

**EL CAMINO
HACIA EL**



**EMPLEO
DE CALIDAD**



EL CAMINO
HACIA EL
EMPLEO
DE CALIDAD



INDICE

Subcontratación y precarización del empleo juvenil	2
Búsqueda de empleo	6
Becas y prácticas	21
Tus derechos	27



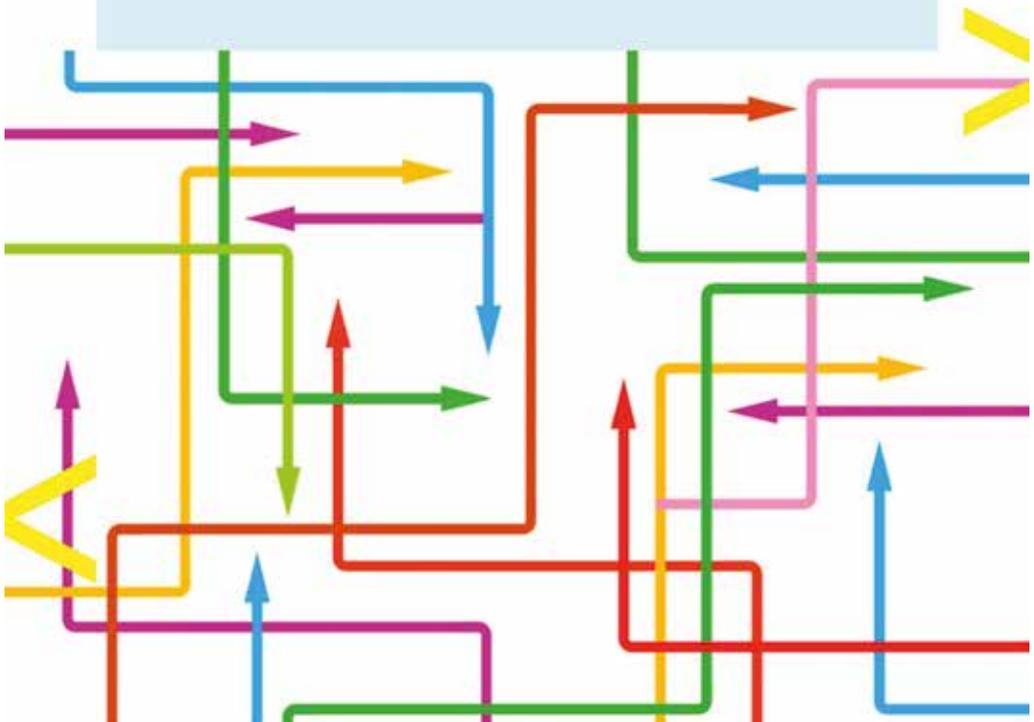
comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies



EL CAMINO
HACIA EL
EMPLEO
DE CALIDAD



SUBCONTRATACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL



SUBCONTRATACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

Las causas de la precariedad no se encuentran del lado de la oferta de la fuerza de trabajo, sino de la demanda.

La larga crisis y las reformas laborales impuestas han contribuido al auge de la precariedad laboral, normalizando todo aquello que a las personas jóvenes nos impide construir proyectos de vida a medio y largo plazo y que condena, por otro lado, al declive a nuestra región.

Sin un relevo generacional, poseemos un alto índice de envejecimiento, el desarrollo de Asturias, su futuro, se presenta muy incierto.

Cualquier pacto demográfico debería haberse puesto en marcha ayer, pero no podemos quedarnos anclados en el pasado y menos aún en el conformismo. Tenemos la oportunidad de demostrar que los y las jóvenes asturianos y asturianas no nos resignamos a vivir en este escenario marcado por las políticas de corte neoliberal que nos ha tocado vivir.

Los beneficios del crecimiento económico sólo los están aprovechando unos pocos. Las rentas del trabajo no crecen al mismo ritmo que los beneficios empresariales y las personas jóvenes so-

mos uno de los colectivos que más se está viendo perjudicado.

Según los últimos datos publicados de la EPA, correspondientes al tercer trimestre de 2019, ostentamos el cuestionable honor de poseer la primera **tasa de actividad más baja** de toda España: el 28.36%, cuando antes de la crisis era del 49.83%. Es decir, ni siquiera 3 de cada 10 jóvenes de entre 16 y 25 años participa en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo.

La incidencia del **desempleo** entre la juventud asturiana (26.32%) está por debajo de la media estatal, pero porque los jóvenes asturianos y asturianas se abstienen de buscarlo. La precariedad imperante hace que la tasa de actividad sea muy baja y por ende la tasa de desempleo. Las escasas oportunidades de encontrar un empleo son una barrera disuasoria.

Los empleos a los que accedemos son abrumadoramente precarios, el 58.1% son temporales y el 28.7% a tiempo parcial.

El elevado paro, la precariedad de los empleos, la baja emancipación y el éxodo laboral han disparado los niveles de



SUBCONTRATACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

desigualdad y pobreza laboral, convirtiéndonos a la juventud en el grupo con mayor riesgo de sufrir exclusión social.

Desde los inicios de la crisis 45.500 jóvenes (15-34 años) han abandonado Asturias obligadas a emigrar no para buscar un futuro, sino un presente.

La temporalidad y la parcialidad en el empleo son el día a día de la juventud asturiana, pero también lo es la sobre-cualificación de muchos y muchas para el trabajo que llevan a cabo.

Cada semana se hacen aproximadamente en Asturias 176.124 horas por encima de lo acordado, ni remuneradas ni cotizadas lo que, además de aumentar la precariedad, suponen el equivalente al trabajo de unos 4.400 puestos. Es decir, 189 millones de euros de ahorro empresarial por horas extras no remuneradas. La prolongación no retribuida de la jornada laboral es una de las formas más graves de precariedad y de fraude a la Seguridad Social, que justifica por sí sola la obligatoriedad del registro de jornada en todas las empresas.

Debe acabarse de una vez por todas con el uso fraudulento que en ocasiones se da a las becas, encubriendo lo que debe-

rían ser relaciones de trabajo asalariado bajo la plena cobertura del Estatuto de los Trabajadores.

En diciembre el Gobierno anunciaba que las prácticas no laborales sin compensación económica pasarían a ser dadas de alta en la Seguridad Social. Hoy continuamos esperando su desarrollo reglamentario.

Únicamente tenemos datos fiables sobre las prácticas no laborales con ayuda económica, aquellas que por exigencias sindicales y tras una dura batalla legal se consiguió hace unos años que pasasen a ser dadas de alta obligatoriamente en la Seguridad Social.

Por el veto impuesto desde algunos sectores, se continúa permitiendo evadir responsabilidades sociales a las empresas e instituciones que cubren puestos estructurales con las prácticas no laborales extracurriculares.

Generar empleo de calidad, subsanar el desajuste existente entre formación adquirida y los puestos de trabajo que ofertan las empresas, reforzar los sistemas públicos, una política de vivienda que nos permita emanciparnos, políticas que faciliten la conciliación y esta-



SUBCONTRATACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

blecer un nuevo tejido productivo tras la desindustrialización salvaje que ha sufrido Asturias deben ser una prioridad. Y una prioridad que debería incluir esa perspectiva de la realidad juvenil si de verdad queremos que sean factibles y aporten soluciones a medio, corto y largo plazo.

No se puede consentir que tras el esfuerzo que han hecho nuestras familias para que pudiésemos formarnos, si así lo queríamos, ahora los empleos a los podamos acceder sean tan abrumadoramente precarios y en demasiadas ocasiones trabajos para los que estamos sobrecualificados y sobrecualificadas. No puede existir la resignación, y desde CCOO aportamos soluciones.

