



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

**GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

TRABAJO FIN DE GRADO

*ORIENTACIÓN LABORAL. Información y formación  
para los desempleados sin titulación universitaria  
desde el ECyL.*

Tutora: M<sup>a</sup> Inmaculada Mínguez Lara

Alumno: José Miguel Fernández Rodríguez

**CURSO 2014-2015**

## Contenido

1. Introducción. Datos sobre el desempleo.....	3
2. Qué es la orientación laboral. Definición y marco legal.....	6
2.1. Definición.....	6
2.2. Marco legal.....	7
2.2.1. Marco laboral.....	7
2.2.2. Marco educativo.....	9
3. Protocolos y herramientas de actuación. Caso particular en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Castilla y León.....	10
3.1. Marco teórico.....	10
3.2. Recursos de inserción.....	11
4. Itinerarios de orientación laboral en el ECyL. Fases.....	12
4.1. Definición y objetivos de los Itinerarios de Orientación Laboral.....	13
4.2. Fases.....	14
4.2.1. Fase de Inicio.....	14
4.2.2. Fase de Diagnóstico y Planificación.....	15
4.2.3. Fase de Intervención.....	16
a) Formas de intervención:.....	16
b) Derivaciones a otros servicios:.....	18
4.2.4. Fase de Seguimiento.....	19
4.2.5. Fase de Cierre y Evaluación.....	19
4.3. Otras intervenciones de orientación laboral.....	20
5. La importancia de la formación académica y la formación profesional para el empleo. Interrelación.....	22
6. Certificados de Profesionalidad: formación y/o experiencia laboral.....	26
6.1. Conceptos básicos.....	26
6.2. Regulación.....	26
6.3. Obtención del certificado de profesionalidad.....	27
6.4. Solicitud del certificado de profesionalidad.....	28
7. Técnicas de búsqueda de empleo. Caso particular: demanda en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Castilla y León.....	30
7.1. Difusión de las ofertas de empleo del ECyL.....	32
a) Desde la página web de empleo.....	32
b) Boletines informativos de empleo en formato digital.....	33
7.2. Red Europea de Empleo (EUROpean Employment Services).....	33
8. Conclusiones.....	37
9. Bibliografía.....	40
10. Normativa.....	40
11. Páginas web consultadas.....	43

## **1. Introducción. Datos sobre el desempleo.**

En el momento actual en España existe una tasa de paro del 23,78%, según los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2015, con un total de 5.444.600 parados y de ellos más de la mitad (61%) son de larga duración, el desempleo se ha convertido en la principal preocupación de la sociedad española según los datos reflejados en la última encuesta del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) correspondiente al mes de abril de 2015, que representan un 81,15 % el número de españoles manifiesta que el problema del paro, como su principal preocupación.

Una de las líneas de actuación, que puede mejorar el mercado de trabajo, es la “Orientación laboral” caracterizada por ser una actuación anticipadora, dentro de las Políticas Activas de Empleo enmarcadas en las políticas de segundo orden, como una actuación conjunta por el lado de la oferta y de la demanda, con las que se pretende conseguir una mayor empleabilidad de los parados y una mejora de empleo de los activos, mejora que redundaría en una mayor productividad de las empresas.

El Plan Anual de Política de Empleo del año 2014 aprobado por el Gobierno español, enumera seis ejes de actuación entre los que se encuentra la orientación laboral como una de las principales acciones a llevar a cabo para la mejora del mercado de trabajo.

Existe clara diferenciación en el colectivo de parados, en función del nivel de estudios superados así: el porcentaje de parados, en el ámbito nacional, con educación superior representa el 22,30 %, mientras que con el resto de estudios alcanza el 78,70 % (datos de la Encuesta de Población activa correspondiente al cuarto trimestre de 2014 “Parados por nivel de formación alcanzado”). Este último colectivo engloba a las personas analfabetas, personas con estudios primarios, educación primaria, educación secundaria, formación profesional de grado medio, estudios sin terminar, etc. Esta variedad hace que exista una gran

desinformación tanto de los desempleados, como de los trabajadores y de los empresarios a la hora de buscar un trabajo o de contratarlo.

La oferta de orientación laboral es muy variada y diversificada, existe multitud de organismos públicos (ayuntamientos, comunidades autónomas, oficinas de empleo, centros educativos, etc) y organizaciones y empresas privadas (agencias de colocación, ONG's, asociaciones, etc) que ofrecen servicios de orientación laboral, que sería conveniente armonizar y canalizar toda esta información de manera que sea uniforme y normalizada

En el periodo comprendido entre los años 2005 y 2008 fueron muchos los jóvenes de edades comprendidas entre 16 y los 29 años, que abandonaron los estudios porque había trabajo, trabajo poco cualificado pero que suponía un buen sueldo que invitaba a dejar los estudios.

La crisis ha devuelto a las aulas a un gran número de personas que habían abandonado sus estudios para trabajar en el sector servicios, el turismo y la construcción y otro gran número que ni trabajaban y ni estudiaban.

Este gran colectivo de personas desempleadas sin estudios superiores con o sin experiencia laboral, desconocen las oportunidades y expectativas de empleo y formación, que se les ofrece o a las que pueden tener acceso por falta de información, por no saber qué nivel de estudios es el que han alcanzado, a nivel laboral, y qué empleo o cursos de formación pueden acceder.

Quizás todos estos argumentos, sea el motivo principal que me ha llevado a realizar el trabajo fin de grado que se centra en la Orientación Laboral para este gran colectivo de desempleados sin titulación universitaria e incluso sin estudios en el ámbito geográfico de Castilla y León, para que conozcan sus propios recursos: formación reglada, formación complementaria u profesional para el empleo y técnicas de búsqueda de empleo a través de las oficinas de empleo de Castilla y León.

El trabajo fin de grado lo desarrollaré, primero indicando, qué es la orientación laboral, protocolos y herramientas de actuación, con especial relevancia a las Oficinas de Empleo de nuestra Comunidad Autónoma.

A continuación hablaremos sobre la formación académica y la formación profesional para el empleo, la importancia de establecer una buena interrelación

entre las dos. Es prioritario, que el propio desempleado conozca la equivalencia de sus estudios reglados (tanto en planes de estudios extinguidos como en el actual) para completar o formar un perfil profesional, a través de la formación profesional para el empleo que derive en certificados de profesionalidad que acreditarán cualificaciones profesionales que puedan abrir las puertas al empleo. Todo esto nos lleva al desarrollo del siguiente apartado que hablaríamos de los Certificados de Profesionalidad (formación y/o experiencia laboral).

Y para terminar, el último apartado versará sobre las técnicas de búsqueda de empleo y en particular la demanda en las Oficinas de Empleo. Para ello investigaremos cómo funcionan, de qué manera ofrecen la información al desempleado, objetivos previstos y los objetivos alcanzados.

Con toda esta información llegaremos a unas conclusiones que puedan dar respuesta a los siguientes interrogantes. ¿Verdaderamente sirven los servicios de orientación a la empleabilidad? ¿Qué se podría mejorar para que fueran más eficaces? ¿Se están perdiendo oportunidades de trabajo por una mala o nula orientación?

## **2. Qué es la orientación laboral. Definición y marco legal.**

### **2.1. Definición**

La orientación laboral trata de ayudar a las personas desempleadas a conseguir un puesto de trabajo que les permita desarrollar su vida personal y profesional.

La orientación laboral facilita la inserción profesional y persigue aumentar la empleabilidad mediante técnicas de búsqueda de empleo como la preparación para realizar entrevistas, redacción de curriculum vitae, información sobre cursos, talleres que potencien la formación de los desempleados, así como el desarrollo de aspectos personales para el logro de objetivos, como el incremento de la autoestima, la motivación para la búsqueda de empleo, el conocimiento de los potenciales personales o la definición del perfil profesional.

Sobre el concepto podíamos definir la Orientación Laboral<sup>1</sup> como *“Un proceso estructurado de ayuda técnica, solicitado por una persona en situación de incertidumbre para lograr el mejor desarrollo de su carrera profesional. Se le facilitará información para que, tras evaluar sus experiencias y contrastarla con el mundo laboral, tome decisiones vocacionales reales”*

Otra definición sobre el concepto de la Orientación Laboral<sup>2</sup> es que: *“La orientación profesional como proceso mediante el cual se ayuda a una persona a desarrollar y a aceptar una imagen completa y adecuada de sí mismo y de su papel en el mundo laboral, a poner a prueba este concepto frente a la realidad para su satisfacción personal y para beneficio de la sociedad”*

En definitiva, se trata de una ayuda técnica al desempleado para que logre el desarrollo de su carrera profesional, formativa y personal para encontrar un empleo.

---

<sup>1</sup> RIVAS MARTÍNEZ, FRANCISCO. 1993 “Psicología vocacional: enfoques del asesoramiento”

<sup>2</sup> SUPER, DONALD. 1953 “A theory of vocational development” American Psychologist

## 2.2. Marco legal

Estableceremos dos marcos que recogen toda la legislación referente a la Orientación Laboral:

- Marco laboral
- Marco educativo

### 2.2.1. Marco laboral

El marco básico legislativo en el **ámbito estatal** lo forman:

- **La Constitución Española de 1978** (Art. 9.2: corresponde a los poderes públicos promover la libertad e igualdad, Art. 14 al 29: derechos humanos, Art. 35: derecho al trabajo, Art. 40: los poderes públicos promoverán el empleo y la formación profesional, Art. 48: los poderes públicos promoverán la participación de la juventud, Art. 49: los poderes públicos promoverán la atención a discapacitados).
- **Ley Orgánica 8/1980**, de 10 de marzo, del **Estatuto de los Trabajadores**, donde se reconoce la libertad de empresa y la libertad sindical, además de reconocer los derechos de huelga y negociación colectiva, el descanso en el trabajo y la libre elección de la profesión.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**
- **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, que recoge, entre otras cuestiones, las prestaciones por desempleo y jubilación, las garantías para la formación, la no discriminación por razones de sexo.
- **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley General de derecho de las personas con discapacidad y su inclusión social**, que obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a reservar un mínimo del 2% de su plantilla a personas con discapacidad, colaborando en su inserción laboral y social.

Además se complementa con un gran número de disposiciones, Reales Decretos y leyes, entre las que cabe destacar:

- **Ley 51/80**, de 8 de octubre, **Básica de Empleo**,
- **Real Decreto Legislativo 1564/1989**, de 22 de diciembre de **Sociedades Anónimas Laborales**,
- **Ley 13/1982**, de 7 de abril, de **Integración Social de los Minusválidos (LISMI)** modificada por la **Ley 26/2001** de 1 de agosto de adaptación normativa a la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.
- **Real Decreto Legislativo 1/94**, de 20 de junio de **Procedimiento Laboral**
- **Real Decreto Ley 17/77**, de 4 de marzo. **Relaciones de Trabajo**
- **Ley 51/2003**, de 2 de diciembre. **Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad**
- **Real Decreto Legislativo 1/95**, de 24 de marzo. **Reforma Laboral para regular las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)**
- **Real Decreto Ley 3/2012**, de 10 de febrero. **Medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral** donde se modifican aspectos esenciales del mercado laboral, como las indemnizaciones por despido y las prestaciones por desempleo, además de enumerar las normas contempladas en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 de las acciones y medidas de políticas activas de empleo, que tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León:

- **Real Decreto. 1187/2001**, de 2 de noviembre, sobre **traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo** en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

- **Ley 10/2003**, de 8 de abril. **Servicio Público de Empleo de Castilla y León** (Elemento clave para llevar a cabo la Estrategia Europea por el Empleo)
- **Decreto 110/2003**, de 25 septiembre 2003. Por el que se aprueba el **Reglamento de Organización y Funcionamiento del Organismo Autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León.**

Toda esta regulación estatal y autonómica se amplía con los **Tratados Internacionales** Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por España y las **normas de derecho comunitario** que regulan aspectos relacionados con la libre circulación de trabajadores de países miembros de la Unión Europea.

#### 2.2.2. Marco educativo

- **Constitución Española de 1978** (Art. 27: derecho a la educación).
- **Ley Orgánica 8/1985**, de 3 de julio, **Reguladora del Derecho a la Educación (LODE).**
- **Ley Orgánica 1/1990** de 3 de octubre de **Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).**
- **Real Decreto 1004/1991**, de 14 de junio, de **Requisitos Mínimos de los Centros de Enseñanzas no universitarias.**
- **Ley Orgánica 10/2002**, de 23 de diciembre de **Calidad de la Educación (LOCE).**
- **Ley Orgánica de Educación 2/2006** de 3 de mayo (**LOE**).
- **Ley Orgánica 8/2013**, de 9 de diciembre (**LOMCE**) **Para la Mejora de la Calidad Educativa.**

### 3. Protocolos y herramientas de actuación. Caso particular en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Castilla y León.

Según la opinión de expertos: *"El paso del mundo escolar al mundo laboral marca un hito en la vida del adolescente y del joven. Es entonces cuando la labor del orientador profesional debe hacerse sentir y cuando la cooperación entre los diversos estamentos de la sociedad debe ser contundente, eficaz y real."*<sup>3</sup>

Con el fin de mejorar la atención, por parte de los profesionales del ECyL que prestan servicio en los departamentos de orientación laboral en las distintas oficinas repartidas por la Comunidad, el ECyL ha establecido un **Protocolo de Orientación Laboral**<sup>4</sup> que incluye como Criterio nº 2 la "Especialización y optimización de los recursos humanos y materiales del ECyL, y en particular, la orientación y atención personalizada a los usuarios".

El protocolo trata de homogeneizar la prestación de los servicios de orientación a los usuarios de la red de centros de la Comunidad de Castilla y León, para que sea el referente metodológico de ayuda a los profesionales de la orientación a la hora de tomar decisiones. Por tanto, se trata de una herramienta continua para la mejora del servicio de orientación laboral.

#### **3.1. Marco teórico**

El mercado de trabajo actual está marcado por la escasez de ofertas de empleo, que sumado a la ardua tarea de buscar empleo, a la que se ve obligado el desempleado, y teniendo en cuenta la heterogeneidad de las personas con las que se trabaja en las oficinas de empleo, hacen que la orientación laboral requiera de una estrategia de intervención flexible, que dé una respuesta personalizada y rápida al desempleado.

---

<sup>3</sup> TOLBERT, E.L.1982 "Técnicas de asesoramiento en orientación profesional"

<sup>4</sup> Reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León

El servicio de orientación centra su atención en los recursos de la persona desempleada, para que se sienta protagonista de su propio proceso con la finalidad de encontrar trabajo con esperanzas de éxito.

El objetivo es, que el desempleado afronte el futuro desde sus competencias, desarrollando aquellas que él considere más importantes para conseguir su empleabilidad con éxito.

Destacan algunas características comunes que presentan los usuarios del servicio de orientación como son: un bajo estado de ánimo, falta de confianza, actitud negativa hacia los empleadores, desconfianza hacia el servicio de orientación o la creencia sobre la dependencia externa en la consecución de un puesto de trabajo.

Para contrarrestar estas características negativas del usuario es necesario que los profesionales de la orientación pongan en práctica habilidades o competencias profesionales que creen un clima de confianza en el cual el desempleado se sienta confiado y manifieste una actitud abierta y de colaboración.

## **Recursos de inserción**

Existe la idea generalizada en el colectivo de parados que se enfrentan a una tarea compleja e individual, y es la de tratar de convencer a los empleadores de su valía profesional en un momento en el cual la competencia es cada vez mayor.

El orientador tratará de centrar su atención en los recursos de la persona mostrando su confianza en todas las capacidades y posibilidades del usuario.

La utilización de técnicas de trabajo garantizará la eficacia de la acción y el aumento de la autonomía del usuario en su labor de búsqueda de empleo.

---

Fuente: Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de Orientación Laboral. Junta de Castilla y León 2003.

Las oficinas de empleo de Castilla y León establecen tres tareas fundamentales para encontrar los aspectos que puedan generar eficiencia y control interno en los desempleados y son:

- **Localizar los recursos de inserción**

Escuchar activamente al desempleado identificando los rasgos más destacados: formación, recursos personales, logros específicos de empleo, experiencias (voluntariado, actividades de responsabilidad, etc)

- **Ampliar información de los recursos**

Una vez localizados los recursos, ampliar información de aquellos que contribuyan a mejorar la empleabilidad de la persona, adoptando una postura de curiosidad y creando situaciones relacionadas con el recurso.

- **Control de los recursos por parte del desempleado.**

Atribuir el mérito del logro de los recursos al desempleado haciéndole ver que es el principal responsable de la acción.

#### **4. Itinerarios de orientación laboral en el ECyL. Fases**

El Protocolo de Orientación laboral es el manual del que disponen los técnicos orientadores a la hora de establecer los itinerarios personalizados a los usuarios y marca las pautas de las funciones que engloba el servicio de orientación.

El Protocolo se divide en dos partes:

- 1) Guía para impartir los Itinerarios de Orientación Laboral
- 2) Incorporaciones al Protocolo

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León, considera ejes fundamentales y esenciales la atención personalizada y el concepto de itinerario y promueve los siguientes principios: *“Calidad del servicio que se presta*

*mediante una atención personalizada y especializada tanto a trabajadores como a empresarios<sup>6</sup> y apostar por una información, atención y orientación laboral personalizada”<sup>7</sup>.*

En los últimos años se ha llevado acabo un gran número de programas de inserción laboral como son:

- OIL (Orientación para la inserción laboral)
- IPI (Itinerario personalizado de inserción)
- PRODI (Programa temporal de protección por desempleo e inserción)
- PREPARA (Programa de activación para el empleo)
- PIE (Plan Integran de empleo)
- RAI (Renta activa de inserción)

Todos estos programas llevan asociada la necesidad de realizar itinerarios de orientación en cada uno de ellos.

#### **4.1. Definición y objetivos de los Itinerarios de Orientación Laboral**

El Itinerario de Orientación Laboral se define como *“El diseño, la realización y seguimiento de un conjunto de acciones planificadas y adaptadas, destinadas al incremento de la autonomía y de las competencias para la búsqueda de empleo, así como a la mejora de la empleabilidad y la obtención de un empleo para las personas atendidas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León”*

##### Objetivos de los itinerarios:

**Información:** mediante el aprendizaje de estrategias para búsqueda y selección de la información laboral que sea útil, localizando las fuentes. Para ello es importante el manejo de internet.

---

<sup>6</sup> Ley 10/2003 art. 3.i de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

<sup>7</sup> Decreto 110/2003 preámbulo. Reglamento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Fuente: (JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, 2003) Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral.

**Planificación:** definir los objetivos profesionales que se ha marcado la persona junto con el orientador, todo ello se traducirá en acciones concretas que deberán llevar un seguimiento.

**Habilidades:** la persona tendrá que adquirir las competencias para utilizar técnicas para la búsqueda de empleo.

**Motivación:** es muy importante que la persona desempleada incremente las expectativas que tiene sobre sí como la autoestima, la autoeficiencia, la superación etc, para conseguir todos los objetivos marcados en la búsqueda de empleo.

## 4.2. Fases

El Itinerario de Orientación Laboral en las oficinas de empleo de Castilla y León se organiza en varias fases o momentos con distintas acciones, que en muchas ocasiones pueden llegar a superponerse unas a otras y/o alterarse en el orden. Así que de forma orientativa podría estructurarse en cinco fases:

- Inicio
- Diagnóstico y planificación
- Intervención
- Seguimiento
- Cierre y evaluación

### 4.2.1. Fase de Inicio.

Es este el punto de arranque del proceso cuando el propio desempleado (sin necesidad de que el propio personal de la oficina de empleo se lo ofrezca) puede y debe solicitar un itinerario de orientación laboral (un camino por el que orientarse), que dará comienzo cuando se le cite para una primera sesión informativa.

Esta primera sesión o sesión informativa se realiza generalmente en grupos de no más de 15 personas, especialmente con personas pertenecientes al mismo programa, con un técnico que, preferentemente, se ocupará de dirigir

la siguiente sesión o entrevista en profundidad. El desempleado recibirá información sobre en qué consiste realizar un Itinerario de Orientación Laboral y podrá intervenir planteando cuestiones particulares. El técnico logrará motivar al desempleado para participar en su itinerario, para el cual, cuando es aceptado, debe participar obligatoriamente (el técnico deber advertir las posibles repercusiones).

Durante esta primera sesión deberá cumplimentar un primer cuestionario con el fin de determinar el punto de partida del desempleado en relación con su búsqueda de empleo (información, objetivos, habilidades, motivación, expectativas y disponibilidad).

#### 4.2.2. Fase de Diagnóstico y Planificación.

Es una segunda sesión o entrevista en profundidad, donde el técnico comienza el trabajo personalizado con el desempleado, del que saldrá un proyecto de inserción consecuente (objetivo/s profesional/es) con una valoración realista realizada de forma conjunta entre el técnico y el desempleado.

El modelo teórico de referencia para el técnico u orientador es el enfoque de la orientación centrada en los recursos del usuario, consistente en buscar intencionadamente aspectos o recursos de inserción que puedan utilizarse para generar expectativas de autoeficacia y de control interno en los desempleados. Se trata de localizar, ampliar y atribuir el control de esos recursos al propio desempleado.

El orientador se comportará como un facilitador del proceso, del cual el propio desempleado debe responsabilizarse, intentado fomentar su autonomía. Para ello se facilitará al desempleado el *Curriculum Vitae*.. Es muy importante que el desempleado sepa que esta inscripción es un expediente o Curriculum Vitae que forma parte de la base de datos del servicio público de empleo y que puede y debe ampliarlo o actualizarlo en esta entrevista o en cualquier momento acudiendo a su oficina de empleo de referencia.

El orientador *sondeará* cuáles son los objetivos laborales del desempleado y qué espera del itinerario, así como recabará la *confirmación del compromiso* de la persona, tras ajustar las expectativas del itinerario, así como

explicarle la metodología y acciones que van a seguirse como el acuerdo de *un plan de trabajo* que facilite el camino hacia la consecución de un empleo, especificando las acciones a realizar y los plazos.

Así mismo, en esta fase podrá haber una tercera sesión (la segunda sesión en formato grupal) que será opcional, lo que supone que su realización será decisión del técnico, a la vista de las características particulares que presente cada grupo. Aquí se trata de una intervención informativa y motivadora ya que su objetivo es conseguir que los participantes del itinerario conozcan los servicios del ECyL y el funcionamiento de la Oficina de Empleo, como gestor del mercado de trabajo, lo integren en su proceso de búsqueda de empleo y comprendan los servicios de que disponen a través de su Oficina de Empleo. Así mismo, el orientador analizará con el grupo las formas de acceso al mercado laboral, proporcionará una visión del mercado laboral local y provincial y favorecerá un intercambio motivador de experiencias de búsqueda de empleo entre los participantes.

#### 4.2.3. Fase de Intervención.

##### a) Formas de intervención:

Independientemente del colectivo del que se trate (demandantes de empleo cuyo itinerario de inserción está vinculado a ayuda económica o personas que han solicitado los servicios de orientación de forma voluntaria) y en función del objetivo que se pretenda así como del número de personas implicadas, la intervención del orientador puede ser individual y/o colectiva.

En esta fase se pretende apoyar al usuario en la adquisición de autonomía en cuanto a su toma de decisiones, adquisición y manejo de herramientas de búsqueda de empleo, así como en el desarrollo de competencias a nivel personal y/o profesional.

##### **- Taller de Competencias para afrontar la búsqueda de empleo**

Acción grupal que pretende estimular la búsqueda activa de empleo de los usuarios, incrementando su información, mejorando sus habilidades y cambiando sus actitudes, con un formato metodológico de taller y un

aprovechamiento de las posibilidades que ofrece el hacerlo en grupo. El desempleado puede beneficiarse de un entrenamiento en aspectos generales o, en aspectos muy específicos de la búsqueda de empleo.

### **- Taller de Búsqueda de Empleo por Internet (Taller BEI)**

El objetivo es capacitar a los usuarios en las nuevas formas y en los nuevos medios en los que se mueve el mercado de trabajo puesto que las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se han convertido en herramienta imprescindible para todo aquello que tenga relación con la estrategia que una persona debe seguir para buscar empleo, tanto para empleadores como para trabajadores. Con este taller, además se pretende que el desempleado:

- Aprenda a utilizar el correo electrónico y se cree una cuenta gratuita.
- Accesos a servicios electrónicos: D.N.I. electrónico, certificado digital.
- Se inscriba en el servicio de Boletines de Empleo que el servicio público ofrece y que le puede proporcionar un flujo de información de interés laboral.
- Conozca lo que ofrece la página web del ECyL y aprender a utilizar la Oficina de Empleo Virtual del ECyL.
- Conozca qué es una red social y sus principales usos profesionales. Red Profesional LinkedIn y otras redes como Facebook y Twitter.
- Aprenda a crear y editar formas alternativas de presentación curricular.
- Sepa utilizar con soltura y eficacia los diferentes portales de empleo.
- Sepa diseñar y crear blogs y páginas webs con contenido profesional.
- Aprenda a gestionar su propia red de contactos a través de la Web.
- Conozca los nuevos métodos de selección de personal como Reclutamiento 2.0. y Headhunting.
- Consiga la transferencia de lo aprendido al comportamiento habitual de los buscadores de empleo.
- Se informe de los recursos gratuitos a su alcance (red de cibercentros públicos, zonas Wifi, programas de formación en nuevas tecnologías, etc.).

El taller BEI no sólo es un curso de informática, sino que es una acción de orientación laboral, enfocada a la búsqueda de empleo, tal y como lo enfoca el orientador.

b) **Derivaciones a otros servicios:**

En el marco del desarrollo del itinerario, tanto el desempleado como el técnico, abordan conjuntamente el juicio y la decisión de qué puede ser lo más conveniente para que la persona avance hacia su objetivo: la inserción laboral. Tomada esta decisión, el orientador favorecerá la derivación a otros servicios del ámbito de la orientación laboral o de cualquier otro del ECyL o, incluso, estar fuera del propio organismo.

**Las derivaciones internas** que podran favorecer el acceso a los procesos de selección o a un acceso más directo, por ejemplo, a *servicios de formación y/o programas mixtos de formación y empleo a través de la asignación por el gestor* si existen instrucciones internas que así lo establezcan.

**Las derivaciones externas**, previo acuerdo de colaboración con el ECyL, podrán ser a entidades como las siguientes:

- Agentes de Desarrollo Local, Social, Cultural.
- Asociaciones Empresariales, etc.
- Cámaras de Comercio.
- Orientadores Profesionales del ámbito educativo.
- Recursos de atención a discapacitados.
- Recursos de atención a inmigrantes.
- Servicios Sociales.
- Centros de Educación de Adultos.
- Colegios Profesionales.
- Centros Especiales de Empleo.
- Centros de Formación Profesional para el empleo.
- Otras entidades con competencias en materia de empleo y formación.

#### 4.2.4. Fase de Seguimiento.

El proceso de orientación no acaba con la intervención, individual y/o colectiva, sino que conlleva un seguimiento del demandante de empleo durante un periodo de tiempo concreto, mediante entrevistas programadas, presenciales o mediante la teleorientación (correo electrónico, SMS, contacto telefónico).

Para el desempleado, el hecho de saber que alguien está pendiente de su proceso, que está interesado en conocer cómo le va, es un estímulo que le ayuda a continuar aumentando su motivación.

La comunicación ha de ser bidireccional entre las dos partes (orientador y orientado), de tal forma que el técnico puede ofrecerle información de interés cuando surja (una oferta de empleo, una convocatoria, un curso...) y, a su vez, el usuario puede dirigirse al orientador para solicitarle ayudas concretas.

#### 4.2.5. Fase de Cierre y Evaluación.

##### **Entrevista de Cierre**

La Entrevista de Cierre supone el último encuentro en directo entre el orientador y el usuario, en el cual, formalmente se da por finalizado el itinerario, previo balance de logros y toma de decisiones conjuntas sobre lo que a la persona aún pueda restar para que alcance la meta final que es la inserción laboral.

Para aquellas personas que han conseguido el objetivo de inserción laboral, esta entrevista ya no sería necesaria, dado que el objetivo final ya ha sido conseguido.

Si el usuario aún continúa en el proceso de búsqueda, la Entrevista de Cierre tendría pleno sentido para contemplar la posibilidad futura del desarrollo de otro/s itinerario/s o acciones complementarios hasta lograr el objetivo de inserción.

### 4.3. Otras intervenciones de orientación laboral.

Además de los itinerarios de orientación con demandantes de empleo, el Servicio de Orientación en una Oficina del Servicio Público de Empleo cubre otras necesidades y peticiones con actividades complementarias realizadas por los técnicos orientadores. Las más significativas son:

**Intervenciones puntuales.**- Atención personalizada al demandante de empleo que requiere una intervención genérica y/o puntual del Orientador.

La persona que demanda empleo puede requerir una información u orientación general o una atención para una necesidad concreta, sin que ello implique necesariamente el desarrollo de un itinerario. Se trata de un asesoramiento que, más allá de la mera información, es competencia del técnico orientador.

Suele ser asesoramiento en temas muy diversos, por ejemplo:

- Formación para el empleo.
- Certificados de profesionalidad.
- Herramientas para la búsqueda de empleo (elaboración del Currículum Vitae y/o Carta de Presentación, preparación de la entrevista de trabajo, etc.).
- Determinación de objetivos profesionales y perfil profesional para una adecuada inscripción como demandante de empleo en la base de datos.
- Información puntual sobre otras entidades relacionadas con formación y/o empleo.

**Intervenciones internas** Realización de dinámicas grupales con alumnado que finaliza cursos de formación profesional para el empleo o programas mixtos de formación-empleo.

Cuando los centros colaboradores así lo demanden.

**Colaboraciones externas al ECyL** Desarrollo de sesiones grupales de orientación laboral y participación en jornadas de orientación, semanas culturales, foros y/u otros eventos en colaboración con centros de la Consejería de Educación u otras entidades relacionadas con la formación y el empleo.

Estas intervenciones se realizan en respuesta a la demanda de dichos centros o entidades. Su formato suele ser en forma de charlas, conferencias, sesiones grupales, mesas redondas, etc.

Esta forma de colaboración es importante para diferentes fines:

- Dar a conocer el Servicio Público de Empleo, su funcionamiento y sus posibilidades.
- Aportar la perspectiva, desde un punto de vista práctico, de un centro público de gestión de empleo y formación.
- Captar alumnos adaptados a las ofertas de intermediación.
- Actualizar la información acerca del funcionamiento del sistema de educación reglada y su oferta formativa así como de las actividades de otras entidades.
- Contrastar formación reglada y mercado de trabajo.

### **Asesoramiento para el Autoempleo**

En el caso de que la oficina de empleo cuente con personal técnico especializado en el área de autoempleo, se organizarán e impartirán acciones dirigidas a aquellos demandantes de empleo interesados en el trabajo por cuenta propia.

En un primer contacto puede abordarse información general (idea de negocio, formas jurídicas, inversión, viabilidad del proyecto) y, en entrevistas posteriores, si el proyecto sigue adelante, una profundización en alguno de los aspectos tratados o en aquello que el emprendedor requiera en ese momento.

## **5. La importancia de la formación académica y la formación profesional para el empleo. Interrelación**

Es habitual que a la pregunta ¿qué estudios tienes?, la respuesta sea “no tengo estudios”, “ninguno, no terminé”, “saqué un título pero a saber dónde lo tengo” o “nada, lo que se estudiaba en mi época”. Pero cuando se insiste en el tipo de formación recibida, nos podemos encontrar con que los estudios realizados son equivalentes a titulaciones actuales, al menos, a efectos profesionales.

La normativa educativa y, en concreto, la de equivalencia de estudios, se ha ido modificando y adaptando a las necesidades de los tiempos; y algunas equivalencias que en otros tiempos había que solicitar expresamente, ahora son equivalencias automáticas por su mera publicación en el boletín oficial del estado. La información facilitada en distintos portales educativos se presenta de diferentes formas y muchas veces de forma farragosa. Del análisis y estudio de los distintos portales educativos podríamos resumirlo, para su comprensión de la siguiente manera:

### **A) Personas que estudiaron EGB (Educación General Básica) y/o BUP (Bachillerato Unificado Polivalente):**

Son personas nacidas 1961, aproximadamente (los que a la fecha de este trabajo tienen edades superiores a 54 años).

#### **A.1) Certificado de Escolaridad y Título de Graduado Escolar.**

- En posesión del “Certificado de Escolaridad”: equivalente a Título de Graduado Escolar, a efectos profesionales. Orden ECD/1417/2012, de 20 de junio.
- Estudiaron la escolaridad obligatoria (ocho años de EGB), pero no se les llegó a expedir el “Certificado de Escolaridad”: deberán solicitar una “resolución individualizada” en el Departamento de Educación autonómico (generalmente, Consejerías de Educación), aportando documentación acreditativa que posean (antiguos libros escolares, certificados de estudios,...). La resolución que se les expida indicará si los estudios

acreditados documentalmente son o no equivalentes al Título de Graduado Escolar, a efectos profesionales. Art. 4 de la Orden ECD/1417/2012, de 20 de junio.

### **A.2) Título de Bachiller (BUP) o estudios incompletos.**

- En posesión del “Título de Bachiller”: equivalente a Título de Bachiller actual, a efectos profesionales. Disposición Adicional 1ª 2ª LOE.
- Es importante aclarar que aunque los dos títulos tienen la misma denominación, el “Título de Bachiller” (BUP de tres cursos) no es equivalente a efectos académicos al “Título de Bachiller” (LOGSE/LOE de dos cursos). Es necesario haber superado el Curso de Orientación Universitaria (COU) para que fuesen equivalentes a efectos académicos.
- Si el ciudadano cursó 1º y 2º de BUP y le quedaron un máximo de dos materias pendientes: equivalente a Título de Graduado en ESO, a efectos profesionales y académicos. Art. 2 de la Orden ECD/1603/2009, de 10 de junio.

### **A.3) Título de Técnico Auxiliar (FPI):**

- En posesión del “Título de Técnico Auxiliar” de cualquier rama o profesión:
- Equivalente a “Título de Técnico”, de la correspondiente profesión actual, a efectos profesionales. Disposición Adicional 3.1ª 3. LOE y Disposición Adicional 1ª Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio.
- También es equivalente al “Título de Bachiller” actual, a efectos profesionales. Disposición Adicional 3.1ª 3. LOE y Disposición Adicional 1ª Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio.
- El ciudadano cursó FPI y le quedaron un máximo de dos materias pendientes: podrán solicitar una “resolución individualizada” en el Departamento de Educación autonómico (generalmente, Consejerías de Educación), aportando documentación acreditativa que posean (antiguos libros escolares, certificados de estudios,...). La resolución que se les expida indicará si los estudios acreditados documentalmente son o no

equivalentes al Título de Graduado en ESO, a efectos profesionales (Informe del Ministerio de Educación 9/12/2009).

## **B) Personas que estudiaron planes anteriores a la EGB (Educación General Básica):**

Son personas nacidas antes de 1961, aproximadamente (los que a la fecha de este trabajo tienen edades que superan los 54 años)

- En posesión del “**Certificado de Estudios Primarios**” (son certificados expedidos antes de la finalización del curso 1975/76 bajo la Ley de 1945 y 1965): equivalente a Título de Graduado en ESO, a efectos profesionales. Art. 3.3. de la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio.
  
- Estudiaron con los planes anteriores a la EGB (Planes de 1945 y 1965), pero no se les llegó a expedir el “Certificado de Estudios Primarios”. Se pueden dar dos casos:
  - Poseen una “resolución individualizada” de la administración educativa anterior a 1991 en la que le certificaron que en su día reunió las condiciones para que se les expidiera el “Certificado de Estudios Primarios” y por tanto sus estudios son equivalentes al Título de Graduado Escolar, a efectos profesionales (OM 04/02/1986 y 10/10/1986). En este caso, el ciudadano debería solicitar a la administración educativa (generalmente, Consejerías de Educación) una nueva “resolución individualizada” que se ajuste a la normativa vigente sobre equivalencia a Título de Graduado en ESO. Art. 3.4 de la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio.
  
  - Tampoco se les expidió en su día una “resolución individualizada” de equivalencia de sus estudios. En este caso, deberán solicitar una “resolución individualizada” en el Departamento de Educación autonómico (generalmente,

Consejerías de Educación), aportando documentación acreditativa que posean (antiguas cartillas escolares, certificados de estudios,...). La resolución que se les expida indicará si los estudios acreditados documentalmente son o no equivalentes al Título de Graduado en ESO, a efectos profesionales. Art. 3.4 de la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio.

### **C) Extravío de cualquiera de los títulos.**

En el caso de haber extraviado el Certificado de Estudios, el Certificado de Estudios Primarios o cualquiera de los Títulos aquí indicados, podrán solicitar un “certificado sustitutorio” en los Departamentos de Educación provinciales (generalmente, Direcciones Provinciales o Servicios Territoriales de Educación) de la provincia en la que estudiaron o donde residan actualmente, indicando en su solicitud centro y año en el que finalizaron sus estudios. Ese certificado tendrá los mismos efectos que el propio título.

Para la acreditación de los estudios realizados, el ciudadano deberá guardar (para mostrar en el momento que se le solicite demostrar sus estudios) el original del Título o, en caso de equivalencia, el original del certificado sustitutorio o resolución individualizada.

Si bien la administración educativa conoce estas equivalencias educativas, no siempre la administración laboral o las empresas públicas o privadas están al tanto de todas las equivalencias educativas, es conveniente tener fotocopiada, junto con el certificado o resolución, la normativa que se indica en cada caso para demostrar la equivalencia y que la suposición de no poseer la formación mínima exigida sea un motivo de no contratación.

## **6. Certificados de Profesionalidad: formación y/o experiencia laboral.**

### **6.1. Conceptos básicos**

El **certificado de profesionalidad**<sup>9</sup> es un certificado oficial que expide la Junta de Castilla y León que acredita una cualificación profesional, dentro del **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**<sup>10</sup>, para el desarrollo de una determinada actividad laboral y que le hace valedor de tener unos conocimientos y destrezas para el desarrollo de esa actividad.

La **cualificación profesional** es el conjunto de competencia (conocimiento y capacidades) válidas para el ejercicio de una actividad laboral que pueden adquirirse a través de la formación o de la experiencia en el trabajo.

### **6.2. Regulación**

En el **ámbito estatal** los certificados de profesionalidad están regulados por el **Real Decreto 34/2008**, de 18 de enero, **por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad**”, modificado por el **Real Decreto 1675/2010**, de 10 de diciembre, **Por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.**

En la **Comunidad de Castilla y León** la regulación es a través de la **Orden 1867/2013**, de 22 de octubre **de creación del Registro de Certificados de Profesionalidad y Acreditaciones Parciales Acumulables.**

---

<sup>9</sup> Real Decreto 34/2008 por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad, modificado por el Real Decreto 1675/2010

<sup>10</sup> Real Decreto 1128/2003 por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y Real Decreto 1416/2005 de modificación del catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

### 6.3. Obtención del certificado de profesionalidad

Existen dos vías por la que se puede obtener el certificado de profesionalidad: a través de la **formación** o por el **reconocimiento de la experiencia laboral**.

**Formación:** para obtener el certificado de profesionalidad es imprescindible haber superado los módulos formativos del certificado correspondiente. También se puede obtener, mediante la superación de los cursos impartidos por un centro acreditado<sup>11</sup>, las acreditaciones parciales de las unidades de competencia que comprenda el certificado de profesionalidad.

Hay titulaciones que necesitan la certificación del Instituto de la Juventud<sup>12</sup> para obtener el certificado de profesionalidad como la de Coordinador de tiempo libre e Informador Juvenil (Servicios Socioculturales nivel 3) y la de Monitor de tiempo libre (Servicios Socioculturales nivel 2)

**Experiencia laboral:** Si el trabajador tiene experiencia profesional pero no dispone de un título o documento que lo demuestre, puede conseguirlo mediante el ***Proceso de Reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales*** a través de las distintas convocatorias que se realicen desde el Estado (SEPE Servicio Público de Empleo Estatal<sup>13</sup>) o de la Comunidad de Castilla y León, para la acreditación de las competencias profesionales.

En estas convocatorias se indicarán la fecha, el lugar, las pruebas, los requisitos y los plazos correspondientes.

#### **Requisitos para participar en estos procesos:**

- Experiencia laboral y/o formación que esté relacionada con las competencias que se necesiten acreditar, y que se haya adquirido en los 10 años anteriores a la convocatoria.

---

<sup>11</sup> Los centros acreditados deberán estar inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León.

<sup>12</sup> Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio nacional de certificados de profesionalidad (BOE 24-11-2011)

<sup>13</sup> El SEPE dispone de un buscador de convocatorias: [sede.sepe.gob.es/RXBuscadorConvocatoriaWebRED](http://sede.sepe.gob.es/RXBuscadorConvocatoriaWebRED)

- Nacionalidad:
  - Nacionalidad española
  - Certificado de Registro o la Tarjeta familiar de ciudadano/a de la Unión.
- Experiencia:
  - Certificados de nivel 1: 2 años con un mínimo de 1.200 horas trabajadas.
  - Certificados de nivel 2 y 3: 3 años con un mínimo de 2.000 horas trabajadas.
- Formación:
  - Nivel 1: 200 horas
  - Nivel 2 y 3: 300 horas
- Edad:
  - Nivel 1: 18 años cumplidos
  - Nivel 2 y 3: 20 años cumplidos

#### **6.4. Solicitud del certificado de profesionalidad**

La solicitud tiene validez para todo el territorio nacional y está a disposición del solicitante a través de la sede electrónica de la Comunidad de Castilla y León. Puede presentarse a través de la sede electrónica o presencialmente en las Oficinas de Información y Registro de la Junta de Castilla y León

##### **Podrán solicitar la expedición de Certificados de Profesionalidad:**

- Quienes hayan superado, en el ámbito del subsistema de la formación profesional para el empleo, todos los módulos formativos asociados a las unidades de competencia correspondientes al Certificado de Profesionalidad que se solicita.
- Quienes hayan superado, a través de las enseñanzas profesionales cursadas en el sistema educativo, la certificación académica que acredite

---

. Fuente: [www.tramitacastillayleon.jcyl.es](http://www.tramitacastillayleon.jcyl.es)  
. Fuente: [www.educacyl.es](http://www.educacyl.es)

las unidades de competencia que conforman dicho certificado de profesionalidad, por la superación de los módulos profesionales asociados a ellas.

- Las personas que, mediante procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, acrediten la totalidad de las unidades de competencia que componen un Certificado de Profesionalidad.
- Quienes completen, mediante la acumulación de acreditaciones parciales adquiridas por cualquiera de las vías descritas en los apartados anteriores, la totalidad de las unidades de competencia que correspondan a cada Certificado de Profesionalidad.

**Podrán solicitar la expedición de Acreditaciones Parciales Acumulables:**

- Quienes hayan superado una o más unidades de competencia correspondientes al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y no completen un Certificado de Profesionalidad.

**Documentación necesaria:**

- Solicitud de expedición de certificado de profesionalidad y de acreditaciones parciales acumulables, según los modelos normalizados.
- Las solicitudes, debidamente cumplimentadas y firmadas, deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:
- Copia del DNI o documento equivalente de acreditación de la identidad, salvo autorización a la Administración de la Comunidad de Castilla y León para obtener directamente y/o por medios telemáticos la comprobación de los datos de identidad personal, las solicitudes podrán presentarse de forma electrónica.
- En el caso de que el solicitante hubiese superado en otras Comunidades Autónomas, una o más unidades de competencia correspondientes al Catálogo Nacional de Cualificaciones

## 7. Técnicas de búsqueda de empleo. Caso particular: demanda en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Castilla y León

El **Servicio Público de Empleo de Castilla y León, ECyL** es el organismo donde los demandantes de empleo presentan la inscripción para solicitar un empleo y para poder acceder a los servicios de apoyo que ofrece el ECyL.

Cuando el demandante de un empleo se inscribe en el ECyL, entra a formar parte de una bolsa de trabajo y puede solicitar sus servicios (empleo, orientación, formación, etc.).

La **demanda de empleo** es una solicitud personal y voluntaria que hace un trabajador desempleado o en busca de mejora de empleo en una oficina de empleo con la finalidad de obtener un puesto de trabajo. Por otro lado, la solicitud es obligatoria para aquellos desempleados que son perceptores o solicitan algún tipo de prestación por desempleo.

Actualmente en Valladolid existen cuatro oficinas de empleo y a cada desempleado le corresponderán una en función del código postal del domicilio del solicitante.

Es muy importante tener actualizada la demanda de empleo con el curriculum, y los últimos cambios que se hubieran producido así como la puesta al día si se han realizado, cursos, talleres, etc.

La identificación que proporciona el ECyL es la denominada **tarjeta**: es el documento que acredita que se ha realizado una demanda de empleo. Su validez es limitada y hay que renovarla en las fechas que se indiquen (cada **tres meses**), es lo que se denomina *sellado*, que se podrá realizar de forma presencial en la oficina de empleo o a través de la oficina virtual [www.empleo.jcyl.es](http://www.empleo.jcyl.es) o también desde el móvil con la aplicación "ECyL".

Para inscribirse en las oficinas de empleo es necesario reunir unos **requisitos** como se mayor de 16 años, ser español y tener la nacionalidad de un

país miembro de la Unión Europea, y sus familiares (cónyuge, ascendientes y descendientes que estén a su cargo) y los trabajadores extranjeros que no sean comunitarios y que tengan permiso de residencia o de trabajo en España.

Los **documentos necesarios para realizar la inscripción** son:

- DNI o Pasaporte para los españoles.
- Tarjeta de Identificación de Extranjero y Autorización de Residencia y/o Trabajo para las personas de otras nacionalidades, salvo que pertenezcan al Espacio Económico Europeo porque durante los 3 primeros meses de permanencia sólo necesitan un documento acreditativo de su identidad y nacionalidad.
- Acreditación de los estudios y formación
- Si se posee experiencia laboral, justificantes de la misma.
- Se pueden aportar otro tipo de documentos como son los carnés profesionales, certificado de minusvalía, etc.

Los demandantes de empleo tienen que cumplir una serie de **requisitos que se les exige desde el ECyL para mantener activa la demanda y son:**

- Renovación de la tarjeta en las fechas que se le indican en la misma.
- Acudir a las citaciones del ECyL
- Informar de los cambios de datos que se produzcan, tanto laborales como personales.
- Mantener una actitud activa en la búsqueda de empleo
- Devolver el justificante, sellado por la empresa, cuyo plazo es de cinco días, de la oferta a la que ha sido enviado.

**Situaciones de alta, baja y suspensión de la demanda de empleo:**

El **alta** se produce cuando el demandante se inscribe en una oficina de empleo y este se convierte en usuario de pleno derecho de los servicios prestados por el ECyL.

Es necesario estar en alta para solicitar o recibir prestaciones o ayudas por desempleo.

La baja se produce cuando el demandante comienza a trabajar, o no ha renovado la tarjeta de la fecha correspondiente o por que el demandante lo ha solicitado expresamente.

Y por último la **suspensión**, es una baja temporal que puede producirse por incapacidad temporal, cursos, maternidad, etc. Esta suspensión puede ser con intermediación en la que el demandante puede seguir recibiendo ofertas del ECyL o sin intermediación, en la que el demandante no participa en las ofertas de empleo.

Los medios de comunicación que establece el ECyL con el demandante es a través del correo postal, el teléfono, el correo electrónico, mensajes SMS y mediante la web [www.empleo.jcyl.es](http://www.empleo.jcyl.es) , por este motivo es conveniente tener los datos actualizados.

## 7.1. Difusión de las ofertas de empleo del ECyL

### a) Desde la página web de empleo

El ECyL difunde las ofertas de empleo desde el portal [www.empleo.jcyl.es](http://www.empleo.jcyl.es), no sólo las ofertas de empleo que llegan al ECyL, además son gestionadas las procedentes de otras instituciones o medios como son: las ofertas de empleo público de las distintas instituciones, tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas o de los propios ayuntamientos. También las ofertas de empleo que se ofrecen en la Red Eures (Red Europea de Empleo) o desde otras fuentes como son los diarios, internet, etc.

La oficina de empleo se pondrá en contacto con los demandantes que cumplan unos determinados requisitos exigidos para los puestos de trabajo que no han sido publicados y que se gestionan desde alguna de las oficinas de empleo.

La página web del ECyL dispone de una pestaña “Busco Empleo” (potente buscador de ofertas), que mediante filtros de búsqueda, el usuario podrá

seleccionar las distintas ofertas en función de sus necesidades o expectativas laborales.

Pero la web de empleo ofrece más posibilidades como poder recibir, mediante suscripción los miércoles de cada semana, toda la información de interés sobre ofertas de empleo, prácticas, cursos, etc, tanto locales, como nacionales o del ámbito europeo. Toda esta información podrá también recibirse en el teléfono móvil a través de la aplicación para móviles “ECyL”.

#### b) Boletines informativos de empleo en formato digital

El boletín de empleo es una newsletter a la que el demandante se puede suscribir y recibir toda la información a través de su correo electrónico. Se trata de un boletín semanal en formato digital que el ECyL elabora y publica semanalmente con el fin de apoyar y dar un mejor servicio de información a todas aquellas personas que están buscando trabajo, trata de proporcionar y aglutinar toda la información sobre ofertas de empleo, convocatorias de empleo público, formación, cursos, becas, prácticas en empresas, universidades y otras instituciones y toda aquella información útil para conseguir un puesto de trabajo.

## 7.2. Red Europea de Empleo (EUROpean Employment Services)

**EURES** (EUROpean Employment Services), creada en 1993 por Decisión de la Comisión Europea modificada por la Decisión de la Comisión de 23 de diciembre de 2002, es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores uno de los principios fundamentales de la Unión Europea (UE), como queda indicado en los artículos<sup>18</sup> correspondientes del Tratado que crea la Comunidad Europea.

**El objetivo de la Red EURES** es prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano proporcionándoles asesoramiento e

---

<sup>18</sup> Tratado constitutivo de la Unión Europea, artículos 3, 48 y 49, concerniente a la libre circulación de trabajadores.

información sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país.

### **Los servicios EURES ofrecen:**

#### **Información** sobre:

- Oportunidades de empleo y necesidades de personal en los países del Espacio Económico Europeo.
- Condiciones de trabajo.
- Condiciones de vida.

#### **Asesoramiento y Orientación profesional:**

- Ayudándole a definir el tipo de profesional que busca y a diseñar una oferta de empleo atractiva.
- Orientación profesional para el empleo de quien se va a desplazar, para decidir y preparar su plan de movilidad

#### **Intermediación:**

- Introducción de ofertas de empleo en el sistema EURES.
- Difusión concertada de las ofertas: en toda Europa, en determinados países o regiones, o por colectivos profesionales.
- Consulta por los candidatos potenciales.
- Canalización de las candidaturas recibidas de manera concertada
- Asistencia, asesoramiento y apoyo en la preselección, si así se acuerda.

### Demandantes de empleo

- Ayuda en la búsqueda de empleo en otro país: trámites requeridos, modos de vida, costumbres, prácticas diferentes sobre el mundo del trabajo, etc.

- Información sobre:
  - Condiciones de vida y trabajo en estos países.
  - Ofertas de empleo comunitarias existentes en la Red.
  - Orientación y consejo sobre la búsqueda de empleo.

Para buscar empleo en otro país hay que tener en cuenta algunas consideraciones como:

- El idioma: si se domina lo suficiente como para desempeñar un trabajo en otro país.
- La cualificación profesional
- La titulación académica o profesional que se posee, si la misma está reconocida en el país al que se quiere ir.
- Las condiciones de vida y trabajo así como el alojamiento, la asistencia sanitaria, trámites para la residencia, etc.

Los Consejeros EURES son los encargados de recibir las ofertas de empleo de su provincia, ya sea personalmente, por correo electrónico, correo postal o fax.

Una vez recibidas las ofertas se registran los datos de la misma en la base de datos común de los Servicios Públicos de Empleo Europeos.

Las personas interesadas se pondrán en contacto con el empleador ya sea directamente o a través del Consejero.

### Empleadores

La Red EURES difunde las ofertas de trabajo en tiempo real, que le han facilitado los empleadores en Europa, para ello pone a su disposición un sistema informático de ámbito europeo especialmente aquellas ofertas que requieran el dominio de otros idiomas, las que necesiten especiales cualificaciones y experiencia o las que busquen profesionales cualificados, difícilmente reclutables en el mercado.

La **finalidad** es conseguir:

- Candidatos idóneos para sus vacantes en el ámbito europeo, con la cualificación y habilidades específicas que precise (idiomas, especialización, etc.).
- La difusión de las ofertas de empleo fuera del ámbito nacional en cualquiera de los países del Espacio Económico Europeo más Suiza.
- Información de primera mano, sobre aspectos legales y prácticos, ligados a la movilidad internacional.
- Asesoramiento sobre trámites de Seguridad Social y fórmulas de contratación laboral, sobre desplazamientos temporales de sus trabajadores a otro país.
- Información sobre los Organismos competentes en cada país en materia de empleo, Seguridad Social, desempleo, etc.

#### NORMATIVA

- Tratado constitutivo de la Unión Europea, artículos 3, 48 y 49, concerniente a la libre circulación de trabajadores.
- Reglamento 1612 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.
- Decisión de la Comisión de 26 de noviembre de 2012 , relativa a la aplicación del Reglamento de Ejecución (UE) nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo y el restablecimiento de EURES.
- Carta EURES de 3 de mayo de 2003. Modificada:DOUE 16.11.2010

---

Fuentes:

[http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/encontrar\\_empleo\\_europa/que\\_es\\_eures.html](http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/encontrar_empleo_europa/que_es_eures.html)  
<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

## **8. Conclusiones**

Con toda lo expuesto en este trabajo llegamos a unas conclusiones que pueden dar respuesta a los siguientes interrogantes. ¿Verdaderamente sirven los Servicios de Orientación a la Empleabilidad? ¿Qué se podría mejorar para que fueran más eficaces? ¿Se están perdiendo oportunidades de trabajo por una mala o nula orientación?

Hoy en día, el mercado de trabajo es muy cambiante y para encontrar un empleo es necesario conocer las características del mercado de trabajo, qué perfil profesional es el más adecuado, qué sectores demandan puestos de trabajo, puestos de trabajo que exigen nuevas competencias, las tendencias del mercado, la marcha de la economía, etc. Todo ello hace que la Orientación Laboral esté en constante cambio ya que es necesaria una adaptación para conseguir y equilibrar la oferta y la demanda de trabajo.

Los profesionales de la Orientación deben conocer todos estos datos, para ofrecer una orientación hacia el empleo según las demandas de cada momento. Por lo tanto, los orientadores proporcionarán toda la información y derivarán a los desempleados hacia los distintos programas de formación y empleo, y mediante una selección profesionalizada y tratarán de optimizar los recursos disponibles.

La oferta de Orientación Laboral se realiza desde múltiples organismos, instituciones. A nivel local, los ayuntamientos y las diputaciones provinciales tienen sus propios servicios de orientación para el empleo, con programas de formación, creación de empresas, bolsas de empleo, programas mixtos, etc.

Estas entidades no tienen la obligación legal de ofrecer estos servicios personalizados para la búsqueda de empleo, pero fueron las pioneras en España en prestarlos, favorecidas por la cercanía que tienen con la ciudadanía y por el enriquecimiento y desarrollo que suponen este tipo de servicios a nivel local.

También se ofrecen servicios de Orientación Laboral desde otras áreas municipales como son los servicios sociales, dirigidos a colectivos de inmigrantes, personas más desfavorecidas, etc. o desde programas dirigidos hacia la mujer, los jóvenes y otros colectivos.

Además del sector público, existen empresas privadas como las empresas de trabajo temporal que ofrecen también servicios de asesoramiento y multitud de colectivos que tratan de facilitar el acceso al mercado laboral de las personas desempleadas como son ONG's y distintas asociaciones vecinales, religiosas que persiguen este mismo fin.

El panorama de la orientación laboral está muy disperso, creo que este es el principal problema que he detectado, se duplican los servicios, y sería conveniente una canalización de toda esta oferta a través del Servicio de Empleo correspondiente, para conseguir la optimización de los recursos que se traduciría en un mejor servicio a los desempleados.

Desde mi punto de vista, es necesario reforzar los Servicios Públicos de Empleo como principal valedor de la orientación laboral, siendo este servicio el principal foco emisor de la información.

En la práctica, no existe una correcta coordinación entre los distintos servicios y a modo de ejemplo, entre los servicios de educación y los servicios de empleo, se detectan distintos criterios de actuación, entre las distintas administraciones autonómicas, a la hora de establecer el nivel formativo mínimo (formación reglada) exigido para una contratación o para el acceso a la formación profesional para el empleo, es por lo que debe prevalecer, como reglas comunes, conocer y tener justificado documentalmente, en su caso:

- Título de Graduado Escolar es equivalente a título de Graduado en ESO, a efectos profesionales.
- Certificado de Escolaridad es equivalente al Título de Graduado Escolar, a efectos profesionales.
- El Certificado de Estudios Primarios, es equivalente al Título de Graduado en ESO, a efectos profesionales.
- 1º y 2º BUP es equivalente al Título de Graduado en ESO.

- El Título de Técnico Auxiliar (FPI) es equivalente al Título de Técnico de la misma profesión, así como al Título de Bachiller, a efectos profesionales.
- 1º y 2º FPI con un máximo de dos materias pendientes podrá ser equivalente al Título Graduado en ESO, a efectos profesionales.

He incidido en este punto, que considero muy importante, ya que existe un gran desconocimiento por parte de las personas que carecen de formación académica a la hora de buscar trabajo, y no sólo de este colectivo si no de las empresas que demandan mano de obra y desconocen estas equivalencias a efectos profesionales, de la titulación académica o estudios finalizados de los desempleados.

Es necesario que los profesionales de la orientación normalicen las actuaciones técnicas (información que se facilita, modo de atención, etc) para que los demandantes de esa orientación tengan siempre el mismo nivel de servicio ofrecido y así evitar que unas personas salgan “multiatendida” y otras sin apenas información y con la sensación de haber perdido el tiempo.

Debido a la mala situación actual del empleo, agravada por la crisis económica, la administración central y autonómica están llevando a cabo una serie de iniciativas para implantar y consolidar estructuras más estables de Orientación Laboral para dar respuesta a una demanda cada vez más creciente.

Esta demanda, debería suponer un aumento del número de profesionales y una mejora de las condiciones de trabajo, a la vez de dotar de más medios técnicos que permitan mejorar la labor de orientación que sea realmente eficaz a la hora de mejorar la situación de desempleo.

## **9. Bibliografía**

- INE. EPA (2015) *“Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2015”* Edita: INE
- INEM (2000) *“Guía de la Tutoría Individualizada”* Edita: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (2014) *“Protocolo de Orientación Laboral en las oficinas de Empleo”* Edita: Junta de Castilla y León
- RIVAS MARTINEZ, FRANCISCO (1988) *“Psicología vocacional, enfoques del asesoramiento”*. Editorial Morata
- SUPER, DONALD. (1953) *“A theory of vocational development”*. Editorial: American Psychologist

## **10. Normativa**

- Resolución Secretaría de Estado de Empleo, de 5 de septiembre de 2014. BOE 24 de septiembre de 2014. Por el que se aprueba el Plan anual de Política de Empleo del año 2014
- Constitución Española.1978. BOE 29 de diciembre.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo. BOE 14 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 8/1995, de 8 de noviembre. BOE 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. BOE 10 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 51/1980, de 8 de octubre. BOE 17 de octubre. Básica de Empleo
- Ley 15/1986, de 25 de abril, BOE 28 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales
- Ley 13/1982, de 7 de abril. BOE de 30 de abril, de Integración Social de los Minusválidos

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. BOE 29 de junio, de Procedimiento Laboral.
- Real Decreto Ley 17/1997, de 4 de marzo. BOE 9 de marzo, de Relaciones de Trabajo.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre. BOE 3 de diciembre sobre Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 6 de julio. BOE 7 de julio de Reforma Laboral
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero. BOE 11 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral
- Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre. BOE 22 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.
- Ley 10/2003, de 8 de abril. Servicio Público de Empleo de Castilla y León
- Decreto 110/2003, de 25 septiembre 2003. Aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Organismo Autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio. BOE 4 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE)
- Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre. BOE 4 de octubre. BOE 5 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, BOE 26 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE)
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. BOE 4 de mayo, de Educación (LOE)
- Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio. BOE 26 de junio, de Requisitos Mínimos de los Centros de Enseñanzas no universitarias
- Ley 10/2003, de 8 de abril. BOE 30 de abril, de Creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León
- Decreto 110/2003, de 25 de septiembre. BOE 29 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

- Orden ECD/1417/2012, de 20 de junio. BOE 30 de junio, por la que se establece la equivalencia del Certificado de Escolaridad y de otros estudios con el título de Graduado Escolar regulado en la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, a efectos laborales.
- Orden ECD/1603/2009, de 7 de marzo. BOE 14 de marzo, Orden EDU/520/2011, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Informe del Ministerio de Educación 9/12/2009
- Orden Ministerial de 4 de febrero de 1986. BOE 8 de febrero, sobre reconocimiento de equivalencia del Certificado de Estudios Primarios con el Título de Graduado Escolar.
- Orden Ministerial de 10 de octubre de 1986. BOE 18 de octubre, por la que se extienden los efectos de la Orden de 4 de febrero de 1986 sobre reconocimiento de equivalencia del certificado de estudios primarios con el título de Graduado Escolar para el acceso a empleos públicos y privados.
- Real Decreto 34/2008 de 18 de enero. BOE 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad
- Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre. BOE 31 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad y los Reales Decretos por los que se establecen Certificados de Profesionalidad dictados en su aplicación.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre. BOE 17 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre. BOE 3 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- Orden 1867/2013, de 22 de octubre. BOE 30 de octubre, por el que se crea el Registro de Certificados de Profesionalidad y Acreditaciones

Parciales Acumulables y establece el procedimiento de expedición e inscripción.

- Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre. BOE 24 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad.
- Tratado constitutivo de la Unión Europea. Boletín Oficial de las Comunidades Europeas de 24 de diciembre de 2002.
- Directiva del Consejo, de 15 de octubre de 1968, Boletín Oficial de las Comunidades Europeas de 18 de octubre de 1968 sobre suspensión de restricciones al desplazamiento y a la estancia de los trabajadores de los Estados miembros y de sus familias dentro de la Comunidad.

## **11. Páginas web consultadas**

- [www.entrevistadetrabajo.org](http://www.entrevistadetrabajo.org)
- [www.orientación.ucr.ac.cr](http://www.orientación.ucr.ac.cr)
- [elpodiodelostriunfadores.blogspot.com](http://elpodiodelostriunfadores.blogspot.com)
- [marketingneando.es](http://marketingneando.es)
- [fdaweb.blogspot.com](http://fdaweb.blogspot.com)
- [herramientastutor.blogspot.com](http://herramientastutor.blogspot.com)
- [personal.ua.es](http://personal.ua.es)
- [www.cio.de](http://www.cio.de)
- [www.empleoaqui.wordpress.org](http://www.empleoaqui.wordpress.org)
- [www.creanavarra.es](http://www.creanavarra.es)
- [sede.sepe.gob.es/RXBuscadorConvocatoriaWebRED](http://sede.sepe.gob.es/RXBuscadorConvocatoriaWebRED)
- [www.tramitacastillayleon.jcyl.es](http://www.tramitacastillayleon.jcyl.es)
- [www.educacyl.es](http://www.educacyl.es)
- [www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica](http://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica)
- [www.empleo.jcyl.espag](http://www.empleo.jcyl.espag)
- [http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/eures.html](http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/eures.html)
- <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>