

Las Becas no tienes asignada cotización por desempleo, por lo que no genera derecho a esta prestación.



CONTRATOS

Quizá es la primera vez que oyes hablar de un contrato, es el documento a través del cual se hace un acuerdo entre empresa y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Deben constar en el todos los datos de la empresa y los tuyos, así como el tipo de contratación, horas anuales, y condiciones generales.

Tendrán que entregarte una copia, léelo bien antes de firmarlo ¡

Ahora que ya sabes lo que es un contrato vamos a ver qué tipos existen, aquí te dejamos un resumen de lo que puedes encontrar, con las características principales de cada topología.

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPREENDEDORES

Esta modalidad de contratación podrá realizarse hasta que la tasa de paro se situé por debajo del 15%, para empresas que tengan menos de 50 trabajadores/as en el momento de la contratación.

Por tiempo indefinido y jornada completa.

Período de prueba un año. Este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador/a ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación

No podrá concertar este contrato la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes de contratos de trabajo.

Para todo lo demás se regulará como indefinido común.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Los contratos para la formación pasan a denominarse , contratos para la formación y aprendizaje, instrumento destinado a la formación de las personas jóvenes 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 el sistema educativo.

Jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, pudiéndose realizar con jóvenes de hasta 30 años mientras la tasa de desempleo este por encima del 15%. Excepto en casos de personas con discapacidad, o colectivos en situación de exclusión social.

El tiempo de trabajo efectivo no será superior al 75% durante el primer año de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto de la máxima legal, ni superior al 85% durante el segundo y tercer año y deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas.

En los casos que la jornada diaria de trabajo incluya tiempo de trabajo efectivo y actividad formativa, los desplazamientos al centro de formación computaran como tiempo efectivo de trabajo.

No puede celebrarse a tiempo parcial.

Los trabajadores no pueden realizar horas extras.

(Salvo supuestos del art.35.3 et).

No pueden realizar trabajos a turnos, ni trabajos nocturnos.

La retribución será la establecida por Convenio Colectivo, fijada según lo dispuesto en art.11.2 de ET, no podrá ser inferior en ningún caso al SMI en proporción al tiempo de trabajo.

Duración mínima 1 año, máxima 3 años.

Podrán establecerse duraciones distintas mediante convenio colectivo en función de necesidades organizativas o productivas de la empresa, sin que la duración mínima sea inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de concertar una duración inferior a la máxima marcada, podrá prorrogarse hasta dos veces, sin que cada prórroga pueda ser inferior a seis meses ni la duración total superior a tres años.

Podrán realizarse varios contratos de Formación y aprendizaje para la misma persona, en la misma empresa o en distinta empresa, siempre y cuando la formación y aprendizaje sea en distinto sector, no pudiendo hacerlos para la misma tarea y formación ya realizados.

Periodo de prueba: Se estará a lo dispuesto con carácter general al art.14 ET.

Si cuando el contrato termine la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá implantarse nuevo periodo de prueba, sino que se computara la duración del contrato para la formación y aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

Esta modalidad de contratación ***comprende todas las contingencias***, situaciones protegibles y prestaciones, ***incluido el desempleo***.

Se tendrá también derecho a la cobertura del FOGASA.

Los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyan Escuelas taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se ajustaran al RD con particularidades:

(art.25.1 Ley 56/2003 de 16 de Diciembre)

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/I56-2003.html

No será de aplicación el límite máximo de edad ni el mínimo.

No será de aplicación el máximo de duración establecido.

No será tampoco de aplicación los límites respecto al número y duración de las prorrogas.

Los contratos de formación y aprendizaje celebrados con personas con discapacidad se ajustaran a lo establecido en el art.11 del ET.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Estos contratos podrán hacerse a quienes posean título universitario o de formación profesional de Grado Medio y Grado Superior o títulos reconocidos como equivalentes.

No puede haber transcurrido más de 5 años o 7 en caso de que se concierte con un trabajador/a con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Debe formalizarse por escrito y poner titulación del trabajador/a, duración del contrato y puesto de trabajo a desarrollar.

No puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán marcar la duración.

Periodo de prueba:

-No más de 1 mes para trabajadores/as de grado medio o certificado de profesionalidad 1 o 2. Salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo

-No más de 2 meses, grado superior o certificados profesionales 3. Salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo

Retribución: fijada por convenio, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60% o al 75% el primer y segundo año respectivamente del salario fijado para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

No podrá concertarse contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la empresa.



CONTRATO DE PRIMER EMPLEO

Para jóvenes menores de 30 años desempleados, inscritos en la oficina de empleo, que no tengan experiencia laboral o sea inferior a 3 meses.

-Se realizara por tiempo determinado.

Art 15. Del E.T salvo dos excepciones:

1-Duración mínima 3 meses y máxima 6 meses salvo dispuesto en convenio no puede exceder de 12 meses.

2-Jornada a tiempo completo o parcial en este caso debe ser de al menos el 75% de la jornada a tiempo completo.

CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO DETERMINADO

Contratos para la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a 3 años.

Los convenios colectivos pueden identificar este tipo de trabajos que puedan cubrirse con esta modalidad.

Puede ser a tiempo completo o parcial.

La duración será la exigida para la realización de la obra o servicio.

Duración o término siempre es orientativo no pudiendo ser superior a 3 años ampliable a 12 meses más por convenio de ámbito sectorial estatal o en defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior.

Transcurridos estos plazos pasaría a ser indefinido.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se realizan por circunstancias eventuales de la producción.

A tiempo completo o parcial.

Puede concertarse como primer empleo joven, en este caso ,si se realiza a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador/a a tiempo completo comparable(art. 12.1 et)

Duración máxima 6 meses en doce (si es primer empleo joven, mínimo 3 meses).

Los convenios podrán modificar indistintamente:

Duración máxima del contrato

Periodo en el que puede celebrarse

Ambas cosas

En todo caso el convenio no podrá establecer un periodo de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima que exceda de las $\frac{3}{4}$ partes de dicho periodo de referencia, no siendo superior a doce meses.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Su objeto es sustituir a trabajadores/as 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 proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La jornada debe ser a tiempo completa excepto dos supuestos:

1- cuando el trabajador/a sustituido estuviera contratado/a a tiempo parcial o se cubriera un puesto temporal cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

2- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de trabajadores/as (ART: 37ET), así como en los establecidos legalmente o por convenio se haya acordado una reducción temporal de jornada del trabajador/a sustituido/a, también maternidad, adopción, etc.

Duración:

-El tiempo que dure la ausencia del trabajador/a sustituido/a con derecho a reserva de puesto.

-Tiempo que dure el proceso de selección, sin que pueda ser superior a 3 meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objetivo una vez superada la duración máxima.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Aquellos contratos que se acuerda para un número de horas al día, semana mes o año inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo comparable.

Puede ser indefinido o por duración determinada (en el caso de duración determinada no podrá ser un contrato de formación)

Para duración determinada:

Trabajador/a que concierte con la empresa una reducción de jornada y de salario entre un mínimo de 25 % y máximo del 50% o del 75% en los casos que el trabajador/a reservista sea contratado/a a jornada completa mediante contrato de duración indefinida (jubilaciones).

Debe contener:

Nº de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada puede ser:

-Continua

-Partida en este caso solo con una interrupción de en la jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o en su defecto de ámbito inferior.

Si se pueden hacer horas extras, nº legal previsto en proporción a la jornada pactada, las horas extras computan a efectos de base de cotización y bases reguladoras de prestaciones.

La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajador/a a tiempo parcial.

La indemnización salvo interinidad o prácticas,
9 días.

Las horas complementarias solo se pueden formalizar en casos de duración indefinida, sin poder superar el 15% de las horas ordinarias, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial pueden fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Para trabajos de carácter fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de las empresa.

-Serán llamados/as en orden y forma que se marque en convenio.

-Debe indicarse la duración estimada así como forma y orden de llamada también de manera orientativa la jornada laboral estimada y distribución horaria.

Extinción: ART.49 ET

-Los convenios pueden recoger la posibilidad de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial cuando la actividad del sector lo justifique, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos discontinuos.

CONTRATO DE RELEVO

Se celebraran con trabajadores/as inscritos como desempleados/as, o aquellos/as que tengan con la empresa contratos de duración determinada para sustitución del trabajador/a que va a acceder a la jubilación parcial, se celebrara simultáneamente con el contrato parcial que se pacte con este ultimo.

La duración será indefinida o como mínimo igual al tiempo que falte el trabajador/a sustituido/a, podrá ser indefinida o anual, en el caso de ser anual, el contrato se prorrogara automáticamente por periodos anuales.

Jornada: puede celebrarse a tiempo completo o parcial. La duración de la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido/a, reducción que estará entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%(art.166 LGSS)

La reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y duración indefinida (si el trabajador cumple los requisitos art. 166.2 LGSS)

El horario podrá completar el del trabajador/a sustituido/a o simultanearse con él y el trabajo podrá ser el mismo. En cualquier caso debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores/as. Art 166.2 LGSS.

Extinción:

Cuando el trabajador/a sustituido/a cumpla la edad de jubilación.

Si durante la vigencia se produjera el cese del trabajador/a, la empresa debe sustituirlo en 15 días por otro desempleado/a.

Si el trabajador/a que va a jubilarse fuera despedido/a deberá contratarse a otro/a desempleado/a o ampliar la jornada del que ya está de relevo.

En caso de temporales se abonara diez días por año de trabajo incrementándose cada año 1 día hasta 2015.

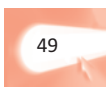
En los siguientes cuadros puedes consultar que tipo de cotizaciones existen según modalidades de contratación.

2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

2.1 Tipos de cotización específicos

Condiciones		Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Contratación indefinida de trabajadores -se incluyen contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos- y contratos de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores con grado de discapacidad igual o mayor al 33%		Cotización por desempleo del 7,05%; 5,50% aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador	Año 2014	Ley 22/2013	
Contratación de duración determinada	Tiempo completo	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013 y RDL 1/2014	
	Tiempo parcial	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador			
Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos		Cotización por desempleo del 7,05%; 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador	Año 2014 -desde la fecha de transformación-	Ley 22/2013	
Socios trabajadores y de trabajo de cooperativas	Vínculo societario indefinido				
	Vínculo societario con duración determinada				
	Tiempo completo	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013 y RDL 1/2014	
	Tiempo parcial	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador			
Trabajadores que prestan servicios de carácter temporal a las administraciones, servicios de salud o fuerzas armadas -Funcionarios, personal con nombramiento estatutario temporal de servicios de salud, militares de las fuerzas armadas que presten servicios de carácter temporal-	Interinos o sustituciones	Cotización por desempleo del 7,05%; 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013	01/01/2014
	Prestación de servicios de carácter eventual	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo: Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador • Tiempo parcial: Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador 		Ley 22/2013 y RDL 1/2014	
Reconocimiento de discapacidad mayor o igual al 33% durante la vigencia del contrato de duración determinada		Modificación del tipo de cotización por desempleo correspondiente por contrataciones de duración determinada por un tipo cotización por desempleo del 7,05%; 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador	Año 2014		
Representantes de comercio que presten servicio a varias empresas	C. Indefinido	Cotización por desempleo del 7,05%; 5,50% aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013	
	C. Duración determinada				
	T. completo	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador			
	T. parcial	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013 y RDL 1/2014	

23



2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

2.1 Tipos de cotización específicos

Condiciones		Peculiaridad de cotización	Duración	Legislación	Vigencia
Penados que trabajen en talleres penitenciarios y menores		Cotización por desempleo del 7,05%; 5,50% de la aportación empresarial y 1,55% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013	
Cargos públicos y sindicales	Tiempo completo	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador	Año 2014	Ley 22/2013 y RDL 1/2014	01/01/2014
	Tiempo parcial	Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador			
Reservistas voluntarios, excepto funcionarios de carrera y los reservistas de especial disponibilidad, si son activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa		Cotización por desempleo del 8,30%; 6,70% de la aportación empresarial y 1,60% de la aportación del trabajador		Ley 22/2013	

¿QUE ES UN CONVENIO?

Como has podido comprobar en muchos casos se hace alusión a los Convenios Colectivos por eso queremos brevemente explicarte en qué consisten.

Los Convenios Colectivos son los acuerdos entre trabajadores y empresa según sector al que se dedique, en ellos se regulan todas las cuestiones relacionadas con el empleo, ej.: salarios, vacaciones, permisos, etc... Por ello es indispensable que cuando entres a trabajar en una empresa sepas que Convenio Colectivo regula tu actividad.

Debe venir especificado en tu contrato de trabajo, si no es así puedes venir a consultarnos a CC.OO y te diremos cual es el Convenio que te aplican.

Debes saber también que los Convenios Colectivos tienen prioridad sobre los contratos de trabajo, y solamente pueden igualar o mejorar la Leyes, nunca empeorarlas.

ALGUNOS CONSEJOS E INFORMACIÓN UTIL

Siempre que tengas dudas sobre alguna de tus condiciones de trabajo, permisos, excedencias, horarios etc., revisa tu Convenio Colectivo, o acércate a vernos a CC.OO.

No firmes nada si no lo tienes claro.

Debes recibir tu salario mensualmente.

Tienes derechos y deberes es importante que los conozcas.

Los periodos de prueba han de acordarse por escrito en el contrato para existir.

El máximo de la jornada ordinario es de 40 horas semanales de media anual.

Vacaciones, ha de ser de al menos 30 días naturales por año trabajado.

Si tu contrato finalizase, debes solicitar la prestación por desempleo. En caso de baja voluntaria tu prestación por desempleo, una vez que la hayas generado, quedaría congelada y no

podrías acceder a ella hasta que no vuelvas a trabajar al menos tres meses y con finalización de contrato en modalidad distinta a la baja voluntaria de nuevo.

Requisitos para solicitarla:

Debes estar apuntado como desempleado/a en la Oficina de empleo de tu ciudad y haber cotizado al menos 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo. Debes pedir cita en la Oficina de empleo a través de su página web www.sepe.es (puedes consultar en esta página igualmente el resto de prestaciones existentes), o telefónicamente en el 901 01 02 10, dentro de los 15 días inmediatamente posteriores a la situación de desempleo.

ENLACES A LOS QUE PUEDES ACUDIR PARA TUS DUDAS LABORALES:

Si no puedes acercarte a vernos a las oficinas de Juventud de CC.OO CyL puedes enviarnos tus dudas laborales a través del siguiente enlace.

<http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/menu.do?Areas:Jovenes:Consultanos>

OTROS ENLACES DE INTERES

http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub113963_Guia_de_empleo_para_jovenes.pdf

<http://www.guiaempleoeninternet.com/>

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html



PUEDES CONTACTAR EN:

ÁVILA.

Plaza Santa Ana 7. 05001.

Telf.: 920222564.

BURGOS.

San Pablo, 8,4ª. 09002.

Telf.: 947257800.

LEÓN.

C/Roa de la Vega, 21. 14001.

Telf.: 987234422.

PALENCIA.

Plaza Abilio Calderón, 4-2ª. 34001.

Telf.: 979741417.

SALAMANCA.

Arco de la Lapa, 2. 37001.

Telf.: 923219067.

SEGOVIA.

Fernández Ladrada, 31 V. 40002

Telf.: 921420151.

SORIA.

C/Vicente Tudor, 6.42001

Telf.: 975233644. C

VALLADOLID.

Plaza Madrid, 4-5ª p. 47001

Telf.: 983391516.

ZAMORA.

Plaza Alemania, 1-5ªp. 49014.

Telf.: 980522778.

























guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo guía práctica de búsqueda de empleo

Edita



Colabora

