



Guía de la persona demandante de empleo

Guía de la persona demandante de empleo

1. Introducción	5
2. Recursos para el empleo	7
2.1. Servicio andaluz de empleo	7
La demanda de empleo	8
2.2. La oficina virtual	9
2.3. Redtrabaja	12
3. Servicios del Servicio Andaluz de Empleo (SAE)	13
3.1. Orientación e inserción	13
Actuaciones en el ámbito de la orientación	13
Actuaciones en el ámbito de la inserción	16
3.2. Formación profesional para el empleo	18
3.3. Acciones de empleo y formación	25
Escuelas taller y casas de oficio	
Talleres de empleo	
3.4. Fomento del empleo	29
3.5. Empleo por cuenta propia o autoempleo	30
Ayudas al autoempleo	32
Ayudas estatales para la promoción del empleo autónomo	37
Sistema de protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas	39
Programa empresa 24 horas	39
3.6. Intermediación laboral	40
3.7. Programas comunitarios	40
Red EURES	40
Euroempleo	43
EQUAL	43
3.8. Apoyo al desarrollo local	44
Unidades territoriales de empleo y desarrollo local y tecnológico (UTEDLTS)	
Actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo (ATIPES)	
4. Herramientas y técnicas de búsqueda de empleo	47
4.1. Red de contactos	47
4.2. Autocandidatura	47
4.3. Carta de presentación	47
4.4. Curriculum vitae	48
4.5. Entrevista de selección	51
4.6. Pruebas psicotécnicas	52

5. Elecciones sindicales	53
5.1. Derechos, garantías y competencias de los representantes y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras	55
6. Contratación	57
6.1. Contrato de trabajo	57
6.2. Modalidades de contratación	61
Contrato indefinido	61
Contratación indefinida de personas trabajadoras con discapacidad	62
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	62
Contrato indefinido de fijos discontinuos	63
Contrato en prácticas	64
Contrato para la formación	66
Contrato por obra o servicio determinado	68
Contrato eventual por circunstancias de la producción	69
Contrato de sustitución o interinidad	70
Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	71
Contratación a tiempo parcial	72
Contrato de relevo	73
Contrato por anticipación de la edad de jubilación	75
Contratación de personas minusválidas en centros especiales de empleo	76
Contrato de puesta a disposición	77
Persona trabajadora autónoma económicamente dependiente	80
6.3. Incentivos a la contratación	82
Programa estatal de fomento de empleo	82
Programa de fomento de empleo de la consejería de empleo de la junta de andalucía	87
7. Prestaciones por desempleo	93
7.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo (“paro”)	93
7.2. Prestación por desempleo de nivel asistencial (subsido por desempleo)	94
7.3. Preguntas más frecuentes en materia de prestaciones por desempleo	95
7.4. Otras ayudas	111
Prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras del régimen especial agrario	111
Programa temporal de protección por desempleo e inserción (ayuda de 421 euros)	112
Ayudas destinadas a víctimas de violencia de género	114
Subsidio para personas mayores de 52 años	114
Programa de renta activa de inserción	116
Programa de solidaridad de los andaluces y andaluzas (salario social)	118
Sistema de protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas	118

1. Introducción

Querida amiga, querido amigo:

Esta Guía que tienes entre tus manos pretende ser un instrumento útil en tu búsqueda de empleo, más si cabe en estos momentos de crisis económica donde la destrucción de puestos de trabajo azota duramente a los trabajadores y trabajadoras.

Para Comisiones Obreras (CCOO) la apuesta por el empleo, por su calidad, por su seguridad, y por su desarrollo en igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, es el eje central de todas nuestras actuaciones y propuestas, ya que consideramos el empleo como decisivo para el avance de Andalucía.

CCOO es una organización y un instrumento útil para las personas desempleadas, ya que en el conjunto de nuestra estructura contamos con instrumentos y servicios puestos a disposición de las personas desempleadas para buscar empleo.

No obstante, aunque nuestros esfuerzos son ingentes tanto en la negociación colectiva en el marco de las empresas y a la hora de negociar instrumentos con las Administraciones Públicas, el mercado laboral, hoy día, sumido en una gran crisis económica, es incapaz de reducir con rapidez el desempleo, por lo que seguimos exigiendo que, en nuestra Comunidad Autónoma, es necesario una mayor inversión en políticas públicas, en la creación de infraestructuras, como la vivienda, la modernización del campo andaluz, ... en definitiva, un cambio de rumbo en las actividades productivas que permita que el empleo que se cree sea de mayor calidad y ponga de manera firme los cimientos necesarios para que la reducción del desempleo sea real.

El empleo, por tanto, es para CCOO el primer reto sindical en Andalucía. Por ello participamos también en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), que como sabrás es el instrumento que en Andalucía gestiona las Políticas Activas de Empleo.

Para CCOO, el SAE, como Servicio Público de Empleo, tiene que garantizar la igualdad, transparencia, eficacia y eficiencia del servicio puesto a disposición de los miles de hombres y mujeres de Andalucía que hoy aún no tienen empleo.

En los recientes Acuerdo de Concertación Social suscritos por CCOO de Andalucía, se recogen numerosas medidas destinadas a apostar por el empleo, entre las que se encuentran las dirigidas a reforzar la contratación indefinida como puerta

de entrada al mercado de trabajo, evitar el fraude empresarial, favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad, a mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y trabajadoras andaluces, prestando especial atención a aquellas personas a las que el mercado de trabajo les impone mas dificultades, fundamentalmente a la juventud y a las mujeres.

Es por ello que queremos dirigirnos a ti con este MANUAL, para que también tengas en cuenta a CCOO como tu Sindicato, porque con él TU GANAS.

2. RECURSOS PARA EL EMPLEO

2.1. SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (SAE)

La creación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) fue fruto del consenso entre la Junta de Andalucía y los Agentes Económicos y Sociales, tras el traspaso de las Políticas Activas de Empleo en el año 2.003.

Para CCOO de Andalucía siempre fue un objetivo irrenunciable el que desde Andalucía se gestionaran todas y cada una de las Políticas Activas de Empleo como mejor instrumento para paliar la situación de desempleo que sufre nuestra Comunidad Autónoma, adaptándolas a la realidad andaluza.

El SAE es el órgano gestor de las Políticas Activas de Empleo adscrito a la Consejería de Empleo, pero posee personalidad jurídica y patrimonio propio. Este Servicio Público de Empleo se configura como un organismo autónomo, dinámico y ágil, que para su funcionamiento, incorpora el uso de las nuevas tecnologías facilitando la competitividad de nuestras empresas, mejorando el nivel de formación para el empleo, favoreciendo, en suma, la capacidad de generar empleo y riqueza en nuestra sociedad y permitiendo adecuar los servicios públicos de empleo al profundo proceso de cambio tecnológico que se está produciendo.

El Servicio Andaluz de Empleo desarrolla su actividad en torno a la prestación de una serie de **servicios** al conjunto de la ciudadanía, empresas, agentes sociales y entidades públicas y privadas, entre los que destacan: orientación e inserción, formación profesional para el empleo, acciones de empleo y formación, fomento del empleo, autoempleo, intermediación laboral y apoyo al desarrollo local.

CCOO de Andalucía, además de concebir el pleno empleo, con más estabilidad, seguridad e igualdad, como uno de sus objetivos básicos, apuesta por los servicios públicos integrales de empleo y así lo plasma en el Programa de Acción de su 10ª Congreso.

Al mismo tiempo, el sindicato reconoce a todas las personas el acceso gratuito a los servicios públicos de empleo, garantizando y asegurando su ejercicio mediante la prestación de un servicio de calidad a través de la puesta en marcha de una consolidada red de oficinas dedicadas a la gestión de la oferta y la demanda de empleo, éstas son las **oficinas del Servicio Andaluz de Empleo**.

Las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo son un instrumento de carácter territorial que prestan servicios de acogida, atención e información a personas demandantes de empleo y a empresas, constituyendo la parte de la estructura del SAE más próxima a la ciudadanía. En ellas se prestan la mayor parte de los servicios que ofrece el SAE, tales como la oferta y demanda, intermediación u orientación profesional.

Las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo se encuentran reguladas por la Orden de 2 de octubre de 2.008, por la que se establece el modelo de ordenación territorial, organización y funcionamiento de las oficinas y su relación con otros recursos de empleo.

La demanda de empleo

La demanda de empleo es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza una persona desempleada o trabajadora, ante una oficina de empleo o un servicio europeo de empleo. Esta inscripción de demanda de empleo es la vía a través de la cual las personas demandantes pueden acceder a aquellos servicios que mejor se ajusten a sus características.

Los **requisitos** para realizar la demanda de empleo son:

- _ Tener la nacionalidad española o de un país miembro de la Unión Europea o de Islandia, Noruega o Liechtenstein (países firmantes del Espacio Económico Europeo), o bien ser cónyuge, hijo menor de 21 años o mayor de esa edad a cargo de una persona de esas nacionalidades.
- _ Ser persona trabajadora extranjera no comunitaria, con reconocimiento de acceso al mercado nacional de trabajo (permiso de trabajo o certificación del Área o Dependencia Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales).
- _ Estar en edad laboral: más de 16 años.
- _ No estar imposibilitado o imposibilitada para el trabajo mediante resolución administrativa o sentencia.

Si aún no te has inscrito en una oficina de empleo y deseas darte de alta como demandante de empleo, debes acudir a la oficina del Servicio Andaluz de Empleo que te corresponda para una primera toma inicial de datos, pudiendo posteriormente recibir una citación para la realización de una entrevista en profundidad.

Una vez te des de alta como persona demandante de empleo tienes que tener en cuenta que deberás renovar periódicamente la demanda de empleo en la fecha que previamente se te indique. Recuerda que la mejor forma para acceder a los recursos de empleo es inscribiéndote como demandante de empleo.

Si necesitas más información sobre la demanda de empleo, puedes visitar la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo, concretamente el apartado **Información-Intermediación**.

2.2. LA OFICINA VIRTUAL

La Oficina Virtual integra todos los trámites y gestiones relacionados con el Servicio Andaluz de Empleo, que se pueden realizar a través de Internet, con el objetivo de mejorar la agilidad, la eficacia y la calidad de los servicios que se prestan desde este servicio público.

Con la Oficina Virtual, se facilita a la ciudadanía el acceso a los servicios del SAE a través del uso de las tecnologías de la información.

Podrás acceder a la Oficina Virtual a través de la página web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

La Oficina Virtual aglutina un total de 67 servicios, de los que 29 están dirigidos específicamente a las personas demandantes de empleo, 11 a las empresas, 9 al apoyo del autoempleo, 3 a entidades colaboradoras y 15, de carácter general, que están disponibles para la totalidad de la población.

Entre los Servicios que la Oficina Virtual ofrece, los más destacados son los siguientes:

► “Lucía”

Se trata de un asistente virtual, pionero entre los servicios autonómicos de empleo, que responde a las principales dudas de los usuarios y usuarias, derivando a los diferentes servicios que requieran.

► El área personal para personas demandantes de empleo

Se trata de una herramienta de servicios a través de Internet, para las personas demandantes de empleo, con la que se ofrece la posibilidad de renovar, consultar o modificar la demanda de empleo, (así como imprimir el informe completo de demanda y del documento de renovación) favoreciendo la calidad de la intermediación laboral entre personas demandantes de empleo y empresas oferentes.

Lo que se pretende es complementar la atención personalizada existente en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo para, así, agilizar los trámites administrativos relacionados con la demanda de empleo.

Para poder disponer de este servicio se requiere de un certificado digital válido y no revocado de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre. Si no lo tienes podrás solicitarlo en las mismas oficinas, ya que desde el año 2.006 todas las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo están reconocidas oficialmente como Oficinas de Acreditación Digital.

► **Registro y creación de currículum vitae**

Las personas demandantes de empleo podrán confeccionar y colgar su currículum vitae y acreditar con documentación adjunta (títulos, certificados, etc...) la información ofrecida en dicho currículum vitae.

► **Ofertas en difusión**

Sistema en el que podrás consultar las ofertas de empleo en difusión que gestionan las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

► **Sistema de suscripción a ofertas en difusión**

Se trata de un servicio que ofrece la posibilidad de recibir en tu teléfono móvil avisos de ofertas de empleo publicadas por el Servicio Andaluz de Empleo. Desde aquí podrás gestionar todas las suscripciones a las que te inscribas, pudiendo modificarlas o anularlas en cualquier momento. Cada suscripción detalla el perfil de las ofertas que deseas recibir en tu teléfono móvil.

► **Cómo buscar trabajo**

La Oficina Virtual ofrece una gran cantidad de recursos organizados con el fin de facilitar la tarea de encontrar empleo. Entre estos recursos destaca el apartado **1.000 enlaces para encontrar empleo**, donde dispondrás de una serie de enlaces (empresas que ofrecen trabajo, bolsas de trabajo, información sobre creación de empresas, información sobre ayudas...), todos relacionados con el empleo y la formación, organizados en distintas categorías para facilitarte así la búsqueda.

Además, dispondrás de una guía para encontrar empleo y podrás realizar consultas, vía Internet, a profesionales del Servicio Andaluz de Empleo mediante el apartado **Te escuchamos, haznos una pregunta**.

► **Trabajar en Europa. Red Eures**

Si eres una persona interesada en trabajar en el Espacio Económico Europeo o conocer los requisitos para hacerlo, éste es tu rincón. ([ver página 40](#))

► **Ofertas de empleo público**

En este apartado se encuentra toda la información necesaria para todas aquellas personas que opten por presentarse a una oposición en concreto, pudiendo consultar el temario o los requisitos necesarios para poder presentarse.

► **Gestión de Empleo Agrario (GEA)**

Servicio dirigido específicamente a personas que solicitan empleo en el sector agrario. Permite gestionar de forma autónoma e independiente la búsqueda de trabajo en las distintas campañas de temporada.

Si buscas empleo agrario podrás inscribirte en GEA y mostrar tu disponibilidad para trabajar en aquellas campañas agrícolas que te interesen, tanto en Andalucía como en otras Comunidades Autónomas.

Con este servicio participarás en las ofertas de empleo de las campañas agrícolas que las entidades empleadoras realicen, quienes contactarán directamente con las personas interesadas para posteriormente realizar la contratación.

► **Buscar personal**

Consiste en un servicio destinado a las empresas, donde empresarios y empresarias pueden seleccionar personas demandantes de empleo y publicar sus ofertas de empleo.

Mediante este servicio las empresas tendrán la posibilidad de buscar profesionales en Europa a través de la Red Eures, gestionar su oferta presencialmente mediante el Programa de Intermediación Laboral ([ver página 40](#)) y contratar para campañas agrícolas a través de GEA.

► **Gescontrat@**

Aplicación informática gratuita, puesta a disposición de las empresas para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, ofreciendo comodidad y flexibilidad de horarios.

► **Autoempleo**

Si eres una persona autónoma o quieres constituirte como tal, sin duda, éste es el espacio adecuado donde poder consultar. ([ver página 30](#))

► **Mapa de recursos**

En el mapa de recursos, que encontrarás en la página principal de la Oficina Virtual, encontrarás no sólo toda la Red de oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, de las Unidades Territoriales y Desarrollo Local (UTEDLTs) y de las unidades de Orientación Profesional, sino que también podrás conocer el listado de todos los cursos de formación profesional para el empleo, así como todos los **Puntos de Empleo** que existen en nuestra Comunidad.

Estos **Puntos de empleo** son un servicio novedoso que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo. Se trata de una Red de cajeros multimedia que permiten renovar la demanda de empleo y realizar distintas gestiones como la consulta de nuevas ofertas de traba-

jo. Para realizar esta operación en los cajeros, los usuarios y usuarias tienen que darse de alta previamente en las oficinas del SAE, donde se les tomará la huella digital, para que posteriormente el cajero pueda reconocerla al hacer la renovación de la tarjeta.

Estos cajeros permiten a las personas demandantes de empleo evitar desplazamientos innecesarios y se ubican principalmente en lugares donde no existe sede, lo que reduce las molestias para la ciudadanía. También son una buena herramienta, para evitar colas en las oficinas en situaciones como la actual, en la que hay una mayor afluencia de usuarios y usuarias que reclaman los servicios del SAE, mejorando así su atención.

Otros servicios destacados que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo son las **Áreas de autogestión y autorientación**, ubicadas en las oficinas del SAE, aunque principalmente las encontrarás en unidades de Andalucía Orienta, que permiten el acceso gratuito a Internet y a otros recursos para realizar consultas y gestiones relacionadas con el empleo; así como el Sistema de gestión de espera, este servicio tiene como objetivo la eliminación de esperas y la mejora de la atención personalizada.

2.3. REDTRABAJA

Se trata del nuevo portal del Servicio Público de Empleo Estatal que ofrece un punto de encuentro entre empresas y personas demandantes de empleo, permitiendo el reconocimiento y cobro de la prestación por desempleo, así como su consulta y la posibilidad de darse de baja de la prestación.

Redtrabaja permite a quienes están buscando empleo acceder a ofertas de empleo, a los trámites de prestaciones, elaborar un currículum vitae, o buscar cursos de formación para personas desempleadas o personas trabajadoras en activo.

Asimismo, permite a las empresas ofrecer puestos de trabajo y acceder a los datos de las personas demandantes de empleo.

Los emprendedores y emprendedoras que usen el portal Redtrabaja podrán acceder directamente al sistema CIRCE y crear una empresa en 48 horas.

CIRCE consiste en un sistema del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio que ofrece la posibilidad de realizar los trámites de constitución y puesta en marcha de una sociedad por medios telemáticos, de una manera rápida y sencilla.

La dirección del portal Redtrabaja es www.redtrabaja.es

3. SERVICIOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo desarrolla su actividad en torno a la prestación de diez servicios al conjunto de la ciudadanía, empresas, agentes sociales y entidades públicas y privadas, éstos son:

- _ Orientación e inserción.
- _ Formación Profesional para el Empleo.
- _ Acciones de Empleo y Formación.
- _ Fomento del Empleo.
- _ Autoempleo.
- _ Intermediación Laboral.
- _ Programas Comunitarios.
- _ Apoyo al Desarrollo Local.
- _ Prospección, Investigación, Estudios, Difusión y Estadísticas.
- _ Reconocimiento de Cualificaciones.

3.1. ORIENTACIÓN E INSERCIÓN

Actuaciones en el ámbito de la orientación

Uno de los principales servicios para el empleo que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo es la Orientación, ya que supone una atención integral a las personas demandantes de empleo, así como a las personas emprendedoras. Por ello surgió la **Red Andalucía Orienta**, que consiste en un programa conformado por Unidades de Orientación presentes en todo el territorio de nuestra Comunidad.

La Red Andalucía Orienta tiene como objetivo apoyar a la población activa andaluza para su inserción en el mercado laboral, asesorándola en la búsqueda de empleo, siendo las Unidades de Orientación las competentes en la consecución de dicho objetivo, principalmente, a través del diseño y gestión de los **Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI)**, así como mediante la orientación profesional, el asesoramiento y el acompañamiento a la inserción.

El Itinerario Personalizado de Inserción es el procedimiento utilizado para promover la inserción laboral, a través de la realización y seguimiento de un conjunto ordenado de acciones que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, inscritas como tales en el SAE. Estos Itinerarios se iniciarán y articularán siempre mediante un proceso de orientación personalizado desarrollado por pro-

fesionales de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo o por alguna de las unidades de la Red Andalucía Orienta, que incluirá, al menos, una fase de diagnóstico individual previa a la definición del propio itinerario.

En el Itinerario Personalizado de Inserción, las personas demandantes de empleo tienen el instrumento más útil para la mejora de su empleabilidad y el trazado de una estrategia acorde a sus expectativas de inserción. Constará de las siguientes fases:

Recepción y acogida: Destinada a conocer las necesidades y expectativas de la persona usuaria y a presentarle los servicios y programas disponibles en el Servicio Andaluz de Empleo.

Recogida de información y análisis: Para recoger y analizar los datos curriculares y de disponibilidad para el empleo de la persona usuaria, así como valorar su situación ante el empleo, definiendo su objetivo profesional.

Definición del Itinerario Personalizado de Inserción: A través de la cual y, de acuerdo con la persona usuaria, se configura el conjunto de programas, servicios, técnicas, estrategias y actividades más idóneas a su perfil y objetivos profesionales. El itinerario quedará reflejado en un documento suscrito por ambas partes.

Desarrollo: Destinada a que la persona usuaria realice las acciones definidas en su Itinerario Personalizado de Inserción, con un seguimiento por parte de profesionales de la orientación.

Finalización del Itinerario: En la que, debido a la consecución del objetivo planteado o por abandono, el Servicio Andaluz de Empleo cierra el mismo.

Junto con los Itinerarios Personalizados de Inserción, uno de los servicios que ofrecen las Unidades de Andalucía Orienta es la colaboración en la elaboración de los video currículums. ([ver página 48](#))

En materia de Orientación, CCOO de Andalucía cuenta con una amplia experiencia, pues lleva trabajando en este campo desde el año 1.996, apostando por la implantación de instrumentos y herramientas que faciliten el acceso al mercado laboral a todos aquellos colectivos que se encuentren en situación de desempleo.

Por este motivo, CCOO de Andalucía en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo, pone en marcha 22 centros de Orientación Profesional “**Andalucía Orienta**” ubicados en todo el territorio andaluz y dirigidos a todas aquellas personas desem-

pleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del SAE, con el fin de contribuir a la inserción de dichas personas en el mercado de trabajo.

Las Unidades de Orientación Profesional “Andalucía Orienta” de CCOO de Andalucía las puedes encontrar en las siguientes direcciones:

ALMERÍA	Almería	Avda. Esmeralda, 3. C.P. 04008	950170170
CÁDIZ	Cádiz	C/ Algeciras, 1. Edf. Fenicia (local 2-1ª planta). C.P. 11011	956290265
	Jerez de la Frontera	C/ Córdoba, 8. C.P. 11405	956310930
	Algeciras	Plaza Millán Picazo, 10-12.C.P. 11204	956631184
	Puerto de Santa María	C/ Recta, s/n. C.P. 11500	956876559
	San Fernando	C/ Jardinillo, 13, local 5.C.P. 11100	956597211
CÓRDOBA	Córdoba	C/ Santa Eufemia, s/n. C.P. 14006	957767469
GRANADA	Granada	C/ Gran Vía, 36, bajo izq. C.P. 18010	958806400
HUELVA	Huelva	Urb. Santa María del Pilar, 140. C.P. 21005	959545060
	Nerva	C/ José María Pemán,s/n .C.P.21670	959581217
JAÉN	Jaén	C/ Sevilla, s/n. C.P. 23006	953221954
	Baeza	C/ Cózar, 25. C.P. 23440	953741816
MÁLAGA	Málaga	Avda. Virgen de Belén,6-8-bajo. C.P. 29004	952173242
	Málaga	C/ Madre de Dios, 14. C.P. 29012	952211103
	Fuengirola	C/ Madrid, 25. C.P. 29640	952581743
	Antequera	C/ Ovelar y Cid, 14. C.P. 29200	952704195
SEVILLA	Sevilla	C/ Amor de Dios, 31 (Pasaje Esperanza Elena Caro) Casa 1 - planta 2	954223038
	Sevilla	C/ Betania, 4. C.P. 41007	954570206
	Sevilla	Avda. de la Raza, 3, nave 1 y 2 C.P. 41011	954628823
	Dos Hermanas	C/ Rosario, 4. C.P. 41700	955670425
	Morón de la Frontera	C/ Luís Daoiz, 15. C.P. 41530	954851684
	Bollullos de la Mitación	Avda. de la Constitución, 48-B. C.P. 41010	955695611

Toda la información que necesites sobre cada una de las Unidades de Orientación Profesional de CCOO de Andalucía, la tienes disponible en la dirección de Internet www.foremandalucia.com/orienta

Actuaciones en el ámbito de la inserción

El Servicio Andaluz de Empleo desarrolla actuaciones encaminadas a fomentar la inserción laboral de las personas demandantes de empleo a través de los siguientes Programas:

Programa de Acompañamiento. Ofrece servicios de apoyo, asesoramiento y tutoría en el proceso de búsqueda de empleo, a través de acciones de orientación laboral personalizadas. Este programa va dirigido a personas desempleadas que estén realizando un Itinerario Personalizado de Inserción, siempre que superen un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses o padezcan discapacidad.

Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. Tiene por objeto promover la inserción de las personas desempleadas ofreciéndoles experiencias profesionales con tutorías que les acerquen al mundo laboral, proporcionándoles el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Este programa va dirigido a personas que cumplan los siguientes requisitos:

- _ Disponer de una titulación universitaria, de formación profesional reglada o certificación de formación profesional ocupacional.
- _ Que no hayan transcurrido más de 2 años desde la obtención de dicha titulación o certificación.
- _ Carecer de experiencia profesional relacionada con dicha cualificación.