La solución a esos jóvenes que en los centros de trabajo están siendo explotados, que están realizando prácticas no laborales con las que se encubren puestos de trabajo estructurales, que ni siquiera tienen centros de trabajo porque las mal llamadas economías colaborativas están acabando con los derechos laborales que tantos años nos ha costado conseguir... personas jóvenes que al final no conocen cuáles son esos derechos que pueden exigir.

De ahí nuestra decisión de elaborar esta guía que pueda servir como punto de partida y referente.



BÚSQUEDA DE EMPLEO



EL CAMINO HACIA EL EMPLEO EN UNA WEB 2.0

Web 2.0 no es buscar oportunidades, es hacer que te encuentren.

Ideas iniciales sobre el empleo en la Web 2.0

En los últimos años la evolución en la forma de buscar trabajo ha sido de vértigo. Pasamos del envío del CV en papel utilizando internet sólo para buscar información sin posibilidad de interactuar (Web 1.0) al uso de blogs, foros y sobre todo redes sociales (Web 2.0).

El trabajo en un entorno 2.0 no implica necesariamente nuevos o especiales empleos u oportunidades laborales, al menos de forma generalizada. Se refiere más bien a canales y estrategias diferentes en los que se relacionan empleadores o empresas con candidatas y candidatos potenciales apoyados en las redes sociales, en la blogosfera y en aplicaciones y recursos de la Web 2.0.

El concepto 2.0 referido a la búsqueda de empleo representa un networking más horizontal, se refiere a técnicas no a contenidos.

Muchas de las prácticas de búsqueda de empleo actualmente se basan en el uso

de la Web Social no para buscar trabajo de forma convencional sino para que **“el trabajo te encuentre”** mediante técnicas de posicionamiento de marca, que facilitan tu localización; de presentación y reputación profesional, que convienen a tu potencial clientela; y de networking y prueba social, que te mantienen conectado y valorado en la comunidad y ámbito profesional que te interesan.

De empleado/a a profesional, no busques solo “trabajo”, busca oportunidades

Las cuatro funciones de la web 2.0 en la búsqueda de empleo

1. Buscar recursos en Internet: buscar información, oportunidades y ofertas de empleo en la Web

Es la función más convencional porque generalmente no se trata estrictamente de una estrategia 2.0 de desarrollo o búsqueda profesional sino del uso de Internet como un canal más para encontrar información o realizar una candidatura profesional, tal como lo harías en la tienda de la esquina o en la empresa de un polígono industrial donde dejas tu currículum.



BÚSQUEDA DE EMPLEO



De hecho, ambas, tienda y empresa podrían de hecho disponer de una website que permite recoger esos currículos.

las nuevas redes y servicios como Twitter, LinkedIn y Delicious. Hasta Facebook está intentando ofrecer una búsqueda más eficiente de información entre sus cientos de millones de perfiles.

2. Hacer networking: buscar personas y participar en la 'conversación'

Un gran parte de las oportunidades se encuentran por contactos. Es el famoso networking que nos permite descubrir personas y profesionales de interés, especialmente en Twitter y LinkedIn.

Esta búsqueda de recursos y empleo en Internet utiliza los conocidos portales ya existentes antes del boom de las redes sociales, como los generalistas Infojobs.net o Infoempleo.com; servicios de empleo nacidos en o con las redes, que generalmente han adoptado una cultura 2.0 basada en la conversación con sus usuarios y clientes, el crowdsourcing y una cierta tendencia a la especialización, como es el caso de las empresas de intermediación profesional centradas en el ámbito TIC.

La 'conversación' es uno de los elementos que mejor caracterizan la Web 2.0, la posibilidad de contactar y compartir información, contenidos y debates con cualquier persona en el mundo.

Los buscadores de información que ofrece Internet, han facilitado enormemente la localización y el acceso a los contenidos, pero también exigen nuevas habilidad en la verificación del valor y fiabilidad de la información encontrada.

La reputación profesional consiste en estar en la mente de las personas que quieres que te contraten, y en la construcción de esa reputación la conversación tiene un papel fundamental.

3. La verdadera búsqueda de empleo es hacer que te busquen

A los buscadores generalistas como Google se le han añadido buscadores verticales o especializados ofrecidos por

Lo hemos dicho, utilizar Internet y las redes como canales de búsqueda puede ser efectivo pero no es una nueva forma de hacer las cosas.



La eficiencia 2.0 se basa en crear contenidos y en compartirlos para generar el posicionamiento que haga más probable que te encuentren, junto a la generación de una marca y reputación digitales que hagan valorar a tus potenciales clientes los servicios y productos que quieres prestar o vender. El networking es el elemento conector y potenciador de todo el proceso.

Una estrategia basada en crear, compartir y conversar, no en pedir o solicitar, *no es ir a por ellos sino que vengan a por ti.*

Implica en muchos casos un escenario de medio largo plazo, de ahí que usar Internet en su 'versión rápida', solo como canal de búsqueda o como escaparate y no como una conversación, suela ser tan tentador como poco efectivo.

Es cierto que cuando un profesional, un producto o un servicio son especialmente útiles o interesantes, pueden encontrar difusión natural y a corto plazo en las redes sin la necesidad de estrategias especiales, es lo que se llama 'viralidad'. Pero es que gracias a la cultura y los recursos de Internet, elaborar contenidos de calidad y compartirlos es "per se" una estrategia, la más útil y potente y, por eso, la más difícil.

4. Desarrollo en profesiones y sectores típicamente on line

Las personas interesadas en desarrollar su carrera profesional en entornos y ocupaciones especialmente relacionadas con Internet y las redes sociales es obvio que deben generar una estrategia específica y concentrada en la Web 2.0 para buscar los empleos y oportunidades profesionales relacionados: ocupaciones "social media"; comunicación y periodismo; analítica Web; programación y desarrollo Web, etc.

Objetivo y marca profesional: si eres especialista en general, no eres especialista

Cuanto más concreto es tu perfil profesional más fácil es que puedan encontrarte, también en internet. Sólo los especialistas reciben ofertas especiales. También en las redes sociales, cuantos menos servicios ofreces más se valora lo que sabes hacer.

La polivalencia te permite sobrevolar las ofertas, pero sólo la especialización te permitirá aterrizar.

Especialízate, soluciona y sé bueno/a



Reputación, presentación profesional y pruebas sociales: “No soy el mejor, soy la persona adecuada.”

En las redes sociales no vendes, “te compran” basándose en la imagen o marca profesional que proyectas y en lo que otras personas dicen de ti (‘prueba social’). Hazte visible para que las oportunidades te encuentren.

Todo el mundo tiene una marca personal, de ella depende nuestra reputación online, por lo que es mejor controlarla. Utiliza “palabras clave” en tus perfiles para que te encuentren en los buscadores. Tags, etiquetas, nombres...son la nueva manera de encontrarte.

i! *Para parecer un profesional, también deberás ser un profesional en parecerlo*

¿Sabes presentarte profesionalmente en 30 segundos y en 140 caracteres?

El Elevator Pitch es una herramienta de comunicación muy útil para el Networking. Se trata de realizar una simulación de una conversación de ascensor en la que deberías poder explicar qué sabes hacer.

Es muy importante preparar presentaciones profesionales en diversos formatos (texto, slides, vídeo, audio) y estilos que puedas usar en las redes sociales y en el cara a cara en función de cada contexto.

Mejora continuamente tus presentaciones para sentirte más cómodo con ellas y para que sean más eficaces en función de tu situación profesional actual.



Si no sabes decir quién eres y qué haces, los demás no sabrán quién eres ni qué haces. Tan simple como evidente.

Las redes sociales hacen más visible tu perfil profesional pero no lo hacen más interesante

Los contextos 2.0 son una enorme oportunidad, pero solo para aquellas personas que son proactivas y toman la iniciativa. Bloguea, tuitea, feisbuea y aporta mostrando tus competencias y especialización. Tu currículum también es tu blog, tu YouTube y tu página Facebook.



**Recuerda:
Eres lo que
compartes**



Networking: las personas como intermediadoras

Los contactos personales y la promoción interna siguen siendo formas generalizadas de cubrir un puesto de trabajo, lo que suele denominarse la oferta oculta. Los contactos son el segundo método de reclutamiento más utilizado por las empresas solo por debajo de los portales de empleo y se usan para buscar todo tipo de perfiles independientemente del resto de medios e intermediarios que se utilicen.

En Infojobs, el mayor portal de empleo en España, 'solo' se anunciaban en Agosto de 2012 unas 9.600 empresas de las 600.000 compañías existentes con más de tres empleados.

El uso de los portales de intermediación laboral por parte de las empresas compite directamente con otros métodos convencionales, como el uso de contactos, que están teniendo a la Web 2.0 como gran aliado y herramienta de reinversión.

El networking, la generación de marca y reputación, y la gestión de contenidos, son los pilares de esta revolución de las personas que se han convertido en profesionales autónomos, en el sentido amplio de la palabra.

El reclutamiento basado en las redes de contactos es barato e inevitable porque no son las empresas las que contratan personas, son las personas quienes lo hacen

Búsqueda de oportunidades, personas y empresas en la era 2.0

La potencia para la búsqueda de Internet y de las redes y aplicaciones 2.0 en particular, está infrautilizada, empezando por el aprovechamiento del buscador de buscadores. Existen comandos de búsqueda en Google para sacarle más partido del que pensabas.

- Genera alertas de tus búsquedas de trabajo con el buscador de Twitter; crea columnas de búsqueda de palabras clave usando Hootsuite.com o Tweetdeck.com; y haz listas de empresas ofertantes y servicios de empleo.
- En LinkedIn infórmate sobre miles de empresas y personas que trabajan en ellas y que tienen relación con los profesionales que pueden interesarte.
- Hasta en Facebook dispones de aplicaciones como Branchout.com que seleccionan los contenidos profesionales de



los perfiles para crear un subportal de empleo.

Realizar búsquedas más definidas nos permitirá economizar esfuerzos y ser más eficaces

Eficacia y fiabilidad de los portales y servicios de empleo en Internet

Internet y las redes sociales dan más oportunidades a quienes ya suelen tener oportunidades en la 'vida offline'. Los servicios de intermediación laboral son negocios que generalmente buscan profesionales especialmente demandados por las empresas, de ahí que el sector TIC tenga tanto peso en el empleo ofrecido en la Web.

Internet tiende a incrementar la polarización preexistente en el mercado de trabajo entre personas trabajadoras, desempleadas, no cualificadas o precarias y entre aquellas más especializadas.

Las personas que no encuentran empleo u oportunidades utilizando métodos convencionales es poco probable que lo encuentren en las redes a menos que se especialicen profesionalmente y mejoren sus competencias en estos

nuevos entornos, porque los requisitos y exigencias son iguales o mayores.



Internet como oportunidad y como barrera

Tu valoración previa de los servicios para el empleo

Para valorar la utilidad de portales y servicios de empleo debes contrastar diferentes fuentes y opiniones para seleccionar aquellos que vas a probar y a los que vas a dedicar más tiempo. Las recomendaciones sobre los supuestos mejores servicios dan pistas, pero debemos aprender a diferenciar los contenidos que son meras informaciones o reseñas de aquellos más elaborados y basados en análisis y pruebas.

La elección de titulares engañosos se debe a que el objetivo de los sitios es obtener posicionamiento, visitas y enlaces en los temas que publican y, de forma indirecta, generar marca y reputación a sus autores en esas temáticas. En otras ocasiones, los sitios que recomiendan servicios pueden ser sus propios promotores o inversores o pueden recibir financiación o apoyo



por hacer publicidad encubierta de los mismos.

Analizar y contrastar la información nos asegura su fiabilidad

Inscríbete en todos los servicios de empleo de referencia

Usa preferentemente tu currículum en LinkedIn como herramienta que te permite compartir tu contenido profesional en muchos otros servicios y aplicaciones 2.0 de empleo que son compatibles.

Tu inscripción en todos los portales y aplicaciones que tienen valor, aumenta tus posibilidades de acceso a oportunidades, permite registrar tu nombre-marca en cada uno de ellos y generar también posicionamiento para facilitar que te encuentren.



La inscripción generalizada no implica dedicar el mismo tiempo y esfuerzo a todos los servicios. Como ocurre con las redes sociales, es útil estar presente en Twitter, Facebook, LinkedIn, Pinterest, Google+ o Instagram siempre que focalicemos nuestra atención en aquellos espacios que se adecuan mejor a nuestro estilo, objetivos y motivación.

A veces le sacarás más partido a las aplicaciones que más te gustan que a las que más te convienen

Búsqueda selectiva e 'inteligente' en los recursos de Internet

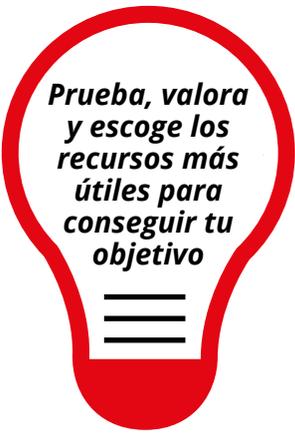
La eficacia de servicios de empleo en Internet son muy variables en función de la calidad de cada uno de ellos y de tu perfil profesional. Dedicar más tiempo a los que ofrecen más recursos y están más especializados con relación a tus intereses. Usa la tecnología disponible en cada servicio, que a veces es tan sencilla como la suscripción por RSS a las búsquedas más frecuentes, que te permite consultar periódicamente los resultados



de esas búsquedas sin necesidad de entrar en el portal o website.

Es una opción que permite, por ejemplo, Infojobs. Muchos servicios no serán útiles para tu caso. Debes recordar que las websites y aplicaciones para la búsqueda de trabajo en redes sociales son negocios. No tiene nada de malo, pero su

principal objetivo es conseguir usuarios y tráfico, una estrategia en la que suele basarse su modelo de negocio para atraer como clientes a las empresas que pagan por buscar trabajadores y también publicidad relacionada y otra clientela indirecta. Su objetivo no es tú inserción laboral, la información, publicidad y campañas de promoción que realizan están dirigidas a captarte más que a ayudarte a encontrar empleo.



**Prueba, valora
y escoge los
recursos más
útiles para
conseguir tu
objetivo**

Evalúa: ajusta el tiempo y la táctica que empleas en cada recurso

Invierte en cada servicio en función de los resultados que obtienes y prueba di-

ferentes estrategias de búsqueda. Si no tienes éxito, prueba a contratar los servicios premium de los portales durante un tiempo para comparar resultados. Aunque te suponga un gasto, es más caro no ingresar por estar en desempleo o no obtener las oportunidades que buscas.

Si usas servicios ineficaces, inadecuados para tu perfil o engañosos perderás tiempo, recursos y motivación. Y lo que es peor, crearás estar buscando empleo cuando en realidad deberías estar utilizando otras técnicas o servicios.

Eficiencia - Eficacia

¿Cómo hacer y compartir tu currículum en internet y las redes sociales?

La pregunta ya no es si debes o no buscar empleo y oportunidades en la Web Social sino cómo hacerlo. Hay diversos servicios para elaborar una presentación profesional 2.0.

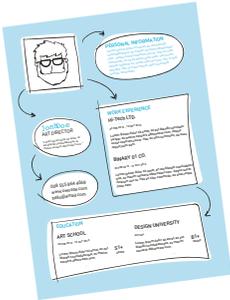
Una estrategia sencilla de desarrollo profesional, de búsqueda de trabajo o de conversión en emprendedor con apoyo en la Red empieza por la publicación de un currículum o presentación profesional que ofrezca información sobre objetivos, trayectoria y competencias



BÚSQUEDA DE EMPLEO

fácilmente compartibles mediante un enlace.

Usar la nube es una cuestión de movilidad y disponibilidad



Tu currículum no es sólo lo que hiciste, tu currículum también es lo que sabes hacer

Selección de aplicaciones y servicios para que tu currículum sea 2.0



Tu vida profesional ya no está en un papel, tu vida profesional vive en la nube

La mayoría de estas aplicaciones o servicios usan los contenidos que ya has publicado en otras redes sociales como LinkedIn o Facebook, incluso Twitter.

About.me

Quizás la aplicación más clara y sencilla para generar nuestra presencia profesional online.

Por otro lado, muchas de ellas te permiten elaborar un perfil como gancho para ofrecerte servicios complementarios de búsqueda de empleo e información sobre ofertas de trabajo. Y al contrario, la motivación por buscar trabajo en determinados sitios de internet te obliga a dar de alta tu ficha profesional en estos sitios.

CV Maker

Permite crear un currículum sencillo en formato HTML, PDF o Texto. Su contador muestra más de medio millón de currículos descargados. En Twitter su cuenta es @cvmkr

Comoto

Con posibilidad de elegir entre varias plantillas e importar datos de la red profesional LinkedIn, está disponible en varios idiomas y se integra con el formato Europass.

Los resultados pueden exportarse en



BÚSQUEDA DE EMPLEO

Word y pdf, así como divulgarse vía url, como la mayoría.

[Doyoubuzz.com](#)

Crea varias páginas de currículum importando datos de nuestra cuenta de linkedin y sincronizándolos con la de facebook. El resultado puede exportarse en Word o pdf, aunque el aspecto de la versión web es mucho más profesional, con posibilidad de incluir imágenes y vídeos.

[Eempleo.com](#)

Es un servicio muy utilizado en países latinoamericanos. Permite construir un currículum similar a LinkedIn y, como otras aplicaciones, ofrece información e intermediación en ofertas de empleo. Ofrece estadísticas sobre la consulta del currículum o su nivel de actividad.

[Express CV](#)

Herramienta sencilla que permite crear y guardar para posteriores modificaciones el currículum vitae basado en el modelo europeo, Europass

[Europassmaker](#)

Esta aplicación española con cuenta en Twitter, @europassmakerES,. Algunas empresas y organismos solicitan el currículum en formato Europass en los

procesos de selección, una forma estandarizada de presentar las capacidades y cualificaciones. Como otros servicios 2.0, Europassmaker crea y guarda el CV en la nube para actualizarlo y compartirlo fácilmente en formato papel o en formato electrónico, también mediante un código QR, y mediante varias plantillas.

[Facebook \(página profesional\)](#)

No somos conscientes pero Facebook puede ser una herramienta cronológica de presentación profesional. Permite documentar el desarrollo de la carrera y ofrecer enlaces directos a los perfiles y páginas de compañeras y compañeros, jefes y organizaciones en las que se colaboró.

[CuVitt](#)

CuVitt se presenta como una herramienta que genera un "currículum inteligente que te representa al 100%" a partir de tus conocimientos y habilidades.

Cvonline.me es otra herramienta para dotar a tu currículum de un formato que lo haga completamente diferente al de los otros candidatos, la herramienta es totalmente gratuita y está disponible en 6 idiomas.

Una vez el candidato ha rellenado sus datos de contacto, experiencias labo-



BÚSQUEDA DE EMPLEO

rales, estudios e idiomas y otras informaciones relevantes (como referencias, habilidades tanto personales como profesionales, experiencias complementarias, cartas de presentación, etc.) mediante la creación de nuevas secciones, se aplica un diseño por defecto, pero el usuario puede escoger el suyo de entre más de 20 modelos de currículum profesionales, llamativos y diferentes. (esta cifra es provisional ya que cada mes se añaden nuevos modelos).

Al finalizar este proceso, el usuario recibe un enlace personalizable y un código QR que da acceso a su currículum vitae online y que puede usar en sus candidaturas, ya sea vía email, mediante formularios, o ideando una nueva fórmula como crear tarjetas de visita con el código QR o añadir el código QR en su currículum versión PDF.

**¿Cuáles son los mejores portales para buscar empleo en Internet?
¿Qué nuevos servicios de reclutamiento 2.0 y selección de personal están facilitando en las redes sociales la puesta en contacto entre empresas que buscan trabajadoras, trabajadores y entre profesionales que buscan trabajo?**

Algunos tan consolidados como [Infojobs](#) o [Infoempleo](#); otros relativamente nuevos y especializados como [Jobtoday](#) o [CornerJobs](#); y metabuscadores como [Indeed](#), que facilitan encontrar las ofertas de trabajo en todos los portales.

Muchos de estos servicios también ofrecen la posibilidad de elaborar y compartir tu currículum.

La eficacia de los servicios de empleo en Internet depende también de tu perfil profesional. Debes dedicar más tiempo a aquellos que ofrecen más recursos y están más especializados con relación a tus intereses. Invierte en cada servicio en función de los resultados que obtienes y prueba diferentes estrategias de búsqueda.

Si no tienes éxito puedes probar los servicios de pago de cada portal durante un tiempo para comparar resultados. También es interesante que uses las opciones disponibles que te ofrece cada sitio web. Por ejemplo, la suscripción por RSS a tus búsquedas más frecuentes te permite consultar periódicamente en tu Feedly, o en cualquier otro lector de RSS, los resultados de esas búsquedas sin necesidad de entrar en el portal o website. Es una opción que permite, por ejemplo, Infojobs.



BÚSQUEDA DE EMPLEO

En el mercado de trabajo se estima que solo un 20% del total de las ofertas de empleo son gestionadas de forma transparente por empresas intermediarias, mientras que el resto quedan “ocultas” a los mecanismos y servicios de intermediación profesional.

Los ‘mejores’ portales para buscar empleo en Internet

Infojobs

El portal más conocido y más utilizado, lo que les avala como la página líder de ofertas de empleo en España. Ante un panorama como el actual va diversificando su negocio y ha empezado a expandirse internacionalmente y con una nueva iniciativa orientada a puestos directivos denominada “Infojobs Executive”.

Infoempleo

Pertenece al grupo de comunicación Vocento (ABC, Que, Finanzas.com, etc.) y es uno de los portales clásicos de referencia junto a Infojobs.

Dispone de servicios o negocios asociados como el portal “Avanza en tu Carrera” y el evento de networking “Tweet and Jobs”, además de elaborar estudios sobre el mercado de trabajo en colaboración con otras empresas como Adecco.

Trabajando.es

Portal de origen iberoamericano. El portal permite a las empresas publicar ofertas de forma gratuita. Portalparados.es

Quieroempleo

El portal de empleo de las Cámaras de Comercio además de disponer de bastantes ofertas de las empresas registradas en este portal, dispone de un mapa de geolocalización de ofertas que te será útil para buscar empleo por la zona geográfica que más te interese.

Laboris

Actualmente ofrece a las empresas de forma gratuita la publicación de sus dos primeras ofertas. Ofrece un buen sistema de mapas para la búsqueda de ofertas.

Monster

Alianza entre el diario de tirada nacional y la web de búsqueda de empleo de origen norteamericano Monster. Auna el modelo de anuncios por palabras de la prensa escrita con las funcionalidades del portal Monster.

Ticjob

Portal de empleo para profesionales de la informática que se divide en subsectores para agilizar la búsqueda y que



BÚSQUEDA DE EMPLEO

permite seleccionar en función de las competencias del candidato.

Tecnoempleo

Está centrado también en el sector TIC al igual que Wiseri y Ticjobs. Se presentan portal líder de reclutamiento en ese sector.

Turijobs

Portal líder en la búsqueda de empleo en Hostelería y Turismo que empieza a expandir su modelo de negocio a otros países como Francia o Reino Unido. Dispone de numerosas ofertas.

Turiempleo

Servicio gratuito de reclutamiento para el sector turismo y ocio que al igual que muchos portales conecta las ofertas de empleo con cursos de formación especializada como modelo de negocio.

Trabajo en hostelería

Es el portal de empleo de la Federación Española de Hostelería y Restauración. Dispone de las ofertas que publican los asociados y empresas del sector hostelero.

Colejobs

Servicio de empleo especializado en magisterio, profesorado y sector educativo, pionero en un ámbito que no existe



mucha visibilidad de sus oportunidades profesionales.

Primerempleo

Portal dirigido a estudiantes y titulados sin experiencia profesional.

Corner Job

Publica ofertas geolocalizadas por GPS y las empresas tienen 24 horas para responder a tu candidatura. Es interesante que ofrezca la posibilidad de chat con las empresas.

Job Today

Esta aplicación pretende simplificar la búsqueda de trabajo, poniendo en contacto a seleccionadores y candidatos a través del móvil con el objetivo de cubrir ofertas en el sector servicios en un plazo de 24 horas y bajo un criterio de proximidad.

Indeed

Es uno de los “metabuscadores” más representativos. Facilita la búsqueda de



BÚSQUEDA DE EMPLEO

ofertas de empleo publicadas en portales y servicios de empleo de la Red. Podríamos decir que es “el Google de las ofertas de trabajo” incluso en lo que se refiere a su aspecto visual o interfaz.

Los portales de empleo especializados, también llamados sectoriales, se dedican a búsquedas laborales en sectores específicos como por ejemplo, en empleos técnicos, profesionales o del sector de la educación.

Para la búsqueda de empleo en el sector público nos encontramos con portales como:

<https://www.asturias.es/iaap>

Instituto Asturiano de Administración Pública en el que el Gobierno de nuestra comunidad Autónoma publica sus convocatorias

http://administracion.gob.es/pag_Home/empleoBecas/buscadorEmpleo.html

Publica un boletín semanal de empleo con convocatorias de empleo público de la Administración General del Estado,

de las Comunidades Autónomas, de la Unión Europea, de Organismos Internacionales y de la Administración Local, cuyos anuncios se hayan insertado en el Boletín Oficial del Estado (BOE). También se recogen bajo el epígrafe de convocatorias de pruebas de capacitación profesional aquellas que se convocan en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes, con el objeto de facultar el ejercicio de determinadas profesiones: vigilantes de seguridad, gestores administrativos, profesores de autoescuela, etcétera. Tiene además disponible una app (aplicación móvil) para Android e IOS (iPhone) para que pueda acceder desde su móvil fácilmente a todas las convocatorias de empleo público.



EL CAMINO
HACIA EL
EMPLEO
DE CALIDAD



BECAS Y PRÁCTICAS



BECAS Y PRÁCTICAS

Nos encontramos actualmente en un momento donde las becas y las prácticas están a la orden del día. Para muchas personas son el primer contacto con el mercado laboral. No cabe duda que la formación práctica es imprescindible para tener una buena cualificación profesional, pero en muchos casos se producen **abusos** por parte de las empresas que no respetan la finalidad de las prácticas.

“Los/as jóvenes somos el colectivo más perjudicado por las políticas aplicadas durante la crisis, y si no se cambian, corremos el riesgo de seguir siéndolo durante la postcrisis”.

La reedición de la guía *“Aprendices, becarios/as y trabajo precario”* pretende ser una herramienta para luchar contra



la precariedad de las personas jóvenes, una ayuda para defender y corregir situaciones inadmisibles, que pueden llegar a afec-

tar a más de 1.400.000 personas jóvenes, así como para que éstas conozcan sus derechos. La “laboralización” de las prácticas es fundamental para combatir el fraude y los abusos que sufren miles de personas que no reciben ninguna remuneración, en muchos casos, pese a desempeñar el mismo trabajo que otras personas empleadas en la empresa.

Con el fin de limitar su uso indiscriminado, garantizar la calidad de la formación asociada y los derechos de protección de las personas que las realizan, CC OO está promoviendo la revisión del conjunto de la normativa que afecta a las prácticas. “Defendemos un cambio legal que garantice el carácter formativo de las prácticas, que se perciba una retribución, y, entre otras medidas que posibiliten la transparencia y la información, establecer límites al número de becarios en la empresas”, a fin de facilitar una inserción en el mercado laboral de más calidad a la actual.

Esquema básico de los contenidos

Las prácticas se dividen en dos bloques principales:

1. Prácticas no laborales: en las que no hay contrato ni salario (aunque puede haber becas o ayudas). A su vez se divi-



ESQUEMA DE LAS MODALIDADES DE PRÁCTICAS



den en las que completan la formación en las que son parte de la formación.

2. Prácticas laborales: en las que sí que hay contrato de trabajo, con unas condiciones especiales, y un salario normalmente inferior al “normal”. En este caso también se dicen entre los contratos formativos y las iniciativas para la inserción.

Veamos las prácticas que vienen descritas en la guía.

- **Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia:** están destinadas para aquellos jóvenes que

ya se han formado pero que no pueden acceder a un trabajo por carecer de experiencia.

- **Prácticas no laborales en la formación para el empleo:** sirven para la reinserción laboral de trabajadores desempleados que han realizado cursos del Sistema de Formación para el Empleo, y que de esta forma completan la formación teórica recibida.

- **Módulo de prácticas de los Certificados de profesionalidad:** son las prácticas de los alumnos de los cursos de los certifi-



BECAS Y PRÁCTICAS

cados de profesionalidad, para completar la formación en un entorno real de trabajo.

- **Módulo profesional de Formación Profesional en centros de trabajo de los Ciclos de FP:** las prácticas están dirigidas a los estudiantes de Formación Profesional para completar la formación recibida.

- **Formación Dual del sistema educativo con prácticas no laborales:** son las prácticas para los estudiantes de los ciclos formativos de la formación dual necesarias para conseguir la cualificación profesional. Combinan la formación en el centro de estudios con la práctica en las empresas.

- **Prácticas académicas externas en los estudios universitarios:** estas prácticas externas universitarias aportan una preparación práctica a los conocimientos adquiridos durante los estudios universitarios, y son necesarias para adquirir el título.

- **Contrato en prácticas:** está dirigido a estudiantes con un título universitario, de FP de grado medio o superior, o títulos equivalentes o certificado de profesionalidad, para completar sus estudios con una parte práctica.

- **Contrato para la formación y el aprendizaje:** está pensado para jóvenes entre 16 y 25 años (actualmente hasta los 30 mientras la tasa de paro supere el 15%) sin formación específica para un trabajo, para que adquieran la formación teórica y práctica para un trabajo o un oficio.

- **Formación con compromiso de contratación:** está destinado a trabajadores desempleados e inmigrantes, para facilitar su integración en el mercado laboral, y para que las empresas formen a trabajadores según las necesidades de su actividad.

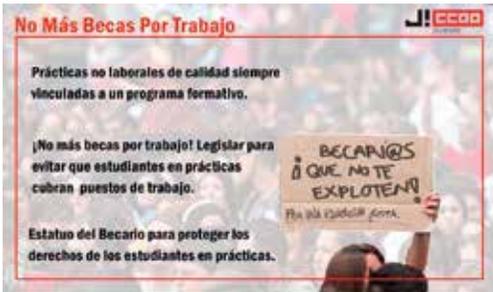
- **Programas públicos de empleo y formación:** escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo: las prácticas están dirigidas a trabajadores/as desempleados/as sin estudios, y que preferentemente pertenezcan a grupos con dificultades para la inserción laboral.

Becas y cotización

Desde el año 2011, las becas que se reciben cuando se están realizando unas prácticas cotizan, cuando están vinculadas a estudios universitarios o de formación profesional. Hay que recordar que no todas las prácticas conllevan una beca, pero sí que todas becas implican una práctica no laboral.



BECAS Y PRÁCTICAS



Con esas cotizaciones quien está realizando las prácticas cotiza para la jubilación, para la incapacidad temporal (las llamadas bajas médicas), y para la incapacidad permanente.

En opinión de CC00 este reconocimiento del derecho a cotizar ayuda a luchar contra la precariedad laboral, siendo más fácil de controlar las prácticas y evitar el fraude laboral, sin embargo, entre nuestras reivindicaciones está la creación del Estatuto del Becario/a para ayudar a combatir el fraude laboral.

Qué hacer cuando no se cumplen las condiciones de las prácticas

Es muy importante conocer la información sobre el tipo de prácticas que se están realizando, conocer que derechos se tiene y cuáles, qué se incluye en el concepto de prácticas o cuando en realidad se está trabajando pero sin tener un contrato laboral.

En el caso de que no se esté cumpliendo la normativa existen varias posibilidades:

- Acudir a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y poner en su conocimiento los hechos
- Presentar una denuncia en la Inspección de Trabajo
- En el caso de estar realizando las prácticas dentro de unos estudios, informar de estos hechos al centro de estudios.
- Acudir a un abogado.

Si tienes alguna duda puedes contactar con CC00:

www.jovenescco0.es

www.ccoo.es/social



EL CAMINO
HACIA EL
EMPLEO
DE CALIDAD



TUS DERECHOS



TUS DERECHOS



¿Dónde están escritos mis derechos?

En primer lugar en el *Estatuto de los Trabajadores*, que es la norma general y de carácter obligatorio que regula los derechos y obligaciones mínimas tanto de las trabajadoras y trabajadores como de las empresarias y empresarios en todas las relaciones laborales del estado español, independientemente del sector en el que te encuentres (como es el derecho a la libre sindicación, a la huelga, a la adopción de medidas de conflicto colectivo...).

En segundo lugar en los *Convenios Colectivos*, que será el acuerdo alcanzado con la parte empresarial del sector laboral en el que tú trabajes y de la zona geográfica en la que te encuentres y por el que se regularán las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en la misma situación.

Muchos de los derechos que recogen las leyes tienen carácter de mínimo. Lo que significa que tu convenio colectivo puede mejorar lo que viene en la ley. Por ello te aconsejamos que solicites en el sindicato el convenio al que pertenezcas.

Aquí podrás encontrar desde la retribución que te corresponde a los días de vacaciones, pasando por si la empresa está obligada o no a darte la ropa de trabajo...

Y por último pero no menos importante, están los derechos y obligaciones a las que te sometes al firmar tu contrato de trabajo.

El **contrato** es el acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a. El pacto donde se fijará el trabajo o servicio que hacemos así como las condiciones de trabajo (sala-



TUS DERECHOS



rio, jornada, duración del contrato...) que la empresa debe respetar.

Por favor, tómate tu

tiempo para leer el contrato y ante cualquier duda consulta con tu sindicato. Después puede ser demasiado tarde, y es que cada poco nos encontramos con compañeros y compañeras que no pueden cobrar sus indemnizaciones o la liquidación, por ejemplo, por haber renunciado a ello en su día, sin ser conscientes de ello.

En el contrato tiene que venir:

- **Modalidad** del contrato
- Datos de la empresa, incluido su cuenta de cotización
- El **centro de trabajo** en el que vas a trabajar
- Tus datos personales, incluido tu número de la seguridad social
- Los servicios u obra que vas a realizar en la empresa
- Tu **categoría laboral** por la que vas a recibir tu salario
- El **tipo de jornada** que vas a tener (a tiempo completo o parcial)

- El **horario** de trabajo y la **duración** del contrato

- El período de prueba, en el que cualquiera de las partes puede dar por finalizada la relación laboral sin que esto suponga la adquisición de derecho u obligación alguna respecto a la otra

- **Retribución** y **vacaciones**, que pueden venir fijadas en el contrato o remitir al convenio colectivo

Del contrato de trabajo tienes derecho a una copia. Otras cosas no menos importantes y que en ocasiones nos generan dudas, sobre todo si estamos ante nuestra primera experiencia laboral, es la cuantía de nuestro **salario**. Mira tu convenio colectivo (como ya te hemos dicho, en el *sindicato estaremos encantados de poder dártelo y aclararte cualquier duda que te surja*) y si no existe, lo que acuerdes con el empresario o empresaria, pero NUNCA por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. Es decir, deberás fijarte en tu contrato individual, que deberá comprender:

- **Salario base:** retribución fijada por tu trabajo o la obra realizada

- **Complemento salarial:** retribución fijada en función de las condiciones personales del trabajador/a, el trabajo realizado, la situación o el resultado de la empresa



TUS DERECHOS

De los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva o en el contrato de trabajo destacan las siguientes:

- La antigüedad
- Las pagas extras
- Plus de distancia y transporte
- Complementos por puestos de trabajo, tales como peligrosidad, toxicidad, penosidad, turnicidad, trabajo nocturno...

La **jornada**, otra de las cosas que debe recoger tu contrato cuando lo firmes. Será la recogida en el convenio, o en su defecto la máxima. Y todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato se diga lo contrario.

CCOO ha puesto en marcha una campaña informativa sobre la nueva regulación que obliga a las empresas a establecer un sistema objetivo, fiable y accesible para registrar la **jornada laboral diaria** realizada por cada trabajador/a. Esta medida, que es una reivindicación histórica de CCOO, representa un beneficio para los trabajadores y trabajadoras porque cobrarán las horas extras que hasta ahora no se registran ni se pagan. Además supondrá un incremento de cotizaciones a la Seguridad Social, que tendrá repercusiones en las prestaciones



TODO LO QUE TIENES QUE SABER SOBRE LA NUEVA REGULACIÓN HORARIA Y TU JORNADA LABORAL

La campaña puesta en marcha por CCOO, dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras, da respuesta a las siguientes preguntas:

- 1 ■ ¿Qué es el registro de jornada?**
Es un documento que debe incluir diariamente la hora de inicio y finalización de la jornada laboral de cada trabajador o trabajadora de la empresa.
- 2 ■ ¿Para qué sirve el registro de jornada?**
Para registrar la jornada realmente realizada por trabajadores y trabajadoras en la empresa, controlar los excesos de jornada y las horas extras no declaradas.
- 3 ■ ¿Cómo se aplica en cada empresa?**
El modo de aplicación no se concreta en el Decreto, pero se dice que debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (comité, acuerdo de empresa) o, en su defecto, mediante decisión del empresario comunicada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- 4 ■ ¿Qué herramientas se pueden utilizar para el registro de jornada?**
Las empresas pueden optar por un sistema manual, informático, a través de apps de teléfonos móviles, suelta dactilar u otros sistemas respetando la protección de datos. La Inspección de Trabajo ha señalado que en ningún caso valdrán como registro los cuadrantes horarios.
- 5 ■ ¿Los autónomos y a otra dirección tienen que registrar el horario?**
La norma los excluye de registrar la jornada. Aunque si un autónomo tiene trabajadores/trabajadoras a su cargo estos deberán registrar la jornada.

futuras (desempleo, pensión de jubilación, etcétera), y en el necesario aumento de las posibilidades para conciliar y respetar el tiempo de descanso necesario para la proteger nuestra salud.

Por eso insistimos tanto en la importancia de leer el contrato y comprender todas las cosas que en él se recogen. A riesgo de parecer reiterativas y reiterativos, en el sindicato te solucionaremos tus dudas, porque tenemos claro que sólo organizándonos y participando juntas y juntos en las reivindicaciones será mucho más probable que consigamos nues-



TUS DERECHOS

tro objetivo, que no es otro que defender los derechos de la clase trabajadora.

El **periodo de prueba** computa a efectos de antigüedad. Lo más normal es que no se establezca en el contrato. El trabajador o trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo (excepto los relativos a la resolución del contrato).

No podrá superar los 6 meses para los/as técnicos/as titulados/as, ni de 2 meses para el resto de trabajadores/as
Para los contratos temporales no podrá exceder de 1 mes

La persona empleada o la empresa pueden dar por terminado el contrato (rescindirlo) sin alegar causa alguna de preaviso.

El **Salario Mínimo Interprofesional** viene fijado por el Gobierno previa consulta con los sindicatos y la CEOE (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Se trata de la remuneración anual por debajo de la que no se puede contratar a nadie y no te lo podrán embargar.

El trabajador y trabajadora que cobra el SMI (Salario Mínimo Interprofesional)

tiene derecho a cobrar al año dos pagas extras de igual importe. En caso de que la jornada sea parcial, su retribución será proporcional a la jornada.

Para el año 2019 el Salario Mínimo Interprofesional está fijado en los siguientes valores:

- Salario Mínimo diario: 30 €
- Salario Mínimo mensual: 900€
 - Salario Mínimo anual: 12.600 € (14 pagas)



La cuantía se fija en salario/día y salario/mes y en el caso de empleados/as de hogar se fija también en salario/hora, con un mínimo de 7,04 euros. El salario mínimo para media jornada se correspondería con el 50% de los valores indicados.

Con la campaña de información y sensibilización "Que no te la jueguen", desde CC OO pretendemos atajar los incumplimientos de la subida del SMI y corregir las incorrectas aplicaciones por parte de los/as empresarios/as. Al SMI de 900 euros mensuales se le debe sumar los complementos y pluses e incentivos existentes en la empresa, como la nocturnidad, la antigüedad, el plus de transporte, productividad... En ningún caso





estos son absorbibles, salvo indicación de caso contrario en el convenio, algo que raramente sucede.

<https://quenotelajueguen.es/>

La empresa tiene la obligación de facilitarnos la **nómina** todos los meses. El trabajador/a tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año; una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que fije por convenio colectivo, o por acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as.

Pueden existir pagas extraordinarias pactadas en convenio colectivo o acuer-

do con la empresa; como es el caso de la paga de participación en beneficios.

No obstante, si se acuerda se podrá prorratear su importe mesualmente. Esto significa que el importe total de las pagas extras se puede distribuir en tu nómina a lo largo de los doce meses.

QUÉ SON LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores/as por ella contratados. La contratación de éstos para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a



TUS DERECHOS

través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la ley.

Realizarán contratos de puesta a disposición.

NO podrán celebrar contratos en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores/as en caso de huelga de la empresa usuaria
- Trabajos en electricidad de alta tensión
- Para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud

Por desgracia, en los tiempos que corren, cada vez las empresas respetan menos los derechos de la clase trabajadora, pero *¿qué derechos tienen las trabajadoras y trabajadores de una empresa?* Además, te puede servir para denunciar alguna violación de los derechos si eres trabajador/a, de la misma forma que una empresa puede evitar incumplirlos. Por ello te contamos qué derechos se tienen como trabajador de una empresa, al menos algunos de los más importantes y que puedes consultar de forma más extensa en el Estatuto de los Trabajadores o acudiendo al **sindicato**.

Las trabajadoras y trabajadores tenemos derecho a la ocupación efectiva, es decir, a tener una labor útil y que no rebaje nuestra dignidad y el derecho al respeto a la intimidad. Esto se traduce en la no obligación y la posibilidad de negación por parte del trabajador/a a hacer ciertas tareas que puedan afectar a su dignidad.

Las trabajadoras y trabajadores también tienen derecho a la **promoción y formación profesional** en el trabajo, con la finalidad de favorecer su mayor empleabilidad. Todas y todos los trabajadores destinan una parte de su retención correspondiente a la Seguridad Social a una partida de formación que puede usarse a través de los cursos bonificados que ofrece el propio Estado. El plan de formación debe servir, sobre todo, para resolver las necesidades de cualificación de la plantilla de una empresa.

En CC OO consideramos que la formación de las trabajadoras y trabajadores es una de las inversiones imprescindibles que debe hacer cualquier empresa. Porque ejercer el derecho a la formación va a mejorar nuestras expectativas personales y laborales, permitiéndonos afrontar con mayores garantías los cambios laborales. Por eso es fundamental



TUS DERECHOS

la intervención activa de la RLT (representación legal de los trabajadores) que puede servir para corregir desigualdades y evitar, por ejemplo, que exista discriminación en los procesos de selección de los y las participantes en las acciones formativas.

La educación permanente forma parte del movimiento obrero desde sus inicios. No podemos ni debemos dejar en manos de las empresas las decisiones sobre cuándo, cómo y en qué materias nos formamos.

La intervención sindical debe hacer que las oportunidades de aprender se repartan con equidad, que aumente la inversión empresarial en formación y que se fijen criterios para facilitar la participación en los cursos de las personas desfavorecidas. Tenemos tres herramientas principales para conseguir nuestros propósitos:

1. el derecho a **20 horas anuales de formación acumulables**, que debemos desarrollar y expandir sin más tardanza hasta que impregne todo el tejido productivo
2. el informe sobre el plan de formación anual de la empresa, en especial cuando ésta quiere obtener ayudas para realizar

3. la negociación colectiva.

Hemos editado una guía sobre herramientas de intervención sindical en la empresa con la que podremos aclarar todas tus dudas.



Otro derecho es el de no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación a sindicatos ni lengua. Ante cualquier indicio de dicha discriminación es necesario denunciarlo rápidamente para evitar que vaya en aumento.

La desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada "población activa", las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres era considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que aca-



TUS DERECHOS

baba justificando el salario inferior para las mujeres. A pesar de que, con el paso del tiempo, la política de establecer de forma expresa tasas de remuneración diferentes para mujeres y hombres que desempeñaban el mismo trabajo o trabajos similares ha sido abandonada prácticamente en todas partes, continúan existiendo diferencias salariales entre mujeres y hombres que llevan a cabo trabajos diferentes o iguales, pero de *igual valor*.

La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, los ascensos y promociones, así como el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres tienen un efecto diario sobre los niveles de remuneración de las mujeres.

Algo tan simple como ser valoradas por nuestros conocimientos y capacidades es, aún hoy, una barrera infranqueable a la que las mujeres nos enfrentamos cada día en la dura realidad de conseguir un empleo o ascender en el que ya tenemos.



CASACION núm.: 75/2018
 Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer
 Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinco

CASACION75018

TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 778/2019

El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso interpuesto por las empresas que fueron demandadas por CC OO por no aplicar un Plan de Igualdad al personal contratado a través de ETT's

ASTURIAS

Las mujeres tienen que trabajar tres meses y medio más que los hombres para cobrar lo mismo

La secretaria de Igualdad de CC OO denuncia que Asturias es la comunidad con la brecha salarial más grande

Economía

Asturias, la región con más diferencia de sueldos entre hombres y mujeres de España



El último informe de CC OO sobre el mercado laboral eleva la brecha al 38%



TUS DERECHOS

También existe el derecho a la integridad física del trabajador/a y a la aplicación de una política adecuada de seguridad e higiene.



“Estamos asistiendo a una lógica empresarial en la que se antepone la productividad y la competitividad empresarial a la salud de trabajadores y trabajadoras” algo que supone un grave error, tiene un altísimo coste social y está generando nichos de desigualdad.

La reforma laboral del 2012 ha supuesto un punto de inflexión en el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y ha hecho repuntar los índices de siniestralidad. Recientemente, el Tribunal Constitucional (TC) ha sentenciado que una persona puede ser despedida en aplicación del artículo 52.d del Esta-

tuto de los Trabajadores: por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

La reforma laboral de 2012 **ha antepuesto los intereses económicos a la protección de la salud** e, incomprensiblemente, el TC ha ratificado esta prevalencia. Según el Alto Tribunal su sentencia responde al objetivo de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo. El interés general exige que, de inmediato, se aborde una negociación que enmiende una regulación que perjudica la salud de las personas trabajadoras y que, al contrario de lo que pretende, perjudica la productividad de las empresas.

La reforma laboral de 2012 ha incrementado el presentismo, es decir, acudir a trabajar enfermo. Muchas personas asalariadas se ven obligadas a trabajar enfermas en España por miedo a perder su empleo, como consecuencia de la



TUS DERECHOS

alta inestabilidad que genera la regulación hiperflexible de los contratos temporales y su elevado uso fraudulento.

La reforma de 2012 supuso otra vuelta de tuerca en pro del presentismo forzoso, posibilitando el despido, incluso, cuando hay una baja por enfermedad justificada por un médico de la Seguridad Social. Posibilidad que la sentencia del TC ha confirmado. Las empresas ya no solo trasladan su riesgo a las personas trabajadoras a costa de su bienestar económico sino también de su salud.

Otro derecho básico se centra en el derecho de **libre sindicación**, es decir, la posibilidad y capacidad de negociar colectivamente mejoras para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa e incluso de **HUELGA** si es conveniente. Además, un trabajador/a siempre debe tener derecho a información, consulta y participación en la empresa, lo que aumenta el poder colectivo.

Los/as estudiantes, personas que están realizando prácticas no laborales y becas tienen derecho a paro en una **HUELGA**, ya que forman parte de la estructura productiva y social. El estudiantado y las personas que están realizando prácticas no laborales pueden secundar y

participar de forma activa en un paro en base a varios derechos fundamentales como son:

- El derecho de libertad sindical
- El derecho a la libertad ideológica y política
- El derecho a participar en asuntos públicos
- El derecho a la cesación en las actividades formativas del sistema educativo



Las *personas en prácticas* –pese a no tener todavía la condición de trabajador/a– pueden secundar una convocatoria de paro ya que como futuros trabajadores y trabajadoras, **la huelga es una herramienta para defender sus intereses futuros** una vez asuman –tal y como se espera– la condición de trabajador/a.

Cuando las personas en prácticas o becarias participan en una convocatoria de paro es una **vía de participación política**



TUS DERECHOS

en tanto que el paro es un instrumento en el cual se canaliza una **vía de expresión colectiva**.

Si una organización empresarial exige la asistencia de estudiantes a su puesto de prácticas, el cumplimiento horario o la realización de tareas representaría una **restricción arbitraria, injustificada y discriminatoria**.

Por ello, no puede adoptar medidas sancionadoras o disciplinarias (extinción de las prácticas, apercibimiento, sanciones...) ya que supondría una lesión contra los derechos fundamentales y por tanto un acto ilícito e inconstitucional.

Tampoco, bajo ningún concepto, secundar un paro puede afectar a la evaluación de las prácticas.

Por otro lado, el mayor perjuicio de participar en un paro es, seguramente, la exclusión de una ulterior contratación laboral. En tal caso implicaría una discriminación por razones ideológicas y de libertad sindical, además del tratamiento de datos personales para fines ilegítimos. Una forma de demostrar este perjuicio sería mediante el indicio estadístico de las personas a las que se les ofrece la contratación. En tal caso, la em-

presa debería acreditar las razones de la no contratación, de forma concluyente y objetiva.

Lo que sí puede hacer la empresa:



*La empresa, por el contrario, sí que puede determinar una **reducción proporcional de la compensación económica**, de la misma manera que se aplica a las personas con contrato laboral.*

Como *estudiante* también tienes derecho a participar en los asuntos públicos y el paro es una **vía de expresión colectiva** que tiene como objetivo trasladar reivindicaciones concretas (igualdad, cambios en la política educativa, políticas para la transición ecológica...). De esta manera se reconoce el derecho al alumnado tanto en **niveles básicos como superiores** a cesar en la asistencia a clase y más en concreto, a cesar en el conjunto de las actividades docentes como vía de expresión colectiva.

Sin embargo, si quieres secundar un paro general se tienen que cumplir unos requisitos mínimos:

- Estar cursando **3º de la ESO o cursos superiores** – por debajo de este curso sí



TUS DERECHOS

será necesaria la autorización de los padres o tutores legales.

- Que la decisión de secundar la huelga sea fruto de una **decisión colectiva** o grupal (aunque no hace falta que esté todo el grupo de acuerdo).

- **Comunicarlo previamente a la dirección del centro.** El centro no puede exigir documentación concreta de la comunicación.

Cuando un grupo de estudiantes decide secundar un paro general y no asistir a clase, **el centro educativo no puede considerarlo una falta de conducta ni ser objetivo de sanción.** Todo lo contrario, es un derecho reconocido por la Ley Orgánica tanto para estudiantes de la educación básica como superior para garantizar el derecho a la participación del alumnado en los asuntos que les afecta.

Tenemos derecho a recibir puntualmente la remuneración pactada, es decir, el **salario** correspondiente en la fecha acordada. La vulneración repetitiva es denunciabile y el propio Estado dispone de un fondo público para cubrir parte del Salario impagado.

Otros derechos se pueden establecer en el contrato y en el convenio concreto de cada persona. Dichos derechos también se tendrán que respetar de la misma forma que los generales.

Sólo **ORGANIZÁNDONOS** y siendo conscientes de nuestros derechos lograremos reivindicar y defender nuestros intereses. Porque **somos miles de compañeras y compañeros** y **CONTIGO SOMOS MÁS Y MEJORES.**

En resumen, secundar una huelga o paro general es un derecho de dimensión constitucional y por tanto inalienable.





CCOO DE ASTURIAS

C/ Santa Teresa, 15 - 33005 Oviedo
Teléfono 985 25 71 99
<http://www.ccooasturias.es>
Facebook: @ComisionesObrerasAsturias
Twitter: @CCOOdeAsturias



info CCOO DE ASTURIAS



WhatsApp

648 80 07 34

Unión Comarcal de CCOO de Avilés

Plaza del Vaticano, s/n
33401 Avilés
Telf. 985 56 67 17

Unión Comarcal de CCOO de Oriente

C/ Posada Herrera, s/n - 2º
33500 Llanes
Telf. 985 40 18 70

Unión Comarcal de CCOO de Cangas del Narcea

C/ Pintor Luis Álvarez, 8 - 1º
33800 Cangas del Narcea
Telf. 985 81 08 66

Unión Comarcal de CCOO de Oviedo

C/ Santa Teresa, 15 - bajo
33005 Oviedo
Teléfono 985 25 71 99

Unión Comarcal de CCOO de Gijón

C/ Sanz Crespo, 3 - 2º
33207 Gijón
Telf. 985 34 66 06

Unión Comarcal de CCOO de Siero

C/ Marquesa de Canillejas, 22 - 1º
33510 Pola de Siero
Telf. 985 72 00 35

Unión Comarcal de CCOO del Caudal

C/ Manuel Gutiérrez, 4
33600 Mieres
Telf. 985 46 47 61

Unión Comarcal de CCOO de Occidente

Edificio San Roque, Las Vegas, 7
33710 Navia
Telf. 985 47 32 95

Unión Comarcal de CCOO del Nalón

C/ Florentino Cueto, s/n
33930 La Felguera
Telf. 985 69 42 52

SERVICIO DE ORIENTACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS

E-Mail: opea@asturias.ccoo.es
Teléfono 985 25 71 99
Facebook: Orientación Profesional CCOO Asturias
Twitter: OrientaciónCCOOastur
Linkedin: Servicio de Orientación CCOO Asturias

Colabora:



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA