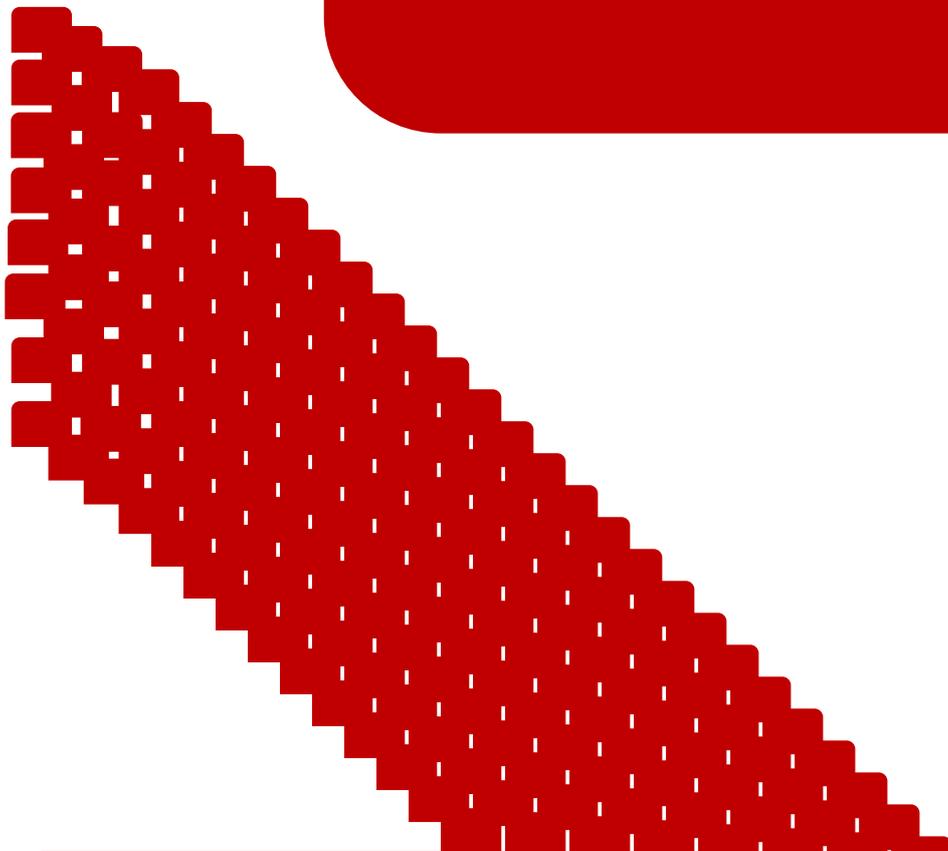


2018 130 30
ANYS ANYS
UGT UGT-PV

Adherida a la CSI y a la CES

Manual Alfabetización Laboral



Índice

1. El contrato de trabajo. Requisitos y derechos.
2. El salario, nómina y finiquito.
3. Tiempo de trabajo: jornada laboral.
4. Permisos retribuidos.
5. Prestaciones y subsidios.
6. Incapacidad temporal.
7. Indemnizaciones por extinción de la relación laboral.
8. Competencias profesionales.
9. Canales de búsqueda de empleo.

El contrato de trabajo. Requisitos y Derechos

Derechos laborales

Principios para la aplicación de las normas laborales:

El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma siguiente.

(Pueden mejorarlas, nunca empeorarlas)

- Un contrato de trabajo no puede contener peores condiciones que **las de un convenio colectivo (sindicatos)**
- Un convenio colectivo no puede tener peores condiciones que las **del Estatuto de los Trabajadores (Ley)**.

¿Qué es un contrato de trabajo?

Es el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora en el que se establecen las tareas que se deberán realizar a cambio de una retribución o sueldo.

Características del contrato:



Forma del contrato

- Puede realizarse por escrito o de forma verbal, se tiene que realizar por escrito si una de las partes lo solicita y también cuando lo exija una disposición legal.
- En todo caso, deben constar por escrito los siguientes contratos:
 - De prácticas y para la formación.
 - A tiempo parcial, los fijos discontinuos.
 - De relevo.
 - A domicilio.
 - De obra o servicio determinado.

- Realizados a trabajadores y trabajadoras contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Por tiempo determinado superior a cuatro semanas.

Contenido del contrato

- Cuando el contrato **se hace por escrito** debe reflejar los siguientes aspectos:
 - La modalidad del contrato.
 - Las personas firmantes.
 - Fecha de comienzo y finalización del mismo (si es temporal)
 - Dirección del centro de trabajo donde se va a prestar los servicios.
 - La categoría profesional.
 - El salario a percibir.
 - La jornada y su distribución.
 - La duración de las vacaciones.
 - El periodo de prueba.
 - Los plazos de preaviso.



Periodo de prueba

- Se ha de fijar por escrito y, excepto lo que pueda fijar el convenio colectivo, no podrá superar la duración de:
 - Seis meses, para los técnicos y técnicas titulados.
 - Dos meses para el resto y puede ser de hasta un máximo de 3 meses en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras.
 - En los contratos temporales de duración determinada por un tiempo no superior a seis meses, no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

Finalización

- A la finalización del contrato el trabajador o trabajadora deberá percibir en su finiquito:
 - Recibo de finalización de la relación laboral
 - El salario

- Y el resto de las cantidades que se le adeuden, incluyendo la liquidación de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Modalidades de contratación

Contrato indefinido

- Es el contrato ordinario.
- Solo se estipula fecha de inicio y no va vinculado a ninguna causa de temporalidad.

Contrato temporal

- **Contrato por obra o servicio determinado.**
 - Se ha de estipular la obra y servicio en concreto.
 - La duración puede ser incierta, va vinculada a la terminación de la obra/servicio.
- **Contrato eventual por circunstancias de producción.**
 - Se celebra para los incrementos de producción, por cuestiones estacionales, coyunturales, pedidos, etc

Contratos Formativos

- **Para la formación y el aprendizaje.**
 - Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
 - Límites para contratación; la edad y no tener formación relacionado con el puesto.
- **Contrato en prácticas**
 - Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional.
 - Requisitos: El contrato debe celebrarse en los cinco años posteriores a terminar los estudios, salvo para los menores de 30 años o las personas discapacitadas (7 años)

Contrato de trabajo en la Empresa de Trabajo Temporal (ETT)

Se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- No podrá utilizarse para sustituir a trabajadores o trabajadoras en huelga.
- No se pueden realizar contrataciones para el desarrollo de actividades que se regulan en el art 8 del RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre actividades peligrosas.
- El contrato de trabajo entre un trabajador o trabajadora y una ETT será siempre por escrito (sea indefinido o de duración determinada).
- Se percibirá, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo, que deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Además, si el contrato se ha concertado por tiempo determinado se tendrá derecho a recibir una indemnización económica a la finalización del mismo.
- En ningún caso se podrá obligar a ningún trabajador o trabajadora de ETT a pagar cualquier cantidad en concepto de gasto de selección, formación o contratación.
- La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de salud y seguridad en el trabajo.



Salario, nómina y finiquito.

Salario

- Es la retribución en dinero o en especie por la prestación de servicios laborales por cuenta ajena.
- ¿Qué tengo que cobrar?
 - El salario vendrá determinado por Convenio colectivo y/o contrato de trabajo.
 - Al menos se percibirá 2 pagas extras al año, una de ellas en Navidad y la segunda, la costumbre, la establece en torno al verano. Podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las 12 mensualidades.
- **No** tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas para compensar los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.



- **Salario Mínimo Interprofesional (SMI):**
 - Lo fija el Gobierno cada año, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
 - El SMI, en su cuantía, es inembargable.
 - El SMI correspondiente al año 2018 es 735,90€/mes

Nómina

- Es el recibo o justificante conforme de haber recibido un salario.
- En ella debe figurar todo el dinero que el trabajador o la trabajadora recibe realmente.
- Es importante que también aparezcan reflejadas las horas extras realizadas y el dinero que se ha percibido por ellas.
- El trabajador o la trabajadora debe exigir a la empresa que le sea entregada la nómina en el mismo momento en que percibe su salario. Es importante tener ese documento por los siguientes motivos:
 - Es prueba de que existe una relación laboral con la empresa.
 - Muestra que se cobra un determinado salario, lo cual es fundamental para exigir una indemnización en caso necesario.
 - Es imprescindible para poder reclamar cuando se cobra menos de lo que realmente corresponde, o cuando en la nómina no aparecen todas las cantidades salariales que se perciben.
 - Con las nóminas podemos hacer el cálculo de las prestaciones de la Seguridad Social que puedan corresponder al trabajador en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación, y para las reclamaciones oportunas si fuese necesario.



Finiquito

- Es el documento que refleja la liquidación de los conceptos salariales que la empresa tiene pendiente con el trabajador o trabajadora a la finalización de la relación laboral.
- En el finiquito se deberá percibir:
 - En su caso, indemnización por finalización de la relación laboral.
 - El salario mensual, o parte proporcional según los días trabajados.
 - La parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas.
 - Y todas las cantidades pendientes de pago por cualquier otro motivo.

Tiempo de trabajo: jornada laboral.

Jornada laboral.

- Norma reguladora: el Estatuto de los Trabajadores (artículos 34 a 38) y convenios colectivos
- Máximos y mínimos establecidos por ley:
 - Jornada máxima de 40 horas semanales.
 - Descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.
 - Descanso mínimo semanal acumulable en periodo de 14 días y medio, 36 horas.
 - Mediante convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
 - Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se debe establecer un periodo de descanso no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el convenio o el contrato de trabajo.
 - Para los trabajadores **menores de 18** años:
 - Si la duración de la jornada diaria continuada excede de 4 horas y media, el periodo de descanso durante la misma será como mínimo de media hora.
 - Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas de trabajo diario, incluido el tiempo dedicado a la formación, ni pueden hacer horas extraordinarias.
 - No se pueden hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo, salvo que, por convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.



➤ La **jornada nocturna**

- Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.
- Los trabajadores y trabajadoras nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
- Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no pueden realizar jornada nocturna.



Calendario laboral.

- La empresa deberá hacer cada año un calendario laboral, a ser posible con la colaboración del delegado delegada sindical, si lo hubiera. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo, para que todos los trabajadores/as puedan conocerlo.
- Al hacer el calendario laboral hay que tener en cuenta:
 - Las horas anuales que hay que trabajar. El horario de trabajo.
 - Los días laborales y los festivos.
 - Los descansos semanales o entre semanas, puentes y otros días no laborables.
 - Las vacaciones.
- Todo ello, en consonancia con lo que esté acordado en el convenio colectivo, según esté establecida la jornada laboral.
- El calendario debe contener las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. Éstas no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales.

- Es importante la intervención de los representantes sindicales en el calendario, en el que ha de constar la distribución de la jornada ordinaria por trabajador o grupo de trabajadores y trabajadoras.



Calendario de vacaciones.

- En cada empresa se fijará un calendario de vacaciones, que deberá contener el periodo o periodos de disfrute de las mismas, de acuerdo con la planificación anual de las vacaciones que establezca su respectivo convenio colectivo, en caso de que éste las regule. El trabajador o la trabajadora debe conocer las fechas que le corresponden para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes de empezarlas.
- La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe el trabajador durante los meses de trabajo anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no recibirá las cantidades correspondientes a las horas extras y a las dietas en caso de que cobrara normalmente por esos conceptos.
- La duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales (incluidos días festivos o no laborables), y su disfrute es obligatorio. El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario/a haya impuesto una sanción al trabajador/a. Por acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, y de conformidad con lo establecido en el convenio sobre planificación de vacaciones, se podrá dividir o fraccionar el periodo de disfrute de las vacaciones en varias partes.
- Cuando no haya acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario o empresaria, se aplicará lo que diga el convenio colectivo.
- Cuando no haya acuerdo con el empresario/a sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, el trabajador/a tendrá 20 días de plazo desde la fecha en la que se le comuniquen para presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social.

Permisos retribuidos

MOTIVO	DURACIÓN
Matrimonio o pareja de hecho	15 días naturales retribuidos
Enfermedad grave, accidente grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, fallecimiento (Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad)	2 días retribuidos, Ampliables a 4, si se precisa desplazamiento
Traslado del domicilio habitual	Un día retribuido
Cumplimiento de un deber público y personal	El tiempo necesario (retribuido, si lo prevé una norma)
La trabajadora embarazada, asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral	El tiempo necesario (retribuido).
Ejercicio de funciones sindicales, de representación de los trabajadores/as o como delegado/a de prevención	El número de horas sindicales retribuidas irá en función del número de trabajadores o trabajadoras en el centro de trabajo
Formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa	Permiso retribuido de 20 horas anuales, acumulables por períodos de hasta 5 años. Se exige un año de antigüedad en la empresa
Nacimiento de hijo/hija prematuro que deba quedar hospitalizado tras el parto	El padre o la madre tendrán derecho a una hora diaria de ausencia o a reducir 2 horas la jornada, con disminución proporcional del salario
Lactancia de hijo/a menor de 9 meses	Una hora diaria de ausencia (divisible en 2 fracciones) de la madre trabajadora (en caso de parto múltiple se incrementará proporcionalmente). Derecho sustituible por reducción de media hora diaria de la jornada del padre o de la madre, si ambos trabajan, o bien acumulable en jornadas completas
Guarda legal de: - Menor de 12 años. - Discapacitado/a físico, psíquico o sensorial sin actividad retribuida. Necesidad de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida	Reducción de entre 1/8 y 1/2 jornada, con disminución proporcional del salario. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa tuviesen este derecho generado por un mismo sujeto causante, el empresario/a puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa
Trabajadora víctima de violencia de género.	Reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o bien la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Prestaciones y Subsidios

Prestación por desempleo.

- Para tener derecho a cobrar la prestación por desempleo se necesita al menos 360 días de cotización.
- Cuantía de la prestación:
 - 180 primeros días → 70% de la Base Reguladora.
 - 181 días en adelante → 50 de la Base Reguladora.
- Tope mínimo de la prestación:
 - Con hijos/as → 107% del IPREM incrementado en una sexta parte. Actualmente 671,40 €/mes.
 - Sin hijos/as → 80% del IPREM incrementado en una sexta parte. Actualmente 501,98 €/mes.
- Tope máximo de la prestación:
 - Sin hijos/as → 175% del IPREM incrementado en una sexta parte. Actualmente 1.098,09 €/mes.
 - Con un hijo/a → 200% del IPREM incrementado en una sexta parte. Actualmente 1.254,96 €/mes.
 - Con 2 o más hijos/as → 225% del IPREM incrementado en una sexta parte. Actualmente 1.411,83 €/mes.
- A las prestaciones por desempleo se les descontará:
 - IRPF: según ingresos y situación familiar.
 - Seguridad Social: Tipo: 4,7% base cotización media seis últimos meses.

- Duración de la prestación por desempleo:

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO		
PERIODO DE COTIZACIÓN	PERIODO DE PRESTACIÓN	
(en días)	(en meses)	(en días)
Desde 360 hasta 539	4	120
Desde 540 hasta 719	6	180
Desde 720 hasta 899	8	240
Desde 900 hasta 1.079	10	300
Desde 1.080 hasta 1.259	12	360
Desde 1.260 hasta 1.439	14	420
Desde 1.440 hasta 1.619	16	480
Desde 1.620 hasta 1.799	18	540
Desde 1.800 hasta 1.979	20	600
Desde 1.980 hasta 2.159	22	660
Desde 2.160	24	720

Subsidio por desempleo.

- Cuantía del subsidio:
 - 80% del IPREM → 430,27 €/mes
- Tipos de subsidio:
 - **Menor de 45 años con cargas familiares:**
 - Haber agotado prestación de, al menos, 120 días.
Duración máxima → 18 meses
 - Haber agotado prestación de, al menos, 180 días.
Duración máxima → 24 meses
 - **Mayor de 45 años con cargas familiares:**
 - Haber agotado prestación de, al menos, 120 días.
Duración máxima → 24 meses
 - Haber agotado prestación de, al menos, 180 días.
Duración máxima → 30 meses
 - **Mayor de 45 años sin cargas familiares:**
 - Haber agotado prestación contributiva.
Duración máxima → 6 meses

- **Sin haber generado derecho para acceder a prestación contributiva (*):**
 - Con responsabilidades familiares:
 - 3 meses si se ha cotizado 3 meses
 - 4 meses si se ha cotizado 4 meses
 - 5 meses si se ha cotizado 5 meses
 - 21 meses si se ha cotizado 6 meses o más meses
 - Sin responsabilidades familiares:
 - 6 meses si se ha cotizado 6 o más meses
 - Cuando se reconozca el derecho en este supuesto (*), las cotizaciones no se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a prestación contributiva o asistencial.
- **Mayor de 55 años**
 - Hasta la edad de jubilación.
- **Incapaz objeto de revisión (capaz plenamente o parcial)**
 - 6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 meses
- **Liberado/a de prisión**
 - 6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 meses
- **Trabajadores/as emigrantes retornados/as**
 - 6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 meses

Subsidio extraordinario.

- **Vigencia temporal:** desde el 05/07/2018, por 6 meses prorrogables automáticamente hasta que la tasa de paro baje del 15 %.
- Podrán acceder las personas en situación de **desempleo total** que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
 - **Colectivos:**
 - Personas que agotaron cualquier subsidio a partir del 05/07/2018 y quienes lo hayan agotado entre el 01/03/2018 y el 04/07/2018.
 - Personas paradas de larga duración que hayan agotado prestaciones por desempleo, PREPARA, o RAI y estuvieran inscritas como demandantes de empleo el 01/05/2018.
 - **Requisitos:**
Inscripción desempleo, rentas y acreditar responsabilidades familiares, Búsqueda activa de empleo, etc.

- **Cuantía:**
Será igual al 80 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.
- **Duración:**
La duración máxima del subsidio será de 180 días y no podrá percibirse en más de una ocasión.
- **Solicitud:**
Se debe solicitar ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Otros subsidios.

- **Programa de Activación para el Empleo:**
 - **Cuantía** general: 80% IPREM → 430,27 €
 - **Duración:** máximo 6 meses.
(Vigente solo para las personas que hubieran suspendido el programa por trabajo)
- **Renta Activa de Inserción laboral (RAI) y víctimas de violencia de género:**
 - **Colectivos:**
Personas paradas de larga duración, víctimas violencia de género, personas con discapacidad, emigrantes retornados, etc.
 - **Requisitos:**
Inscripción desempleo, carecer de rentas, no haber cobrado la RAI en el año inmediatamente anterior (para víctimas de violencia de género, doméstica y discapacidad no se aplicara), no haber percibido la renta tres veces.
 - **Cuantía** general → 430,27 €/mes
 - **Duración:** 11 meses.
 - **Solicitud:** Solicitar ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Incapacidad temporal

INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)			
ORIGEN	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Enfermedad común o accidente no laboral	Entre el 4º y el 15º	60% Base Reguladora	Empresario/a
	Entre el 16º y el 20º	60% Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua colaboradora de la SS.
	A partir del 21º	75% Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua colaboradora de la SS.
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día de la baja	75% Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua colaboradora de la SS.



Indemnizaciones por extinción de la relación laboral.

Causa de extinción del contrato	Hasta el 11/2/2012		Después de la reforma laboral. Desde el 12/2/2012		Prestación por desempleo
	Indemnización	Límite	Indemnización	Límite	
Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado (art 49. 1c del ET)	8 días por año de servicio hasta 31/12/11 aumentando en un día hasta llegar a 12 días por año, a partir de 1/1/2015 (salvo mejora por Convenio/Acuerdo)		8 días por año de servicio hasta 31/12/11 aumentando en un día hasta llegar a 12 días por año, a partir de 1/1/2015 (salvo mejora por Convenio/Acuerdo)		Si
Causas objetivas (art 52 del ET)	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art 51 del ET)	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Si
Despido improcedente	45 días de salario por año de servicio	42	33 días de salario por año de servicio	24	Si
Despido procedente	No indemnización procede		No procede indemnización		Si

Competencias Profesionales

Nuevas formas de organización del trabajo

- Con el paso de los años el mercado laboral ha ido cambiando y evolucionando y, por tanto, sus demandas han cambiado.
- La revolución tecnológica ha marcado una nueva forma de trabajar y de comunicarse.
- Las competencias personales y profesionales se han convertido en un elemento clave para los trabajadores y trabajadoras.

Competencia profesional

- La competencia profesional es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes con los que una persona es capaz de desempeñar con éxito una determinada función laboral.



Tipos de competencias

➤ Competencias técnicas o específicas:

- Son diferentes para cada profesión y se adquieren realizando un tipo de formación específica. Ejemplo: una persona que se haya formado en cocina, tendría competencias técnicas en el uso de cuchillos, técnicas de cocción de los alimentos, organización de una cocina, etc.

➤ Competencias transversales o genéricas:

- Sirven para desarrollar cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos, ya sean laborales o no. Ejemplos: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, disponibilidad para aprender, conocimientos informáticos, conocimiento lengua extranjera, etc



- Algunas de las competencias transversales más valoradas actualmente por las empresas son:

- **Resolución de problemas:** Capacidad de afrontar los problemas y resolverlos de una forma adecuada.
- **Organización del trabajo:** Saber optimizar los recursos para utilizarlos de una manera eficaz y eficiente.
- **Responsabilidad del trabajo:** Capacidad relacionada con el compromiso y la implicación con el trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Capacidad de realizar tareas con un grupo de personas con la finalidad de contribuir a un objetivo común.
- **Autonomía:** Ser independiente a la hora de realizar las tareas.
- **Relación interpersonal:** Es la habilidad de saber relacionarse y comunicarse con la gente que te rodea con una forma adecuada a cada contexto y persona con la que se establece una relación comunicativa.
- **Capacidad de iniciativa:** Se trata de tomar decisiones y proponer y plantear nuevos elementos o ideas sin necesidad de que te lo pidan.
- **Capacidad de innovación:** Capacidad de aportar nuevas ideas que permitan mejorar la empresa.

Cómo y dónde se pueden desarrollar las competencias

- En el **contexto laboral**, con la experiencia profesional adquirida.
- En el **contexto educativo**, durante la adquisición de aprendizaje.
- En el **contexto personal**, las competencias se reflejan en distintas situaciones y actividades de nuestra vida diaria: aficiones, participación en actividades deportivas o de tiempo libre, voluntariado, gestiones domésticas, etc.

Cómo se pueden demostrar las competencias

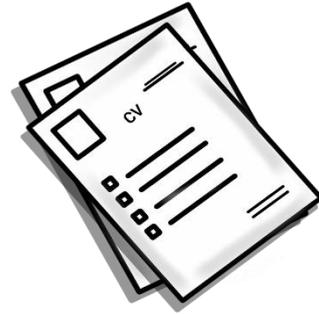
- Las competencias se demuestran en todas las actividades que realizamos en el día a día.
- Las competencias se pueden demostrar durante todo el proceso de búsqueda de empleo.
- Las competencias se pueden entrenar y mejorar, la práctica permite potenciar las actitudes que el mercado laboral requiere.
- *Algunas recomendaciones:*
 - Investigar sobre el perfil profesional que busca la empresa e identificar las tareas que se requieren en el puesto de trabajo.
 - Autoconocimiento: identificar las habilidades, actitudes, cualidades personales y conocimientos.
 - Detectar aquellas competencias en las que se tienen más debilidades y son importantes para el puesto de trabajo para poder mejorarlas y desarrollarlas

Dónde se pueden demostrar las competencias

- La demostración de las competencias se han de tener en cuenta durante todo el proceso de búsqueda de empleo, especialmente las podemos reflejar en:

- **Currículum vitae.**

- El currículum es un instrumento indispensable en la búsqueda de empleo, a través del cual además de presentamos nos “vendemos” como la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado.
- Además de incluir la formación y experiencia profesional, el currículum debe recoger las habilidades y cualidades profesionales más adecuadas para acceder a un determinado puesto de trabajo.
- No hay que enumerar únicamente las habilidades y competencias, sino que se les debe dar un valor más cualitativo y demostrable, que facilite información interesante y útil para la empresa (trabajos de voluntariado, pertenencia a asociaciones deportivas, culturales, etc.).
- Las competencias personales se pueden incluir como apartado diferenciado en el currículum para darles valor.
- La propia presentación del currículum pone de manifiesto alguna de nuestras competencias personales. Debe seguir una estructura clara y coherente, evitar faltas ortográficas, evitar las redacciones largas y cuidar la presentación (diseño atractivo y original).



- **Entrevista de trabajo**

- Durante la entrevista debemos convencer a la empresa que somos la persona idónea para el puesto ofertado.
- La entrevista por competencias facilita información a la empresa sobre como una persona candidata aplica sus habilidades en diferentes situaciones, sobre sus fortalezas y debilidades.

- Preparar la entrevista
 - Realizar un ejercicio de autoanálisis sobre puntos fuertes y débiles y sobre competencias transversales que se poseen
 - Estudiar las características de la empresa para hacerse una idea de las competencias que se pueden necesitar en el puesto
 - Elaborar una lista de fortalezas y seleccionar dos o tres que cumplan las expectativas y necesidades de la empresa.
 - Durante la entrevista se deben exponer las fortalezas con confianza y seguridad.
 - Las competencias expuestas deben acompañarse con ejemplos concretos de situaciones pasadas las respalden.
- **Pruebas del proceso de selección**



Canales de búsqueda de empleo

- Servicio Público de Empleo
 - SEPE (Estatal)
 - **LABORA** (SERVEF)
- València Activa (Ayuntamiento de València)
<http://valenciactiva.valencia.es>
- Red de contactos personales.
- Redes sociales y profesionales (Linkedin, Facebook, Twitter...).
- Portales de empleo generales y especializados por sectores o profesiones.
- Agencias de Colocación, Empresas de trabajo Temporal.
- Consultoras de Selección de Personal.
- Cámaras de Comercio.
- Colegios y Asociaciones Profesionales.
- Eventos, ferias de empleadores, instituciones relacionadas con el empleo, formación...
- Autocandidatura (ofrecerse a las empresas, aunque no haya en ese momento un puesto de empleo ofertado).
- Anuncios en prensa.

Recursos informativos consultados

<http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/>

<http://valenciactiva.valencia.es/>

<http://www.menteprofesional.com/enterate-nuevas-formas-trabajo/>

<https://www.qestudio.com/competencias-profesionales-8139/>

<https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>

<http://letraurbana.com/articulos/competencias-exigidas-por-el-mercado-de-trabajo-en-la-actualidad/>

<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/actualidad/nuevas-formas-de-trabajo-que-cambiaran-nuestra-vida-laboral/>

<http://www.expansion.com/2014/07/04/emprendedores-empleo/desarrollo-de-carrera/1404496744.html>

2018 130 30
ANYS ANYS
UGT UGT-PV

Adherida a la CSI y a la CES