Además podrán ser beneficiarias, las personas demandantes de primer empleo que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos, no siéndoles aplicable los requisitos anteriormente reseñados:

- _ Personas con discapacidad.
- _ Minorías étnicas.
- _ Demandantes de empleo en riesgo de exclusión social.

Programa de Acciones Experimentales. Tiene por objeto el desarrollo de planes integrales para la inserción laboral de, al menos, el 35% de las personas participantes, con contratos de, al menos, 6 meses por cuenta ajena, ofreciendo servicios de información, orientación, asesoramiento, formación y práctica laboral. Este programa va dirigido a personas discapacitadas, inmigrantes, mujeres con problemas de integración laboral, personas en riesgo de exclusión social y personas receptoras de prestaciones, subsidios por desempleo o Renta Activa de Inserción, siempre que se encuentren en situación de desempleo.

Centros Especiales de Empleo (CEE). Se trata de un programa público enfocado a la contratación de personas con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es la integración socio-laboral de las personas con discapacidad debiéndose computar en la plantilla, al menos, en un 70% por personas declaradas con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas que sirven de pasarela para el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad, por lo que las personas empleadas sólo trabajarían en estos Centros hasta que estuviesen preparadas para trabajar en la empresa privada, buscando formar y cualificar a las personas trabajadoras discapacitadas.

Programa Integrado de Formación de Jóvenes. Este programa pretende facilitar el acceso al empleo de jóvenes, entre 18 y 30 años, en riesgo de exclusión social.

El Programa Integrado de Formación de Jóvenes permite a personas trabajadoras, de entre 18 y 30 años, en situación de desempleo y con escasa cualificación y experiencia profesional, recibir formación y realizar prácticas en empresas de cara a facilitar su inserción laboral y su empleabilidad.

Este programa establece un itinerario de estrategias formativas, seleccionadas en función de la demanda real del mercado de trabajo local, así como prácticas en empresas, con objeto de acercarles al mundo laboral real y conseguir su inserción, a la par que se establecen mecanismos para potenciar aquellas actitudes que fomenten la mejora de empleabilidad, a través de actuaciones integrales para el empleo encaminadas a la adquisición de competencias tales como la responsabilidad, el dinamismo, el respeto, la cooperación y la constancia, que les facilitarán su mantenimiento en el puesto de trabajo una vez que hayan accedido al mercado laboral. De igual manera, se desarrollan actuaciones de tutorización y seguimiento permanente a lo largo de todo el programa con el objeto de mantener y garantizar la cohesión de todas las fases del proceso.

Proyecto Cualifica. Es un programa de formación y empleo dirigido a mujeres andaluzas víctimas de violencia de género.

Su objetivo es la inserción laboral de las mujeres mediante la mejora de sus competencias profesionales, a través de un proceso integral de cualificación con una duración de 700 horas, que incluye orientación, formación y prácticas en empresas. Para más información sobre el Proyecto Cualifica puedes visitar la dirección de Internet: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Proyecto-CUALIFICA

Unidades de barrio. Este innovador programa supone la gestión integral de las Políticas Activas de Empleo desde un punto de vista próximo a la ciudadanía. Este programa pretende acercar los recursos de empleo a aquellos colectivos que no acceden de forma natural a ellos, fundamentalmente por desconocimiento o desmotivación. Se consideran colectivos prioritarios: las mujeres, jóvenes, inmigrantes, minorías étnicas y personas en riesgo de exclusión social.

Las Unidades de Barrio operan en zonas específicas de ciudades de más de 100.000 habitantes, zonas caracterizadas por un alto índice de desempleo. Este programa ofrece orientación a la ciudadanía y a familias para que conozcan toda la oferta formativa, de intermediación y empleo con las que contamos en nuestra comunidad.

Su objetivo es captar a la población no activa para su acercamiento a los recursos de empleo, dinamizando el tejido asociativo y aumentando la participación de las personas desempleadas para la inclusión social

Encontrarás más información sobre los Programas de Orientación e Inserción en el apartado **Información-Políticas Activas de Empleo** de la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo. La dirección de la Oficina Virtual es:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Normativa Reguladora de Orientación e Inserción

- ▶ Resolución de 7 de diciembre de 2.007 de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se definen los itinerarios personalizados de inserción, y se establece el procedimiento de cuantificación y cómputo de objetivos de las Unidades de Orientación en el desarrollo de los mismos.
- ▶ Orden de 26 de diciembre de 2.007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2.003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución.

3.2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Formación Profesional para el Empleo es una de las Políticas Activas de Empleo que supone un conjunto de acciones cuyo objeto es impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas) una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un

mercado de trabajo basado en el conocimiento, contribuyendo, así, a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, a la vez que mejora la empleabilidad de las personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas, especialmente de aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de mantenimiento en él.

Se trata de un nuevo subsistema de formación, ya que se originó en febrero de 2.006 fruto del Acuerdo suscrito por CCOO, junto con UGT, CEOE-CEPYME y el Gobierno de España, dentro del proceso de Diálogo Social.

Este nuevo subsistema, basándose en la Ley de Cualificaciones y de Formación Profesional, establece una integración de la Formación Profesional Ocupacional (destinada a personas desempleadas) y de la Formación Profesional Continua (dirigida a las trabajadoras ocupadas y a los trabajadores ocupados), aumentando las posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral de la persona trabajadora sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa, rompiéndose, así, la barrera entre la población ocupada y desempleada. Esto no implica que dicha integración suponga ningún obstáculo en la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las diferentes necesidades de formación.

En la Formación Profesional para el Empleo destacan:

- _ Su carácter gratuito, garantizándose la igualdad en el acceso a la formación.
- _ Su vinculación con la negociación colectiva.
- _ El refuerzo e incremento de los mecanismos de acceso a la formación de colectivos de personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, con mayores dificultades, como son: mujeres, personas mayores de 45 años, personas no cualificadas, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, inmigrantes, así como trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas.
- _ La profundización en los mecanismos de control, seguimiento y calidad de la formación.
- _ El impulso a la certificación de la formación, formal y no formal, como elemento clave en la acreditación y reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas en los procesos formativos, en el marco de desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones.

La Formación Profesional para el Empleo contempla una oferta formativa ligada al **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)**, así como la posibilidad de que las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, puedan ver acreditada sus competencias adquiridas tanto en los procesos formativos como en la propia experiencia laboral.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es el instrumento principal del Sistema Nacional de Cualificaciones, que contiene las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

El CNCP comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en 26 familias profesionales (con un número variable de cualificaciones en cada una) y por 5 niveles. Constituyendo la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

Toda la información que necesites sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales la encontrarás en la página web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL): www.educacion.es/educa/incual

Las cualificaciones profesionales se acreditarán oficialmente a través de los certificados de profesionalidad que encontrarás en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es concretamente en el apartado ***Formación para el empleo-certificados de profesionalidad***.

La formación para la obtención de los certificados de profesionalidad conlleva un valor añadido ya que además de formarte en una actividad laboral, te proporciona una acreditación oficial reconocida en el ámbito educativo y laboral.

El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Puedes consultar los certificados de profesionalidad:

www.ccoo.es

www.foremandalucia.es

La Confederación Sindical de CCOO ha desarrollado una aplicación de **consulta sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y su formación asociada, así como sobre los Títulos y Certificados Profesionales referidos al mismo**. Se trata de una herramienta que permite el acceso a una información organizada, a través de dos tipos de consulta:

Consulta estructurada, que permite consultar la base de datos de cualificaciones profesionales contenidas en el CNCP.

Buscador integrado, que permite realizar búsquedas selectivas en el CNCP y obtener propuestas de trayectorias formativas.

Toda la información que necesitas sobre esta herramienta de consulta y orientación de cualificaciones y su formación asociada, la encontrarás en la dirección de Internet www.orienta-ccoo.es en el apartado **orientate**.

Las modalidades de Formación Profesional para el Empleo son las siguientes:

► **Planes de Formación dirigidos prioritariamente a personas ocupadas.** Podrán ser intersectoriales o sectoriales. Serán destinatarios y destinatarias de las acciones formativas las personas trabajadoras que al inicio de éstas estén en situación de ocupadas o desempleadas. El porcentaje de participación de personas ocupadas será de al menos un 60% y la participación de las desempleadas no podrá superar el 40% del total del Plan.

► **Acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas.** El objetivo prioritario de estas acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de las trabajadoras desempleadas y los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo, especialmente en sectores emergentes. Se programarán estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas.

El porcentaje de participación de personas desempleadas será de al menos un 60% y la participación de las ocupadas no podrá superar el 40% del total de cada curso.

► **Acciones formativas con compromiso de contratación.** Estas acciones se dirigen a personas trabajadoras desempleadas. Los contratos de trabajo que se celebren como consecuencia del compromiso serán preferentemente de carácter indefinido o, en otro caso, de una duración no inferior a 6 meses, siendo la jornada laboral, preferentemente, a tiempo completo, en el caso de que sean a tiempo parcial han de contemplar el 50% de la jornada laboral.

► **Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.** Las acciones formativas de estos programas van destinadas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras de sectores profesionales o

económicos en crisis, mujeres de sectores feminizados, personas con discapacidad, minorías étnicas, drogodependientes y personas en riesgo de exclusión social. Estas acciones podrán incluir orientación y/o alfabetización, así como otras medidas de acompañamiento.

- **Formación de la población reclusa y de los militares profesionales de tropa y marinería.** La formación profesional para el empleo de éstas personas se registrará por los convenios que, al efecto, se establezcan entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, y los Ministerios de Interior y Defensa, respectivamente.

Las trabajadoras desempleadas y los trabajadores desempleados que participen en las diferentes modalidades de Formación Profesional para el Empleo, mediante el ejercicio de acciones formativas, podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento. Asimismo, podrán establecerse ayudas, a las personas desempleadas, que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de menores de 6 años que estén a su cargo o de familiares dependientes con discapacidad de segundo grado. Además de las ayudas anteriores, se concederán becas a las personas con discapacidad y a los alumnos y alumnas de los programas públicos de empleo-formación (escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo). El requisito general para acceder a estas ayudas es que la jornada lectiva del curso no sea inferior a 4 horas diarias.

Otra de las vías de acceso a la formación es **el Permiso Individual de Formación (PIF)**, que consiste en un permiso de hasta 200 horas por año o curso académico del que puede disponer una persona trabajadora asalariada para su formación, previa autorización de la empresa para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad. También podrá solicitarse un PIF para participar en el proceso de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

El Permiso Individual de Formación ayuda a adquirir más conocimientos, a hacer un reciclaje permanente y a mejorar tanto el desarrollo profesional como el personal de las plantillas de las empresas, que se convierten en más competitivas.

La acción formativa ha de ser presencial, pero también se incluye la parte presencial de los estudios a distancia. No se incluirán en el PIF las acciones formativas realizadas por la empresa y que sean objeto de bonificación, así como los permisos necesarios para asistir a exámenes, ya que este es un derecho reconocido por el Estatuto de los Trabajadores.

Este Permiso Individual de Formación tiene carácter gratuito para el trabajador o trabajadora, es decir, el trabajador o trabajadora va a seguir cobrando su salario, como cada mes.

Tiene derecho a solicitar a su empresa un PIF cualquier persona trabajadora asalariada. La denegación de este permiso debe comunicarse a la persona trabajadora y motivarse por razones organizativas o de producción.

Podrán impartir la Formación Profesional para el Empleo:

- _ Las Administraciones Públicas competentes en esta materia.
- _ Las Organizaciones Empresariales o Sindicales.
- _ Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores y trabajadoras o para personas desempleadas con compromiso de contratación.
- _ Los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.
- _ Los Centros o entidades de formación, acreditados por las Administraciones competentes, que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

La Formación Profesional para el Empleo podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta, teniendo, las acciones formativas, carácter gratuito y siendo objeto de subvención a favor de aquéllos centros o entidades que las imparten.

Para difundir el nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo y el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, la Confederación Sindical de CCOO promueve el proyecto denominado **CCOOnéctate a la formación**, gestionado por CCOO. a través de su “Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera” (FOREM).

La Confederación Sindical de CCOO, consciente de la necesidad de ofrecer respuestas eficientes y de calidad a las necesidades constantes de formación y cualificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras creó la red FOREM, constituida por fundaciones autónomas en todos los ámbitos regionales.

La actividad de FOREM en todos los sectores productivos y en todos los ámbitos territoriales, unido a la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, permite gestionar el aprendizaje para amplios grupos de alumnos y alumnas, así como diseñar soluciones formativas personalizadas, con el compromiso de calidad e innovación permanente, prestando atención prioritaria a la orien-

tación y formación de personas desempleadas con necesidades especiales de reinserción en el mercado de trabajo y de colectivos con necesidades específicas.

Para el sindicato, la orientación y la formación son procesos integrales y derechos individuales de todas las personas a lo largo de su vida, que les facilitarán su cualificación profesional y con ella, su desarrollo personal y su promoción social y laboral.

Los centros de FOREM Andalucía, que imparten formación, los podrás encontrar en las siguientes direcciones:

FOREM ALGECIRAS	Plaza Millán Picazo, 10-12, C.P: 11204. cam-pogibraltar@forem-a.ccoo.es	956639266
FOREM ALMERÍA	Avda.de la Esmeralda,3, C.P: 04008. almeria@forem-a.ccoo.es	950265426
FOREM CÁDIZ	C/ Algeciras, 1. Edificio Fenicia (Local 2). C.P: 11011. cadiz@forem-a.ccoo.es	956290265
FOREM CÓRDOBA	C/ Santa Eufemia, esq. C/ El Viso y Pedroche, s/n, C.P: 14006. cordoba@forem-a.ccoo.es	957767469
FOREM GRANADA	C/ Gran Vía, 36, C.P: 18010. granada@forem-a.ccoo.es	958277854
FOREM HUELVA	Urb. Santa María Pilar, 140, C.P: 21005. huelva@forem-a.ccoo.es	959545060
FOREM JAÉN	C/ Huelva, 2, C.P: 23006. jaen@forem-a.ccoo.es	953250071
FOREM MÁLAGA	C/ Madre de Dios, 14, C.P: 29012. malaga@forem-a.ccoo.es	952211103
FOREM SEVILLA	► C/ Betania, 4, C.P: 41007. sevilla@forem-a.ccoo.es ► Avda. de la Raza, s/n, naves 1 y 2, almacén 3	954572413 954628823

Para más información puedes visitar las direcciones de Internet:

www.foremandalucia.es

www.andalucia.ccoo.es

o en :

FOREM ANDALUCÍA (Servicios centrales)

C/ Capitán Vigueras, 1, bajo A. C.P: 41004

Tlf: 954537070

servicioscentrales@forem-a.ccoo.es

Normativa Reguladora de la Formación Profesional para el Empleo:

- _ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- _ Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.
- _ Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos.
- _ Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- _ Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

3.3. ACCIONES DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Con estos servicios se busca la combinación de la formación teórica con las experiencias laborales prácticas, contribuyendo así a incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas.

Este objetivo es el que persiguen los **Programas Públicos de Empleo y Formación**, que consisten en iniciativas de formación que tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos. Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores y trabajadoras (que se encuentren en situación de desempleo) participantes recibirán formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

Actualmente los Programas Públicos de Empleo y Formación se desarrollan a través de las Escuelas-Taller, Casas de Oficio y los Talleres de Empleo.

¿Quién puede participar en estos programas?

Requisitos para ser alumno o alumna de la Escuela Taller o Casa de Oficio.

- _ Ser mayor de 16 años y menor de 25 años.
- _ Estar en situación de desempleo y estar inscrito o inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.
- _ Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.
- _ Con carácter general no se requiere ninguna titulación para acceder a una Escuela Taller o una Casa de Oficio, si bien para algunas especialidades se puede requerir una preparación mínima previa.

Requisitos para ser alumno o alumna del Taller de Empleo

- _ Tener 25 o más años de edad.
- _ Estar en situación de desempleo y ser demandante de empleo inscrito o inscrita en el SAE.
- _ Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.
- _ Para acceder al Taller de Empleo, el Itinerario Personalizado de Inserción es preferente pero no obligatorio.

Con el fin de garantizar el acceso a la formación de personas con mayores dificultades de inserción, podrán tener prioridad para participar en los talleres de empleo los colectivos de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas afectadas y víctimas de violencia de género, personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social.

¿Cuáles son las características de las Escuelas Taller?

Las Escuelas Taller tienen una duración de entre 1 y 2 años y constan de dos etapas:

En la primera etapa, de 6 meses, los alumnos y alumnas reciben formación profesional teórico-práctica, así como los conocimientos necesarios para evitar los riesgos laborales en el trabajo. Durante este período reciben una ayuda económica en concepto de beca de formación, cuya cuantía máxima será de 9 euros por día de asistencia, que podrá incrementarse hasta en un 50% cuando los destinatarios o destinatarias de las becas pertenezcan a colectivos con mayores dificultades de inserción y participen en los programas específicos de itinerarios de formación profesional personalizados.

En la segunda etapa, de entre 6 y 18 meses, las alumnas trabajadoras y los alumnos trabajadores suscriben un contrato de trabajo para la formación con la entidad promotora, por el que reciben el 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente cada año, realizan un trabajo de utilidad pública y social y continúan con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

¿Cuáles son las características de las Casas de Oficio?

Las Casas de Oficios tienen una duración de 1 año y constan de dos etapas:

- _ En la primera etapa, de 6 meses, los alumnos y alumnas reciben formación profesional teórico-práctica, así como los conocimientos necesarios para evitar los

riesgos laborales en el trabajo. Durante este período reciben una ayuda económica en concepto de beca de formación, cuya cuantía máxima será de 9 euros por día de asistencia, que podrá incrementarse hasta en un 50% cuando los destinatarios o destinatarias de las becas pertenezcan a colectivos con mayores dificultades de inserción y participen en los programas específicos de itinerarios de formación profesional personalizados.

- _ En la segunda etapa, de 6 meses, los trabajadores y trabajadoras suscriben un contrato de trabajo para la formación con la entidad promotora, por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional vigente cada año, realizan un trabajo de utilidad pública y social y continúan con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

¿Cuáles son las características de los Talleres de Empleo?

Los Talleres de Empleo tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.

Desde el inicio del proyecto, los alumnos trabajadores y las alumnas trabajadoras son contratados y contratadas por la entidad promotora, recibiendo un salario, formación profesional teórico-práctica, así como los conocimientos necesarios para evitar los riesgos laborales en el trabajo, a la vez que ejecutan un trabajo de utilidad pública y social.

¿Qué tipo de formación se imparte en los Programas Públicos de Empleo y Formación?

Los contenidos de la formación de los Programas Públicos de Empleo y Formación, Escuelas-Taller, Casas de Oficio y los Talleres de Empleo, estarán vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato laboral, y, en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el SAE.

Cuando los trabajadores y trabajadoras participantes en los citados programas no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria se organizarán programas específicos de formación de acuerdo con lo que establezca la legislación reguladora del Sistema Educativo.

Además se complementará la formación con temas de autoempleo, gestión empresarial, prevención de riesgos laborales y alfabetización informática, así como información en técnicas de búsqueda de empleo, medio ambiente, igualdad para colectivos desfavorecidos e igualdad de género.

¿Cuáles son los derechos de los alumnos y alumnas de las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo?

- _ Materiales y medios didácticos gratuitos.
- _ Una formación adecuada al trabajo a realizar.
- _ Formación en prevención de riesgos laborales e informática.
- _ Un salario, como mínimo, equivalente al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (durante el contrato).
- _ Los derechos que marca el Estatuto de los Trabajadores.
- _ Cotizar, a la Seguridad Social, por Incapacidad Temporal.
- _ Los alumnos y alumnas de las escuelas taller y casas de oficio percibirán una beca, durante la 1ª fase, y tendrán contrato y seguro de accidentes, durante la 2ª fase.
- _ Los alumnos y alumnas de los Talleres de Empleo tendrán directamente un contrato desde el inicio del proyecto.

Junto a todos estos derechos, los alumnos trabajadores y las alumnas trabajadoras:

- _ Recibirán información y asesoramiento durante los 6 meses posteriores a la terminación del proyecto.
- _ Recibirán un certificado de formación y cualificación.
- _ Si presentan un proyecto viable, podrán formar parte del colectivo prioritario para optar a las ayudas para personas autónomas o empresas que establece la Junta de Andalucía, es decir, tendrán preferencia en el trato si deciden ser autónomos o autónomas.
- _ Tendrán herramientas y conocimientos para buscar un trabajo, para ser persona autónoma o formar su propia empresa.
- _ Tendrán experiencia de trabajo en la ocupación que han aprendido, y conocimientos del mundo laboral real.

¿Cuáles son las obligaciones de los alumnos y alumnas de las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo?

- _ Asistir y aprovechar la enseñanza teórica y práctica.
- _ Desarrollar las tareas que sean acorde con su trabajo.
- _ Comunicar cualquier incidencia.
- _ Respetar y velar por el buen estado de los materiales e instalaciones.
- _ Cumplir con las obligaciones laborales y las que tengan durante su etapa formativa.

Encontrarás más información sobre los Programas Públicos de Empleo y Formación en la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo, concretamente en el apartado Información-Políticas Activas de Empleo-Programas de Fomento de Empleo.

La dirección de la Oficina Virtual es:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Normativa reguladora de las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo:

- _ Real Decreto 282/1.999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo.
- _ Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2.001, por las que se regulan el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.
- _ Orden de 21 de noviembre de 2008, relativa a la modificación de la Orden de 5 de diciembre de 2006, por la que se regulan los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos Programas.

3.4. FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo fomentará el empleo desde una triple vertiente:

- _ Incentivos al sector empresarial dirigidos a impulsar el empleo estable de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, favoreciendo a estos colectivos y permitiendo que las empresas avancen.
- _ Ayudas a la contratación que permitan, a quienes no pueden alcanzar un puesto de trabajo normalizado, el acceso al mercado laboral. ([ver página 82](#))
- _ Incentivos de apoyo a la creación, consolidación, modernización e innovación de iniciativas emprendedoras por parte de trabajadoras autónomas y de trabajadores autónomos. ([ver página 32](#))

Estos esfuerzos se concentran en la pequeña y mediana empresa y en los colectivos con más dificultades. Igualmente, se apoyan aquellas fórmulas que promuevan la reorganización del tiempo de trabajo y el uso de otras modalidades de contratación distintas a la temporal, todo ello dirigido para la consecución de más empleo, pero de calidad.

Lo que se pretende es:

- _ Regular el conjunto de incentivos a la contratación que, con carácter indefinido, efectúen las empresas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- _ Incentivar la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos.
- _ Desarrollar ayudas destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales, cuando las contrataciones indefinidas se formalicen con personas con discapacidad.
- _ Incentivar el autoempleo, mediante ayudas que van destinadas, tanto a la creación, consolidación y modernización de empresas, como al fomento de la innovación y del desarrollo empresarial.

3.5. EMPLEO POR CUENTA PROPIA O AUTOEMPLEO

CCOO es un sindicato de clase, que representa a las personas trabajadoras de todos los sectores, estén en activo o se encuentren como desempleadas o jubiladas, sean jóvenes, mujeres, inmigrantes o discapacitadas. De ahí, que para CCOO de Andalucía, la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras constituyan el eje central de todas nuestras políticas y acciones. El empleo, su calidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la seguridad en el desarrollo y el ejercicio del mismo, la consolidación de la democracia en las empresas a través de la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, o la formación a lo largo de la vida, entre otros, son elementos esenciales de nuestra acción reivindicativa y cotidiana.

El mercado de trabajo en Andalucía está centrado en pequeñas empresas y condicionado por sectores estacionales, sustentándose en un exceso de contratación temporal y rotación y un deterioro de las relaciones laborales. Por ello, desde CCOO de Andalucía, creemos que nuestra comunidad necesita una nueva “cultura empresarial” que sea capaz de impulsar aquellos elementos imprescindibles para orientar el actual modelo de crecimiento económico, que haga una apuesta por diversificar el tejido productivo, que invierta en I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación tecnológica) para generar empleo estable, de calidad y con derechos, y que apueste por la capacitación y el respeto de sus trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de conseguir una mayor productividad y competitividad en el contexto de globalidad económica que nos movemos.

Por eso pensamos que las personas que decidan emprender y crear un negocio deben contar con unos requisitos imprescindibles para conseguir estos objetivos. Entre ellos, un asesoramiento profesional tanto en la orientación como en el desarrollo del proyecto; pero sobre todo, la iniciativa de emprender debe ser una opción personal madurada y responsable, y no estar condicionada ni forzada como salida

rápida del desempleo, ni tampoco por la imposición de la empresa para abaratar costes laborales (falsos autónomos).

En CCOO de Andalucía disponemos de un área dedicada a las personas autónomas, donde adquirimos el compromiso hacia la consecución del pleno empleo, estable, seguro y no discriminatorio. Para ello, ponemos en marcha desde el sindicato el Programa de **Asesoramiento y Asistencia Técnica al Autoempleo**.

En este Programa, y a través de profesionales con alta cualificación y experiencia y cualificadas en esta área, prestamos un servicio de:

- _ Asesoramiento a las personas que se acerquen a nuestras unidades a fin de convertir su idea inicial de negocio en un proyecto viable.
- _ Elaboración de Planes de Negocio y Estudios Técnicos de Viabilidad.
- _ Acompañamiento en la puesta en marcha de los negocios.
- _ Seguimiento de los mismos ya constituidos con el objetivo de consolidar su situación en el actual contexto social y económico.

Además, en todo momento insistimos en que los negocios autónomos que se pongan en marcha, así como aquellos ya constituidos a los que se les realiza seguimiento sean respetuosos con los derechos de los trabajadores y trabajadoras, con la prevención de riesgos laborales, con la sostenibilidad y el medio ambiente mediante sistemas de gestión medioambientales y con la responsabilidad social corporativa, fomentándoles en el uso de las nuevas tecnologías, de la incorporación a la sociedad de información y el conocimiento, y de la creación de empleo bajo los criterios de la estabilidad y la calidad del mismo.

CCOO de Andalucía dispone de estos servicios en los siguientes centros:

CENTRO DE ALMERÍA	AVDA. ESMERALDA, 3. CP. 04008	950265426
CENTRO DE AL-	PLAZA MILLÁN PICAZO, 10-12. C.P.11204	956631184
CENTRO DE CÁDIZ	C/ ALGECIRAS, 1. Edif. Fenicia, local 2.C.P. 11011.	956290265
CENTRO DE JEREZ	C/ CÓRDOBA, 8. C.P. 11405.	956310930
CENTRO DE CÓRDOBA	C/ SANTA EUFEMIA S/N (Esquina C/ EL VISO)	957767469
CENTRO DE GRANADA	C/ GRAN VÍA, 36, Planta baja. CP. 18010	958277854
CENTRO DE HUELVA	URB. SANTA MARÍA DEL PILAR, 140. C.P. 21005	959545060
CENTRO DE JAÉN	C/ SEVILLA S/N. C.P. 23006.	953221959
CENTRO DE MÁLAGA	AVDA. VIRGEN DE BELÉN, 8-BAJO. C.P. 29004.	952173242
	C/ MADRE DE DIOS, 14. C.P. 29002.	952211103
CENTRO DE SEVILLA	C/ TRAJANO, 1-BAJO.C.P.41002.	954464501

Encontrarás más información sobre el Programa de Asesoramiento y Asistencia Técnica al Autoempleo en la dirección de Internet:
www.foremandalucia.com/autoempleo

Uno de los objetivos prioritarios que se pretende conseguir en Andalucía es impulsar el espíritu emprendedor y difundir la cultura empresarial a fin de dar lugar a un mayor desarrollo empresarial andaluz y crear nuevas oportunidades a las personas demandantes de empleo, especialmente a jóvenes universitarios y universitarias o provenientes de la formación profesional, así como a mujeres.

Para difundir y animar la cultura emprendedora y el espíritu emprendedor entre el alumnado de los ciclos superiores andaluces, encontramos el Programa **Emprendejuven**. Se trata de brindar a la juventud andaluza la oportunidad de vivir una experiencia emprendedora durante 3 días, participando en talleres y juegos de empresa, además de recibir información sobre experiencias vividas por jóvenes emprendedores y emprendedoras. Si estás interesado o interesada en este programa, puedes visitar la dirección de Internet www.emprendejuven.com

Junto con el Programa **Emprendejuven**, destaca el Programa **Seniors**, cuya finalidad es propiciar que empresarias y empresarios con una extensa trayectoria profesional y empresarial transmitan sus conocimientos, habilidades y contactos para apoyar a jóvenes emprendedoras y emprendedores a través de tutorías especializadas de asesoramiento en 3 áreas fundamentales: estratégica, financiera y diseño y creación de redes de relaciones comerciales. Estas tutorías son de carácter gratuito y su duración media es de 6 meses. Para más información puede visitar el apartado Programas y Proyectos de la dirección de Internet www.a-emprende.net

Ayudas al autoempleo

La economía andaluza precisa de un tejido empresarial fuerte, diversificado y articulado entre sí, que favorezca la innovación, contribuya al crecimiento económico, a la creación de empleo y su estabilidad. Para ello es primordial el fomento de la creación de empleo mediante la constitución del desempleo en trabajo autónomo o por cuenta propia. El esfuerzo de todos y todas se concreta en incentivos para apoyar nuevos proyectos de creación de empresas, tanto a grandes como a pequeñas empresas y a las personas autónomas y que se regulan por la:

Orden de 25 de marzo de 2.009, para la creación, consolidación y modernización de iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo.

Y, **Orden de 9 de diciembre de 2.008**, para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía.

La **Orden de 25 de marzo de 2.009** regula aquellos incentivos dirigidos a apoyar los nuevos proyectos de creación, así como de consolidación y modernización, de iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo.

Estos incentivos tendrán las siguientes modalidades:

1. Incentivos directos a fondo perdido.
2. Bonificaciones de tipo de interés, que primarán la inversión en activos fijos e intangibles, el importe máximo de ésta bonificación será de 3.000 €.
3. Complementariamente, la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores prestará servicios de asesoramiento técnico especializado, de formación en gestión empresarial y de cesión de espacios a todas las iniciativas emprendedoras.

El plazo de presentación de las solicitudes tendrá una periodicidad trimestral:

- _ Desde el 10 al 30 de enero, ambos inclusive.
- _ Desde el 10 al 30 de abril, ambos inclusive.
- _ Desde el 10 al 30 de julio, ambos inclusive.
- _ Desde el 10 al 30 de octubre, ambos inclusive.

El modo de presentación de solicitudes será telemáticamente, a través de la dirección de Internet www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa. Los proyectos no podrán estar iniciados antes de la presentación de la solicitud.

Los incentivos destinados a apoyar los proyectos de creación de iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo se incrementarán con un tramo fijo de **3.000 € para cubrir gastos generados por inicio de actividad**, pero para que dichos proyectos sean incentivables, tendrán que incluirse en alguna de las siguientes **3 categorías**:

1. Actividades económicas ligadas a los sectores estratégicos preferentes (como, por ejemplo, metalmecánica o artesanía)
2. Servicios profesionales avanzados de innovación y tecnológicos ligados a la consultoría estratégica y de innovación (como, por ejemplo, ingeniería industrial o diseño).

En estas dos primeras categorías el importe máximo del incentivo podrá llegar hasta los 8.000 €, pero esta cantidad podrá aumentar hasta los 14.000 € (más bo-

nificación de intereses de hasta 3.000 €) si la persona que lo solicita cumple alguno de los siguientes requisitos:

- _ Si contrata por cuenta ajena a, al menos, una persona demandante de empleo registrada en el Servicio Andaluz de Empleo.
- _ Si la persona que lo solicita ha sido despedida en los 3 últimos años o tiene la consideración de persona desempleada de larga duración, es decir, que lleve más de un año en situación de desempleo.
- _ Si es una mujer o es menor de 35 años.
- _ Si pertenece a una zona ATIPE. (ver página 45)

En todos estos casos el 75% del total del importe del incentivo se abonará directamente, mientras que el 25% restante se abonará cuando la persona beneficiaria haya justificado la totalidad del proyecto y de las inversiones.

3. La tercera categoría se refiere a **Actividades económicas no incluidas en las dos anteriores categorías y que cumplan, al menos, uno de los siguientes requisitos:** Que se le haya despedido en los 3 últimos años o tener la consideración de persona desempleada de larga duración; Ser beneficiaria o beneficiario de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único; Provenir del Programa de Formación Profesional Ocupacional o itinerarios de inserción profesional; Contratar por cuenta ajena a, al menos, una persona demandante de empleo registrada en el Servicio Andaluz de Empleo, por un período mínimo de 6 meses; Realizar actividades que tengan un carácter diferenciador o singular en su ámbito de actuación.

En esta tercera categoría el importe máximo del incentivo será de hasta 4.000 €, pero puede llegar hasta los 10.000 € (más bonificación de intereses de hasta 3.000€) si la persona que lo solicite cumple alguno de los siguientes requisitos (subcategorías):

- _ Si pertenece a grupos en riesgo de exclusión social (personas analfabetas, drogodependientes, discapacitadas...).
- _ Si es una mujer o es menor de 35 años.
- _ Si pertenece a una zona ATIPE.

Esta Orden de 25 de marzo de 2.009, regula también **los incentivos dirigidos a apoyar los proyectos de consolidación y modernización de iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo**, pudiendo llegar el importe máximo del incentivo hasta los 10.000 € (más bonificación de intereses hasta 3.000 €), siendo los incentivos directos de hasta el 60%.

En cuanto a la **Orden de 9 de diciembre de 2.008**, ésta Orden regula los incentivos que van destinados a apoyar la creación, modernización, cooperación competitiva y a la investigación, desarrollo e innovación de las empresas. Se podrán

beneficiar de estos incentivos, con carácter general, las empresas, especialmente las pymes, así como las agrupaciones o asociaciones de empresas y las fundaciones que tengan relación con el ámbito empresarial.

Los incentivos regulados por esta Orden presentan las siguientes modalidades: incentivos directos a fondo perdido, bonificaciones de tipo de interés, incentivos reembolsables (donde se suprime el límite de 600.000 € y la necesidad de aval), préstamos participativos, aportaciones de capital social por Invercaria, préstamos del Banco Europeo de Inversiones, bonificaciones del tipo de interés de créditos del Instituto de Crédito Oficial (ICO), avales, incentivos a empresas innovadoras de reciente creación y el llamado “cheque innovación”.

Los incentivos directos se abonarán directamente, pudiendo llegar hasta un máximo del 75%, sin necesidad de aval. Se exige para los proyectos de creación de empresas la realización de planes de igualdad de género.

Asimismo, aumentará la intensidad del incentivo para todas aquellas empresas que acrediten actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa, las que contraten trabajadores o trabajadoras procedentes de empresas que se encuentren en situación de crisis o contraten extrabajadoras o extrabajadores de empresas que se hayan encontrado en situación de crisis en los últimos 3 años y que se encuentren en situación de desempleo, las empresas que presenten proyectos que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a las mayoritariamente dirigidas por mujeres o jóvenes.

El plazo de presentación de solicitudes para la obtención de estos incentivos se encontrará abierto desde el 18 de diciembre de 2.008 hasta el 30 de diciembre de 2.013, dichas solicitudes deberán formularse telemáticamente con los medios electrónicos disponibles conforme al modelo que aparece en la dirección de Internet www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa. Los proyectos no podrán estar iniciados antes de presentar la solicitud.

En cuanto a los **Incentivos dirigidos a la Creación de Empresas**, (regulados por la Orden de 9 de diciembre de 2.008), se entenderá por creación de empresas los proyectos que tengan como finalidad la creación de un nuevo establecimiento empresarial promovido, bien por una empresa de nueva creación o bien por una empresa ya existente (pudiendo constituirse para un mismo sector o para un sector totalmente diferente), siempre que la empresa ya existente mantenga su actividad.

Para que los proyectos puedan ser incentivables, deberán pertenecer a alguna de las siguientes **categorías**:

1. Proyectos de Innovación.
2. Proyectos de empresas de base tecnológica.
3. Proyectos de empresas que articulen el tejido productivo local.
4. Proyectos de personas emprendedoras.
5. Provisión de espacios productivos, del conocimiento y de servicio a las empresas.

En todas éstas categorías la intensidad del incentivo podrá llegar hasta un máximo del 40% de la inversión o el gasto, pudiendo aumentar, adicionalmente, hasta un 20% más si el proyecto presentado cumple alguno de los siguientes requisitos:

Que estén localizados en parques científico-tecnológicos y parques de innovación empresarial/ Que pertenezcan a sectores preferentes/ Que sean vertebradores e integradores de sectores económicos/ Que sean empresas de economía social/ Que sean proyectos promovidos mayoritariamente por jóvenes y/o mujeres/ Los localizados en municipios de baja actividad económica.

Se podrán conceder incentivos directos a fondo perdido a las pequeñas empresas (para los costes directamente relacionados con la creación de la empresa y otros gastos de funcionamiento) **que se hayan creado 5 años antes de la fecha de concesión del incentivo**, entendiéndose por pequeña empresa aquella que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual no supera los 10 millones de euros. Para poder recibir incentivos dichas empresas han de ser empresas de base tecnológica, o empresas creadas a partir de una innovación tecnológica en productos o procesos, o bien ser empresas creadas a partir de una innovación no tecnológica en la gestión.

Se puede llegar a incentivar hasta el 35% de los gastos incentivables en que se haya incurrido durante los 3 primeros años desde la constitución de la empresa, y el 25% durante los dos años siguientes, siendo el importe máximo total de los incentivos de 2 millones de euros por empresa, importe que con carácter anual no podrá exceder de 6.600 €.

En cuanto a los **Incentivos dirigidos a la Modernización de Empresas** (regulados por la Orden de 9 de diciembre de 2.008), la intensidad de estos incentivos podrá llegar, dependiendo de la categoría y subcategoría del proyecto, hasta el 60% de la inversión para pequeñas empresas, hasta el 50% de la inversión para medianas empresas y el 40% de la inversión para grandes empresas; mientras que si son gastos la intensidad del incentivo podrá llegar hasta el 50% para pymes, aplicándose sólo el mínimis¹ para las empresas que no sean pymes.

¹Mínimis.- Son ayudas que no tienen la consideración de ayudas de Estado y que no necesitan de autorización de la Comisión Europea para su concesión. No superará los 200.000 €.

Ayudas estatales para la promoción del empleo autónomo

Junto con los incentivos regulados por las dos Órdenes Autonómicas mencionadas anteriormente, existen una serie de ayudas estatales, para la promoción del empleo autónomo, estas ayudas son las siguientes:

► **Ayudas a personas trabajadoras minusválidas desempleadas.** Tiene como objeto financiar proyectos empresariales a personas trabajadoras minusválidas desempleadas que desean constituirse como personas trabajadoras autónomas. La ayudas a las que podrán acceder son:

_ **Subvenciones parciales de intereses**, las cuales no podrán superar la cuantía de 4.507,59 €, salvo casos excepcionales expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

_ **Subvenciones para inversión de capital fijo**, que serán de 3.906,58 € para inversión en capital fijo.

► **Ayudas para facilitar la integración laboral de las personas retornadas.** Su objeto es facilitar la integración laboral en nuestro país de las personas emigrantes españolas retornadas, a través de ayudas económicas, para propiciar su establecimiento como trabajadores autónomos y trabajadoras autónomas o socios trabajadores y socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado o de sociedades laborales.

Las personas beneficiarias de estas ayudas serán las personas emigrantes españolas retornadas que acrediten haber trabajado, al menos, 12 meses en el exterior, desde la última salida de España y se encuentren en situación de desempleo, e inscritos o inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, o hayan permanecido en esa situación dentro de los 6 meses anteriores a la petición de ayuda y no hayan perdido la condición de personas emigrantes retornadas.

La cuantía de las ayudas será variable hasta un máximo de 4.208 € por persona beneficiaria en función de la viabilidad del proyecto e inversión a efectuar.

► **Medidas de integración laboral de personas afectadas por el síndrome tóxico.** Lo que pretenden estas medidas es facilitar la actividad como persona trabajadora autónoma de aquellas personas afectadas por el síndrome tóxico capacitadas para el trabajo, que se establezcan por cuenta propia en cualquier actividad laboral de nueva creación o precisen reanudar la que ya realizaban.

La cuantía de las ayudas será de hasta 3.606,07 € a fondo perdido, sin que exceda del 90% de la inversión para:

- _ Empezar una actividad laboral por cuenta propia o autónoma de nueva creación.
- _ Desarrollar una actividad laboral ya creada, que implique cambio de titularidad a favor de la persona afectada.
- _ Reanudar la actividad laboral suspendida a causa de la afectación.

► **Apoyo a las personas autónomas que contraten familiares.** Los trabajadores autónomos y trabajadoras autónomas sin personas asalariadas, que contraten familiares de forma estable que no convivan con ellos o ellas, podrán beneficiarse de las medidas de fomento del empleo estable siempre que sea un único familiar contratado y pertenezca a los siguientes colectivos:

- _ Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años: 25% de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, durante los primeros 24 meses del contrato.
- _ Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino: 35% de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, durante los primeros 24 meses del contrato.
- _ Personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo durante 6 o más meses: 20% de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, durante los primeros 24 meses del contrato.
- _ Personas desempleadas perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50% de bonificación de cuotas a la Seguridad Social en el primer año y 45% en el segundo año.
- _ Mujeres desempleadas inscritas en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto: 100% de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, en los 12 meses siguientes al inicio del contrato.

► **Abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.** El pago único constituye una medida de fomento de empleo que pretende facilitar la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo que consistan en iniciar una actividad laboral como persona trabajadora, o en incorporarse como socia trabajadora o socio trabajador de cooperativas o sociedades laborales en funcionamiento o de nueva creación por cuenta propia.

Para poder beneficiarse de estas ayudas se requiere estar en situación de desempleo, con derecho a percibir la prestación por desempleo de nivel contributivo, siempre que se tengan, al menos, 3 meses de prestación pendientes de percibir.

Hay diferentes modalidades de pago único: ayudas para facilitar el desembolso necesario para iniciar la actividad y ayudas para subvencionar las cuotas a la Seguridad Social durante su desarrollo.

Obtendrás más información sobre la ayuda de pago único visitando la dirección de Internet: www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/Ayudas/PagoUnico.htm

En cuanto a todas la demás ayudas estatales para la promoción del empleo autónomo puedes visitar la dirección de Internet:
www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/Ayudas/ayudas.htm

Sistema de protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas

Las personas autónomas que cesen su actividad de manera involuntaria podrán cobrar una prestación por desempleo, cuya cuantía oscilará entre 583,38 euros y 1.383,90 euros mensuales. Esta medida se trata de un anteproyecto de Ley, que se aprobó el pasado 20 de noviembre de 2.009 por el Consejo de Ministros, pero que aún requiere de tramitación por parte de las Cortes Generales.

[\(ver página 112\)](#)

Programa empresa 24 horas

El Programa Empresa 24 horas es una iniciativa de la Junta de Andalucía que permite reducir a un día los pasos necesarios para constituir una Sociedad Mercantil y comenzar a operar de inmediato con ella, reduciendo así, al máximo, la tramitación administrativa.

Si tienes la idea de constituir una Sociedad Limitada en nuestra Comunidad, la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) te ofrece un Banco de Empresas (bajo la denominación "INNOVA24H"), que ofrece Sociedades Limitadas ya constituidas y con domicilio social en las distintas provincias andaluzas. Estas Sociedades estarán debidamente inscritas en el Registro Mercantil, provistas del Código de Identificación Fiscal (CIF) y contarán con garantía de inactividad hasta el mismo momento de la transmisión al comprador o compradora, con toda su documentación perfectamente legalizada y regularizada.

El coste es única y exclusivamente el correspondiente a los gastos estrictos de su constitución, es decir 3.006 €. Este es el dinero a ingresar por la compra de la empresa, aunque realmente este dinero te lo devolverán en una cuenta corriente a nombre de la Sociedad, restándole únicamente los gastos de constitución. Se trata

de la forma más rápida y sencilla de constituir tu propia empresa, evitando todo tipo de trámites burocráticos.

Para más información puedes visitar la página web www.agenciaidea.es, su teléfono de atención en el 900850011, y su correo electrónico empresas24horas@agenciaidea.es

3.6. INTERMEDIACIÓN LABORAL

El Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha el **Programa de Intermediación Laboral** con el objetivo de atender las necesidades de las empresas en materia de empleo.

Es un servicio especializado en la gestión rápida y eficaz de las ofertas de empleo formuladas por las empresas, dirigido a todas aquellas empresas que deseen disponer de personas candidatas adecuadas con las que cubrir sus puestos de trabajo, ofreciéndoles:

- _ Información sobre los distintos servicios del Servicio Andaluz de Empleo.
- _ Asesoramiento personalizado en las necesidades de incorporación de personal.
- _ Presentación de candidaturas adecuadas y debidamente cualificadas a la empresa.
- _ Apoyo técnico en el proceso de contratación.

Pero el Programa de Intermediación Laboral, pese a ser un programa que, en primera instancia, resuelve necesidades de recursos humanos de las empresas, está igualmente dirigido a las personas demandantes de empleo, ya que la bolsa de trabajo de la que los y las Agentes de Intermediación Laboral seleccionan a sus candidatos y candidatas es, precisamente, el registro de personas desempleadas del Servicio Andaluz de Empleo.

Encontrarás más información sobre el Programa de Intermediación Laboral y los y las Agentes de Intermediación Laboral en el apartado Empresa de la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo, cuya dirección de Internet es:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

3.7. PROGRAMAS COMUNITARIOS

Red EURES

Eures (Servicios Europeos de Empleo) es una Red de colaboración entre Servicios Públicos de Empleo de los países miembros de la Unión Europea para facilitar el derecho a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras en todo su territorio.

Se ha convertido en un programa líder de búsqueda de empleo, facilitando la movilidad laboral sin necesidad de permiso de trabajo, en cualquier país miembro, garantizando igualdad de con el único requisito indispensable es ser ciudadano o ciudadana de la Unión Europea.

Su objetivo es prestar servicios a personas trabajadoras y a empresas proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país.

Así, en **la búsqueda de empleo**, facilita la movilidad y colocación de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo acceder a las ofertas de empleo que se presenten en cualquiera de los países que componen la Red Eures. Mientras que en **la búsqueda de personas trabajadoras**, posibilita a las empresas la contratación de trabajadoras y trabajadores de cualquier estado miembro, elevando así el nivel de su personal, mejorando sus productos y ampliando sus actividades.

Esta Red cuenta con aproximadamente 800 consejeros y consejeras Eures, que prestan servicios por todo el territorio del Espacio Económico Europeo. Cuentan con una base de datos común en la que se pueden consultar ofertas de empleo e informaciones generales de otros países.

Los consejeros y consejeras pueden ofrecer información muy útil sobre los siguientes aspectos:

- _ Las ofertas de empleo en Europa.
- _ La legislación social y fiscal.
- _ La educación y cuidados de la salud.
- _ Las posibilidades de formación.
- _ El reconocimiento de cualificaciones.
- _ Las condiciones de vida en el país elegido.
- _ Direcciones útiles para informaciones más especializadas.

En Andalucía, los consejeros y consejeras se ubican en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. Si deseas contactar con el consejero o consejera Eures de tu provincia podrás hacerlo a través de las siguientes direcciones y teléfonos:

ALMERÍA	950011304	DELEGACIÓN EMPLEO SAE C/ Hermanos Machado, 4, 7ª planta. 04071. eures.almeria.sae@juntadeandalucia.es
CÁDIZ	956241311	DIRECCION PROVINCIAL DEL SAE Granja San Ildefonso, s/n, bajo izquierda. 1107. eures.cordoba.sae@juntadeandalucia.es
CÓRDOBA	957352351	DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SAE Avda. Gran Capitán, 12, 4ª Planta. eures.cordoba.sae@juntadeandalucia.es
GRANADA	958029598	DIRECCION PROVINCIAL DEL SAE Plaza de Villamena, 1. 18071. eures.granada.sae@juntadeandalucia.es
HUELVA	959526100 959006300	DIRECCIÓN PROVINCIAL SAE Camino del Saladillo s/n. 21071. eures.huelva.sae@juntadeandalucia.es
JAÉN	953368161	DIRECCION PROVINCIAL DEL SAE C/ Esteban Ramírez Martínez, 2, 5ª planta. 23071. eures.jaen.sae@juntadeandalucia.es
MÁLAGA	951040003	DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SAE C/ Mauricio Moro Pareto, 2, 1ª Planta. 29006. eures.malaga.sae@juntadeandalucia.es
ESTEPONA	951975368	OFICINA SAE ESTEPONA Avda. Andalucía, Edif. Maestranza, s/n. 29680. eures-malaga.palomo@inem.es
SEVILLA	955065672	DIRECCION PROVINCIAL DEL SAE C/ República Argentina, 21- B, 1ª planta. 41011. eures.sevilla.sae@juntadeandalucia.es

Encontrarás toda la información que necesites sobre la Red Eures en el apartado **Información-Europa** de la Oficina Virtual del Servicio Andaluz del Empleo, cuya dirección de Internet es: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Euroempleo

Se trata de un programa del Servicio Andaluz de Empleo financiado por el Fondo Social Europeo que tiene como objetivo fomentar la cooperación transnacional e interregional en el ámbito laboral, aportando medidas que luego puedan ser transferidas a las Políticas Activas de Empleo.

De este modo, el Programa Euroempleo financia los proyectos que promuevan la cooperación de Andalucía con socios de la Unión Europea o con otras comunidades españolas en materia de empleabilidad, apoyo a la creación directa de empleo y desarrollo local y que incidan directamente sobre el mercado de trabajo andaluz. Se le dará prioridad a iniciativas que:

- _ Propongan medidas de inserción de colectivos con dificultades para acceder al mercado laboral (como inmigrantes, jóvenes o mayores de 45 años).
- _ Faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo.
- _ Fomenten los planes de igualdad o que planteen el máximo aprovechamiento de los sectores emergentes.

Las iniciativas subvencionables tratan sobre estudios, sobre desarrollo conjunto de productos innovadores, o intercambio de información, la organización de jornadas, la creación de redes transnacionales o interregionales, la movilidad de trabajadores o los intercambios o estancias profesionales, entre otros.

El Programa Euroempleo da continuidad a la cooperación transnacional iniciada con Equal, una Iniciativa Comunitaria de recursos humanos que se desarrolló durante el período 2001-2007, y que tuvo como principal objetivo hacer frente a los problemas de desigualdad y la discriminación en Europa.

El Programa Euroempleo se encuentra regulado por la Orden de 5 de octubre de 2.009, por la que se regula y convoca la participación en el Programa Euroempleo.

Si quieres más información sobre este programa puedes visitar la dirección de Internet www.juntadeandalucia.es/empleo/euroempleo

EQUAL

Se trata de un instrumento del Fondo Social Europeo que tiene como objetivo financiar proyectos que ayuden a los colectivos más desfavorecidos a acceder o permanecer en el mercado de trabajo mediante actividades que se desarrollan entre socios nacionales y en el contexto de la cooperación transnacional.

CCOO de Andalucía ha participado en estas acciones desarrollando acciones, concretamente:

- _ **Promoción del Envejecimiento Activo en el Mercado Laboral Andaluz.** Facilitando el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas mayores de 55 años. Más información en www.enactivo.com

- _ **MIGRANDA (Migrantes en Andalucía).** Pretende incidir en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral. Más información en www.equal-arena.org

- _ **CONCILIA-LO.** Su objetivo es sensibilizar y concenciar a la población y a las instituciones públicas y privadas sobre la problemática de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional. Encontrarás más información en www.equalconcilialo.org

- _ **COMCILIA.** Su objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades a través del trabajo en dos líneas: la conciliación entre vida familiar y profesional y la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres en el sector del comercio.

Para más información sobre la iniciativa Comunitaria Equal, puedes visitar su portal, cuya dirección de Internet es: www.juntadeandalucia.es/empleo/equal

3.8. APOYO AL DESARROLLO LOCAL

Para CCOO la importancia del ámbito local estriba en las oportunidades existentes tanto dentro de la región como en la captación de iniciativas externas que pueden dar origen a nuevos proyectos empresariales y a la creación de empleo. Por ello, se hace necesario arbitrar medidas para facilitar la existencia de un entorno administrativo y prestador de servicios en el territorio.

Con este objetivo, surgen las **Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLTs)**, para contribuir al desarrollo socioeconómico de cada una de las zonas de Andalucía. Estas Unidades centran sus actuaciones en cada territorio para potenciar, promocionar e impulsar su actividad económica y generar empleo.

Las UTEDLTs son dispositivos creados para fomentar el empleo y el autoempleo y promover el desarrollo local y tecnológico en Andalucía. Estas Unidades se concretan en instrumentos destinados, dentro del Servicio Andaluz de Empleo, a la animación

de la oferta de empleo, tanto por su apoyo al crecimiento empresarial y a iniciativas emprendedoras de personas desempleadas, como por su capacidad de acercar a las empresas los servicios que les ofrezca el SAE. El carácter de estas Unidades, como instrumentos especializados en la atención a empresas usuarias de los servicios de empleo, representa uno de los elementos más innovadores del SAE, y contribuyen notablemente al ajuste y acercamiento de la demanda y de la oferta de empleo.

Las UTEDLTs:

- _ Responden a una estrategia global.
- _ Son fruto de la cooperación, participación, solidaridad y consenso con el ámbito local.
- _ Utilizan nuevas fórmulas y estructuras estables de amplia cobertura.
- _ Facilitan la pronta resolución de gestiones a la ciudadanía.
- _ Dinamizan el empleo local y sus recursos endógenos.
- _ Tienen presente la especificidad de las actuaciones dada la diversidad de territorios.
- _ Se caracterizan por la innovación y la transferencia permanente.

Las UTEDLTs desarrollan su labor en todo el territorio andaluz a través de una red de 114 Unidades, dando respuesta al objetivo principal de apoyo y fomento de la generación de empleo de calidad en nuestra Comunidad Autónoma. En el mapa de recursos que aparece en la página principal de la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo encontrarás toda la información que necesites sobre cada una de estas 114 Unidades. www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Por otro lado, los grandes avances logrados en materia de empleo en Andalucía, con la completa transferencia de las políticas activas de empleo y la creación del Servicio Andaluz de Empleo no se manifiestan de forma homogénea en todo el territorio andaluz. Por ello, debemos profundizar en los principios de igualdad de oportunidades, equilibrio, y solidaridad territorial y colaboración con las Corporaciones Locales.

Desde la firma del VI Acuerdo de Concertación Social se materializó una propuesta de CCOO para la creación de instrumentos que ayuden a la cohesión social de Andalucía. Este Acuerdo habilita al SAE para determinar aquellas áreas territoriales que requieran intervención preferente en materia de actividad y de empleo. Con el VII Acuerdo de Concertación Social, firmado el 24 de noviembre de 2.009, se ha conseguido mejorar las actuaciones en este ámbito.

Desde este escenario, las **Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo (ATIPEs)** se pueden definir como planes de intervención, intensivos, de

especiales características y focalizados hacia circunstancias particulares existentes en cada una de las zonas de acción fijadas, estas zonas son:

- _ La Comarca de Guadix.
- _ El Bajo Guadalquivir.
- _ La Bahía de Cádiz.
- _ El Polígono Sur de la Ciudad de Sevilla.
- _ La Ciudad de Córdoba.
- _ El Valle del Guadiato.
- _ La Sierra de Segura.
- _ La Zona Minera de Huelva.
- _ El Campo de Gibraltar.

Con las ATIPEs lo que se pretende es buscar equilibrio y solidaridad entre los territorios mediante el diálogo, la participación y el consenso.

Cuatro son las líneas de actuación que caracterizan a las ATIPEs:

Las acciones encaminadas a la mejora de los recursos humanos, que se dirigen a la cualificación, mejora, y puesta en valor de los recursos humanos.

Las acciones de apoyo directo a la creación de empleo, que van dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, la creación de empleo y la mejora de su calidad, así como su estabilidad en el mismo.

Las acciones de apoyo al autoempleo, destinadas a sensibilizar, difundir y promocionar el autoempleo, así como asesorar y apoyar la consolidación del mismo.

Las acciones de soporte a la actividad productiva, que se dirigen a apoyar y asesorar las iniciativas innovadoras que supongan la diversificación, la creación de empleo y el crecimiento económico.

Encontrarás más información sobre las ATIPEs en el apartado **Información-Territorio-Actuaciones territoriales Preferentes para el Empleo** de la Oficina Virtual del SAE.

4. HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Entre los servicios que ofrecen los centros de orientación Profesional “Andalucía Orienta” de CCOO de Andalucía está el asesorar a las personas demandantes de empleo en el desarrollo de las técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo a fin de facilitarles su acceso al mercado laboral.

Las herramientas a utilizar en la búsqueda activa de empleo son: red de contactos, autocandidatura, carta de presentación y currículum vitae. Siendo las pruebas de selección: las entrevistas de selección y las pruebas psicotécnicas.

4.1. RED DE CONTACTOS

La red de contactos en la búsqueda de empleo es una estrategia muy usual y eficaz, cubriéndose una gran parte de los empleos gracias a esta técnica.

Se puede definir la red de contactos o “networking” como una actividad metódica y sistemática que consiste en buscar contactos con otras personas, establecer relaciones y mantenerlas a largo plazo, todo ello con la intención abierta de ayudarse y obtener ventajas.

Los pasos a seguir pueden ser: confeccionar un fichero con los datos de las personas a contactar, evaluar y realizar un diario con los resultados que vayamos obteniendo y descartar aquellos contactos que no nos aporten ningún resultado positivo.

4.2. AUTOCANDIDATURA

Es uno de los instrumentos más utilizados hoy por hoy. Esta técnica la podemos definir como la presentación espontánea en empresas de la demanda de empleo, sin que haya aparecido una oferta formal de empleo por parte de la empresa.

La autocandidatura se puede hacer de varias formas: por teléfono, por cartas, asociaciones, Internet, etc...

4.3. CARTA DE PRESENTACIÓN

La carta de presentación es aquella que responde a una oferta de empleo explícita, generalmente anunciada en prensa. Será la primera fuente de información que la empresa tenga de la persona solicitante, por lo que es un medio fundamental para posibilitar el acceso al empleo.

La carta de presentación suele ser en respuesta a un anuncio y de autocandidatura. Quien emplea o la persona encargada de la selección, recibirá el currículum vitae junto a la carta de presentación. Primero procederá a la lectura de la carta, por ello es preciso despertar el interés de quien selecciona hasta el punto de que desee saber más sobre la persona candidata al puesto de trabajo.

Consejos a la hora de elaborar una carta de presentación:

- _ **Personaliza la carta.** Antes de escribir tómate un tiempo para investigar el nombre de la persona responsable de la selección. No dejes que una carta genérica empañe tu candidatura.
- _ **Capta la atención del lector o lectora.** El primer párrafo te servirá para introducir el objeto de la misiva y captar la atención del lector o lectora mediante la utilización de datos concretos (por ejemplo, de cómo te enteraste de la oferta) y de un estilo dinámico y directo.
- _ **Expón tus motivos.** En el segundo párrafo destaca los motivos por los que te presentas al puesto, por qué has elegido la empresa a la que te diriges.
- _ **Muestra tu interés.** En el tercer párrafo señala tu interés en que la empresa te conceda una entrevista y asegúrate la futura comunicación con ella. Puedes hacerlo con citas como “tendría mucho gusto en ofrecerle más información durante una entrevista”.
- _ **Limita el espacio.** No aburras al lector o lectora con párrafos muy densos, intentando que éstos no sean más de 3.
- _ **No hables de dinero.** La carta de presentación no es el mejor lugar para hablar de ello. Espera a la entrevista para tratar ese tema.
- _ **Presta atención a la forma de la carta.** Cuida mucho la redacción, márgenes e interlineados, la sintaxis y la ortografía. Evita las fotocopias y utiliza el papel blanco (preferiblemente A-4).
- _ **Despídate en la carta.** La despedida ha de ser correcta y sencilla. No hay que escribir nada por debajo de la despedida, sólo tu firma y tu nombre.
- _ **Entrega la carta en mano.** Entrégala junto al currículum vitae, si tienes oportunidad y la oferta te lo permite.

4.4. CURRÍCULUM VITAE

Podemos entender el currículum vitae como el **historial de una persona en cuanto a su formación y a su experiencia laboral**. En el currículum vitae se enfatizan aquellos logros que califican a la persona para aspirar a un puesto de trabajo o una actividad profesional, exponiéndose en ese documento los títulos, cargos, trabajos realizados, estudios, datos biográficos, etc. de la misma. Pero claro, no se trata de que se escriba una biografía. Sólo es una especie de “**tarjeta de presentación**”.

Hay muchas maneras de elaborar un currículum vitae, pero en cualquier caso ha de responder a 3 preguntas: ¿Quién es la persona aspirante?, ¿Qué clase de puesto busca? y ¿Qué califica al aspirante para ese puesto?

La principal característica de un buen currículum vitae es que sea claro, conciso y breve.

Utilidades del currículum vitae:

- _ En primer lugar, sirve para obtener una entrevista o para continuar dentro de un proceso de selección, pero su objetivo no es la consecución de un puesto de trabajo de forma directa.
- _ Se usa como medio de presentación a la empresa para informarle de las características de una candidatura.
- _ Sirve de guía a la persona que entrevista para indagar sobre aquellos aspectos más relevantes reflejados en el currículum.
- _ Facilita a la persona candidata la presentación y defensa de su trayectoria profesional o formativa de una manera organizada y atractiva.

Todas las personas expertas en el tema coinciden en señalar que es un **instrumento indispensable en la búsqueda de empleo**. A través del currículum vitae, las empresas que necesitan cubrir un puesto de trabajo tendrán la primera oportunidad de comprobar si una persona es adecuada o no para ese puesto.

Al elaborar un currículum vitae hay que tener en cuenta algunas consideraciones generales:

- _ El currículum debe ser completo a la par que breve, esquemático, conciso y claro.
- _ Una frase mal redactada o faltas de ortografía no dicen nada bueno de la persona que lo ha redactado.
- _ Expresiones indeterminadas dan impresión de falta de control de lo que una persona hace, por lo que hay que evitarlas.
- _ El currículum ha de presentarse mecanografiado, excepto si lo solicitan manuscrito.
- _ Entrega originales siempre que puedas, o bien fotocopias de buena calidad.
- _ Si trabajas, no des el teléfono de la oficina o empresa.
- _ El sobre también es importante, por tanto, hay que presentarlo serio, limpio y con el texto y sello bien situado.
- _ Si se añade fotografía, ésta ha de ser reciente, de tamaño carné y presentando buen aspecto.

Existen distintos tipos de currículums. Los más utilizados son los que se realizan de forma cronológica y funcional:

Cronológica. Es la forma más corriente. Consiste en señalar los trabajos o actividades profesionales realizadas en orden cronológico, comenzando por el trabajo o la formación actual, o bien a la inversa. Este tipo de currículum permite a la persona que lo lea determinar de una manera rápida cuál ha sido el progreso o desarrollo profesional de la persona aspirante.

- ▶ **Funcional.** Se utiliza cuando la experiencia o la formación está bastante diversificada, o bien cuando existen largos espacios de tiempo en los que no se ha trabajado o estudiado. Este currículum presenta la formación y la experiencia organizada por áreas temáticas.
- ▶ **Currículum Vital Europass.** Si tienes intención de matricularte en un programa educativo o formativo en otro país, de buscar empleo o de realizar una experiencia laboral en el extranjero, será importante poder presentar tus capacidades y cualificaciones personales de manera sencilla y fácilmente comprensible en toda Europa. Puedes obtener más información, así como modelo del mismo, a través de la página web www.europass.cedefop.europa.eu
- ▶ **Vídeo Currículum.** Actualmente conseguir llamar la atención de alguna empresa para ser contratado o contratada es muy difícil, ya sea por la gran competencia que existe o por la similitud de formatos de currículums.
- ▶ **El vídeo currículum** se trata de un concepto más o menos nuevo para la búsqueda de empleo, ya no tienes que entregar tu currículum solamente en papel, sino que podrás hacerlo en un CD, DVD o mediante un enlace en YouTube.

A través del vídeo currículum los selectores y selectoras podrán evaluar las dotes verbales, el dominio de los idiomas o de la informática, la presencia física, la manera de ponerse delante del interlocutor o interlocutora, la gestualidad, y los conocimientos y experiencias de la persona interesada, que saldrán en pantalla al mismo tiempo que se presenta.

Los pasos a seguir son muy sencillos: se empieza grabando un vídeo de unos dos minutos, durante los cuales la persona candidata explica sus conocimientos y sus aspiraciones, sus experiencias y sus aptitudes.

Si necesitas ayuda para confeccionar tu currículum vídeo puedes acudir a cualquier unidad de Andalucía Orienta, ya que los profesionales de la orientación colaborarán conjuntamente contigo en la elaboración del guión de la presentación y en la propia grabación del vídeo. También podrás acudir a tu oficina del Servicio Andaluz de Empleo para la elaboración del mismo.

Podrás, a través de la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo, confeccionar y colgar tu currículum vitae y acreditar con documentación adjunta (títulos, certificados, etc...) la información ofrecida en dicho currículum. La dirección de Internet de la Oficina Virtual es: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

4.5. ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista es un paso más dentro de un proceso de selección para cubrir un puesto vacante en una empresa, sin embargo, es el momento más importante del proceso, al que sólo acceden los candidatos y candidatas con posibilidades de incorporarse al puesto vacante, aunque la entrevista por sí sola no garantiza que seamos las personas candidatas finalmente elegidas.

Para superar la entrevista de selección con éxito es importante la preparación. La persona encargada de la selección necesita saber cómo te desenvuelves, controlas tus nervios y si respondes con honestidad y rapidez a cualquier pregunta.

Para presentarte un poco más relajado o relajada a la entrevista de trabajo, nada mejor que tener previsto qué te pueden llegar a preguntar, para así tener preparadas las posibles respuestas, o las respuestas más elegantes con las cuales das a conocer los datos.

Si te cuesta imaginar qué podrían preguntarte, **ten en cuenta la siguiente lista y prepara algunas respuestas** para dar, ten en cuenta que estas preguntas son una guía y que no necesariamente te las hagan todas o en este orden:

- ▶ Es probable que mientras el selector o selectora ojea tu currículum te pida que **le hables de tí**. En ese caso, debes dar una respuesta sintética, que no aburra y que aporte los datos que se esperan: experiencia profesional y laboral, además de algunas aspiraciones. Te resultará muy útil si preparas un breve resumen de tu carrera profesional y experiencia laboral con un poco de antelación a la fecha de la entrevista, así podrás leerlo e incorporarlo a tu discurso para poder usarlo sin fisuras el día de la entrevista.
- ▶ Las personas que entrevistan pueden sorprenderte preguntándote **qué sabes de la empresa** a la que pretendes incorporarte. Así que antes de presentarte, haz tu tarea e investiga un poco sobre ella y su organización. Deberás denotar interés en las actividades de la empresa y deseo por incorporarte.
- ▶ Existe una pregunta clásica en todas las entrevistas de trabajo, ésta es: **¿Por qué quiere trabajar con nosotros?**. Ante ésta cuestión, es importante que te muestres como una persona activa y entusiasmada con el trabajo que corresponde a la vacante por la cual te presentas. Trata de mostrar cuáles son los beneficios que tendrán si te contratan para ese cargo y por qué puedes hacerlo bien. Debes tener una idea acabada de la contribución que harás a la organización desde tu puesto de trabajo, por lo que será vital que conozcas las funciones que desempeñarás.
- ▶ Una pregunta muy frecuente en las entrevistas de trabajo es: **¿Por qué dejaste tu anterior empleo o por qué dejarías tu empleo actual?**. Cuando respondas, no entres en detalles escabrosos, las intimidades e incidencias no son deseables, aun cuando se trate de una empresa competidora, se breve y ve al grano.

- ▶ Si todo marcha bien, el selector o selectora de personal te preguntará: **¿Por qué debemos contratarlo o contratarla?**. Ahora es el momento de comentarle todas tus aptitudes y capacidades únicas, con el valor agregado de las ventajas competitivas que sólo tú puedes aportar a la empresa.
- ▶ En cuanto a tus metas, ahora viene el cuestionamiento específico, donde indagan sobre tus metas: **¿Dónde se ve de aquí a 5 años?**. Recuerda que la respuesta debe tratarse de trabajo y acorde al puesto que buscas, no arriesgues a que en 5 años quieras ser gerente general porque estarás atentando contra el jefe o la jefa de quien te está seleccionando. Que tus metas sean realistas y posibles en lo inmediato serán la mejor respuesta que puedes dar en tu entrevista de trabajo.

Una vez finalizada la entrevista, una nota de agradecimiento es esencial. Envíala el día después de la entrevista. Si sólo son 2 personas las candidatas para el puesto en cuestión, la nota puede ser el empujón final a tu favor. Evita la exageración y el entusiasmo excesivo. La nota ha de ser breve, cordial y neutra. Agradece al entrevistador o entrevistadora por haberte atendido. Dile que ha sido un placer conocerle, después menciona algo que hayas aprendido durante la entrevista y muéstrale que sigues teniendo interés por el puesto.

4.6. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

Son ejercicios o pruebas utilizadas por las empresas con las que se intentan predecir el comportamiento de la persona a contratar. Sirven para descubrir qué personas poseen las cualidades y aptitudes necesarias para desempeñar un trabajo concreto.

Los tipos de pruebas que se suelen realizar son:

Test de inteligencia: Se utilizan en selección cuando se requiere conocer de las personas candidatas aspectos relacionados con: razonamiento abstracto y capacidad de síntesis.

Test de intereses: Evalúan los intereses profesionales de las personas candidatas.

Test de conocimientos: Se evalúa el conocimiento de un determinado ámbito de trabajo, especialidad, idioma...

Test de aptitudes específicas: Se diseñan para predecir el rendimiento de trabajos específicos. Ponen a prueba la capacidad de atención, precisión, habilidad manual...

Inventario de personalidad: Evalúan variables como: autocontrol, emocionalidad, escala de sinceridad...

5. ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son el proceso por el que los trabajadores y trabajadoras de una empresa eligen a las personas que las van a representar. Estos y estas representantes son quienes defienden los derechos de sus compañeros y compañeras de trabajo, quienes encabezan las reivindicaciones y negocian las condiciones de trabajo en la empresa.

Los representantes y las representantes sindicales son personas conscientes de que es posible mejorar las condiciones de vida y trabajo. Para ello cuentan en todo momento con el apoyo de CCOO, mediante la proporción de asesoramiento laboral, jurídico y técnico para orientar a los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en su labor y para resolver todas las dudas que les surjan.

Hay 2 tipos de representantes de trabajadores y trabajadoras:

- _ **Delegados y delegados de personal o miembros de Comités de Empresa**, que se eligen por la plantilla de la empresa.
- _ **Delegados y delegadas sindicales**, que se nombran por la sección sindical y se eligen por la plantilla afiliada de la empresa.

La sección sindical de CCOO la forman el conjunto de nuestros afiliados y afiliadas en una empresa o centro de trabajo, siendo el órgano de representación del sindicato en la empresa. La sección sindical sirve para aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo, para dar respuesta a los problemas concretos que los trabajadores y trabajadoras puedan tener, para orientar la actividad sindical, elaborar directrices y aprobar las propuestas que llevarán los miembros de CCOO a los órganos de representación unitaria, para intervenir de forma activa en la negociación de los Convenios Colectivos, para atender personas trabajadoras afiliadas, etc..

Además de los dos tipos de representantes de trabajadores y trabajadoras, están los delegados y delegadas de prevención, que son quienes se ocupan de la seguridad en el trabajo.

En la Administración Pública, la Junta de Personal es, junto a los delegados y delegadas de personal, uno de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

¿De cuántos y cuántas representantes de trabajadores y trabajadoras se componen las empresas y centros de trabajo?

El número de representantes dependerá de número de personas trabajadoras que formen la plantilla.

Así, en empresas de menos de 50 y más de 10 personas empleadas, la representación legal de sus trabajadores y trabajadoras corresponde a los delegados y delegadas de personal. Igualmente podrá haber 1 delegado o delegada de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre 6 y 10 personas empleadas, si así lo decidieran éstos por mayoría (artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores).

Las empresas que tengan hasta 30 trabajadores y trabajadoras elegirán a 1 delegado o delegada de personal, mientras que las empresas cuyo número de trabajadores y trabajadoras oscile entre 31 y 49 elegirán a 3.

En empresas de más de 50 personas trabajadoras se constituyen los **Comités de Empresa**, que consisten en el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa para la defensa de sus intereses. El número de personas que lo compondrán se determinan por la siguiente escala:

Nº de trabajadores y trabajadoras	Nº de miembros del Comité de Empresa
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.001 en adelante	2, más por cada 1.000 ó fracción con el máximo de 75

En las empresas que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, 2 ó más centros de trabajo con menos de 50 trabajadores y trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros de trabajo tengan 50 personas trabajadoras y otros centros de trabajo de la misma provincia no los tenga, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro,

¿ Quiénes pueden elegir y quiénes pueden ser elegidos y elegidas?

Eligen los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla mayores de 16 años, con al menos 1 mes de antigüedad en la empresa.

Se eligen a trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años, con independencia del tipo de contrato, y con al menos 6 meses de antigüedad, salvo en empresas en las que por su actividad, exista temporalidad de los trabajadores y trabajadoras y se pacte por convenio colectivo un plazo inferior, siempre con un límite mínimo de 3 meses (caso del sector de la construcción).

Los jóvenes y las jóvenes tienen mayor dificultad para poder ejercer este derecho, pues la temporalidad los limita y perjudica, y en muchos casos no llegan a la antigüedad mínimo exigida.

5.1. DERECHOS, GARANTÍAS Y COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES Y LAS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

El artículo 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores recoge los derechos y garantías, así como las competencias que tienen los delegados y delegadas y los miembros del Comité de Empresa.

► **Derechos y garantías de los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras:**

Estabilidad en el empleo. Protección contra despidos y sanciones de la empresa, así como prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de extinción o suspensión de contrato.

Inamovilidad relativa. Prioridad de permanencia de la representación de los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.

Libertad de expresión y opinión. En materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Además, tienen derecho a confeccionar panfletos, revistas, webs, etc y a su difusión en los locales de la empresa, así como a organizar eventos y actividades (conciertos, fiestas...).

Derecho a un tablón de anuncios y aun local adecuado. El local será para realizar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras. Si la empresa no los facilita y existen discrepancias, se ha de denunciar a la Inspección de Trabajo.

Derecho a crédito horario. Los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras disponen de un crédito de horas para realizar exclusivamente funciones sindicales. El número de horas variará en función del número de trabajadores y trabajadoras a los que representan.

► **Competencias de los representantes y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.**

Vigilancia y control laboral. Ejercerán una labor de vigilancia y control para que se cumplan las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa.

Información. La dirección de la empresa está obligada a informar a la representación de la plantilla sobre determinadas materias: contratación laboral, accidentes y enfermedad, movilidad funcional, horas extraordinarias, cotizaciones a la Seguridad Social, evolución económica del sector y la empresa, balance, cuenta de resultados y memoria económica anual, salarios, contratos de empresas de trabajo temporal, el programa de producción, etc.

Para el estudio de la información que deben facilitar las empresas y para realizar los informes previos, CCOO cuenta con la Asesoría Laboral y Económica que resolverá cualquier duda que se plantee. En CCOO se realizan cursos de formación sindical, jurídicos y de salud laboral para las personas que decidan ser delegados y delegadas.

Opinión. En determinadas ocasiones la representación de los trabajadores y trabajadoras debe ser consultada por la empresa antes de ejecutar ciertas decisiones, en materia de: cambio de estatus jurídico de la empresa, reducciones de plantilla, traslado de instalaciones, sistema de organización de trabajo, sistemas de control y de trabajo medido y formación profesional y ascensos.

Intervención en las decisiones empresariales. Existen determinados supuestos en los que es necesario el acuerdo entre la representación de la plantilla y la empresa para que la decisión empresarial se pueda realizar. Estos supuestos son:

- _ Cuando se cambian las condiciones de trabajo de manera sustancial y afecta a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se refieren a horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, regulados en un convenio colectivo.
- _ Cuando se trata de suspensión de contratos o despidos, ambos de carácter colectivo. En caso de desacuerdo será necesaria la autorización de la autoridad laboral.

Negociación colectiva y conflicto colectivo. La representación legal tiene atribuida capacidad para: negociar los convenios colectivos, convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras e interponer conflictos colectivos para solucionar problemas generales de la plantilla en la empresa.

6. CONTRATACIÓN

6.1. CONTRATO DE TRABAJO

Se trata del acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora por el que esta última parte se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Capacidad para contratar

- _ Personas mayores de edad (18 años).
- _ Personas mayores de 16 años y menores de 18:
 - Si viven independientemente y emancipados o emancipadas.
 - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- _ Extranjeros y extranjeras de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario o empresaria deberá informar por escrito al trabajador o trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Elementos esenciales de un contrato

- _ La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- _ La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- _ El domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador o la trabajadora preste sus servicios habitualmente. Cuando preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se hará constar estas circunstancias.
- _ La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe la persona trabajadora.

- _ La cuantía del salario inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- _ La duración y la distribución de la jornada de trabajo ordinaria.
- _ La duración de las vacaciones.
- _ Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario o empresaria y la persona trabajadora en el supuesto de extinción del contrato de trabajo.
- _ El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La duración determinada del contrato estará en función del tipo de contrato efectuado y de lo establecido al respecto en el mismo.

Los contratos de duración determinada se presumirán celebrados por tiempo indefinido (salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos) en los siguientes casos:

- _ Cuando no se hubiese observado la exigencia de forma escrita.
- _ Cuando las personas trabajadoras no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.
- _ Cuando se celebren en fraude de ley.

Existen **límites al encadenamiento de contratos**, así los trabajadores o trabajadoras que en un período de 30 meses estuvieran con contratos con un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada (obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción), adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Los límites también afectan a quienes tienen un contrato laboral en las administraciones públicas y sus organismos autónomos, pero no se aplicarán a la utilización de contratos formativos, de relevo e interinidad.

Período de prueba

Su establecimiento no es obligatorio, sino optativo y de acordarlo se deberá reflejar por escrito en el contrato.

Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto (salvo en los contratos en prácticas, los cuales tienen regulación específica) la duración no podrá exceder de:

6 meses, para las personas técnicas tituladas.
2 meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

En empresas con menos de 25 trabajadores o trabajadoras, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para las personas trabajadoras que no sean técnicas tituladas.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Características:

- _ Durante este período el trabajador o trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla.
- _ Se podrá rescindir, durante este período, la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso.
- _ El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- _ La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que exista acuerdo entre las partes.

Salario

Es la remuneración que obtiene la persona trabajadora por la realización de su trabajo. En el contrato figurará el total de euros brutos al año y el número de pagas (incluidas las pagas extraordinarias) en que se distribuye.

El salario deberá coincidir con el recogido en el convenio colectivo de empresa y, si no existiera, en el convenio colectivo del sector provincial o nacional. En cualquier caso, no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Jornada

Son las horas de trabajo ordinarias a realizar por el trabajador o trabajadora bien sea diaria, semanal, mensual o anual, y su distribución será como máximo de 40 horas semanales y 9 horas diarias.

La jornada deberá coincidir con lo recogido en el convenio colectivo de empresa o, en su defecto, en el del sector provincial o nacional.

Comunicación de las contrataciones

La empresa está obligada a comunicar al Servicio Andaluz de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos que se celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

La comunicación al SAE de un contrato, deberá ir acompañado de una copia básica del mismo firmada por los o las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Mediante la aplicación informática **Gescontrat@**, el Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de las empresas, de forma gratuita, la posibilidad de gestionar y comunicar las contrataciones laborales de su personal a través de Internet. Para más información, puedes visitar el apartado Empresa de la Oficina Virtual del SAE, cuya dirección de Internet es: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Liquidación

La liquidación es el recibo que la empresa tiene que dar a la persona trabajadora cuando ésta finaliza su relación laboral con la misma, y en la que deben figurar, por tanto, las partes proporcionales de las cantidades de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias, así como las partes proporcionales de las vacaciones).

Además en la liquidación también ha de figurar el salario y los atrasos o cantidades adeudadas por todos aquellos conceptos que según las leyes generales o convenio formen parte de la liquidación.

Indemnización por despido

Es la cuantía (días por año o fracción de año trabajado) que se tiene que percibir por extinción del contrato (arts. 40, 41 y 50 del E.T) y si la empresa despidе sin causa o por motivos disciplinarios, declarándose improcedente, o por despido objetivo o despido colectivo, así como cuando en la finalización de un contrato temporal la normativa que lo regule establezca indemnización de la relación laboral.

Finiquito

Es la cuantía que resulta de la suma de la liquidación más la indemnización.

La firma del finiquito supone renuncia a las acciones legales correspondientes, si en dicho documento se expresa que quedan saldadas y/o finiquitadas todas las cantidades pendientes de cobro derivadas de la relación laboral.

6.2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En éste apartado se describen las distintas modalidades de contratación, atendiendo a sus especiales características de duración, requisitos de las partes contratantes, objeto, forma, etc...

► **Contrato indefinido:** Arts. 15 y 8 del ET; Ley 12/2.001.

→ **Definición:** Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Tiene por objeto la estabilidad en el empleo.

→ **Formalización:** Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, personas con discapacidad u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa (salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios) en caso de falta de cumplimiento de la forma escrita cuando sea exigible. Asimismo, adquirirán la condición de fijos o fijas aquellas personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social superado el periodo de prueba, así como aquellas personas trabajadoras con contrato temporal celebrados en fraude de ley.

Adquirirán la condición de fijos o fijas, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los trabajadores o trabajadoras que en un período de 30 meses hubieran estado contratados o contratadas durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos de relevo e interinidad.

► **Contratación indefinida de personas trabajadoras con discapacidad:**

RD 1.451/1.983; Ley 13/1.982; Ley 13/1.996; RD 4/1.999; Ley 43/2.006.

- **Objeto:** Fomentar la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.
- **Formalización:** Siempre por escrito, comunicándose al Servicio Andaluz de Empleo. La persona trabajadora deberá aportar un certificado de minusvalía.
- **Duración:** Por tiempo indefinido y a jornada completa o parcial.
- **Requisitos de los trabajadores o trabajadoras:** Personas desempleadas inscritas en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo. Tener una minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33% de su capacidad, reconocida por el INSERSO.
- **Observaciones:** Las empresas tienen que solicitar a los trabajadores o trabajadoras en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, con descripción detallada de los puestos de trabajo a cubrir, características técnicas de los mismos, así como capacidad que tiene que tener la persona trabajadora para cubrir dicho puesto. En empresas de nueva creación el porcentaje de personas minusválidas no podrá exceder del 51%, salvo que la empresa conste de un solo trabajador o trabajadora, en cuyo caso sí podrá constar una persona trabajadora con estas características.

La empresa contratante se obliga a mantener la estabilidad en el empleo un mínimo de 3 años. En caso de despido de algún trabajador o trabajadora con discapacidad, la empresa está obligada a contratar a otra persona con discapacidad.

► **Contrato para el fomento de la contratación indefinida:** Ley 12/2.001; Ley 43/2.006.

- **Objeto:** Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de personas desempleadas y de personas trabajadoras sujetas a contratos temporales.
- **Formalización:** Siempre por escrito, comunicándose al Servicio Andaluz de Empleo.
- **Personas beneficiarias:** Las personas desempleadas inscritas en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- _ Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
- _ Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- _ Mayores de 45 años de edad.
- _ Personas paradas que lleven, al menos, 6 meses inscritas ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- _ Personas con discapacidad.
- _ Personas con cargas familiares.
- _ Personas que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleadas en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

→ **Duración:** Indefinida.

→ **Observaciones:** No podrá concertar esta modalidad de contrato la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos casos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que las personas afectadas por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

► **Contrato indefinido de fijos discontinuos:** Ley 12/2.001; art. 15 del ET.

→ **Definición:** Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

→ **Formalización:** Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y en el que deberá figurar:

- _ Duración estimada de la actividad.
- _ Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- _ Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

→ **Duración:** Por tiempo indefinido.

→ **Jornada:** La jornada de trabajo será a tiempo completo en los períodos de actividad, si bien los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando

las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial.

- **Observaciones:** Las personas trabajadoras serán llamadas en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador o trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La persona trabajadora fija discontinua en sus períodos de inactividad se le reconoce su situación legal de desempleo.

La persona trabajadora fija discontinua podrá optar por reanudar una prestación anterior o empezar a percibir una nueva si acredita un período de cotización mayor a 360 días y otros requisitos exigidos.

- **Contrato en prácticas:** RD 2.317/1.993; art. 11 del ET; Ley 63/1.997; RD 488/1.998; Ley 12/2.001.

- **Objeto:** Realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

- **Formalización:** Siempre por escrito. Se ha de comunicar al Servicio Andaluz de Empleo.

- **Requisitos de las personas trabajadoras:** Poseer la titulación de diplomatura universitaria, ingeniería técnica, arquitectura técnica, licenciatura universitaria, ingeniería, arquitectura y titulación técnica o técnica superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La titulación que se acredita se tiene que ajustar al trabajo a realizar y a la categoría profesional a desempeñar, exigiéndose una adecuación directa o inmediata a los contenidos profesionales que se derivan de la titulación obtenida.

El contrato sólo podrá celebrarse dentro de los 4 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o convalidación de los mismos en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con personas trabajadoras minusválidas, el plazo será de 6 años.

- **Jornada:** Será a tiempo completo o parcial. Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de aplicación.

→ **Salario:** La retribución será la fijada en el convenio colectivo para los trabajadores y trabajadoras en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75%, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, en el caso de los contratos a tiempo parcial éste se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

→ **Duración:** Mínimo 6 meses, máximo dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima establecida, en ausencia de regulación en convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrán pactar hasta dos prórrogas de 6 meses de duración como mínimo, sin poder superar la duración total del contrato de 2 años.

Los contratos en prácticas se considerarán tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido (salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación) si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera denuncia expresa.

→ **Denuncia de los contratos:** Cuando los contratos tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del plazo por parte del empresario o empresaria dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días que se haya incumplido el plazo.

→ **Observaciones:** Ninguna persona trabajadora podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Si una persona trabajadora ya hubiera estado contratada bajo esta modalidad y por la misma titulación en otra empresa, la duración máxima del contrato será el tiempo que reste para agotar el plazo de dos años (a tal efecto se podrá recabar certificación del Servicio Andaluz de Empleo que expedirá en 10 días o en su defecto la empresa quedará exonerada de la responsabilidad).

A la terminación del contrato la empresa deberá expedir al la trabajadora o trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. La empresa está obligada a comunicar al Servicio Andaluz de Empleo la terminación de este contrato.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Este tipo de contrato al finalizar no da derecho a indemnización, salvo acuerdo o pacto individual más beneficioso.

► **Contrato para la formación:** RD 2.317/1.993; art. 11 del ET; RD 488/1.998; Ley 12/2.001; Ley 43/2.006.

→ **Objeto:** Adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

→ **Formalización:** Siempre por escrito. Se ha de comunicar al Servicio Andaluz de Empleo.

→ **Requisitos de los trabajadores y trabajadoras:**

- _ Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21.
- _ El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con personas desempleadas que se incorporen como alumnos-trabajadores o alumnas-trabajadoras a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
- _ El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas desempleadas que se incorporen como alumnos-trabajadores o alumnas-trabajadoras a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- _ No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- _ No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- _ No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- _ Si la persona trabajadora hubiera tenido una contratación en aprendizaje o para la formación con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

- **Jornada:** A tiempo completo. Los tiempos dedicados a la formación teórica podrán alternarse con el trabajo efectivo o concertarse según se establezca en el convenio colectivo.
- **Duración:** Mínimo 6 meses, máximo 2 años, salvo que por convenio colectivo sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, ni la máxima superior a 3 años (4 años cuando se concierte con personas discapacitadas).
- **Salario:** La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesionales en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Observaciones:** Expirada la duración máxima del contrato para la formación, ningún trabajador o trabajadora podrá ser contratado o contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa (a tal efecto la empresa podrá recabar certificación del Servicio Andaluz de Empleo, que expedirá en el plazo de 10 días o en su defecto la empresa quedará exonerada de responsabilidad).

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador o trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

El trabajo efectivo que preste el trabajador o trabajadora en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Mediante convenio colectivo sectorial se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar así como los puestos de trabajo objeto del contrato. Asimismo los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si por convenio colectivo no se determina el número máximo de contratos para la formación que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, el número máximo de contratos no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

Número de trabajadores o trabajadoras en el centro de trabajo	Número máximo de contratos para la formación
Hasta 5 trabajadores o trabajadoras	1
De 6 a 10 trabajadores o trabajadoras	2
De 11 a 25 trabajadores o trabajadoras	3
De 26 a 40 trabajadores o trabajadoras	4
De 41 a 50 trabajadores o trabajadoras	5
De 51 a 100 trabajadores o trabajadoras	8
De 101 a 250 trabajadores o trabajadoras	10, ó el 8% de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras	20, ó el 6% de la plantilla
Más de 500 trabajadores o trabajadoras	30, ó el 4% de la plantilla

Para determinar la plantilla de trabajadores o trabajadoras no se computará a aquellas personas vinculadas a la empresa por un contrato para la formación. Estos topes no son aplicables en escuelas taller, casa de oficio, en empresas que dispongan de escuelas de formación y en los programas de garantía social organizados por las administraciones educativas a los contratos suscritos por personas trabajadoras discapacitadas.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido estos contratos cuando:

- _ No se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal.
- _ No se dé de alta en la Seguridad Social al trabajador o trabajadora, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la naturaleza de las actividades o servicios se deduzca la duración temporal de los mismos.
- _ Se celebren en fraude de Ley.

► **Contrato por obra o servicio determinado:** Arts. 15 y 49.3 del ET; RD 2.546/1.994; Ley 63/1.997; RD 2.720/1.998; Ley 12/2.001.

→ **Definición:** Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

→ **Formalización:** Siempre por escrito, y deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata. La empresa deberá comunicar el contenido del contrato, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación, al Servicio Andaluz de Empleo.

→ **Duración:** Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo.

Si el contrato fuere superior a un año, para proceder a la extinción del mismo se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se incumpliera por parte de la empresa, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a 7 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36%.

Se transforma en indefinido (salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación):

- _ Por falta de forma escrita.
- _ Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- _ Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

→ **Indemnización:** Equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.

→ **Observaciones:** Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

► **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** Art. 15 del ET; RD 2.546/1.994; RD 63/1.997; RD 2.720/1.998; Ley 12/2.001.

- **Objeto:** Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- **Formalización:** Siempre por escrito, salvo que su duración sea inferior a 4 semanas. Comunicación al Servicio Andaluz de Empleo.
- **Duración:** Un máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En este supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

En el caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total exceda de la duración máxima.

- **Indemnización:** Equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.
- **Observaciones:** Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Expirada la duración máxima o la de la prórroga expresa, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador o trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores o trabajadoras eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

► **Contrato de sustitución o interinidad:** Art. 15.1 c) y disposición adicional 14 del ET; RD 2.546/1.994; RD 2.720/1.998; RD Ley 11/1.998; Ley 12/2.001.

- **Objeto:** Sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso

de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores o trabajadoras en formación por personas trabajadoras beneficiarias de prestaciones por desempleo.

- **Formalización:** Siempre por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, la persona trabajadora sustituida y la causa de sustitución; indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona trabajadora sustituida o el de otra persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquélla. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna. El empresario o empresaria deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Andaluz de Empleo en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su celebración.
- **Duración:** El tiempo durante el que subsiste el derecho de reserva del puesto de trabajo de la persona trabajadora sustituida. La extinción de la relación laboral se producirá por incorporación de la persona trabajadora sustituida, por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, transcurrido el tiempo que dure el proceso, sin que pueda ser superior a 3 meses, salvo en la Administración Pública donde la duración del contrato coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a la previsto en su normativa específica.

Una vez producida la causa de extinción de este contrato, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador o trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

- **Observaciones:** Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores o trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

► **Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad:** Ley 43/2.006.

- **Objeto:** Contratación temporal de personas con discapacidad.

→ **Formalización:** Las empresas deberán contratar a los trabajadores o trabajadoras a través de la oficina del Servicio Andaluz de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por la oficina pública de empleo.

→ **Requisitos de las personas trabajadoras:**

- _ Personas con discapacidad desempleadas inscritas en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- _ Pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez.
- _ Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

→ **Duración:** La duración de los contratos no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años.

Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses.

→ **Indemnización:** A la terminación del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

→ **Observaciones:** No podrán contratar, bajo esta modalidad, las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

► **Contratación a tiempo parcial:** Art. 12 del ET; RD 2.317/1.993; OOMM de 17 de enero y 27 de enero de 1.994; Ley 63/1.997; RD Ley 15/1.998; RD 144/1.999; Ley 12/2.001.

→ **Definición:** El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si

en la empresa no hubiera ningún trabajador o trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

- **Formalización:** Siempre por escrito y figurará el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. Comunicación al Servicio Andaluz de Empleo.
- **Duración:** Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.
- **Indemnización:** A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2.001, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- **Observaciones:** Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad normal de la empresa.

► **Contrato de relevo:** RD 2.317/1.993; RD 1.991/1.984; art. 12 del ET; RD 144/1.999; Ley 12/2.001.

- **Definición:** Es el que se concierta con una persona en situación de desempleo o que tuviera concertada con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir parcialmente a un trabajador o trabajadora de la empresa que se jubila parcialmente. El contrato se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores o trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación.
- **Formalización:** Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Andaluz de Empleo.

- **Requisitos de las personas trabajadoras:** El trabajador o trabajadora que se contrate por medio de esta modalidad debe ser una persona desempleada inscrita en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo o con contrato de duración determinada en la misma empresa.
- **Duración:** Será indefinida o igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por períodos anuales.
- **Jornada:** Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador o trabajadora sustituida, que deberá estar comprendida entre un 25% y un 85%. El horario de trabajo del trabajador o trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.
- **Extinción:** Los contratos de relevo por duración determinada se extinguen cuando se jubila la persona trabajadora relevada. En el caso de que continúe en la empresa tras cumplir la edad de jubilación, el contrato de relevo se extinguirá al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.
- **Indemnización:** A la finalización del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- **Observaciones:** En el contrato deberá constar el nombre, edad y circunstancias profesionales de la persona trabajadora sustituida.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar (mismo grupo profesional o categoría equivalente).

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese de la persona trabajadora contratada, el empresario o empresaria deberá sustituirla en el plazo de 15 días por otra persona trabajadora desempleada. Si se despide de modo improcedente al trabajador o trabajadora antes de cumplir la edad de jubilación, la empresa deberá ampliar la jornada del contrato o bien sustituir a la persona despedida por otra persona trabajadora desempleada.

► **Contrato por anticipación de la edad de jubilación:** RD 1.194/1.985; Ley 12/2.001.

- **Objeto:** Fomentar la contratación de personas desempleadas en sustitución de trabajadores o trabajadoras que anticipen su edad de jubilación ordinaria, de 65 a 64 años.
- **Formalización:** Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Andaluz de Empleo.
- **Requisitos de las personas trabajadoras:** El trabajador o trabajadora que se jubila debe haber cumplido la edad de 64 años. La persona trabajadora que le sustituye debe figurar inscrita en la oficina de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.
- **Duración:** Mínimo de 1 año.
- **Salario:** El que establezca el convenio colectivo o el contrato, respetando el tope legal.
- **Indemnización:** Será conforme al tipo de contrato y en todo caso estará sujeta a la normativa general vigente.
- **Observaciones:** Pueden solicitar esta jubilación anticipada las personas trabajadoras que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituir las por otras personas trabajadoras por estar establecido en convenio colectivo o en virtud de acuerdo con las personas trabajadoras afectadas.

En el contrato deberá constar el nombre del trabajador o trabajadora a quien sustituye el contratado o contratada. El nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo de éste y la simultánea contratación de un nuevo trabajador o trabajadora, bajo cualquier modelo de contrato, excepto la referida a tiempo parcial y eventual por circunstancias de la producción. Si produjera el cese de la persona trabajadora contratada, deberá ser sustituida por otro trabajador o trabajadora, por el plazo que reste para alcanzar la duración mínima (1 año) en un plazo máximo de 15 días, o en su defecto la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengado desde el cese de la persona trabajadora contratada.

No existe modelo de contrato específico para esta relación laboral. Por tanto, podrá celebrarse bajo cualquier modelo de contrato legal vigente, excepto por el de a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción.

► **Contratación de personas minusválidas en centros especiales de empleo:** RD 1.368/1.985; RD 427/1.999; Orden de 16/10/1.998; Ley 43/2.006.

→ **Objeto:** Contratación de personas minusválidas que por su discapacidad no puedan acceder al mercado de trabajo ordinario para la realización de una actividad productiva, al tiempo que reciben los necesarios servicios de apoyo en orden a facilitar su integración en el mundo laboral no protegido.

→ **Formalización:** Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Andaluz de Empleo. Un ejemplar del contrato se remitirá por la oficina del Servicio Andaluz de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

→ **Requisitos de las personas trabajadoras:** Tener una minusvalía reconocida igual o superior al 33% y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje. Deberán inscribirse en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo.

→ **Modalidades del contrato:** Podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

→ **Duración:** Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

→ **Observaciones: En el caso de utilizar el contrato para la formación:**

- _ La duración máxima podrá ampliarse hasta un máximo de 4 años, previo informe del equipo multiprofesional.
- _ Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el mencionado equipo.
- _ El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar un límite máximo de dos tercios. No se requerirá esta formación teórica cuando el contrato se concierte con una persona minusválida psíquica cuyo grado de minusvalía le impida su realización.

El contrato de trabajo a domicilio:

- _ No se podrá utilizar para la contratación de personas con minusvalías psíquicas.
- _ El equipo multiprofesional deberá informar previamente sobre la adecuación del trabajo a las características personales y profesionales del trabajador o

trabajadora y anualmente realizar el seguimiento sobre esta adecuación y la contribución del trabajo a la integración en el mercado de trabajo ordinario.

- _ En el contrato constarán las adaptaciones técnicas necesarias para la realización de la actividad y los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición de la persona trabajadora contratada a domicilio.

→ Ayudas:

> Para proyectos generadores de empleo:

- _ Subvención de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90% de personas trabajadoras minusválidas respecto del total de su plantilla.
- _ Subvención de 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable, si el número de personas trabajadoras minusválidas está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

> Para mantenimiento de puestos de trabajo:

- _ Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidos accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta, por la contratación indefinida o temporal y por la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o formativos de trabajadores o trabajadoras con discapacidad.
- _ Subvención del coste salarial del puesto de trabajo ocupado por persona minusválida que realiza la jornada laboral normal por un importe del 50% del Salario Mínimo Interprofesional (si la jornada es a tiempo parcial la subvención se reducirá proporcionalmente).
 - ♦ Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en cuantía no superior a 1.803,04 €.
 - ♦ Las empresas que celebren contratos en prácticas con personas trabajadoras con discapacidad tendrán derecho, durante la vigencia del contrato, a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

- ▶ **Contrato de puesta a disposición:** Ley 14/1.994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, RD 4/1.995 de 13 de enero por el que se desarrolla la Ley 14/1.994; Ley 29/1.999 de modificación de la Ley 14/1.994; RD 216/1.999; Ley 12/2.001.

- **Objeto:** Prestar o poner a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal, a otra empresa (llamada empresa usuaria), y con carácter temporal, un trabajador o trabajadora por ella contratada.
- **Formalización:** Siempre por escrito.
- **Duración:** Máximo de 6 meses para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, salvo que el convenio colectivo de aplicación a la persona trabajadora haya modificado la duración máxima o el período dentro del cual puede celebrarse el contrato (máximo de 12 meses en un período de 18 meses).

Cuando se trata de cubrir, de forma temporal, un puesto de trabajo permanente mientras dura el proceso de selección o promoción, el contrato de puesta a disposición tendrá una duración máxima de 3 meses.

En el caso de obra o servicio determinado y de sustitución de trabajadores o trabajadoras de la empresa usuaria con derecho a reserva del puesto de trabajo, la duración será por el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

- **Salario:** Las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, 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. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador o trabajadora. La empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador o trabajadora.
- **Observaciones:** El contrato de puesta a disposición es el **contrato mercantil** celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria (es la empresa a la que va a prestar sus servicios la persona trabajadora contratada por una empresa de trabajo temporal). Durante la duración del contrato la persona trabajadora quedará sometida al poder de dirección de la empresa usuaria.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- _ Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

- _ Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- _ Para sustituir a trabajadores o trabajadoras de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- _ Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dura el proceso de selección o promoción.

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición la persona trabajadora continuara prestando sus servicios en la empresa usuaria, se le considerará, a todos los efectos, vinculada a la misma por un contrato indefinido.

La empresa de trabajo temporal podrá celebrar con el trabajador o trabajadora un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que estos contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y sean por circunstancias del mercado o acumulación de tareas. La celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad de la persona trabajadora que vaya a ser contratada y del resto de las personas trabajadoras de la empresa usuaria.

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- _ Para sustituir a trabajadores o trabajadoras en huelga en la empresa usuaria.
- _ Para la realización de las actividades peligrosas e insalubres que reglamentariamente se determinen.
- _ Cuando en los 12 meses anteriores a la contratación, la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir, por despido improcedente, por causas económicas o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- _ Para ceder trabajadores o trabajadoras a otra empresa de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos para la formación con las personas trabajadoras contratadas para ser puestas a disposición de las empresas usuarias.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador o trabajadora durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Las personas trabajadoras puestas a disposición tendrán derecho a presentar, a través de los y las representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Igualmente, tendrán derecho a la utilización del transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante la duración del contrato de puesta a disposición.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador o trabajadora a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Los y las representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de las personas trabajadoras puestas a disposición, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo lo que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

La empresa usuaria deberá informar a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden del servicio, en su caso, del trabajador o trabajadora puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

► **Persona trabajadora autónoma económicamente dependiente:** Ley 20/2.007.

→ **Definición:** Las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes son aquellas que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente o clienta, del que dependen económicamente para percibir de él o ella, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales.

→ **Condiciones:** Para desempeñar una actividad económica o profesional como persona trabajadora económicamente dependiente deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- _ No tener a su cargo personas trabajadoras por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar toda o parte de su actividad con terceras personas.
- _ Ejecutar su actividad de manera diferenciada con la de otras personas trabajadoras que prestan servicios mediante cualquier modalidad de contratación laboral para el cliente o clienta.
- _ Disponer de infraestructura y material propios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente o clienta.
- _ Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente o clienta.
- _ Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad.

→ **Contrato:** El contrato mercantil para la realización de la actividad profesional celebrado entre la persona trabajadora autónoma económicamente dependiente y su cliente o clienta deberá formalizarse por escrito y será registrado en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo.

La persona trabajadora económicamente dependiente deberá hacer constar en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente o clienta que la contrate. La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente o una única clienta.

Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

→ **Vacaciones y jornada:** La persona trabajadora autónoma económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles (se podrá mejorar mediante contrato entre las partes o mediante acuerdo de interés profesional).

El régimen de descanso semanal, festivos, cuantía máxima de la jornada y su distribución se determinará mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado será voluntaria, no pudiendo exceder lo establecido mediante acuerdo de interés profesional y en su

ausencia el incremento no podrá exceder del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

El horario de actividad procurará adaptarse para poder conciliar la vida personal, familiar y profesional de la persona trabajadora.

→ **Indemnización:** La persona trabajadora autónoma económicamente dependiente tendrá derecho a una indemnización bajo determinados supuestos de la finalización del contrato mercantil (art. 15 Ley 20/2.007).

6.3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

//Programa estatal de fomento de empleo

Real Decreto Ley 5/2.006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 43/2.006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Objeto: El Programa Estatal de Fomento de Empleo regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de las personas desempleadas inscritas en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con personas trabajadoras con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleadas e inscritas en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género.

Personas beneficiarias: Podrán ser personas beneficiarias de las bonificaciones establecidas en el Programa Estatal de Fomento de Empleo las empresas, incluidas las personas trabajadoras autónomas, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena.

Bonificaciones empresariales a la contratación laboral

(ley 43/2.006)

CONTRATACIÓN INDEFINIDA		
COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Mujeres desempleadas.	850€	4 años
Mujeres desempleadas contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.	1.200€	4 años
Mujeres desempleadas contratadas después de 5 años de inactividad laboral si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años.	1.200€	4 años
Mujeres con contrato (indefinido o temporal) suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, reincorporadas con carácter indefinido en los dos años siguientes a la fecha de inicio del permiso, a partir de 1/7/06.	1.200€	4 años
Víctimas de violencia de género o doméstica.	850€	4 años
Personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo durante 6 ó más meses.	600€	4 años
Personas en situación de exclusión social.	600€	4 años
Personas desempleadas mayores de 45 años.	1.200€	Vigencia contrato
Personas jóvenes desempleadas de 16 a 30 años.	800€	4 años.
Personas desempleadas con cargas familiares (1 o más hijos). Contratación realizada entre el 31/12//08 y el 31/12/10.	1.500€	2 años
Personas trabajadoras desempleadas beneficiarias de prestación por desempleo contributiva (durante al menos 3 meses), subsidio o renta activa de inserción. Contrataciones realizadas hasta el 31/12/09.	100% de la cuota empresarial a la Seg. Social equivalente, como máximo, a la cuantía de la prestación pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral.	Máximo 3 años
Personas con discapacidad.	-4.500€, en general. -5.350€, mujeres. -5.700€, mayores de 45 años.	Vigencia contrato
Personas con discapacidad severa.	-5.100€, en general. -5.950€, mujeres. -6.300€, mayores de 45 años.	Vigencia contrato
Personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo.	100% de las cuotas empresariales a la Seg.Social.	Vigencia contrato

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

TRANSFORMACIONES CONTRACTUALES	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea su fecha de celebración y de su conversión.	500€	4 años
Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad.	-4.500€, en general. -5.350€, mujeres. -5.700€, mayores de 45 años.	Vigencia contrato
Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad severa.	-5.100€, en general. -5.950€, mujeres. -6.300€, mayores de 45 años.	Vigencia contrato
Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo.	100% de las cuotas empresariales Seg.Social.	Vigencia contrato

CONTRATACIÓN TEMPORAL

COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Personas desempleadas en situación de exclusión social.	500€	Vigencia contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica.	600€	Vigencia contrato
Personas con discapacidad mediante un contrato de fomento de empleo.	-3.500€, en general. -4.100€, mujeres y mayores de 45 años.	Vigencia contrato
Personas con discapacidad severa mediante un contrato de fomento de empleo.	-4.100€, en general. -4.700€, mujeres y mayores de 45 años.	Vigencia contrato
Personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo mediante cualquier contrato temporal, incluidos los formativos.	100% de las cuotas empresariales Seg.Social.	Vigencia contrato

OTROS INCENTIVOS

COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos indefinidos que están suscritos con personas trabajadoras de 60 ó más años con la antigüedad en la empresa de 5 o más años (si al cumplir 60 años la persona trabajadora no tuviere 5 años de antigüedad en la empresa, la bonificación se aplicará a partir de la fecha en que alcance la antigüedad).	50% de las cuotas empresariales a la Seg.Social por contingencias comunes (salvo IT) sobre cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos, incrementándose anualmente un 10%, hasta alcanzar el 100%.	
Contratación (interinidad) de personas con discapacidad desempleadas para sustituir a personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su trabajo por incapacidad temporal.	100% de las cuotas empresariales a la Seg.Social.	Durante el tiempo que persista la situación.
Personas trabajadoras sustituidas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo mediante contratos de interinidad bonificados celebrados con personas desempleadas (cuando coincidan en el tiempo el descanso y el contrato de interinidad).	100% de las cuotas empresariales a la Seg.Social.	Durante la situación de suspensión de la actividad.
Contratación de personas desempleadas en sustitución de personas trabajadoras en descanso por maternidad.	100% de las cuotas empresariales a la Seg.Social.	La del contrato de interinidad
Contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras en excedencia por cuidado de familiares, celebrados con personas beneficiarias de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores o perceptoras.	95% de las cuotas empresariales a la Seg Social.	1º año de excedencia
	60%	2º año de excedencia
	50%	3º año de excedencia

INCENTIVOS A LAS PERSONAS AUTÓNOMAS

COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Personas trabajadoras autónomas que se encuentran de baja por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y que sean sustituidas por personas desempleadas con contrato de interinidad bonificado. (D.A. 2ª Ley 12/2001, modificada por D.A. 16ª Ley Orgánica 3/2.007).	100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fijo que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio.	Durante la sustitución.

Mujeres reincorporadas a la actividad autónoma en los dos años siguientes al parto (D.S. 65 Ley 30/2.005).	100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de autónomos.	1 año
Personas autónomas con discapacidad (Ley 45/2.002).	50% de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos y autónomas.	5 años
Personas incorporadas al RE de personas trabajadoras autónomas (hombres hasta 30 años, mujeres hasta 35 años) a partir de la entrada en vigor del estatuto del trabajador autónomo (D.A 35ª del E.T).	30% de la cuota mínima de personas autónomas.	30 meses

EXCLUSIONES. LAS BONIFICACIONES PREVITAS EN EL PROGRAMA ESTATAL DE FOMENTO DE EMPLEO NO SE APLICARÁN EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS:

Relaciones laborales de carácter especial previstas en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones legales.
Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o empresaria o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con éstos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea una persona trabajadora autónoma sin asalariados o asalariadas, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que, en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. No será de aplicación lo anterior en los supuestos de transformación de contratos, en que se estará a lo previsto en los arts. 2.6, 3 y 4.2 de la Ley 43/2.006. Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador o trabajadora con empresas a las que el o la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando se trate de personas trabajadoras con discapacidad, estas exclusiones sólo serán de aplicación si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido.
Trabajadores o trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. Esta exclusión no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de las personas trabajadoras con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados quedarán excluidas, por un período de 12 meses, de las bonificaciones establecidas en este programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

CONCURRENCIA, CUANTÍA MÁXIMA E INCOMPATIBILIDAD DE LAS BONIFICACIONES

En el supuesto en que la contratación de una persona trabajadora pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas las bonificaciones, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario o beneficiaria en el momento de formalizar el alta de la persona trabajadora en la Seg. Social.

Las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos de personas trabajadoras de 60 ó más años y con la antigüedad en la empresa de 5 ó más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general en los programas de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seg. Social., sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el art. 112 bis del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la Seg. Social que hubiera correspondido ingresar.

Las bonificaciones no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por los Centros Especiales de E, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora.

//Programa de fomento de empleo de la consejería de empleo de la junta de Andalucía

El Programa de Fomento de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía contiene 4 líneas de ayuda diferentes. Estas líneas de ayudas son las reflejadas en la siguiente tabla.

LÍNEAS DE AYUDA

Incentivos a la contratación con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras.

Incentivos a la contratación con carácter indefinido, a tiempo completo, a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras.

Incentivos a las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras

Incentivos en áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo (ATIPEs)

CON CARÁCTER GENERAL SE APLICARÁN A TODOS LOS INCENTIVOS	
Compatibilidad	Las ayudas serán compatibles con cualquier otra ayuda para el mismo fin no otorgado por la Consejería de Empleo o por Instituciones participadas mayoritariamente por la Consejería de Empleo. Sin embargo, las ayudas en ningún caso podrán ser de tal cuantía que aisladamente o en concurrencia con cualquier otra ayuda o incentivo, procedentes de otras Administraciones Públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, superen el coste de la actividad a desarrollar por las entidades beneficiarias.
Plazo de resolución	El plazo máximo para resolver y notificar a las entidades empleadoras solicitantes es de 3 meses, contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el órgano competente para resolver. Si no hay resolución expresa en este plazo, las solicitudes podrán entenderse desestimadas por silencio negativo.
Plazo de presentación de solicitudes	Será en enero y julio de cada año. El plazo de solicitudes para acceder a contratos-programas, en los supuestos de incentivos con carácter indefinido a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras será desde el 1 de enero hasta el 30 de septiembre de cada año.
Período mínimo de duración de los contratos de carácter indefinido	4 años
Normativa aplicable	- Decreto 149/2.005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. - Orden de 21 de julio de 2.005, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en el Decreto 149/2.005.

► Incentivos a la contratación con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras

→ **Requisitos:**

- _ Las personas contratadas deberán provenir de Itinerarios Personalizados de Inserción. ([ver página 13](#))
- _ Las entidades empleadoras deben efectuar las contrataciones mediante oferta genérica a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
- _ Los nuevos contratos realizados por la entidad empleadora deberán suponer un incremento de la plantilla contratada con carácter indefinido respecto del mes natural anterior a la formalización de los contratos y, al menos, el 50% de la plantilla debe estar contratada con carácter indefinido o alcanzar este porcentaje a partir de las nuevas contrataciones.

→ **Personas beneficiarias:**

COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO	CUANTÍA
Mujeres	En aquellos sectores y profesiones en los que se encuentren subrepresentadas, preferentemente: sector industrial, sector construcción, sector transportes privados.	Son ayudas a tanto alzado y se establecen dependiendo del tamaño de la empresa:
	Respecto de cualquier sector de la actividad, en los casos de incorporación o reincorporación, tras la maternidad y supuestos asimilados (adopción, acogimiento), y tras la atención de personas dependientes.	- De hasta 10 personas trabajadoras: 4.750€. - De 11 a 50 personas trabajadoras: 4.250€. - De 51 a 250 personas trabajadoras: 3.000€.
Jóvenes menores de 30 años	En los sectores: - sector industrial. - sector servicios: servicios a las empresas, sector de las nuevas tecnologías y sector audiovisual servicios de la vida diaria.	Son ayudas a tanto alzado y se establecen dependiendo del tamaño de la empresa: - De hasta 10 personas trabajadoras: 4.750€. - De 11 a 50 personas trabajadoras: 4.250€. - De 51 a 250 personas trabajadoras: 3.000€.
Contratación de personal técnico de prevención de riesgos laborales	En cualquier sector de la actividad económica	Son ayudas a tanto alzado y se establecen dependiendo del tamaño de la empresa: - De hasta 10 personas trabajadoras: 4.750€. - De 11 a 50 personas trabajadoras: 4.250€. - De 51 a 250 personas trabajadoras: 3.000€.
Personas paradas de larga duración mayores de 45 años		Son ayudas a tanto alzado y se establecen con independencia del tamaño de la empresa y del sector de la actividad económica: 4.750€
Personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33%		Son ayudas a tanto alzado y se establecen con independencia del tamaño de la empresa y del sector de la actividad económica: 4.750€
Otras medidas a favor de las contrataciones de personas con discapacidad	Adaptación del puesto de trabajo	Cuantías máximas de hasta 901,52€
	Autorización durante la vigencia del contrato de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seg.Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta	70% por cada persona discapacitada contratada menor de 45 años. Para el caso de mujeres contratadas que cumplan ambos requisitos: 90%. 90% por cada persona discapacitada contratada mayor de 45 años. Para el caso de mujeres contratadas que cumplan ambos requisitos: 100%.

Víctimas de violencia de género	Son ayudas a tanto alzado y se establecen con independencia del tamaño de la empresa y del sector de la actividad económica: 4.750€
Personas ex reclusas, drogodependientes, rehabilitadas, usuarias del programa de solidaridad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, jóvenes menores de 30 años que hayan tenido medida protectora de acogimiento en un centro de menores	Son ayudas a tanto alzado y se establecen con independencia del tamaño de la empresa y del sector de la actividad económica: 4.750€

→ **Observaciones:**

- _ Cuando las contrataciones indefinidas sean a tiempo parcial, éstas nunca podrán ser inferior a 20 horas semanales y las cuantías de las ayudas serán proporcionales a la jornada.
- _ Para los incentivos a favor de las contrataciones bajo la modalidad de fijo discontinuo, éstas deben estar previstas en el convenio colectivo que le resulte de aplicación y las ayudas se calcularán tomando como base la cantidad de 3.500 euros por cada contrato que se formalice.

► **Incentivos a la contratación con carácter indefinido, a tiempo completo, a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras**

→ **Condiciones:**

- _ Los incentivos a la contratación indefinida con entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras se llevarán a cabo a través de un contrato-programa suscrito entre la Consejería de Empleo y el representante o la representante legal de la entidad empleadora solicitante.
- _ El contrato-programa tendrá una duración máxima de 3 años y podrá contemplar, de forma integral, todas aquellas Políticas Activas de Empleo necesarias para fomentar la contratación estable.

→ **Requisitos:**

- _ Las personas contratadas deberán provenir de Itinerarios Personalizados de Inserción. ([ver página 13](#))
- _ Las entidades empleadoras deben efectuar las contrataciones mediante oferta genérica a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
- _ Que con motivo de la implantación de las medidas del contrato-programa, se reduzca la temporalidad de la plantilla en un 50% o bien, la plantilla esté integrada, al menos en un 80%, por personas contratadas con carácter indefinido.

_ A la solicitud del contrato-programa se debe adjuntar informe emitido por el comité de empresa de la entidad empleadora solicitante de la ayuda.

→ **Personas beneficiarias:**

COLECTIVOS	CUANTÍA
Mujeres	Son ayudas a tanto alzado de hasta 4.750€
Jóvenes menores de 30 años	
Personas paradas de larga duración mayores de 45 años	
Personas pertenecientes a los colectivos más vulnerables	

► **Incentivos a las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras**

→ **Personas beneficiarias:**

COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO	CUANTÍA
Mujeres	En los sectores de hostelería, construcción y comercio	Son ayudas a tanto alzado de hasta 3.000€
Jóvenes menores de 30 años	En los sectores de hostelería, construcción y comercio	
Personas mayores de 45 años	En cualquier sector de la actividad	
Colectivos más vulnerables	Art. 4.1 del Decreto 149/2.005, de 14 junio.	
Personas trabajadoras que vengán realizando su actividad laboral en virtud de un contrato de formación	En cualquier sector de la actividad	

→ **Condiciones:**

No podrán beneficiarse de estos incentivos las entidades empleadoras que, en los últimos 3 años, hubieran suscrito contratos de formación con un número de personas igual o superior al 60% de su plantilla.

En ningún supuesto será incentivable la contratación a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo resultante sea inferior a 20 horas a la semana o su promedio en cómputo anual.

Las transformaciones de los contratos de trabajo por la entidad empleadora solicitante de las ayudas, deberán suponer un incremento de la plantilla contratada con carácter indefinido respecto del mes natural anterior a la formalización de las contrataciones y, al menos, el 50% de su plantilla debe estar contratada con carácter indefinido o alcanzar este porcentaje a partir de las nuevas contrataciones.

► Incentivos en áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo (atipes)

Incentivos incrementados a la contratación indefinida a tiempo completo, que ascenderán, como mínimo a la cuantía de 6.000€, en cualquier sector incluido el agrario, y específicamente de las personas trabajadoras procedentes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS).

Con estos incentivos se fomenta la creación de empleo en pymes y micropymes, a través del incremento de los incentivos a la contratación de empleo de carácter estable a tiempo completo.

Las contrataciones que se realicen con mujeres, jóvenes, personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión incrementarán su cuantía de la siguiente manera:

Empresas de 1 a 50 personas trabajadoras: 9.000€ para cada contrato.

Empresas de 51 a 250 personas trabajadoras: 7.500€ para cada contrato.

Excepcionalmente, y para el sector industrial, se considerarán preferentes las personas desempleadas de larga duración con más de 12 meses de inscripción como demandantes de empleo, independientemente de la edad.

Se incentivarán las transformaciones de contratos temporales a indefinidos, cuando lo prevea el convenio colectivo que sea de aplicación, cualquiera que sea el sector y el tamaño de la empresa empleadora, elevándose la cuantía mínima de la ayuda a 4.000€, cuando se realicen, de forma simultánea, transformaciones de 25 o más contratos. Se incrementarán las ayudas para las contrataciones de mujeres hasta un máximo de 6.000€.

Se incentivarán las nuevas contrataciones bajo la modalidad de fijo discontinuo, que ascenderán a la cuantía de 6.000€, proporcionalmente calculados, cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación contemple la posibilidad de formalizar dicha modalidad de contrato. Tendrán carácter preferente los que se formalicen con mujeres, jóvenes, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión social.

Se incentivará la contratación de personas técnicas en prevención de riesgos laborales en empresas de hasta 50 personas trabajadoras, en cualquier sector, con ayudas que alcanzarán 2,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional calculado sobre un total de 12 meses y a tiempo completo.

7. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La situación de desempleo de una persona trabajadora es objeto de protección con el fin de proporcionarle prestaciones sustitutivas de los ingresos salariales que deja de percibir. Estas prestaciones por desempleo se agrupan en 2 niveles:

Prestación por desempleo de nivel contributivo (popularmente conocida como “el paro”).

Prestación por desempleo de nivel asistencial (también conocida como subsidio por desempleo).

Las prestaciones por desempleo protegen a las personas trabajadoras por cuenta ajena cuando se extingue su contrato por una causa no imputable a ese trabajador o trabajadora. Pero dicha protección requiere el haber cubierto un período mínimo de ocupación cotizada y, en función de ese tiempo cotizado, se concede un período determinado de prestación. En la actualidad, el contrato para la formación es el único cuya extinción no da derecho al cobro de la prestación por desempleo.

7.1. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO

Para que una persona pueda tener acceso a la prestación por desempleo de nivel contributivo, tiene que tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior. El cálculo de la duración de esta prestación se hará conforme a la siguiente tabla:

PERÍODO DE COTIZACIÓN	PERÍODO DE PRESTACIÓN	
	EN MESES	EN DÍAS
Desde 360 hasta 539 días	4	120
Desde 540 hasta 719 días	6	180
Desde 720 hasta 899 días	8	240
Desde 900 hasta 1.079 días	10	300
Desde 1.080 hasta 1.259 días	12	360
Desde 1.260 hasta 1.439 días	14	420
Desde 1.440 hasta 1.619 días	16	480
Desde 1.620 hasta 1.799 días	18	540
Desde 1.800 hasta 1.979 días	20	600
Desde 1.980 hasta 2.159 días	22	660
Desde 2.160 días	24	720

La cuantía de la prestación por desempleo de nivel contributivo estará en función de la base reguladora que tenga el trabajador o trabajadora. La base reguladora será el promedio de las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (aproximadamente el salario bruto), por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. El importe a percibir será el reflejado en la siguiente tabla:

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO			
CUANTÍA	180 PRIMEROS DÍAS	70% BASE REGULADORA	
	181 DÍAS EN ADELANTE	60% BASE REGULADORA	
TOPE MÍNIMO	SIN HIJOS	80% IPREM, incrementado en 1/6	492,08€
	CON HIJOS	107% IPREM, incrementado en 1/6	658,16€
TOPE MÁXIMO	SIN HIJOS	175% IPREM, incrementado en 1/6	1.076,44€
	CON 1 HIJO	200% IPREM, incrementado en 1/6	1.230,22€
	CON 2 ó MÁS HIJOS	225% IPREM, incrementado en 1/6	1.383,99€

7.2. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL ASISTENCIAL

La prestación por desempleo de nivel asistencial o subsidio por desempleo (que protege situaciones de mayor precariedad), es una prestación cuyo objeto principal es complementar la protección de la prestación por desempleo de nivel contributivo. Consta de una prestación económica y el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las contingencias de asistencia sanitaria, protección a la familia y, en su caso, jubilación.

Podrán acceder a cobrar el subsidio por desempleo las personas que se encuentren en las siguientes situaciones:

- _ Las personas trabajadoras que agotaron la prestación contributiva y tienen responsabilidades familiares.
- _ Las personas trabajadoras que han agotado la prestación contributiva, no tienen responsabilidades familiares y tiene 45 o más años.
- _ Los trabajadores o trabajadoras que han agotado una prestación contributiva de 24 meses y tienen 45 años o más, recibirán un subsidio especial en función de las cargas familiares que tengan.

- _ Los trabajadores o trabajadoras que quedándose en situación de desempleo no cubran el periodo mínimo de cotización para poder cobrar el paro. Tienen que inscribirse, como personas demandantes de empleo, en el plazo de 15 días hábiles² desde la situación legal de desempleo.
- _ Las personas trabajadoras mayores de 52 años, tendrán un subsidio especial.
- _ Las personas trabajadoras emigrantes retornadas y las personas liberadas de prisión.

La cuantía del subsidio por desempleo es de **421,79 euros mensuales** (80% del IPREM), estableciéndose su duración conforme a la siguiente tabla:

DURACIÓN DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO		
CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	Si ha cotizado 3 meses	3 meses
	Si ha cotizado 4 meses	4 meses
	Si ha cotizado 5 meses	5 meses
	Si ha cotizado 6 meses ó más.	21 meses
SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	Si ha cotizado 6 meses ó más	6 meses

Cuando se reconozca el derecho al subsidio por desempleo, las cotizaciones no se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a prestación por desempleo de nivel contributivo.

7.3. PREGUNTAS MÁS FRECUENTES EN MATERIA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Son muchas las cuestiones que surgen en materia de prestaciones por desempleo, por ello, y a continuación, damos respuesta a las cuestiones más frecuentes que suelen plantearse:

Me he quedado sin trabajo, ¿Qué requisitos debo cumplir para cobrar la prestación por desempleo de nivel contributivo?

Para poder acceder a una prestación por desempleo de nivel contributivo se deben cumplir los siguientes requisitos:

- _ Estar afiliado o afiliada a la Seguridad Social y en alta o en situación asimilada alta.
- _ Estar en situación legal de desempleo.

² Se consideran días hábiles todos los días del año, excepto los domingos y festivos.

- _ Estar inscrito o inscrita en el Servicio Andaluz de Empleo como persona demandante de empleo y acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.
- _ Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- _ Si la prestación contributiva que se solicita es la de personas trabajadoras del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y has figurado de alta en la Seguridad Social como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia antes del trabajo último por cuenta ajena, los días mínimos de cotización necesarios serán 720.
- _ No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el período de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.
- _ Presentar la solicitud de prestación por desempleo.

Acabo de quedarme sin trabajo y quiero solicitar el paro, ¿Me tengo que inscribir como demandante de empleo?

La solicitud de prestaciones por desempleo requiere la inscripción en el Servicio Andaluz de Empleo como demandante de empleo. Por tanto, si no te hubieras inscrito anteriormente, deberás hacerlo al presentar la solicitud de prestación por desempleo dentro de los 15 días hábiles siguientes al cese en la relación laboral. De no inscribirte en el citado plazo no se te reconocerá el derecho solicitado o se descontarán los días que hubieran transcurrido desde el nacimiento del derecho hasta la fecha de inscripción.

¿Qué documentación se necesita para solicitar la prestación por desempleo?

Las personas trabajadoras deberán solicitar la prestación por desempleo en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo que les corresponda por su domicilio, aportando los siguientes documentos:

- _ Solicitud de la prestación en modelo normalizado que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos a cargo y sus rentas y autorización para recabar información tributaria de éstos a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria. El modelo de solicitud normalizado está disponible en la oficina del SAE que te corresponde y en la dirección de Internet www.sepe.es
- _ Documentos personales de identificación: DNI para los trabajadores y trabajadoras de nacionalidad española y pasaporte o tarjeta de identidad para personas trabajadoras extranjeras

- _ Certificado de empresa, que será facilitado por la empresa o empresas en las que has trabajado en los últimos 6 meses.
- _ Sólo en aquellas situaciones en el que el certificado de empresa no fuera suficiente para acreditar la situación legal de desempleo, el documento acreditativo que corresponda.
- _ Sólo si la empresa no estuviera integrada en el sistema de Remisión Electrónica de Documentos (RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social, copia de los documentos oficiales de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados.
- _ Sólo si tienes hijos o hijas a cargo, libro de familia o documento equivalente en caso de personas extranjeras.

¿Cuál es la fecha de inicio de mi prestación?, ¿Cuándo empiezo a cobrar?

En el caso de que reúnas los requisitos para acceder a una prestación por desempleo, la fecha de inicio será la del día siguiente a aquella en la que se produzca la situación legal de desempleo, siempre y cuando presentes la solicitud en los 15 días hábiles siguientes.

Si en la fecha de la extinción de la relación laboral tienes pendiente de disfrutar periodos de vacaciones reglamentarias, el derecho a la prestación nacerá al día siguiente de la finalización de dicho periodo vacacional, considerándose el mismo como cotizado para determinar la duración de la prestación por desempleo.

Recibirás en tu domicilio una resolución del Servicio Público de Empleo Estatal comunicándote la aprobación del derecho solicitado, su duración, cuantía y fecha de inicio, así como el número de la cuenta corriente donde se ingresará su importe el día 10 de cada mes. También puedes obtener esta información en el apartado **Consulta tu prestación** de la dirección de Internet www.redtrabaja.es y en el teléfono de atención al ciudadano 901119999, en horario de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas.

¿Qué sucede si soy una persona beneficiaria de prestaciones por desempleo y encuentro trabajo?

Con carácter general el trabajo, sea por cuenta ajena o por cuenta propia, es incompatible con el cobro de la prestación o el subsidio por desempleo, por lo que siempre deberás comunicarlo en el servicio de atención telefónica 901119999, de lunes a viernes en horario de 9 a 14 horas, o bien en tu oficina del Servicio Andaluz de Empleo.

Hay 3 supuestos en los que se puede compatibilizar el trabajo con las prestaciones por desempleo:

- _ El más habitual es el de simultanear la prestación con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, en cuyo caso se continúa percibiendo la prestación o subsidio pero se reduce de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado. Si se trata de un subsidio por desempleo, hay que considerar que la compatibilidad está condicionada a que la persona interesada siga careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (468 euros mensuales para 2.009), y siga acreditando las responsabilidades familiares que, en su caso, se tuvieron en cuenta para acceder al subsidio.
- _ Se permite la compatibilidad cuando se contrate por cuenta ajena a personas trabajadoras desempleadas mayores de 52 años, inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo y beneficiarias de cualquier tipo de subsidio por desempleo. El contrato de trabajo deberá ser a tiempo completo y de duración indefinida o temporal, siempre que en este último caso la duración sea superior a 3 meses.
- _ Cuando se contrate por cuenta ajena a personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores o trabajadoras en proceso de formación pertenecientes a empresas con menos de 100 personas trabajadoras.

En relación con la incompatibilidad general entre trabajo y prestaciones, se considera infracción grave la no comunicación de la baja en prestaciones en el momento en que se produce una situación de suspensión o extinción del derecho, como es el caso de una colocación por cuenta propia o ajena, siempre que la falta de comunicación implique la percepción indebida de la prestación. La obligación de comunicarlo es de la persona beneficiaria o solicitante de las prestaciones y la infracción se sanciona con la extinción de la prestación o subsidio.

¿Qué tengo que hacer para darme de baja como persona demandante de empleo y perceptor o perceptora de prestaciones por desempleo?

En el caso de que seas perceptor o perceptora de una prestación por desempleo (tanto a nivel contributivo como a nivel asistencial) tienes la obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM) que has empezado a trabajar o que has desistido de buscar trabajo. Tienes 3 maneras de realizar dicha comunicación.

- _ Acudiendo a tu oficina del Servicio Andaluz de Empleo.
- _ Llamar al teléfono del Servicio Público de Empleo Estatal 901119999, en horario de 9 a 14 horas.
- _ A través del portal del Servicio Público de Empleo Estatal, cuya dirección de Internet es www.redtrabaja.es, concretamente en el apartado **Solicitar mi prestación-baja de la prestación**. Para ello se requiere de certificado digital válido y no revocado de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

Si me voy voluntariamente de mi último trabajo, ¿Puedo percibir prestación por desempleo?

Si abandonas voluntariamente el trabajo no tienes derecho a cobrar prestaciones por desempleo. La legislación exige el requisito de estar en situación legal de desempleo, lo que significa que el motivo de la pérdida del trabajo sea una causa ajena a la voluntad del trabajador o trabajadora.

Si me marchó voluntariamente de una empresa para comenzar un nuevo trabajo y en éste no supero el período de prueba, ¿Tengo derecho a percibir prestación por desempleo?

Uno de los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones por desempleo es encontrarse en situación legal de desempleo. En el caso que se nos plantea, dicho requisito se cumpliría si transcurren 3 meses entre el cese voluntario en la empresa anterior y el cese por no superar el periodo de prueba a instancias del empresario o empresaria, siempre que la última relación laboral no haya sido efectuada en fraude de ley.

Además, para tener derecho a percibir las prestaciones por desempleo deberás cumplir el resto de los requisitos previstos para acceder a las mismas.

¿Tengo derecho a cobrar una prestación de nivel asistencial cuando finalice la prestación contributiva que estoy cobrando?

Puedes cobrar un subsidio por desempleo tras el agotamiento de la prestación contributiva siempre que carezcas de rentas propias superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (468 euros, en 2009).

Además debes encontrarte en alguna de las siguientes situaciones:

- _ Acreditar responsabilidades familiares por tener a tu cargo a tu cónyuge o hijos menores de 26 años, mayores incapacitados o menores en acogimiento familiar, y la renta del conjunto de tu unidad familiar (incluyéndote a ti) dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- _ Ser mayor de 45 años y sin responsabilidades familiares y haber agotado una prestación de 4 o más meses. Si la prestación que agotas es de 720 días, previamente a este subsidio podrás cobrar el subsidio especial.
- _ Ser mayor de 52 años, haber cotizado durante toda tu vida laboral, al menos, 6 años por la contingencia de desempleo y reunir todos los requisitos para acceder

a cualquier pensión contributiva de jubilación del sistema de la Seguridad Social, salvo la edad.

Si has agotado una prestación contributiva para eventuales agrarios, no tienes derecho a percibir ningún tipo de subsidio.

¿Qué tengo que hacer para solicitar un subsidio después del agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo?

Para cobrar un subsidio tendrás que estar inscrito o inscrita como persona demandante de Empleo. Asimismo, tendrás que dirigirte a tu oficina del Servicio Andaluz de Empleo y aportar la siguiente documentación.

- _ Impreso de solicitud de la prestación por desempleo debidamente rellenado (te lo facilitarán en tu oficina del SAE).
- _ Identificación de la persona solicitante, cónyuge y descendientes que consten en la solicitud mediante DNI o NIE.
- _ Libro de familia o documento equivalente en caso de extranjeros.
- _ Certificado de discapacidad y grado reconocido de los descendientes y las descendientes que convivan o estén a cargo del solicitante, expedido por el INSS, IMSERSO u organización competente (si corresponde).
- _ Resolución judicial o escrito de formalización de la acogida en el que conste el consentimiento de la entidad pública que en cada territorio tenga asignada la protección de menores y fecha de efecto de la acogida.
- _ Sentencia y/o convenio regulador, en caso de separación o divorcio.

Además, tendrás que aportar la documentación complementaria siguiente, sólo si es el caso:

- _ Justificante de los ingresos obtenidos el mes anterior a la solicitud, por persona solicitante, cónyuge y descendientes.
- _ Fotocopia de la resolución del expediente de revisión por mejora.
- _ Certificados de empresa, firmados y sellados por la empresa o empresas en las que has trabajado.
- _ Certificación emitida por las delegaciones o subdelegaciones del Gobierno, en la que conste la fecha del retorno y el tiempo trabajado en el país de emigración.
- _ Formulario E-301, si vuelves de un país miembro del Espacio Económico Europeo o Suiza, o formulario de enlace que recoja los períodos trabajados en un país con el que haya convenio sobre protección por desempleo.

¿Cuáles son las situaciones compatibles con la percepción de prestaciones por desempleo?

La prestación contributiva y el subsidio por desempleo son compatibles con:

- _ El trabajo a tiempo parcial (ello implica reducir del importe de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado).
- _ Pensiones de jubilación parcial y pensiones o prestaciones económicas de la Seguridad Social que hubiesen sido compatibles con el trabajo que originó la prestación.
- _ Pensiones reconocidas y abonadas por un Estado distinto al español.
- _ Los trabajos de colaboración social que el Servicio Público de Empleo Estatal pueda exigir a las personas receptoras de prestaciones por desempleo, dado que éstos no implican la existencia de relación laboral entre la persona desempleada y la entidad en que se presten dichos trabajos.
- _ La indemnización legal que proceda por la extinción del contrato de trabajo.
- _ Las becas y ayudas públicas para suplir gastos de transporte, alojamiento y manutención, que se obtengan por la asistencia a acciones de formación ocupacional previstas en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, u otras subvencionadas con fondos del Servicio Público de Empleo Estatal.
- _ El ejercicio retribuido de cargos públicos o sindicales que supongan dedicación parcial.
- _ Las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo.

Si se trata de un subsidio por desempleo, hay que considerar que, en todos los supuestos anteriores, la compatibilidad está también condicionada a que la persona interesada siga careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (incluida la pensión de jubilación parcial), y siga acreditando las responsabilidades familiares que, en su caso, se tuvieron en cuenta para acceder al subsidio. El 75% del Salario Mínimo Interprofesional para 2.009 asciende a 468 euros mensuales.

¿Cuáles son las situaciones incompatibles con la percepción de prestaciones por desempleo?

La prestación contributiva y el subsidio por desempleo son incompatibles con:

- _ El trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo completo.
- _ El trabajo por cuenta propia, con independencia del número de horas que se dediquen a la actividad.
- _ Actividades de investigación retribuidas que supongan dedicación exclusiva.
- _ Las pensiones o prestaciones económicas de la Seguridad Social incompatibles con el trabajo: jubilación, baja por maternidad o paternidad, etc...
- _ El ejercicio retribuido de cargos públicos o sindicales.
- _ Residir en el extranjero.

¿Cuáles son las causas de suspensión de las prestaciones?

La ley establece que, en situaciones concretas, el abono de la prestación o subsidio por desempleo se debe interrumpir y que, una vez finalizada la causa de suspensión, el trabajador solicitará su reanudación, excepto en el caso de las suspensiones derivadas de sanción en que la prestación se reanudará de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Las causas de suspensión del derecho son:

- _ La imposición de sanciones por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- _ El cumplimiento de condena que implique privación de libertad, excepto si la persona titular tuviese responsabilidades familiares.
- _ Realizar un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses, aunque este último no implique inclusión en algún régimen de la Seguridad Social. Se considera trabajo cualquier actividad que genere ingresos económicos, que sea incompatible con la prestación o subsidio por desempleo.
- _ El traslado de residencia al extranjero para la búsqueda o realización de un trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a 12 meses. Si la salida al extranjero obedece a razones distintas de las anteriores el derecho a la prestación se extinguirá desde la fecha de salida al extranjero.
- _ Iniciar una situación de maternidad o paternidad.

¿Dónde tengo que ir a sellar o renovar la demanda de empleo?

Podrás sellar o renovar tu demanda de empleo a través de Internet, acudiendo al apartado **Área personal del demandante** de la Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo. Para poder disponer de éste servicio se requiere de un certificado digital válido y no revocado de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre ([ver página 9](#)).

La dirección de Internet de la Oficina Virtual es:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo

Asimismo, también podrás renovar tu demanda de empleo mediante los puntos de empleo, o acudiendo a la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo que te corresponda.

Se me ha olvidado renovar la demanda de empleo y estoy cobrando prestaciones por desempleo, ¿Qué consecuencias podría tener la no renovación de la demanda en mi prestación por desempleo?

La renovación de la demanda de empleo es una obligación de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. Por lo que la no renovación de la demanda de empleo conlleva, en el primer despiste, a la pérdida de 1 mes del pago de la prestación, 3 meses en el segundo despiste, 6 meses si te despistas por tercera vez y la pérdida de todo el derecho si se produce un cuarto despiste. Para estos supuestos de reincidencia no es necesario que el incumplimiento sea siempre del mismo tipo (en este caso, no renovar la demanda de empleo). Por tanto, se aplicará esta escala a partir de la primera infracción, con independencia del tipo de infracción, cuando entre la comisión de una infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días.

En el caso de haber solicitado o ser persona beneficiaria del programa de Renta Activa de Inserción, la no renovación de la demanda supone la baja definitiva desde el primer incumplimiento.

¿Tengo que renovar la demanda de empleo si estoy asistiendo a un curso de formación o si estoy de baja médica?

En caso de suspensión de la demanda por asistir a un curso de formación o estar de baja médica, no hay que renovar la demanda, ni presencialmente ni por Internet.

¿Qué tengo que hacer para solicitar la capitalización o pago único?, ¿Qué requisitos tengo que cumplir?

Para solicitar la capitalización del desempleo para una persona trabajadora autónoma, te puedes dirigir a la oficina del Servicio Andaluz de Empleo más cercana a tu domicilio, para que te indiquen los documentos necesarios.

Es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- _ Estar en paro y ser persona beneficiaria de una prestación por desempleo de nivel contributivo.
- _ Tener, como mínimo, 3 meses de prestación pendientes de percibir.
- _ No haber obtenido el reconocimiento del pago único en los 4 años anteriores.
- _ Que la actividad que se pretende realizar sea como persona trabajadora autónoma, dándose de alta como tal en la Seguridad Social, o como socio trabajador o socia trabajadora estable de una cooperativa laboral en funcionamiento (no puede haber mantenido anteriormente una relación laboral o societaria con la misma superior a 24 meses).
- _ No haber iniciado la actividad en la fecha de solicitud del pago único.

_ Si se hubiese presentado demanda ante el cese de la relación laboral origen de la prestación, la solicitud del pago único ha de ser posterior a la resolución del procedimiento judicial.

Y, además, tendrás que aportar la siguiente documentación, sólo si es necesario:

- _ Justificante de los ingresos obtenidos el mes anterior a la solicitud, por la persona solicitante, cónyuge y descendientes.
- _ Fotocopia de la resolución del expediente de resolución por mejora.
- _ Certificados de empresa, firmados y sellados por la empresa o empresas en las que has trabajado.
- _ Certificación emitida por las delegaciones o subdelegaciones del Gobierno, en la que conste la fecha del retorno y el tiempo trabajado en el país de emigración.
- _ Formulario E-301, si vuelves de un país miembro del Espacio Económico Europeo o Suiza, o formulario de enlace que recoja los períodos trabajados en un país con el que haya convenio sobre protección por desempleo.

Soy una persona extranjera, ¿Qué documentación necesito para inscribirme como demandante de empleo?

Las personas trabajadoras extranjeras con **nacionalidad no comunitaria** necesitan tener un Número de Identificación de Extranjero (NIE), un documento que les identifique (tarjeta de identificación de extranjero o extranjera o pasaporte en vigor) y su autorización administrativa de estancia (estudiantes) o de residencia en alguna de las situaciones siguientes:

- _ Autorización administrativa de estancia, de residencia o de residencia y trabajo en vigor, es decir, no caducada.
- _ En el caso de estar caducada la autorización administrativa, hay que tener la solicitud de renovación, expedida entre los 60 días naturales antes de la fecha de expiración o en los 3 meses posteriores.

Las personas trabajadoras extranjeras con **nacionalidad comunitaria** se podrán inscribir por un período de 3 meses presentando el pasaporte o su documento nacional de identidad en vigor. Pasados estos 3 meses, será necesario tener un Número de Identificación de Extranjero o Extranjera (NIE) para continuar con su inscripción.

Nunca he trabajado, pero estoy buscando empleo ¿Tengo derecho a alguna ayuda económica por desempleo?

El sistema español de prestaciones por desempleo protege a los trabajadores y trabajadoras que han perdido el empleo por causas ajenas a su voluntad, para tratar de paliar

las dificultades que se producen por la pérdida del salario. Además protege mediante la percepción del subsidio por desempleo, siempre que reúnan el resto de requisitos que legalmente se exigen, a aquellas personas trabajadoras que, aunque no hubieran trabajado anteriormente en España, estén en alguna de las siguientes situaciones:

- _ Ser liberado o liberada de un centro penitenciario.
- _ Ser emigrante que regresa a España.
- _ Perder una pensión de Incapacidad Permanente Total por mejorar su estado de salud.
- _ Si no tuvieras derecho al subsidio podrás ser beneficiario o beneficiaria del Programa de Renta Activa de Inserción, siempre que reúnas los requisitos legalmente establecidos para acceder al mismo.

¿Qué sucede si estoy cobrando una prestación por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, y encuentro empleo?, (acumulación de prestaciones)

Son varias las situaciones en las que se puede encontrar una persona que encuentra empleo mientras está cobrando una prestación por desempleo. Por ello, y teniendo en cuenta éstas situaciones a continuación damos respuesta a las diferentes cuestiones que suelen plantearse:

1. ¿Qué sucede si estoy cobrando una prestación contributiva (paro) y comienzo a trabajar por cuenta ajena a jornada completa y finalmente vuelvo a quedar en paro por finalización de contrato?

Si estás cobrando una prestación contributiva y comienzas a trabajar por cuenta ajena a jornada completa se interrumpe el pago de la prestación y:

- _ Si el contrato dura menos de 360 días, cuando finalice puedes solicitar la reanudación de la prestación que interrumpiste antes de empezar el trabajo.
- _ Si el contrato dura 360 días o más tiempo, cuando finalice puedes elegir entre dos posibilidades: volver a cobrar la prestación que interrumpiste antes de empezar el trabajo o solicitar una nueva prestación contributiva.

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 360 días y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, la persona trabajadora podrá optar, por escrito y en el plazo de 10 días desde el reconocimiento de la prestación, entre reabrir el derecho inicial por el periodo que le restaba y las bases, porcentaje y topes que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas.

Si la persona trabajadora opta por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron la nueva prestación por la que ha optado, no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

2. ¿Qué sucede si estoy cobrando una prestación contributiva y comienzo a trabajar por cuenta ajena a jornada parcial?

Si estás cobrando una prestación contributiva y empiezas a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial, puedes elegir entre interrumpir el cobro de la prestación, mientras esté vigente el contrato, o compatibilizar el trabajo con el cobro de la prestación.

Si interrumpes la prestación y el contrato dura menos de 360 días, cuando éste finalice puedes solicitar la reanudación de la prestación que tienes interrumpida. Si el contrato dura 360 o más días, cuando finalice puedes optar entre reanudar la prestación interrumpida o solicitar una nueva. Las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no ha optado no podrán aplicarse para una prestación posterior.

Si compatibilizas la prestación con el trabajo a tiempo parcial, la cuantía de la prestación se reduce en proporción a la jornada que realizas, la duración de la prestación no varía y, al finalizar el contrato, volverás a percibir la cuantía íntegra que te corresponda.

3. ¿Qué sucede si estoy cobrando una prestación de nivel asistencial (subsidio por desempleo) y comienzo a trabajar por cuenta ajena a jornada completa?

Si estás cobrando un subsidio por desempleo y empiezas a trabajar por cuenta ajena a tiempo completo, se interrumpe el abono del subsidio y, al finalizar el contrato, pueden darse estas posibilidades:

- _ Si el contrato ha durado menos de 360 días, puedes solicitar la reanudación del subsidio que estaba interrumpido. Pero si has tenido más contratos desde que iniciaste el subsidio y entre dichos contratos y el que acaba de terminar reúnes un mínimo de 360 días, debes solicitar una prestación de nivel contributivo en lugar de la reanudación del subsidio que tienes interrumpido, porque la prestación por desempleo contributiva es prioritaria.
- _ Si el contrato dura 360 o más días debes solicitar una prestación de nivel contributivo y no la reanudación del subsidio que tienes interrumpido, ya que la prestación contributiva es prioritaria.

El anterior es el caso general, pero hay una excepción para las personas trabajadoras que tienen cumplidos 52 años y son contratadas por más de 3 meses, y es que pueden compatibilizar, en este caso, el cobro del subsidio con el trabajo.

4. ¿Qué sucede si estoy cobrando un subsidio por desempleo y comienzo a trabajar por cuenta ajena a jornada parcial?

Si estás cobrando un subsidio por desempleo y comienzas a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial, puedes elegir entre interrumpir el cobro del subsidio, mientras esté vigente el contrato, o compatibilizar trabajo y subsidio.

Si decides interrumpir el cobro del subsidio, al finalizar el contrato hay dos posibilidades en función de su duración:

- _ Si el contrato dura menos de 360 días, puedes solicitar la reanudación del subsidio que tienes interrumpido. Pero si has tenido más contratos desde que iniciaste el subsidio y, teniendo en cuenta éstos y el último que acaba de finalizar, reúnes 360 o más días cotizados, no puedes reanudar el subsidio sino solicitar una prestación de nivel contributivo, ya que ésta tiene prioridad.
- _ Si el contrato dura 360 o más días, a su finalización no podrás reanudar el subsidio interrumpido sino que deberás solicitar una prestación de nivel contributivo, pues ésta tiene prioridad.

Si decides compatibilizar el subsidio con el trabajo a tiempo parcial, la cuantía del subsidio se reduce en la misma proporción que la jornada que realizas, la duración del subsidio no cambia y, al finalizar el contrato, volverás a percibirlo en su cuantía íntegra. En este caso hay que tener en cuenta que, para compatibilizar subsidio y trabajo a tiempo parcial, la cuantía del salario por el trabajo no debe hacer que se supere el límite de rentas que se exige como requisito para percibir el subsidio, equivalente al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (en 2009 el SMI es de 624).

5. ¿Qué sucede si estoy cobrando prestación por desempleo e inicio una actividad como persona autónoma o por cuenta propia?

Si estás cobrando prestación por desempleo (de nivel contributivo o asistencial) e inicias una actividad como persona autónoma o por cuenta propia, se interrumpe el abono de dicha prestación. La posibilidad de reanudarla o no, depende del tiempo que dure la actividad: si dura menos de 24 meses podrás reanudar la prestación, pero si dura 24 o más meses, la prestación se considera extinguida y no podrás volver a percibirla.

Las prestaciones por desempleo son incompatibles con el trabajo por cuenta propia, con independencia del número de horas que se dediquen a la actividad, de los resultados económicos obtenidos y aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de Seguridad Social.

6. ¿Qué sucede con mi prestación por desempleo si mientras la estoy cobrando cumplo la edad de jubilación?

Se suspende el pago de la prestación por desempleo (de nivel contributivo o asistencial), excepto si no reúnes todos los requisitos para cobrar la pensión

contributiva de jubilación. En ese caso puedes seguir cobrando la prestación por desempleo hasta que agotes el período por el que fue concedida, aunque hayas cumplido la edad para jubilarte.

¿ Qué sucede si durante la vigencia de mi contrato laboral tengo una baja por Incapacidad Temporal y, al finalizar el contrato, continúo de baja?

Seguirás percibiendo la prestación económica de Incapacidad Temporal hasta el alta médica, aunque su cuantía se modifica y pasa a ser la equivalente a la de la prestación por desempleo.

Una vez que obtengas el alta médica tienes 15 días hábiles para solicitar la prestación por desempleo. Si el motivo de la baja es una enfermedad común o un accidente no laboral, de corresponderte una prestación de nivel contributivo, porque tengas 360 días cotizados o más, se te descuenta de su duración el tiempo transcurrido entre el fin del contrato y el alta médica y el Servicio Público de Empleo Estatal cotiza a la Seguridad Social por todo ese periodo.

Si la causa de la baja médica es una enfermedad profesional o un accidente laboral, no hay descuento del tiempo transcurrido entre el fin del contrato y el alta médica, pero tampoco ese periodo es cotizado por el Servicio Público de Empleo Estatal. Tampoco se produce ningún descuento si tras el alta médica te corresponde cobrar un subsidio por desempleo, con independencia de la causa que hubiera motivado la situación de incapacidad temporal.

¿Qué sucede si mientras estoy percibiendo una prestación contributiva (paro) tengo una baja por Incapacidad Temporal (enfermedad o accidente)?

Continuarás percibiendo la prestación contributiva, sin que varíen su cuantía o duración. En este caso sí se modifica tu situación como demandante de empleo, pues durante la baja no tendrás que renovar la demanda.

Si acaba la prestación contributiva y continúas de baja por incapacidad Temporal, debes acudir al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para solicitar que te abonen la prestación económica por Incapacidad Temporal.

Cuando obtengas después el alta médica, podrías tener derecho a un subsidio por desempleo por haber agotado una prestación contributiva, con lo que deberás ponerte en contacto con el Servicio Público de Empleo Estatal y solicitar el subsidio.

¿Qué sucede si mientras estoy percibiendo un subsidio por desempleo tengo una baja por Incapacidad Temporal?

Continuarás percibiendo el subsidio por desempleo, sin variar ni su duración ni su cuantía, aunque se modifica tu situación como demandante de empleo del tal forma que no tendrás que renovar la demanda.

Si acabas el subsidio por desempleo y continúas en situación de incapacidad temporal no tendrías derecho a seguir percibiendo más prestación económica por Incapacidad Temporal.

¿Qué sucede con mi prestación por desempleo (de nivel contributivo o asistencial) si cuando la estoy cobrando me marcho al extranjero?

La salida prolongada al extranjero, cuando se es persona beneficiaria de prestaciones por desempleo, está sólo autorizada para trabajar, buscar trabajo, formarse profesionalmente o trabajar en cooperación internacional.

Si te marchas al extranjero por alguna de las razones anteriores y permaneces allí menos de 1 año, se interrumpe el abono de la prestación o subsidio. Al volver a España, si estás desempleado o desempleada, puedes solicitar la reanudación de la prestación interrumpida.

Si permaneces en el extranjero 1 año o más y al volver a España estás desempleado o desempleada, no tienes derecho a reanudar la prestación interrumpida. Sin embargo, si eres español o española y regresas de un país no perteneciente a la Unión Europea, Australia o Suiza, podrías tener derecho a un subsidio para emigrantes retornados.

Si te trasladas al extranjero por otra causa distinta de las anteriores, debes solicitar autorización en tu oficina de prestaciones.

¿Qué sucede con mis prestación por desempleo si vuelvo a España después de trabajar en un país extranjero y al regresar estoy en situación de desempleo?

Si regresas a España del extranjero y estás desempleado o desempleada caben varias posibilidades de acceso a protección por desempleo:

_ **Prestación contributiva.** Porque la cobrabas antes de salir al extranjero y has permanecido allí menos de 1 año, o porque no cobrabas prestación contributiva

antes de marcharte al extranjero pero trabajaste, al menos, 360 días en España en el período de 6 años anteriores a tu salida y no utilizaste dichas cotizaciones para cobrar prestación por desempleo.

- _ **Subsidio de personas emigrantes retornadas.** En caso de no poder reanudar la prestación que cobrabas antes de marcharte por haber permanecido 1 año o más en el extranjero o porque no cobrabas prestaciones antes de salir y no tener derecho a prestación contributiva. Para ello, tienes que ser español o española, regresar de países que no pertenecen a la Unión Europea, Australia o Suiza y haber trabajado 12 meses en los últimos 6 años desde tu última salida de España.
- _ **Subsidio por desempleo por tener cotizaciones insuficientes para una prestación contributiva.** En el caso de no tener derecho a prestación contributiva ni a subsidio de persona emigrante retornada. Se requiere haber trabajado en España antes de salir al extranjero, entre 90 y 359 días en los 6 años anteriores, y no haber utilizado dichas cotizaciones para cobrar prestación por desempleo.
- _ **Renta Activa de Inserción.** En caso de no poder reanudar la prestación que cobrabas antes de marcharte por haber permanecido 1 año o más en el extranjero o porque no cobrabas prestaciones antes de salir. Para ello, tienes que ser español o española, no tener derecho a ningún subsidio, ser mayor de 45 años y haber trabajado al menos 6 meses desde tu última salida de España.

El acceso a las prestaciones por desempleo para las personas trabajadoras que regresan de Suiza está sujeto a unas condiciones distintas a las generales.

¿Qué sucede con mi prestación por desempleo si estoy en situación de maternidad o paternidad?

Si mientras estás en situación de maternidad o paternidad finaliza tu contrato, continuarás percibiendo tu prestación económica de maternidad o paternidad hasta el alta médica o fin de esa situación, momento en que puedes solicitar la prestación o subsidio por desempleo en los 15 días siguientes.

Si tu maternidad o paternidad sucede mientras estás percibiendo una prestación por desempleo de nivel contributivo, puedes suspender ésta e iniciar la prestación por maternidad o paternidad que abona el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). La prestación por desempleo no se consume mientras duren estas situaciones sino que, al finalizarlas, podrás reanudar la prestación contributiva suspendida por la duración y cuantía que quedaban pendientes en el momento de la suspensión. Tienes 15 días para solicitar la reanudación desde el final de las prestaciones de maternidad o paternidad.

Si la situación de maternidad o paternidad se produce mientras percibes un subsidio por desempleo, continuarás percibiendo el subsidio por la misma cuantía y duración. Se modifica tu situación como demandante de empleo, ya que no tendrás que renovar la demanda ni recibirás convocatorias para cursos de formación, ofertas de empleo u otros servicios. Si consumes el subsidio y continúas en situación de maternidad o paternidad no tienes derecho a más prestación económica por estos conceptos.

7.4. OTRAS AYUDAS

Junto con las prestaciones por desempleo, tanto a nivel contributivo como a nivel asistencial, existen una serie de ayudas igualmente relevantes. Estas ayudas son:

Prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras del régimen especial agrario

A partir del 1 de junio de 2.002 los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena eventuales del Régimen Especial Agrario se incorporan al ámbito de protección de desempleo y se establece la obligación de cotización por dicha contingencia y, en consecuencia, la posibilidad de acceder a prestación por desempleo de nivel contributivo.

El sistema de protección por desempleo previsto para el colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena encuadradas en el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social presenta algunas características propias. Así, los trabajadores y trabajadoras que residan en Andalucía y Extremadura, y tengan relaciones laborales **eventuales** o realicen trabajo como personas **fijas discontinuas**, además de poder acceder a una prestación por desempleo de nivel contributivo, pueden beneficiarse de otras prestaciones de nivel asistencial especiales y diferentes de las establecidas con carácter general para residentes en todo el territorio nacional. Esta prestación es el subsidio por desempleo para personas trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario y la Renta Agraria.

Es importante destacar que las personas trabajadoras fijas discontinuas que residan y realicen la actividad en Andalucía y Extremadura, podrán optar entre percibir la prestación de nivel contributivo o el subsidio para personas trabajadoras eventuales agrarias o la renta agraria si, a partir del 16 de julio de 2.006, se encuentran en situación de desempleo por haberse interrumpido la actividad de temporada de la empresa o cuando esa actividad se suspende por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor en virtud de Expediente de Regulación de Empleo o cuando, tras esas situaciones anteriores, cesan de forma involuntaria en un trabajo eventual

agrario. Al encontrarse en alguna de las situaciones descritas tendrán la consideración tanto de personas trabajadoras fijas discontinuas como de eventuales.

Programa temporal de protección por desempleo e inserción (ayuda de 421 euros)

El Programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI) se trata de una prestación extraordinaria que consiste en facilitar cobertura económica a personas en situación de desempleo que hayan agotado la prestación contributiva o subsidio por desempleo.

Para poder ser persona beneficiaria de esta prestación extraordinaria se han de cumplir una serie de requisitos, estos son:

- _ Ser menor de 65 años.
- _ Estar en situación por desempleo e inscrito o inscrita como persona demandante de empleo.
- _ Haber extinguido, por agotamiento, la prestación por desempleo de nivel contributivo (y no tener derecho al subsidio) o el subsidio por desempleo por su duración máxima, incluida las prórrogas.

Dicho agotamiento debe producirse entre el 1 de enero de 2.009 y el 15 de febrero de 2.010, ambos inclusive.

La carencia de rentas tiene que concurrir en el momento de la solicitud y durante la percepción de la prestación.

- _ Suscribir el compromiso de actividad y adquirir el compromiso de participar en un itinerario activo de inserción laboral que se determine por el Servicio Andaluz de Empleo. ([ver página 13](#))
- _ Carecer de ingresos propios superiores a 468 euros mensuales. (75% del Salario Mínimo Interprofesional en 2.009).
- _ Que la suma de todos los ingresos obtenidos por todos los miembros de la unidad familiar dividida por el número de miembros que la componen no supere 468 euros mensuales.

La unidad familiar será la integrada por la persona solicitante, su cónyuge y/o hijos menores de 26 años o mayores con discapacidad o menores acogidos. En el caso de que se carezca de los familiares indicados anteriormente, se considerará unidad familiar la persona solicitante y sus padres, siempre que conviva con ellos.

- _ No percibir salarios sociales, rentas mínimas o ayudas análogas de asistencia social concedida por las Administraciones Públicas.

_ No percibir pensión o prestación económica de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación contributiva o el subsidio por desempleo.

La cuantía de esta prestación extraordinaria es de **421,79 euros mensuales** en 2.009, que se podrá percibir por un período máximo de 6 meses, adquiriéndose el derecho a percibir ésta prestación una sola vez.

El plazo para poder solicitar esta prestación extraordinaria (que deberá presentarse, en el modelo oficial, ante la oficina del Servicio Andaluz de Empleo que le corresponda a cada persona desempleada) dependerá de la fecha en la que la persona desempleada solicitante hubiera agotado su prestación por desempleo (tanto a nivel contributivo como a nivel asistencial).

Por lo que las personas desempleadas, que hubiesen agotado su prestación por desempleo entre el 1 de enero de 2.009 y el 31 de julio de 2.009, deberán presentar su solicitud dentro de los 60 días hábiles siguientes al 13 de noviembre de 2.009 (fecha de entrada en vigor de la Ley 14/2.009, de 11 de noviembre).

Asimismo, las personas desempleadas, que hubiesen agotado su prestación por desempleo entre el 1 de agosto de 2.009 y el 15 de agosto de 2.009, deberán haber presentado su solicitud dentro de los 60 días hábiles siguientes al 15 de agosto de 2.009 (fecha de publicación en el BOE del Real Decreto-Ley 10/2.009, de 13 de agosto).

Mientras que las personas desempleadas, que hubiesen agotado su prestación por desempleo a partir del 15 de agosto de 2.009, deberán presentar su solicitud dentro de los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que se produjo el agotamiento de su prestación por desempleo.

Las personas que agoten su prestación por desempleo a partir del 15 de febrero de 2.010 no tendrán derecho a solicitar esta prestación extraordinaria.

Desde CCOO de Andalucía valoramos positivamente esta prestación extraordinaria PRODI, ya que va destinada a personas que se encuentren en situación de desempleo y que han agotado las prestaciones y subsidios sin haber podido acceder a un nuevo puesto de trabajo.

Sin embargo la consideramos insuficiente y discriminatoria, ya que es prácticamente imposible que una familia pueda subsistir con esos ingresos, y seleccionará a las

personas por un límite temporal (una fecha concreta excluyendo a los de fechas anteriores) y no por sus necesidades y recursos.

Frente a ella, CCOO de Andalucía hemos propuesto reforzar el sistema de protección social existente ampliando el margen temporal de los subsidios.

Si necesitas más información sobre el Programa temporal de protección por desempleo e inserción, puedes visitar el portal del Servicio Público de Empleo Estatal www.redtrabaja.es, así como llamar al 901119999.

Ayudas destinadas a víctimas de violencia de género

Las personas que están trabajando y sufren violencia de género podrán solicitar la suspensión temporal de su relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de 6 meses prorrogable por trimestres, hasta alcanzar 18 meses, cuando la autoridad judicial lo estime conveniente por motivos de seguridad.

El período de suspensión de la relación laboral se considera como situación de desempleo involuntario, por lo que se permite solicitar y obtener prestación por desempleo. Asimismo, éste período se considera como período de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

Las personas que están trabajando y sufren violencia de género también podrán solicitar la extinción de su relación laboral. La extinción definitiva de la relación laboral, por ser víctima de violencia de género, se considera como situación de desempleo involuntario.

Las personas desempleadas que sufren violencia de género o doméstica podrán solicitar su ingreso en el programa de Renta Activa de Inserción.

Subsidio para personas mayores de 52 años

Para poder cobrar el subsidio para personas mayores de 52 años se han de reunir los siguientes requisitos:

_ Estar en situación de desempleo.

- _ Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud.
- _ Estar inscrito o inscrita como persona demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional en el plazo de 1 mes. En el supuesto de acceder a este subsidio por estar en situación legal de desempleo sin cotización suficiente para tener derecho a una prestación contributiva, no es necesario esperar el plazo de 1 mes.
- _ Suscribir el compromiso de actividad.
- _ Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores a 468 euros mensuales, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- _ Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de la vida laboral de la persona mayor de 52 años.
- _ Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Junto a todos estos requisitos, la persona mayor de 52 años, para poder beneficiarse de este subsidio, ha de estar incluida en alguno de los siguientes supuestos:

- _ Estar percibiendo o tener derecho a percibir subsidio.
- _ Haber agotado el subsidio.
- _ Haber agotado una prestación por desempleo y no percibir el subsidio correspondiente o haberlo extinguido, por carecer, inicialmente o con carácter sobrevenido del requisito de rentas o del de responsabilidades familiares.
- _ Ser persona emigrante retornada (haber trabajado como mínimo 12 meses en el extranjero desde su última salida de España) sin derecho a prestación por desempleo de nivel contributivo.
- _ Ser persona liberada de prisión sin derecho a prestación por desempleo de nivel contributivo cuando la privación de libertad hubiera sido por tiempo superior a 6 meses.
- _ Haber sido una persona declarada plenamente capaz o inválida parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez absoluta o total para la profesión habitual.
- _ Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a prestación por desempleo de nivel contributivo por no haber cubierto el período mínimo de cotización (12 meses), siempre que se haya cotizado, al menos, 3 meses.

La cuantía de este subsidio será de **421,79 euros al mes en 2.009** y su duración será hasta que la persona mayor de 52 años alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación.

Programa de renta activa de inserción

El objetivo del programa es incrementar las oportunidades de retorno de las personas trabajadoras desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Este programa comprende políticas activas de empleo gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y, en su caso, una ayuda económica gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, denominada Renta Activa de Inserción.

Podrán beneficiarse de este programa las personas trabajadoras desempleadas menores de 65 años que, a la fecha de la solicitud de incorporación al programa, reúnan los siguientes requisitos:

- _ Tener cumplida la edad de 45 años.
- _ Ser persona demandante de empleo inscrita ininterrumpidamente en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo durante 12 o más meses. A estos efectos se considerará interrumpida la demanda de empleo por haber trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 días anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa.
- _ No tener derecho a las prestaciones contributivas o subsidios por desempleo o a la renta agraria.
- _ Carecer de ingresos propios superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (468 euros mensuales para el año 2.009), excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.
- _ Que la suma de todos los ingresos obtenidos por todos los miembros de la unidad familiar dividida por el número de miembros que la componen no supere 468 euros mensuales, excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.
- _ La unidad familiar será la integrada por la persona solicitante, su cónyuge y/o hijos menores de 26 años o mayores con discapacidad o menores acogidos.
- _ No haber sido persona beneficiaria de la Renta Activa de Inserción en los 365 días naturales anteriores a la fecha de solicitud del derecho a la admisión del programa, salvo en el caso de las personas que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33% o la condición de víctima de violencia de género o violencia doméstica.
- _ No haber sido beneficiario o beneficiaria de 3 derechos al programa de Renta Activa de Inserción anteriores aunque no se hubieran disfrutado por el período de duración máxima de la Renta.

También se podrán beneficiar de la Renta Activa de Inserción:

- _ Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la condición de persona con discapacidad en grado igual o superior al 33%, o que tengan reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, siempre que reúnan los requisitos anteriores, excepto el de ser mayor de 45 años.
- _ Las personas trabajadoras emigrantes retornadas del extranjero en los 12 meses anteriores a la solicitud. Tienen que haber trabajado, como mínimo, 6 meses en el extranjero desde su última salida de España, y figurar inscritos o inscritas como personas demandantes de empleo.
- _ Los trabajadores y trabajadoras que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género y estén inscritos o inscritas como demandantes de empleo, siempre que se reúnan todos los requisitos anteriores, excepto el de la edad y el de la inscripción durante los últimos 12 meses.
- _ Las personas beneficiarias de pensiones de invalidez no contributivas si reúnen todos los requisitos, excepto el de carecer de rentas superiores, en cómputo mensual, a 468 euros para 2.009 (75% del Salario Mínimo Interprofesional), excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias, por la percepción de la pensión, siempre que acrediten que dejarán de percibirla.

Para ser persona beneficiaria del programa, los trabajadores y trabajadoras, además de reunir los requisitos establecidos, deberán solicitarlo y suscribir el compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 231.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La cuantía de la Renta Activa de Inserción es de **421,79 euros** mensuales (80% del IPREM) para el año 2.009, siendo su duración máxima de **11 meses**.

Las víctimas de la violencia de género o víctimas de violencia doméstica que se hayan visto obligadas y acrediten cambio de su residencia en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa, o durante su permanencia en éste, podrán percibir en un pago único una ayuda suplementaria de 3 meses de Renta Activa de Inserción, sin que ello minore la duración de dicha renta. Esta ayuda se podrá percibir una sola vez por cada derecho a la admisión al programa de Renta Activa de Inserción.

Las personas trabajadoras admitidas al programa que realicen un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo, percibirán una ayuda equivalente al 25% de la cuantía de la renta durante un máximo de 180 días, con independencia del número de contratos de trabajo o actividades por cuenta propia realizadas. La percepción de la ayuda no minorará la duración de la renta activa de inserción.

Programa de solidaridad de los andaluces y andaluzas (salario social)

Se podrán beneficiar del citado programa las unidades familiares que cumplan los siguientes requisitos:

- _ Estar constituidas de forma estable, con 1 año de antelación, como mínimo, a la fecha de la presentación de la solicitud, salvo en los casos de matrimonio, nacimiento de hijo o adopción, y ruptura familiar suficientemente acreditada.
- _ Estar todos sus miembros empadronados o empadronadas como residentes en un mismo domicilio, ubicado en un municipio de Andalucía, al menos con 1 año de antelación a la fecha de presentación de la solicitud. No obstante, podrán admitirse excepciones a la residencia continuada cuando estén motivadas por causas de trabajo o análogas, así como por fuerza mayor.
- _ Disponer de unos recursos mensuales inferiores a la cuantía del Ingreso Mínimo de Solidaridad (386,88 euros mensuales, para 2.009), calculada conforme establece el artículo 6.1 del Decreto 2/1999, si bien tomando como referencia el Salario Mínimo Interprofesional vigente en la fecha de presentación de la solicitud.

Este programa ofrece un Ingreso Mínimo de Solidaridad durante un período máximo de 6 meses, así como itinerarios profesional, medidas educativas y medidas de acceso a la vivienda.

Para más información sobre el programa de solidaridad de los andaluces puedes visitar el apartado **Servicios sociales e inclusión-Programas de solidaridad** de la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, cuya dirección de Internet es:

www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial

Sistema de protección por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas

Se trata de un sistema específico de protección dirigido a aquellas personas trabajadoras autónomas que cesen su actividad de manera involuntaria.

Consiste en un modelo mixto, entre voluntario y obligatorio, ya que para poder cobrar la prestación los autónomos y autónomas tendrán que cotizar, al mismo tiempo, por accidentes laborales y enfermedades profesionales, contingencia que ahora mismo es voluntaria salvo en determinados casos, como el de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes o, en el futuro, el de las personas autónomas que operen en actividades profesionales con mayor riesgo de siniestralidad.

La duración de la prestación estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los 36 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad, de los que al menos 12 meses deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese, de acuerdo a la siguiente escala:

Período de cotización (meses)	Período de protección (meses)	Período de protección para personas autónomas de entre 60 a 64 años (meses)
De 12 a 17	2	3
De 18 a 23	3	4
De 24 a 29	4	6
De 30 a 35	5	8
36 ó más	6	9

La cuantía de esta prestación, durante todo el período de disfrute, será del 70% de la base por la que se venía cotizando durante los 12 meses anteriores. Sobre la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de 833,40 euros mensuales para 2009, la prestación mínima alcanzaría los **583,38 euros** y la prestación máxima puede llegar a **1.383,90 euros** en el caso de tener 2 o más hijos.

Si necesitas más información sobre cualquiera de estas ayudas, puedes visitar el portal del Servicio Público de Empleo Estatal www.redtrabaja.es , así como llamar al teléfono **901119999**.

Para más información ven y entra en CCOO de Andalucía, tu sindicato

www.andalucia.ccoo.es

con CCOO Tú ganas





UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO