

GUIA BASICA: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA



I. La búsqueda de empleo

INDICE

1. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ESPAÑA.

a. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO

1. ¿Qué es una discriminación directa? ¿Y una discriminación indirecta?
2. ¿Sin embargo a mí me discriminaron cuando me presente a un puesto vacante para trabajar de recepcionista en la sede de un partido político? La verdad es que la política no me interesa, yo hago mi trabajo y punto, pero escogieron a otra persona con menos preparación y más implicada políticamente.
3. ¿Qué puedo hacer ante una oferta de empleo discriminatoria?
4. ¿Cómo denuncio ante la ITSS?
5. Vi una oferta de empleo que me interesaba mucho, porque tengo bastante experiencia profesional para ese tipo trabajo, pero no me atreví a enviar mi candidatura porque ponía “abstenerse inmigrantes” y yo soy ecuatoriana con todos mis papeles en regla ¿Puedo hacer algo?
6. ¿En qué consiste el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas?
7. Entonces ¿van a indemnizarme los daños y perjuicios?
8. Acudí a una selección de personal para una oferta de trabajo como camarero en un restaurante, ya que tengo 3 años de experiencia, y cuando me tocó el turno, el entrevistador me dijo que el puesto ya no estaba vacante. Por el gesto, el tono de la voz...tuve la sensación de que no les gustó que yo fuera negro, vi además que en el restaurante todos eran de piel blanca. ¿Puedo hacer algo en este caso, cómo podría comprobar si me han discriminado?
9. Estoy buscando trabajo en el sector del hogar, y me encuentro anuncios en los que se pide expresamente a españoles. Al ser un particular el que establece las condiciones ¿no puedo hacer nada, no?
10. ¿Ante un posible incidente discriminatorio en el ámbito laboral, puedo acudir a algún sitio para asesorarme?

b. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SPE)

1. La inscripción en el SPE.
2. ¿Qué pasa si tengo caducada la autorización?
3. ¿Una vez inscrito en el servicio público de empleo, a qué estoy obligado?
4. ¿Realmente es necesario que me inscriba en el Servicio Público de Empleo? ¿Qué ventajas me da?
5. ¿Sólo puedo inscribirme como demandante de empleo si estoy desempleado/a?

c. AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1. ¿Qué son las agencias de colocación?
2. ¿Qué son las empresas de trabajo temporal?
3. Entonces ¿exactamente en qué SE DIFERENCIA una Empresa de Trabajo Temporal de una Agencia de Colocación?
4. Si trabajo a través de una ETT, ¿Voy a cobrar lo mismo que el resto del personal contratado directamente por la propia empresa? ¿Tendré los mismos derechos?

d. OFERTAS DE EMPLEO NO VEHICULADAS A TRAVÉS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO O ENTIDADES COLABORADORAS

e. LAS POSIBLES ESTAFAS EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO Y LA PREVENCIÓN DE LA TRATA DE SERES HUMANOS

1. Estafas en la búsqueda de empleo: las ofertas de empleo falsas.
2. La trata de seres humanos (TSH) con fines de explotación y delitos contra los derechos de los trabajadores.

f. EL RECONOCIMIENTO Y LA ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

1. ¿Cómo llevo a cabo la acreditación?
2. ¿Y para qué me sirve esta acreditación de competencias?

2. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN OTROS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.

a. EURES (RED DE SERVICIOS EUROPEOS DE EMPLEO)

1. ¿Cómo funciona?

2. Yo no soy un ciudadano/a de la Unión Europea, ¿Puedo utilizar la red EURES? ¿Puedo crear una cuenta, colgar mi *Currículum Vitae* y recibir ofertas de empleo?

3. Pero si soy residente de larga duración, puedo ir a trabajar a otro país de la Unión Europea sin hacer nada más ¿verdad?

4. He oído hablar de un *Currículum Europeo* y de algo llamado EUROPASS ¿estoy obligado a usar este modelo de *Currículum*? ¿Qué es EUROPASS?

b. EL EUROPASS Y EL *CURRICULUM VITAE* EUROPEO

RECUERDA

La información contenida en esta Guía, es orientativa y puede estar sujeta a cambios.

Su finalidad es proporcionar conocimientos e indicaciones básicas.

Acude a los organismos oficiales correspondientes.

1. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ESPAÑA.

¿Qué necesito saber sobre la búsqueda de empleo?

Tanto si eres un trabajador o trabajadora en desempleo como si en estos momentos tienes un trabajo, el tema de la búsqueda de empleo, conocer los distintos aspectos relacionados con la búsqueda de empleo es esencial. El objetivo de este módulo es ayudarte a profundizar en algunas materias y mostrarte otras que quizás desconocías.

¿Qué es una demanda de empleo? ¿Dónde se solicita? ¿Qué es el EUROPASS? Y otras cuestiones como la mejora de empleo, las ofertas, los condicionantes o no de las autorizaciones de residencia y trabajo, EURES, cómo buscar empleo en otros países de la Unión Europea, el *Curriculum Vitae* Europeo etc.

En esta guía vamos a tratar de contestar a estas y otras preguntas. Para que sea un instrumento que te pueda apoyar de forma eficaz en tu búsqueda de empleo y desarrollo profesional, en las informaciones facilitadas, tenemos en cuenta que eres nacional de un país no comunitario, con autorización para residir y trabajar en España, con las especificidades que esto conlleva.

¿Por dónde comenzar?

Tanto si estas a la búsqueda de tu primer empleo como si ya tienes experiencia laboral y las circunstancias concretas te han llevado a encontrarte ahora en desempleo, lo **primero** que tienes que hacer, es inscribirte en el [Servicio Público de Empleo \(SPE\)](#) como demandante de empleo, en la [oficina que te corresponda](#) según tu domicilio.

Y además, tienes a tu disposición las Agencias de Colocación, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), o si deseas trabajar en otro país de la Unión Europea: la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES), si bien en este último caso, tienes que tener en cuenta que una vez que encuentres trabajo en otro Estado miembro de la UE, deberás respetar todo el procedimiento administrativo que ese Estado establezca para el acceso al mercado de trabajo de los nacionales de terceros países (autorizaciones de trabajo y residencia etc.).

Por lo tanto, ¿Por dónde comenzar?

a. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO

Antes de comenzar tu búsqueda de empleo, tienes que tener muy claro, que ni los Servicios Públicos de Empleo, ni sus entidades colaboradoras¹, ni las agencias de colocación ni las empresas de trabajo temporal (ETTs) cuando sean gestores de la intermediación laboral², podrán discriminarte, tanto directa o indirectamente, en el acceso al empleo. Además cuando estos aprecien que las ofertas de empleo son discriminatorias, deberán comunicarlo al que ha hecho la oferta³.

La prohibición de discriminación en el acceso al empleo, incluye no solamente el contenido de las ofertas de empleo, sino también los criterios y los procesos de selección, la formación para acceder a un puesto de trabajo así como las condiciones de empleo y trabajo. Y también deben respetarla los particulares a la hora de ofertar un empleo en periódicos, revistas, páginas web, redes sociales, etc.

Pero la prohibición de discriminar va mucho más allá. No hay que olvidar que **DISCRIMINAR SUPONE UNA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**, derechos ligados al ser humano y su dignidad, y que por lo tanto pertenecen a todas las personas, y gozan de una protección reforzada en el ordenamiento jurídico.

¹ Las [entidades colaboradoras](#), son entidades e instituciones con personalidad jurídica, externas al Servicio Público de Empleo Estatal, sin ánimo de lucro, que deberán tener capacidad para realizar acciones de comprobación de la profesionalidad, información y orientación profesional y búsqueda activa de empleo, y disponer de las instalaciones, recursos materiales, expertos, métodos e instrumentos que para cada acción se fijen por la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo en las especificaciones técnicas correspondientes.

² **Intermediación laboral**: proceso mediante el cual se pone en contacto los empresarios que buscan trabajadores y las personas que buscan empleo.

[Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

Artículo 31. Concepto de la intermediación laboral.

1. La **intermediación laboral** es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

3. Con independencia del agente que la realice, **la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público.**

³ [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo:](#)

Artículo 35. Discriminación en el acceso al empleo

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

Según el **artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, todos los trabajadores tienen derecho a “*no ser discriminados en el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*”.

El **artículo 17 del ET**⁴ hace referencia a la “*No discriminación en las relaciones laborales*”, concretamente en el punto 1. se establece **la obligación de no discriminar**, por los motivos antes mencionados, ni en los preceptos reglamentarios, convenios colectivos, pactos individuales, o decisiones unilaterales de los empresarios, ni en el empleo, retribuciones, jornada y en general, respecto a las condiciones de trabajo.

Además, al ser extranjero/a no comunitario, también tienes que tener en cuenta **la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social** (conocida como LOEX) cuyos **artículos 3 y 23**⁵ igualmente **prohíben la**

⁴ **Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores:** *No discriminación en las relaciones laborales.*

1. *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.*

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

⁵ **Art. 3 LOEX: Derechos de los extranjeros e interpretación de las normas**

1. *Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles.*

2. *Las normas relativas a los derechos fundamentales de los extranjeros serán interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias vigentes en España, sin que pueda alegarse la profesión de creencias religiosas o convicciones ideológicas o culturales de signo diverso para justificar la realización de actos o conductas contrarios a las mismas.*

Art. 23 LOEX: Actos discriminatorios

1. *A los efectos de esta Ley, representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.*

2. *En cualquier caso, constituyen actos de discriminación:*

a) *Los efectuados por la autoridad o funcionario público o personal encargado de un servicio público, que en el ejercicio de sus funciones, por acción u omisión, realice cualquier acto discriminatorio prohibido por la ley contra un extranjero sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.*

b) *Todos los que impongan condiciones más gravosas que a los españoles, o que impliquen resistencia a facilitar a un extranjero bienes o servicios ofrecidos al público, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.*

c) *Todos los que impongan ilegítimamente condiciones más gravosas que a los españoles o restrinjan o limiten el acceso al trabajo, a la vivienda, a la educación, a la formación profesional y a los servicios sociales y socio-asistenciales, así como a cualquier otro derecho reconocido en la presente Ley Orgánica, al extranjero que se*

discriminación, tanto directa como indirecta, estableciendo un principio general de ejercicio de los derechos concedidos por la LOEX, en condiciones de igualdad respecto de los españoles.

Y también tienes que tener en cuenta que el **art. 4.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**, en el que se prohíbe expresamente la discriminación en las ofertas de empleo para trabajar en este sector⁶.

Y muy importante, la **Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social**, tiene un artículo específico sobre la discriminación en el acceso al empleo, el **artículo 16.1 c)**⁷, en el que tipifica como una **infracción muy grave**, el establecimiento de condiciones que supongan una discriminación por alguno de los motivos señalados en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

1. ¿Qué es una discriminación directa? ¿Y una discriminación indirecta?

Una **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**, se produce cuando **se trata a una persona de manera menos favorable que a otra, en una situación análoga**, por alguna de las circunstancias anteriores, entre ellas el origen racial o étnico.

Ejemplos: en una oferta de empleo se especifica “...abstenerse personas de color”, o “se busca mujer española para tareas del hogar”, “busco trabajadores para el campo, abstenerse españoles”, “dependiente para tienda de bricolaje, preferentemente hombre”,

encuentre regularmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

d) Todos los que impidan, a través de acciones u omisiones, el ejercicio de una actividad económica emprendida legítimamente por un extranjero residente legalmente en España, sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

e) Constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad.

⁶ **Art. 4.2 y 3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: Ingreso al trabajo.**

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.

⁷ **Artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social**

Infracciones muy graves.

1. Son infracciones muy graves:

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o **establecer condiciones**, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, **que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo** por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

“particular busca una interna, preferentemente filipina y que hable inglés para llevar una casa con un matrimonio y dos niños, 800€ al mes”, “buscamos señor árabe con edad superior a 45 años que sepa de mecánica en general del automóvil”.

Una **DISCRIMINACION INDIRECTA**, tiene lugar cuando una disposición legal o reglamentaria, una clausula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, **aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona, que pertenezca a un grupo protegido** (por edad, género, origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación sexual etc.) **respecto de otras**, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios. Al ser una discriminación más oculta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos o resultados que produce para el colectivo discriminado.

Ejemplos:

“Empresa X necesita reponedores con graduado escolar. Se valorará sí disponen del título de bachillerato”. En este caso, aunque parezca que el requisito de poseer el graduado escolar o el título de bachillerato son neutros, los resultados pueden ser discriminatorios si eres extranjero/a y no has podido convalidar en España tus estudios aunque poseas una licenciatura.

Otras posibles discriminaciones indirectas se dan: cuando dentro de una empresa, todos los trabajadores o trabajadoras de una determinada etnia, o de un origen étnico distinto etc., se encuentran en las categorías profesionales más bajas, no acceden a la promoción ni a determinados tipos de trabajo, tampoco a la formación etc. Estos datos muestran que la empresa tiene una clara política discriminatoria, a la hora de la contratación/selección de personal, promoción etc.

También tienes que tener en cuenta que muchas veces en una misma oferta de trabajo se dan **varios motivos de discriminación**, e incluso que además las condiciones de trabajo que ofrezca no sean legales, como por ejemplo: *“Se necesita mujer joven latinoamericana para trabajar de camarera en restaurante. Se ofrece contrato de trabajo indefinido. Jornada: completa, trabajo de lunes a domingo. Salario: hasta 600 €”*. En este caso, hay una discriminación por sexo, al señalar que busca a una mujer; por edad, al decir que debe ser joven; por origen étnico al especificar que sea latinoamericana; y a todo esto se suma que las condiciones laborales son ilegales, con un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional y sin respetar los periodos de descanso.

Cuando realices búsquedas de empleo debes estar atento a todo esto, ya que las ofertas discriminatorias, son ilegales, y por lo tanto puedes denunciarlas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Sí que es cierto que para evitar problemas, las empresas y los particulares cuando publican sus ofertas de empleo, cada vez son más cautos y ofrecen menos detalles sobre las características y las condiciones laborales del puesto; por su parte los

portales de empleo tienen sistemas de vigilancia y supervisión, sin embargo todavía pueden encontrarse ofertas claramente discriminatorias como las de los ejemplos anteriores. O la discriminación puede producirse después, en el proceso de selección.

IMPORTANTE

Discriminar es una vulneración de un derecho fundamental especialmente protegido por el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas⁸.

Está prohibida la discriminación en el acceso al empleo, en los criterios de selección de personal y en las condiciones de empleo, tanto si la discriminación y/o condiciones discriminatorias, son realizadas por empresas, empleadores/as o intermediarios laborales formales e informales: Servicios Públicos de Empleo, Agencias de Colocación, Empresas de Trabajo Temporal, u otras (páginas web, bolsas de trabajo etc.)

Los motivos de discriminación prohibidos, son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁹: sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, se caracteriza por tener unos mecanismos reforzados para la defensa de los derechos: un procedimiento preferente y acelerado, la presencia del Ministerio Fiscal, la inversión de la carga de la prueba etc.

⁸ [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, Capítulo XI De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, artículos 177-184.](#)

⁹ [Artículo 17 ET.](#)

2. ¿Sin embargo a mí me discriminaron cuando me presente a un puesto vacante para trabajar de recepcionista en la sede de un partido político? La verdad es que la política no me interesa, yo hago mi trabajo y punto, pero escogieron a otra persona con menos preparación y más implicada políticamente.

Es este caso, fuiste objeto de una **diferencia de trato que podría estar permitida** por el art. **34.2 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**¹⁰ que establece que “*las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior (por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona) no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado*”.

Esta ley transpone al ordenamiento jurídico español la [Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#)¹¹,

¹⁰ [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#). Sección 3ª Medidas en Materia de Igualdad de Trato y no Discriminación en el Trabajo.

Artículo 34. Ámbito de aplicación de la Sección 3.a

1. Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

¹¹ **Art. 4 de la [Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#): Requisitos profesionales**

1. ...los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

por el que se permiten estas diferencias de trato en el acceso al empleo, en concreto el art. 4.2, en el que se menciona a las *“actividades profesionales de las iglesias, y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona”*. En estos casos, no se considera discriminación *“una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo”*.

Por tanto la legislación permite esta diferencia de trato, en lo que se conoce como **“empresas de tendencia”**¹², aquellas que tienen una ética relacionada con algunos de los motivos de discriminación como son la religión, convicciones e ideas políticas y afiliación o no a un sindicato. Dentro de estas “empresas de tendencia” estarían las Iglesias (entendiéndolas en un sentido amplio), partidos políticos, sindicatos, organizaciones religiosas, centros educativos religiosos, etc. Todas aquellas instituciones, organizaciones, partidos, empresas públicas o privadas etc. que públicamente se relacionan con una ideología determinada.

Si en tu puesto de trabajo, una de tus funciones va a ser la difusión de dicha ideología, o para llevarlas a cabo, es fundamental tu adhesión a la misma, es decir, vas a ser lo que se conoce como **“trabajador/a de tendencia”**, no hay ninguna duda de que si no la compartes, pueden elegir a otro candidato, en base a que si lo haga. Y también será legal que te pregunten sobre dicha ideología o creencia (solo sobre ella), al ser un *“requisito esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización”*, y no vas a poder negarte a contestar sus preguntas o mentir sobre la misma¹³.

Si por el contrario para el desarrollo de tu puesto de trabajo, la adhesión a esa ideología no es un *requisito esencial, legítimo y justificado*, por ejemplo este se encuentra en el servicio de limpieza, cocina etc., es decir, vas a ser lo que se considera como un **“trabajador/a neutro”**, no podrán efectuar indagaciones sobre esa ideología, aunque si te *“podrán exigir... una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización”*¹⁴.

En todo caso, siempre puede ocurrir que se genere controversia acerca de si tu puesto de trabajo es de “tendencia” o es “neutro”, y si te pueden aplicar o no, una diferencia de trato en el acceso al empleo en función de la religión o las convicciones. Todo dependerá de la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate, o del contexto en que se lleve a cabo, así como de que se considere o no que dicha característica constituye un requisito profesional esencial y determinante; y esto es algo que tendrá que decidirse por la vía judicial.

¹² Alameda Castillo, M. T. *“Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación”*, Ed. Aranzadi S.A., Pamplona, 2013, páginas 253-259

¹³ *Ibidem.*

¹⁴ *Ibidem.*

3. ¿Qué puedo hacer ante una oferta de empleo discriminatoria?

Puedes interponer una denuncia ante la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**, ya que la acción de denuncia es publica, ni siquiera es necesario que seas un afectado, basta con que tengas conocimiento de la oferta discriminatoria.

Si finalmente la ITSS aprecia que la oferta era discriminatoria, la empresa, o el empleador/particular que la hubiera realizado habrá incurrido en una infracción administrativa, que según el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social \(LISOS\)](#), tiene la consideración de muy grave, y se le impondrá una multa cuya cuantía puede ir de los 6.251 € a los 187.515€, según se aplique el grado mínimo, medio o máximo¹⁵.

En este caso estamos ante una infracción administrativa, por parte de la persona o empresa que realizó esa oferta de empleo discriminatoria, que es quien recibirá y tendrá que pagar la multa.

4. ¿Cómo denuncio ante la ITSS?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), te ofrece la posibilidad de realizar la denuncia por dos vías:

1. La primera supone realizar una denuncia por escrito, para ello en su página web dispone de un [modelo de denuncia](#) que puedes descargar y utilizar. También te lo pueden proporcionar en las Sedes Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

No se admitirán las denuncias anónimas, y el escrito deberá contener:

- Tus datos de identificación personal, teléfono de contacto y la denuncia deberá ir firmada.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- La fecha y el lugar donde han ocurrido, en el caso de las ofertas de empleo discriminatorias, el medio donde han aparecido o han sido publicadas.
- La identificación de los presuntamente responsables, esto es, el particular, el empleador/a o la empresa que emite esa oferta.
- Todas las demás circunstancias que pueden ser importantes, especialmente la documentación justificativa (por ej. fotos o pantallazos de las ofertas de empleo).

¹⁵ **Artículo 40.1.c) de la LISOS:** “Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social,..... se sancionarán: c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros”.

Tienes que saber que todos los funcionarios de la ITSS, tienen la obligación de guardar secreto respecto a los asuntos que conozcan en el ejercicio de sus funciones, por lo tanto, puedes estar tranquilo/a, está garantizada la confidencialidad de tu denuncia, datos personales y demás información que puedas aportar.

Una vez cumplimentada la plantilla de la denuncia, puedes presentarla a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de forma:

- PRESENCIAL – Acudiendo a la oficina de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, del lugar donde ocurrieron los hechos que denuncias y que puedes localizar en su [página web](#). También puedes depositarla en los registros de las sedes de los demás órganos de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas, pero esto retrasara el proceso, ya que al final deberá ser enviada a la oficina provincial competente.
- TELEMÁTICA – Solamente podrás utilizar esta vía si tienes una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma. Si es así, podrás presentarla a través de la Sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- VÍA POSTAL – Puedes enviar la denuncia por correo a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. En este caso deberás adjuntar una copia de tu Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE).

Una vez presentada la denuncia, la ITSS te informara por escrito sobre su estado de tramitación, y sobre los hechos que hayan constatado.

2. La segunda posibilidad es utilizar el "[Buzón de lucha contra el Fraude Laboral](#)", que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ha puesto a disposición de todos, para comunicar a la ITSS cualquier irregularidad laboral que los ciudadanos/as puedan conocer.

Si utilizas esta vía no tendrás que aportar ningún dato personal, solo la información sobre la oferta de trabajo presuntamente discriminatoria. El Ministerio ha puesto en marcha este buzón con el objetivo de hacer aflorar el trabajo no declarado que supone un fraude a la Seguridad Social. Pero como puede utilizarse para denunciar cualquier incumplimiento que se conozca de la normativa ya sea laboral, de Seguridad Social o de Prevención de Riesgos, es posible utilizarlo para casos de posible discriminación en las ofertas de empleo.

Aunque debes tener en cuenta, que seguramente realizar una denuncia por esta vía, ralentizara bastante el procedimiento, ya que se tendrá que trasladar a la Oficina Provincial de la ITSS que sea competente para la investigación de la supuesta discriminación. Y otro inconveniente es que al ser anónima, tampoco se te podrá informar por escrito de los resultados de tu denuncia.

Por otra parte, si quieres ser parte o interesado en el procedimiento, porque consideras que la oferta discriminatoria ha supuesto un perjuicio para ti, en ese caso deberás presentar una denuncia formal por escrito, siguiendo los pasos que antes te hemos indicado.

Puedes acceder al [buzón de lucha contra el fraude](#) para efectuar una denuncia.

5. Vi una oferta de empleo que me interesaba mucho, porque tengo bastante experiencia profesional para ese tipo trabajo, pero no me atreví a enviar mi candidatura porque ponía “abstenerse inmigrantes” y yo soy ecuatoriana con todos mis papeles en regla ¿Puedo hacer algo?

Sí. En este caso estas ante una clara discriminación directa en la oferta de empleo, por origen racial o étnico, al especificar que no se admiten candidaturas de personas inmigrantes, algo que está prohibido por la legislación.

Por ello lo primero que tendrías que hacer es **denunciar esa oferta de empleo, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**, utilizando el modelo de denuncia que te facilitan, y empleando alguna de las vías que hemos mencionado antes: correo postal, personalmente o por vía telemática, pero siempre proporcionando todos tus datos y firmando la denuncia.

Con ello, si la ITSS aprecia la discriminación y por tanto la vulneración del derecho fundamental, levantara un acta de infracción y multara a la empresa/empresario/a /empleador/a que haya publicado esa oferta discriminatoria. Se trata de una **infracción muy grave**¹⁶, tanto si el infractor ha sido una empresa, un empleador/a, o un intermediario laboral (agencia de colocación, empresa de trabajo temporal....).

Las infracciones muy graves, además van acompañadas de una serie de **sanciones accesorias** para el infractor, como la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión a acceder a estos beneficios durante un plazo de 6 meses.

Si se trata de una agencia de colocación y esta argumenta que se limitó a publicar la oferta que le proporcionó una empresa o un empleador/a, eso no la exime de ser también responsable, en este caso de una **infracción grave**¹⁷ (las multas van de los 626€ a los 6.250€ según se aprecie el grado mínimo, medio o máximo¹⁸) ya que su obligación era comunicar a quien le envió la oferta, que esta era discriminatoria, contraria a la ley, y por supuesto no haberla publicado hasta que se hubiera modificado¹⁹.

¹⁶ **Art. 16.1.c) [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social \(LISOS\)](#)**: “...establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”. La cuantía de las multas, oscila entre los 6.521€ y los 187.515€, según se aplique el grado mínimo, medio o máximo.

¹⁷ **Art. 15.5 LISOS**: “La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente”.

¹⁸ **Artículo 40.b) LISOS**: “Cuantía de las sanciones:...b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros”.

¹⁹ **Art. 35.1 [Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Empleo](#)**: “.....Los gestores de la intermediación laboral cuando en las ofertas de colocación apreciaran carácter discriminatorio, lo comunicaran a quienes hubiesen formulado la oferta”.

Además en este caso, tú no has participado en la selección de personal, para un empleo que te interesaba, debido que dicha oferta establecía un requisito discriminatorio, y por lo tanto tu expectativa a optar a un posible trabajo se ha visto frustrada. Dicha expectativa razonable está protegida jurídicamente porque se ha infringido la buena fe que debe regir las relaciones en el mercado de trabajo, incluido el acceso al empleo, y se ha vulnerado un derecho fundamental a no ser discriminado por origen racial o étnico²⁰.

Por ello además de la denuncia a la ITSS, podrás acudir a la jurisdicción social e iniciar un **proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas**²¹, un proceso que ofrece garantías reforzadas para el demandante, y que te permitirá reclamar una indemnización por daños y perjuicios.

RECUERDA QUE con la sola denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), no vas a conseguir una indemnización por los daños y perjuicios que te haya ocasionado la discriminación.

6. ¿En qué consiste el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas?

Dada la especial protección que el ordenamiento jurídico concede a los derechos fundamentales, como ya hemos mencionado, este procedimiento se caracteriza por tener una tramitación **preferente** (respecto a cualquier otro procedimiento que se siga en el mismo Juzgado o Tribunal) **y urgente**²², para la defensa de tus derechos. En la propia demanda se tendrá que identificar el derecho fundamental vulnerado, en este caso el derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo (por una oferta de empleo discriminatoria), en el proceso de selección, durante la relación laboral o en su extinción, y además la cuantía de la indemnización que pretendes, especificando los daños y perjuicios que has sufrido, tanto materiales como morales.

Las **garantías especiales y reforzadas** que establece este procedimiento de tutela **son las siguientes**:

1. **La presencia del Ministerio Fiscal**²³. Siempre será parte en estos procesos de tutela de los derechos fundamentales, con la finalidad de velar por la reparación de los daños que se te han ocasionado, así como para que se adopten las medidas necesarias para que se depuren las conductas delictivas.

²⁰ Alameda Castillo, M. T. "Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación", Ed. Aranzadi S.A., Pamplona, 2013.

²¹ Arts. 177- 184, [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social](#).

²² Art. 179.1 [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social](#): "La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.

²³ Art. 177.3 [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social](#): "El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas".

2. **La legitimación activa de otros interesados. Si estás de acuerdo, te puede acompañar en el procedimiento, personándose como coadyuvante,** un/a representante del sindicato al que estés afiliado/a, o de cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo. Y también en supuestos de discriminación, podrán hacerlo las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados.
3. **La inversión de la carga de la prueba**²⁴. Esto supone que el peso de probar que no existió tal discriminación, va a corresponder al demandado y no a ti. Tú solo tienes que aportar **indicios fundados** de discriminación, aunque no basta con afirmar que la hubo, tienes que aportar algo que permita deducir que la vulneración del derecho fundamental se ha podido producir (por ejemplo, el acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social). Y luego quien discriminó (demandado) es el que deberá probar de forma suficiente que tal discriminación no se produjo.
4. **La adopción de medidas cautelares**²⁵. En el momento de hacer la demanda, puedes pedir que se adopten medidas cautelares, cuyo objetivo es asegurar la efectividad de la tutela judicial que se pueda establecer en la Sentencia, como la suspensión del acto discriminatorio. Aunque la adopción de estas medidas cautelares, cuando la vulneración del derecho fundamental se ha producido en una oferta de empleo, no es fácil. Por ejemplo, lo ideal sería poder suspender el proceso de selección, para que, una vez corregido o eliminado el requisito discriminatorio, la persona discriminada pudiera presentar su candidatura. Pero puede darse el caso de que ya se hubiera seleccionado e incluso contratado a una persona, un tercero de buena fe cuyo derecho no puede verse afectado.
5. **Si la Sentencia**²⁶ **declara que hay lugar al amparo judicial y estima la demanda,** según se haya solicitado:

²⁴ **Art. 181.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social:** “En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

²⁵ **Art. 180 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social**

²⁶ **Art. 182 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social:** 1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

- Declarará la existencia de vulneración de derechos fundamentales, así como el derecho concreto infringido.
- También declarará la nulidad radical de la actuación del empleador/a, o entidad pública o privada que haya ejercido la intermediación laboral.
- Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a los derechos fundamentales.
- Y dispondrá que se restablezca al demandante o víctima en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la discriminación, así como la reparación de las consecuencias incluida la correspondiente indemnización.

Tienes que tener en cuenta que la efectividad de la tutela del derecho fundamental a la no discriminación e igualdad de oportunidades, no es fácil cuando la vulneración se produce en el acceso al empleo, en concreto en las ofertas de trabajo o en los procesos de selección.

Por una parte como ya hemos mencionado, vas a encontrar dificultades en la aportación de **los indicios**, especialmente en el caso de las ofertas discriminatorias. Si bien la carga probatoria corresponde del demandado/a, sí que vas a tener que aportar indicios razonables y fundados de que el acto del empresario/a, agencia de colocación etc., vulnera tu derecho fundamental, es lo que se llama un “*principio de prueba*”. Te servirá como indicio, por ejemplo: el acta de infracción de la ITSS (si interpusiste una denuncia y la ITSS apreció la vulneración del derecho fundamental), indicios mediante el “test de situación”, datos estadísticos (por ejemplo que en la empresa no haya trabajadores/as extranjeros/as o en un porcentaje muy pequeño y en los puestos menos cualificados), la negativa del empresario/a etc. a facilitarte información sobre el proceso de selección efectuado y sobre los motivos por los que te ha rechazado cuando reúnes las condiciones que se solicitan en el anuncio, etc.

Por otra parte, la sentencia supone una condena anulatoria (anulación del acto discriminatorio), otra repositoria o restitutoria (reponerte o restituirte en la situación anterior a la vulneración de tu derecho a no ser discriminado) y por último la resarcitoria (la correspondiente indemnización por daños y perjuicios).

Que la sentencia pueda reponerte en la situación anterior a la discriminación dependerá del momento en el que se encuentre la selección del candidato/a al puesto de trabajo, si todavía no se ha producido dicha selección, será posible corregir la oferta de empleo para que no sea discriminatoria y puedas enviar tu candidatura o anular el proceso de selección para que se realice otro y puedas participar en él. Pero si este proceso ha finalizado e incluso se ha contratado ya a otra persona, aun cuando se haya infringido el derecho fundamental a la no

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.

discriminación, no se podrá romper ese contrato porque la tutela de los derechos fundamentales está limitada por los intereses de los 3º de buena fe, en este caso de la persona que ya ha sido contratada²⁷.

Por lo tanto, la restitución a la situación anterior a la discriminación, se producirá si es posible, y en caso contrario la sentencia puede establecer una restitución para el futuro (por ej. contratación preferente si queda una nueva vacante en el futuro en esa empresa), o una restitución por equivalente, es decir una indemnización por daños y perjuicios²⁸.

El plazo para iniciar este proceso de tutela por vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral es de 1 año²⁹.

7. Entonces ¿van a indemnizarme los daños y perjuicios?

Si la Sentencia en este proceso de tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas estima la vulneración del derecho fundamental de no discriminación, además fijara la cuantía de la indemnización por daños y perjuicios, tanto los **daños materiales sufridos** como los **daños morales** ligados a la vulneración de un derecho fundamental.

Será el Tribunal el que establezca la cuantía de la indemnización por daños materiales, por eso en la demanda tendrás que aportar todas las circunstancias que permitan cuantificarlo, y que son: la gravedad, la duración y las consecuencias.

Asimismo la sentencia señalará la cuantía de los daños morales, que deben compensarse ya que la discriminación, incluso en el acceso al empleo, vulnera un derecho fundamental y supone un ataque a la dignidad de la persona. Su cuantificación es difícil, y en ocasiones algunos tribunales han concedido una cantidad meramente simbólica. Otros en cambio, han valorado este daño moral, teniendo en cuenta circunstancias como la frustración al no ser contratado, la angustia al perder una posibilidad de participar en una selección de personal teniendo en cuenta la situación de crisis actual, las posibilidades que puedas tener para lograr o no otro trabajo, si tienes otros recursos, si puedes sufrir de discriminación múltiple etc.

Según establece la normativa, *“el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño”*³⁰.

²⁷ Alameda Castillo, M. T. *“Estudios previos al contrato de trabajo y discriminación”*, Ed. Aranzadi S.A., Pamplona, 2013.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ No hay ningún plazo específico para la prescripción o caducidad de las acciones de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, por ello se les aplica el que se establece para los actos sobre los que se proyecte la lesión denunciada; y en su defecto se aplicara el plazo general de 1 año del **art. 59.1 del [Estatuto de los Trabajadores](#)**: *“Prescripción y caducidad. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.”*

³⁰ **Art. 183.1** de la **[Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#)**.

En todo caso, la determinación de la cuantía de esta indemnización queda al arbitrio del Juez.

8. Acudí a una selección de personal para una oferta de trabajo como camarero en un restaurante, ya que tengo 3 años de experiencia, y cuando me tocó el turno, el entrevistador me dijo que el puesto ya no estaba vacante. Por el gesto, el tono de la voz...tuve la sensación de que no les gustó que yo fuera negro, vi además que en el restaurante todos eran de piel blanca. ¿Puedo hacer algo en este caso, cómo podría comprobar si me han discriminado?

Cuando las discriminaciones se producen en los procesos de selección, lo más difícil es probarlo. Los anuncios dan cada vez menos información sobre los puestos vacantes, para no tener problemas legales, pero las discriminaciones se siguen produciendo de forma más encubierta en los procesos de selección, donde es mucho más difícil probarlas.

Sin embargo no es imposible, existen métodos para ello como por ejemplo, lo que se denomina “**test de situación**”. La realización de un “test de situación” consiste en que después de decirte a ti que la vacante estaba cubierta, se presente otro “candidato ficticio” para el mismo puesto de trabajo, con iguales cualificaciones y experiencia profesional que tú, pero que no posea la misma característica por la cual supones que te han discriminado, y simule que está interesado en ese puesto de trabajo. Si a este candidato ficticio no le dicen que ya se ha cubierto la vacante, entonces está claro que has sufrido discriminación, y podrías denunciarlo, tanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), como iniciar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Para presentar los indicios de discriminación, te será útil tanto el acta de infracción de la ITSS, como una declaración del “candidato ficticio”.

9. Estoy buscando trabajo en el sector del hogar, y me encuentro anuncios en los que se pide expresamente a españoles. Al ser un particular el que establece las condiciones ¿no puedo hacer nada, no?

Pese a que la relación laboral del servicio del hogar familiar, tienen un carácter especial, el **Real Decreto 1620/2011**³¹ que la regula, establece expresamente la prohibición de discriminar tanto para los empleadores, los Servicios Públicos de Empleo, como para las agencias de colocación autorizadas, por motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado

³¹ [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Artículo 4. Ingreso al trabajo. 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. 3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.](#)

civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, si son aptos para realizar el trabajo.

Si encuentras anuncios de trabajo del hogar, que discriminan por alguno de estos motivos, también son denunciables ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

10. ¿Ante un posible incidente discriminatorio en el ámbito laboral, puedo acudir a algún sitio para asesorarme?

Sí, y no solo si te discriminan en el trabajo.

Por una parte puedes acudir a un **sindicato** ya que cuentan con especialistas en el ámbito laboral así como expertos en temas de igualdad y no discriminación que te podrán proporcionar un asesoramiento integral.

Y por otra parte, para las **discriminaciones motivadas por el origen racial o étnico**, existe el **SERVICIO ESPECIALIZADO DE ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS**, estatal y gratuito, dependiente del *Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial*, que está adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

Este servicio, que cuenta con centros en todas las Comunidades Autónomas, ofrece apoyo y asesoramiento independiente a todas las personas que sufran una discriminación por su origen racial o étnico, no sólo en el ámbito laboral sino también en: educación, sanidad, prestaciones y los servicios sociales, el acceso a la vivienda y, en general el acceso a cualesquiera bienes y servicios, el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, en las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, etc.

En esta red la atención se presta por organizaciones no gubernamentales especializadas en la materia, y donde te atenderán de forma presencial, o si no puedes acudir, puedes enviar tu consulta por correo electrónico.

Además también tienes a tu disposición número de teléfono gratuito para plantearles tu consulta: **900 20 30 41**

Desde estas Oficinas te asesorarán sobre lo que se pueda hacer en tu caso concreto, y solamente actuarán con tu previo consentimiento, garantizándote la confidencialidad de todos los datos e informaciones que les facilites. También realizarán un seguimiento continuo del caso, hasta que se cierre, y el Protocolo de actuación será el siguiente:

- En primer lugar se pondrán en contacto con el presunto responsable de la discriminación para que dé su versión de los hechos.
- A continuación desde el Servicio de asistencia se llevará a cabo una mediación, si lo aceptáis, para intentar llegar a una solución satisfactoria para ambas partes.

- Y cuando ninguno de estos pasos haya dado resultados, podrán realizar actuaciones extrajudiciales como quejas ante el defensor del pueblo, oficina de consumidores y usuarios, servicios de inspección, documentos en vía administrativa, reuniones, actuaciones en red con otras entidades implicadas en la materia, comunicados, etc.

Para consultar donde están las Oficinas de atención de las entidades sociales y como contactar con ellas, [pincha aquí](#).

E-mail: info@asistenciavictimasdiscriminacion.org

Web: <http://asistenciavictimasdiscriminacion.org/>

b. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SPE)

1. La inscripción en el SPE.

El primer lugar al que debes acudir para inscribirte como **demandante de empleo**, es a la Oficina que te corresponda del Servicio Público de Empleo. Dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que residas, podrás hacerlo bien en [sede electrónica](#) (en el caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) a través de su página web, o tal vez tengas que acudir en persona a la Oficina correspondiente.

[Consúltalo antes en sus correspondientes páginas web](#), y solicita la cita previa si es necesario.

Como nacional de un país no comunitario, para que puedas inscribirte como demandante de empleo **necesitas encontrarte en situación administrativa regular y tener reconocido el acceso al mercado de trabajo español**:

- Bien porque estas dentro del [Régimen Comunitario](#), y posees una [tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión](#).

Para estar dentro de este régimen, debes ser cónyuge, pareja registrada³² o pareja de hecho (relación estable debidamente probada), de un ciudadano/a español/a, o de un nacional de alguno de los países miembros de la Unión Europea o bien de Noruega, Islandia y Liechtenstein (firmantes del Acuerdo del Espacio Económico Europeo –EEE-) o de la Confederación Suiza. También lo estarás si eres descendiente directo de ambos o del cónyuge o pareja registrada, menor de 21 años, o mayor de esa edad a cargo; o eres ascendiente directo, o de su cónyuge o pareja registrada, y estas a su cargo.

En estos casos tu situación administrativa estará dentro del régimen comunitario, siempre que seas titular de una [tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión](#), que te permite el acceso al mercado de trabajo.

³² **Pareja registrada**: pareja de hecho inscrita en un registro específico, sea público, privado, autonómico, municipal o cualquier otro.

- O bien porque estas dentro del [Régimen General](#), y eres titular de una autorización de estancia o residencia que te permita trabajar y que además esté vigente. Estas son las siguientes:
 - [Autorización de residencia temporal no lucrativa.](#)
 - [Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.](#)
 - [Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.](#)
 - [Autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.](#)
 - [Autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados](#) (titulares de una Tarjeta azul-UE).
 - [Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.](#)
 - [Autorización de residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo](#) (si vas a solicitar una prestación empleo sin que ello derive en expectativas de inscripción a este colectivo).
 - [Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales.](#)
 - [Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales.](#)
 - [Autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.](#)
 - [Autorización de residencia de larga duración.](#)
 - [Autorización de residencia de larga duración-UE.](#)
 - Tutela de un menor, en edad laboral, por una institución pública.
 - Visado para la búsqueda de empleo dirigido a hijo o nieto de español de origen, o visado para la búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad u ocupaciones.
 - Documento de solicitante de asilo en el que conste la inscripción "autoriza a trabajar".
 - Documento de identidad de los refugiados y de los familiares a quienes se haya reconocido la extensión familiar para residir en España.
 - Documento de identidad de los apátridas.

Y además, como todas las personas demandantes de empleo, debes reunir los siguientes **requisitos**:

- Tener 16 años o más, y estar por tanto en edad laboral.
- No estar imposibilitado para el trabajo.

Y aportar la siguiente **documentación**:

- La autorización administrativa o documento que justifique tu estancia o residencia legal en España, así como la posibilidad de trabajar.
- La tarjeta de la Seguridad Social si ya has trabajado con anterioridad en España.
- El justificante de la titulación profesional o académica que tengas, así como cualquier documentación sobre tu formación, experiencia profesional etc.

2. ¿Qué pasa si tengo caducada la autorización?

Podrás inscribirte siempre y cuando lo hagas dentro de los tres meses posteriores a la fecha de caducidad, ya que durante este periodo se prorroga la vigencia de tu autorización.

Pero no olvides que tienes que solicitar la renovación de tu tarjeta antes de que transcurran esos tres meses³³.

³³ **Art. 51** [Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica](#)

3. ¿Una vez inscrito en el servicio público de empleo, a qué estoy obligado?

- A renovar la demanda cada tres meses, algo que, dependiendo de la Comunidad Autónoma, se puede hacer por internet en sede electrónica.
- Debes acudir a la Oficina de Empleo cuando te citen.
- Si te envían a una entrevista en una empresa, tienes que comunicarles el resultado de la misma.
- Y además tienes que informarles de aquellas circunstancias, posteriores a tu inscripción y que modifiquen tus características profesionales, como cursos realizados, títulos o certificados que hayas obtenido etc.

4. ¿Realmente es necesario que me inscriba en el Servicio Público de Empleo? ¿Qué ventajas me da?

Sí, es necesario e importante.

- Si tienes derecho a una prestación por desempleo, para solicitarla primero y después para percibirla, necesitarás estar inscrito como demandante de empleo;
- Muy importante, la inscripción como demandante de empleo te será necesaria para renovar algunas autorizaciones de residencia y trabajo³⁴, si no tienes trabajo en el momento de la renovación;
- Para mantener la asistencia sanitaria, siempre que hayas agotado la prestación por desempleo.
- Podrás participar en los cursos gratuitos de formación para desempleados, algunos de los cuales te pueden ayudar a acreditar tus competencias y conseguir un certificado de profesionalidad;

2/2009: *“Renovación de la autorización de residencia temporal no lucrativa. El extranjero que desee renovar su autorización de residencia temporal deberá solicitarlo a la Oficina de extranjería.....durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de la autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorroga la validez hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en que se hubiese incurrido”.*

³⁴ Por ejemplo: **Artículo 71.2. c)** [Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la LOEX: Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.](#)

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite, acumulativamente:

1. ^º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.

2. ^º Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.

3. ^º Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.

- E incluso y según tu antigüedad de inscripción, puede que no tengas que pagar las tasas en los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales;
- Los Servicios Públicos de Empleo tienen bolsas de empleo y para enviarte ofertas de trabajo debes ser demandante;
- Existen bonificaciones y descuentos para las empresas que contraten a desempleados inscritos, por eso entre dos candidaturas similares es muy posible que la elección se decante por aquel que sea demandante de empleo inscrito;
- Te puede dar acceso a los Planes de Empleo Autonómicos y Locales en los que se da preferencia a las personas inscritas y con mayor antigüedad;
- Puedes obtener descuentos en empresas, instituciones, museos etc., presentando la tarjeta de demandante de empleo;
- Facilitarás a tu cónyuge el acceso a la pensión de viudedad (si falleces y estas inscrito como demandante, se considera una situación asimilada al alta);
- Puedes tener la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada, si tienes los años de cotización exigidos y llevas inscrito como demandante de empleo al menos 6 meses antes de solicitarla;

5. ¿Sólo puedo inscribirme como demandante de empleo si estoy desempleado/a?

No, si estás trabajando puedes inscribirte como *“mejora de empleo”*, y beneficiarte de algunos servicios y acceder a otras ofertas de empleo en las que estés más interesado/a.

IMPORTANTE:

Para que puedas beneficiarte de la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo y de las entidades colaboradoras, así como de las políticas activas de empleo, sólo tendrás la consideración de **Demandante de Empleo**, si te has inscrito como tal en el Servicio Público de Empleo.

Y por supuesto, hay una serie de servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo, que tienes derecho a disfrutar de forma gratuita y en condiciones de igualdad, y que son:

- **Un servicio de orientación profesional.**

Si estás en situación de desempleo, tras tu inscripción como demandante en el Servicio Público de Empleo, te realizaran una **entrevista ocupacional** cuya finalidad es mejorar tu empleabilidad. Tras un diagnóstico sobre tus competencias, formación, habilidades, situación familiar etc., elaboraran tu perfil así como un itinerario personalizado para el empleo. Un tutor/a o asesor/a te acompañara en este itinerario, ayudándote a

elaborar tu *Curriculum Vitae*, te enseñara técnicas y herramientas de búsqueda activa de empleo, te informará sobre la situación del mercado de trabajo, las posibilidades de movilidad geográfica y funcional, los programas de formación en los que puedas participar, según tu perfil, para aumentar tu empleabilidad, etc.

- **Un servicio de colocación.**

Se encarga de la gestión de las ofertas y demandas de empleo, seleccionando y enviándote aquellas que se ajusten a tu perfil y competencias profesionales. Por ello es muy importante que mantengas actualizados todos los datos profesionales y formativos, ya que ampliara tus posibilidades de encontrar un empleo.

- **Un servicio de formación y cualificación para el empleo.**

Con el objetivo de promover la formación, la cualificación o recualificación profesional y la actualización de las competencias profesionales de los demandantes inscritos, el Servicio Público de Empleo se encarga de programar cursos de formación profesional para el empleo, que permiten adquirir las competencias profesionales para el acceso al mercado de trabajo y que luego puedes acreditar. Unos cursos en los que podrás participar, y tu tutor/a te recomendara los más adecuados según tu perfil profesional.

Y muy importante para ti: el servicio público de empleo se encargara de la ***evaluación, reconocimiento y acreditación de tus competencias profesionales***, adquiridas mediante la experiencia profesional o por vías no formales de formación, a través de los [Certificados de profesionalidad](#).

- **Un servicio de asesoramiento sobre el autoempleo.**

Bien por tu perfil profesional, o porque tengas un interés especial en el autoempleo o emprendimiento, desde el Servicio Público de Empleo te informaran, asesoraran, y te acompañaran, apoyándote en tu proyecto, tanto si estas valorando en convertirte en un trabajador autónomo o en lanzarte a la economía social (constituir una cooperativa, sociedad laboral etc.). Igualmente recibirás información sobre las posibles ayudas o incentivos de las que te puedas beneficiar y te ayudaran a tramitar su solicitud.

MUY IMPORTANTE:

La normativa establece que el Servicio Público de Empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación³⁵, en el ejercicio de sus funciones de intermediación laboral, **son garantes del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo**, y en todos los servicios que presten para la consecución de un empleo.

Así lo establece la **Ley de empleo**³⁶, en concreto en sus artículos 34.1 y 35.

El **art. 34.1** establece como un principio básico de la intermediación laboral realizada por los Servicios Públicos de Empleo (así como por las agencias de colocación y por otras entidades colaboradoras), el respeto *“a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos”*.

Y el **art. 35** se dedica a la discriminación en el empleo, estableciendo que estos, *“deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo”*, y que cuando aprecien un carácter discriminatorio en el contenido de las ofertas de colocación, *“lo comunicaran a quienes hubiesen formulado la oferta”*. Es decir, si los SPE reciben una oferta de empleo con condiciones o requisitos que son discriminatorios, se pondrán en contacto con la empresa / empresario/a o empleador/a que la haya enviado, para hacérselo saber y que corrija dicha oferta, que no será tramitada hasta que sus términos respeten el principio de no discriminación.

Además, el **art. 2 a) de esta Ley** que establece los objetivos generales de la política de empleo, también señala como uno de estos objetivos *“garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el art. 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”*.

Por lo tanto, el Servicio Público de Empleo (y las agencias de colocación) **tiene que garantizarte el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, no solamente en el acceso al empleo, sino además en todas “las acciones orientadas a conseguirlo”, esto es, en todo el catálogo de servicios dirigido a la obtención de un empleo: el diagnóstico, la**

³⁵ Artículo 33 del [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#): **Agencias de colocación**,

1. A efectos de lo previsto en esta ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad a que se refiere el artículo 31.2.

³⁶ [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

elaboración de tu perfil y el itinerario personalizado de empleo, las acciones para la mejora de la cualificación profesional y la oferta formativa etc.

Enlaces de interés

[Servicio Andaluz de Empleo - SAE - \(mapa de empleabilidad\)](#)

[Instituto Aragonés de Empleo - INAEM –](#)

[Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias – SEPEPA - **Trabaj@stur**](#)

[Servicio Canario de Empleo – SCE -](#)

[Servicio Cántabro de Empleo](#)

[Servei d’Ocupació de Catalunya – SOC -](#)

[Servicio Público de Empleo de Castilla y León](#)

[Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha](#)

[Servicio Público de Empleo de Ceuta](#)

[Servicio Extremeño Público de Empleo – SEXPE –](#)

[Servizio Publico de Emprego de Galicia](#)

[Servicio Riojano de Empleo](#)

[Servicio Regional de Empleo de Madrid](#)

[Servicio Regional de empleo y formación de Murcia – SEF -](#)

[Servicio Navarro de Empleo](#)

[Servicio Vasco de Empleo](#)

[Servicio de Ocupación de las Illes Balears –SOIB –](#)

C. AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Y una vez inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, también puedes hacerlo en las **Agencias de Colocación** y en las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** que igualmente ponen en contacto a ofertantes de empleo con desempleados/as. Tienes que saber que tanto las Agencias como las ETTs, sean o no intermediarias del Servicio Público de Empleo, deben estar **autorizadas** para operar en el mercado de trabajo.

1. ¿Qué son las agencias de colocación?

Son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que colaboran con el Servicio Público de empleo al poner en contacto a empresas que ofertan empleos con desempleados/as que los buscan, siempre teniendo en cuenta las necesidades de unos y las características de los otros. Llevan a cabo lo que se conoce con el nombre de intermediación laboral.

Para ejercer esta actividad **necesitan estar autorizadas** por los Servicios Públicos de Empleo, y tendrán que exhibir el correspondiente CARTEL en el que aparezca esta autorización.

Puedes consultar el listado de Agencias de Colocación autorizadas, a través del siguiente [enlace](#).

Deben ser **gratuitas**, por lo tanto no podrán cobrarte ni por la intermediación laboral ni por cualquier otra actividad de búsqueda de empleo.

Y también **deberán garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.**

2. ¿Qué son las empresas de trabajo temporal?

Su función es proporcionar trabajadores/as a aquellas empresas que necesitan mano de obra de forma temporal, y a las que se denominan “empresas usuarias” o “empresas cliente”. En este caso es la empresa de trabajo temporal (ETT) la que te va a contratar, y luego **te “pone a disposición”** de forma temporal, a la empresa usuaria que necesita de tus servicios.

Estas Empresas de Trabajo Temporal, también pueden actuar como Agencias de Colocación³⁷ o llevar a cabo actividades de formación para la cualificación profesional, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

Es muy común que las grandes ETTs actúen también como Agencias de Colocación, y por eso en su relación tanto con los trabajadores/as como con las empresas clientes, están obligados a informar expresamente y en cada caso, si su actuación lo es en la condición de Empresa de Trabajo Temporal o de cualquiera otra de las actividades permitidas.

Como las Agencias de Colocación, las ETTs igualmente son garantes del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. Entonces ¿exactamente en qué SE DIFERENCIA una Empresa de Trabajo Temporal de una Agencia de Colocación?

Si el trabajo te lo ha proporcionado una **Empresa de Trabajo Temporal** (que actúa como tal), el contrato de trabajo lo vas a firmar con la ETT y la relación laboral será con ella, y la Empresa de Trabajo Temporal será la que te pague el salario.

Por el contrario, si has conseguido la oferta de empleo a través de una **Agencia de Colocación**, te contratará directamente la empresa en la que vayas a trabajar, firmarás el contrato de trabajo con ella y será dicha empresa la que te pague el salario.

Y NO OLVIDES QUE:

- **Ninguna de las dos podrá discriminarte en el acceso al empleo.** Para ambas ESTÁ PROHIBIDA dicha DISCRIMINACIÓN basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual³⁸.

³⁷ Tras la reforma llevada a cabo por la [Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#).

³⁸ Artículo 35 del [Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Empleo](#):

Discriminación en el acceso al empleo.

- Ninguna de las dos podrán cobrarte por sus servicios: **ambas son GRATUITAS** para el trabajador/a. Los costes de la Empresa de Trabajo Temporal los asume la empresa usuaria. Si alguna de ellas te cobra por sus servicios, pueden presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Tanto las Agencias de Colocación como las Empresas de Trabajo Temporal, para intermediar en el mercado de trabajo, **necesitan ESTAR AUTORIZADAS**.
- Comprueba que tanto la Agencia de Colocación como la Empresa de Trabajo Temporal están debidamente autorizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal. [Consúltalo aquí.](#)

4. Si trabajo a través de una ETT, ¿Voy a cobrar lo mismo que el resto del personal contratado directamente por la propia empresa? ¿Tendré los mismos derechos?

Sí, tu salario será el mismo que tenga el resto de los trabajadores/as de la empresa, con funciones y tareas similares, y se te aplicara el mismo convenio colectivo.

También disfrutaras de las mismas condiciones de trabajo respecto a la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos; las medidas de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia; así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Se te aplicaran las mismas medidas de protección en materia de salud y seguridad en el trabajo, que al resto de los trabajadores/as de la empresa usuaria, y tendrás derecho a la vigilancia periódica de tu salud a cargo de la ETT. Así, antes de que seas puesto a disposición de la empresa usuaria, la ETT debe asegurarse que posees la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el puesto que vayas a desempeñar, siendo su obligación proporcionarte la información y formación suficiente y adecuada al respecto.

La empresa usuaria también tiene la obligación de asegurarte el mismo nivel de protección de tu salud y seguridad, que al resto de los trabajadores.

Asimismo tendrás derecho a cobrar la indemnización por finalización del contrato de duración determinada, salvo que tu contrato sea de interinidad o de formación. Y en caso de que haya un despido que sea declarado improcedente, tendrás derecho a la indemnización por despido que se calculará teniendo en cuenta la duración de todos los contratos sucesivos, incluidos los que se hicieron con la ETT.

1. Los Servicios Públicos de Empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral, deberán velar específicamente para evitarla discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando en las ofertas de colocación apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicaran a quienes hubiesen formulado la oferta.

También tendrás derecho a usar las instalaciones comunes o servicios colectivos de la empresa usuaria, como el resto de los trabajadores contratados directamente (transporte, comedores, guarderías etc.)

IMPORTANTE:

Tienes las mismas oportunidades que el resto de los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, a optar a los puestos permanentes que puedan crearse o quedar vacantes.

d. OFERTAS DE EMPLEO NO VEHICULADAS A TRAVÉS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO O ENTIDADES COLABORADORAS

Además de buscar empleo a través de las vías anteriores, también utilizaras otros cauces como son las ofertas de empleo que se publican en los medios de comunicación, portales de internet especializados, redes sociales e incluso anuncios que se puedan publicar, por ej. en las puertas o escaparates de tiendas, oficinas etc.

También en todos estos casos, las ofertas de empleo deben cumplir con la normativa que prohíbe la discriminación, y además, las condiciones laborales (remuneración, jornada, tiempo de descanso etc.) que ofrezcan, deberán ser acordes a las exigidas por la Ley y por los Convenios Colectivos.

Por lo tanto en todas las ofertas de empleo, incluidas estas que se publicitan de diversas maneras, no se podrán pedir condiciones o requisitos que te puedan discriminar, tanto de forma directa o indirecta, en el acceso al empleo, por alguno de estos motivos:

- Sexo
- Origen racial o étnico
- Condición social
- Religión o convicciones
- Ideas políticas
- Orientación sexual
- Afiliación o no a un sindicato
- Lengua (dentro del Estado español).

La elección de estos concretos motivos de diferenciación, que merecen un especial rechazo, responde a que son características de grupos de personas (origen étnico, nacional, edad, lengua etc.) o elecciones de estas (religión, convicciones, etc.) que históricamente han sido objeto de un “odioso” rechazo o segregación³⁹.

³⁹ Alameda Castillo, M. T. “Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación”, Ed. Aranzadi S.A., Pamplona, 2013, págs. 167-169.

¿Qué es el empleo 2.0? ¿También puede ser discriminatorio?

Cuando se habla del empleo 2.0 se está haciendo referencia a nuevas vías de búsqueda de trabajo y/o de trabajadores/as que han aparecido al abrigo de la enorme popularidad de las redes sociales.

Si bien en un primer momento la búsqueda de empleo se limitaba a enviar el *Curriculum Vitae* por correo, en contestación a anuncios que aparecían en prensa, o como candidaturas espontáneas directamente a las empresas, o bien se contactaba con amigos y conocidos por si conocían de alguna posibilidad de trabajo; el auge de internet y de las páginas *web*, trajo en primer lugar la utilización de portales de empleo, webs 1.0, como *infojobs*, *infoempleo*, *Monster* etc.

En estos momentos y al amparo del auge de las redes sociales, estamos ante el “empleo 2.0”, un paso más allá que ofrece interactividad y que permite tanto a las empresas como a los demandantes de empleo, alcanzar una mayor difusión.

Las redes sociales utilizadas para buscar empleo son: *Facebook*, *Twitter* y *Linkedin*. Y entre las herramientas 2.0 podemos destacar: [Skype](#), [Slide Share](#), [Youtube](#), [Easy-cv](#), los blogs, foros etc.⁴⁰

El uso de las nuevas tecnologías para difundir las ofertas de empleo, no supone una garantía de que estas no tengan carácter discriminatorio, o que de serlo, no puedan ser denunciadas. Más bien todo lo contrario, ya que generalmente las ofertas de empleo son colgadas directamente por las empresas o empleadores particulares, desconocedores en muchos casos de la normativa, y si bien las páginas web tienen medios de supervisión para que el contenido de las ofertas sean acordes a la legalidad vigente, al final no se puede hacer un control exhaustivo y es muy habitual encontrar requisitos discriminatorios, por ejemplo referidos a la edad.

El artículo 16.1.c) de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**⁴¹ considera **infracción muy grave, establecer condiciones discriminatorias en los procesos de selección, para el acceso al empleo** (por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado) **“mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio”**, lo que supone incluir a las redes sociales. Por lo tanto cualquier persona que vea una oferta discriminatoria en estos medios, incluso si no tiene

⁴⁰ Si quieres conocer más sobre el empleo 2.0 puedes consultar la publicación on-line: [“Rumbo al Empleo 2.0”](#), Víctor Candel, Isabel Iglesias, Eduardo Moreno, Miguel Ángel Riesgo y Sabina Serrano.

⁴¹ [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.](#)

intención de presentarse al proceso de selección, puede denunciarla ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), y para probar su existencia lo más fácil es que realice un pantallazo de la misma.

Además hay que mencionar también el artículo 3.1 del [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#), el cual equipara a estas, a aquellas entidades que se dediquen a casar las “*ofertas y las demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos*”. Por lo tanto aquellas páginas web de empleo que realizan esta actividad, serán consideradas como agencias de colocación, tendrán que solicitar la correspondiente autorización para poder actuar, y estarán obligadas a respetar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, pudiendo ser sancionadas si no lo hacen así.

e. LAS POSIBLES ESTAFAS EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO Y LA PREVENCIÓN DE LA TRATA DE SERES HUMANOS

Cuando estás buscando empleo, debes ser muy cauto/a con las ofertas que encuentres, sobre todo si no provienen de sitios o webs oficiales, ya que puedes encontrarte con ofertas falsas que pueden encubrir estafas, explotación laboral, o aún más grave, el delito de trata de seres humanos con fines de explotación. Webs oficiales como puede ser la del Servicio Público de Empleo, Agencias de Colocación y Empresas de Trabajo Temporal que en España tienen que estar debidamente autorizadas (existe además un [listado oficial](#) que puedes consultar) y con buena normativa reguladora al respecto, ofrecen una serie de garantías que no tienen otro tipo de webs de bolsas de trabajo, empresas de colocación etc.

Las tecnologías modernas y la popularización de los *smartphones*, han permitido que la gran mayoría de las personas puedan acceder a *Internet* en casi cualquier parte, y tengan la posibilidad de tener correo electrónico, servicios de mensajería instantánea como *whatsapp* o *telegram*, usar las redes sociales etc. Todo ello ha traído consigo un cambio radical en la forma de buscar un empleo. Si antes las búsquedas de trabajo se realizaban a través de los anuncios publicados en medios de comunicación, tablones de anuncios, y de forma más informal a través del “boca a boca” e informaciones de amigos y familiares etc., hoy en día en cambio, toda búsqueda de empleo pasa por internet, por tener nuestro CV *on-line* en diversas plataformas y redes sociales, con no pocos datos profesionales y personales, y por estar permanentemente conectados y pendientes de los correos electrónicos y el teléfono.

Pero incluso internet evoluciona a una gran velocidad, y de enviar nuestro *Curriculum* a conocidas webs de empleo, como *Infojobs*, *Infoempleo*, *Adecco*, *Laboris* etc. hemos pasado a realizar autocandidaturas grabadas en video y colgadas en *Youtube*, contestar a ofertas de empleo que las empresas envían a través de *Twitter*, realizar entrevistas de selección por teléfono o vía *Skype* y estar en redes sociales de contacto de profesionales como *LinkedIn*.

Sin embargo toda esta nueva capacitación en las TIC que ahora dominamos porque es necesaria para encontrar un empleo, generalmente viene acompañada de un desconocimiento

sobre los riesgos que conlleva (más allá de nuestra preocupación al efectuar pagos con la tarjeta de crédito en ciertas webs). La globalización ha supuesto que tengamos acceso al mundo, pero nosotros nos hemos convertido también en accesibles para todo el mundo, y somos muy vulnerables a la vez que muy rentables para los delincuentes. Los ciber-estafadores y las organizaciones criminales, dominan estas nuevas tecnologías y cada vez encuentran nuevas formas para estafarnos o para captar víctimas en cualquier parte del mundo.

Las estafas por internet están al orden del día y son de todo tipo. Y por desgracia, los datos muestran que el uso de la captación electrónica está aumentando, y aparentemente *Internet* y la comunicación por dispositivos móviles se utilizan cada vez más para captar a víctimas de la trata de seres humanos⁴².

1. Estafas en la búsqueda de empleo: las ofertas de empleo falsas.

Según la información proporcionada en la web de la Guardia Civil, [“Para no ser víctima de estafa”](#), los estafadores buscan a las víctimas más vulnerables y la actual crisis económica ha dado lugar a un incremento de las estafas, que tienen a los/as desempleados/as y las personas con más necesidades económicas, entre sus víctimas preferidas.

- **Las ofertas de empleo falsas.**

Consisten en ofertar puestos de trabajo que no existen, con el objetivo de conseguir que desembolses cantidades de dinero en favor de los/as estafadores.

Estas ofertas falsas ya existían, pero en la actualidad el desempleo y la situación de necesidad de muchas personas que necesitan encontrar trabajo, ha dado lugar a su proliferación y a la utilización de nuevas formas de contactar con las víctimas.

Puedes encontrar ofertas falsas publicitadas en prensa escrita y digital, pero ahora sobre todo te llegarán a tu correo electrónico, pueden aparecer como banners en las páginas web que visites, en tu *Facebook*, en tu *Twitter* etc. Si tienes tu *Currículum Vitae* colgado en varios sitios de internet, es fácil que hayan podido hacerse con tus datos.

¿Cómo reconocerlas?

Es fácil, por lo general **te ofrecerán ganancias o salarios muy altos** incluso por trabajos de baja cualificación; y otra característica es que **siempre te pedirán que adelantes dinero**, bien para gestionar el contrato, para obtener “los papeles”, para comprar materiales para la realización de tu trabajo, como sucede en los conocidos “Trabaje en casa” que te

⁴² [PMF: El papel de la captación por internet en la trata de seres humanos con fines de explotación laboral](#), Folleto realizado en el marco del Proyecto de Trata de Seres Humanos Con fines de explotación laboral: Luchando contra las nuevas tendencias, comprendiendo nuevos elementos, desarrollando nuevas respuestas y asociaciones (Labour trafficking: FINE TUNE RESPONSES) (proyecto número HOME/2011/ISEC/AG/THB/4000002208). El proyecto está cofinanciado por el Programa de Prevención y lucha contra la delincuencia de la Unión Europea (ISEC) 2011 y coordinado por la Confederación Sindical Internacional (CSI). ISEC 2011.

[Intelligence Notification. Trafficking in human beings and the internet](#). EUROPOL 2014.

proponen grandes ganancias realizando trabajos manuales (llaveros, pulseras...) en tu propia casa, previo desembolso de cierta cantidad. En todo caso si pagas, no volverás a saber de ellos, porque el empleo es falso, y por supuesto no recibirás ningún tipo de material.

¿Qué puedo hacer?

En primer lugar **desconfía** si te llegan estupendas ofertas de empleo, porque nadie ofrece gangas.

Sobre todo debes estar atento a una serie de **indicios**:

- Ofrecen remuneraciones altas y no hay apenas datos del tipo y de las condiciones laborales del empleo.
- Exigen siempre un pago previo antes de la contratación, excusándose en motivos como la tramitación de los “papeles”, del contrato de trabajo etc.

Si estás en situación administrativa irregular, desconfía sobre todo si, previo pago, te ofrecen un contrato de trabajo y la obtención de la autorización de trabajo y residencia.

- El trabajo ofertado además se encuentra en el extranjero.
- No ofrecen datos de contacto, salvo un teléfono móvil, o una dirección de correo electrónico.
- Puede que incluso tengan una página web de gran calidad con referencias a importantes y conocidas empresas o grupos empresariales, pero con las herramientas digitales actuales (Photoshop por ejemplo) es fácil realizar páginas web fraudulentas con referencias falsas, copiando logos o marcas.

Si proporcionaran alguna dirección o domicilio, haz averiguaciones (acércate si puedes, usa *Google Maps* etc.), contacta con las empresas a las que hace referencia y pregúntales si están llevando a cabo algún proceso de selección de personal; busca opiniones en foros, blogs etc. sobre esa empresa o persona, incluso sobre el número de teléfono que aparece.

Y sobre todo:

DENUNCIA estas ofertas fraudulentas a la Policía Nacional y/o a la Guardia Civil

Así estarás ayudando a perseguir un delito⁴³ y evitarás que otras personas puedan caer víctimas.

⁴³ **Art. 248 del Código Penal**, comete estafa el que, con ánimo de lucro, utilice engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno. También lo comete el que, con ánimo de lucro, y valiéndose de alguna manipulación informática o artificio semejante, consiga la transferencia no

La **Policía Nacional** tiene un buzón específico en su página web, para recoger las consultas e informar sobre hechos presuntamente delictivos:

[Delitos tecnológicos \(Pornografía Infantil, Fraudes en Internet, Seguridad Lógica, Piratería\)](#)

También puedes denunciar los hechos en la [Guardia Civil](#), cuya página web también recoge más información sobre posibles estafas: [Para no ser víctima de estafa](#)

Y DIFUNDE en las redes sociales, puedes ayudar a que no haya más víctimas.

2. La trata de seres humanos (TSH) con fines de explotación y delitos contra los derechos de los trabajadores.

Este es el mayor riesgo al que te enfrentas en tu búsqueda de empleo, y como ya hemos mencionado, se beneficia del auge de las nuevas tecnologías y de la popularización de los dispositivos móviles con acceso a *Internet*, tanto para la captación de las posibles víctimas en cualquier parte del mundo, como para comunicarse después con ellas y su posterior control.

Para saber a qué riesgos te enfrentas en tu búsqueda de empleo, primero debes conocer que es exactamente la trata de seres humanos.

¿Qué es la Trata de Seres Humanos (TSH) con fines de explotación?

La Trata de Seres Humanos es ante todo un grave delito contra los derechos humanos y la libertad individual de la persona, penado en casi todas las naciones del mundo.

Para definir este delito, se utiliza la definición que se recoge en la *Convención de las Naciones Unidas contra el Crimen Organizado Transnacional*⁴⁴ (aprobada en diciembre del año 2000), concretamente en uno de los dos Protocolos complementarios, conocido como **Protocolo de Palermo**⁴⁵:

Artículo 3:

- a) *“Por trata de personas se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al raptó, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la*

consentida de cualquier activo patrimonial en perjuicio de tercero. Así como los que fabriquen, introduzcan, posean o faciliten programas de ordenador específicamente destinados a la comisión de las estafas.

Se considera delito de estafa cuando la cuantía de lo defraudado excede de los 400€, y si el valor de lo estafado es menor a los 400€, entonces es una falta de estafa.

⁴⁴ Naciones Unidas. [Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus Protocolos](#). 2004.

⁴⁵ Naciones Unidas, [Protocolo contra la Trata de Personas en especial Mujeres y Niños](#), que entró en vigor el 25 de diciembre de 2003.

esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”

- b) “El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado”.
- c) “La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niños con fines de explotación se considerará “trata de personas” incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo.”
- d) “Por “niño” se entenderá toda persona menor de 18 años”.

Por lo tanto, son tres los elementos que caracterizan a la Trata de Seres Humanos: la **acción**, los **medios** mediante los que se comete y la **finalidad** de la misma.

La Acción: El tratante	Los Medios: El tratante	La Finalidad: El tratante impone a la víctima
Capta Transporta Traslada Acoge/Recepciona/aloja	Emplea violencia Intimidación Engaño Abusa de la situación de superioridad o de la vulnerabilidad de la víctima	trabajos o servicios forzados Esclavitud o prácticas similares o servidumbre o mendicidad explotación sexual, incluida la pornografía, extracción de órganos
A la víctima	para someterla	a explotación

El tratante primero va a **captar** a la víctima, por ejemplo, mediante la manipulación sentimental (son los llamados “lover boys”), utilizando a familiares o a personas conocidas, usando el secuestro, o bien mediante anuncios de supuestas ofertas de empleo en prensa, tablones de anuncios, internet, a través de conocidos, falsas agencias de colocación etc.

Luego **traslada** a la víctima al lugar de explotación. Este traslado puede ser nacional/ doméstico o internacional. En el primer supuesto se mueve a la víctima dentro del mismo país en el que reside, y en el segundo se la traslada a otro país distinto, cruzando fronteras, tanto de forma regular con pasaporte, visado, e incluso con una autorización para trabajar, como de forma irregular. El objetivo es que la víctima quede desarraigada de su entorno y de su familia, aislada, para aumentar su situación de vulnerabilidad lo que permite al tratante mantener el control y someterla a explotación.

La **acogida o recepción/alojamiento**, consisten en recibir a las víctimas tanto a lo largo del viaje como una vez llegados al destino final. Y una vez allí, para controlarla y lograr su sometimiento a la situación de explotación, el tratante utiliza una serie de medios que hacen que el consentimiento de la víctima, si es que lo da, sea irrelevante.

Los medios para lograr dicho sometimiento pueden incluir **la violencia, amenazas e intimidaciones**, desde el maltrato físico al psicológico, (por ej. amenazar a las víctimas con denunciarlas por entrar irregularmente en el país y por consiguiente con ser expulsadas, amenazarlas con represalias sobre ellas o su familia, represalias “sobrenaturales”, retener su documentación de identidad o su pasaporte, endurecer aún más las condiciones de trabajo etc.).

Otra posibilidad para lograr el sometimiento de la víctima, es la “**servidumbre por deudas**”. Generalmente el tratante ha asumido todos los gastos del traslado y alojamiento a lo largo del viaje, y se ha generado una deuda que la víctima tiene que saldar con su salario. A esto se suma que muchas veces también se deducen del salario, la alimentación, el alojamiento, los castigos económicos por supuestas “faltas” etc., con lo cual la víctima termina cobrando poco o nada y nunca va a poder saldar esa deuda.

La forma de coerción más clara es la **restricción a los movimientos de la víctima**, al tratante no le interesa que la víctima se relacione con otras personas, por lo que esta termina viviendo y trabajando en reclusión, sobre todo si se trata de personas en situación administrativa irregular, por el miedo que tienen a ser detectadas y expulsadas del país.

El tratante también **abusa de la situación de vulnerabilidad** de la víctima como medio para poder captarla, transportarla y recibirla con el fin de explotarla, de modo que la víctima crea que someterse a la voluntad del tratante es la única alternativa real o aceptable que tiene.

En cuanto a la finalidad de la trata de seres humanos, esta es, de modo general, la **explotación continuada de la víctima**. Sin duda, la modalidad más conocida es la trata con fines de explotación sexual, seguida de la trata con fines que llamamos, de “explotación laboral”⁴⁶, junto a la que estarían los trabajos o servicios forzados, la esclavitud y prácticas análogas (matrimonios forzados, servidumbre por deudas) y la servidumbre. Otras finalidades menos conocidas son: la mendicidad, la comisión de delitos o el tráfico de órganos.

La trata de seres humanos, está tipificada como delito, en el artículo 177 bis del Código Penal⁴⁷.

⁴⁶ No existe una definición jurídica internacional o nacional sobre “explotación laboral”.

⁴⁷ **TÍTULO VII bis. De la trata de seres humanos.**

Artículo 177 bis.

1. Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para lograr el consentimiento de la persona que poseyera el control sobre la víctima, la captare, transportare, trasladare, acogiére, o recibiere, incluido el intercambio o transferencia de control sobre esas personas, con cualquiera de las finalidades siguientes:

- a) *La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad.*
- b) *La explotación sexual, incluyendo la pornografía.*
- c) *La explotación para realizar actividades delictivas.*
- d) *La extracción de sus órganos corporales.*
- e) *La celebración de matrimonios forzados.*

Existe una situación de necesidad o vulnerabilidad cuando la persona en cuestión no tiene otra alternativa, real o aceptable, que someterse al abuso.

2. Aun cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado anterior, se considerará trata de seres humanos cualquiera de las acciones indicadas en el apartado anterior cuando se llevare a cabo respecto de menores de edad con fines de explotación.

Hay que señalar que la legislación española no tiene una definición clara sobre todas las finalidades que puede tener la trata de seres humanos, y especialmente aquellas más relacionadas con el ámbito laboral. Así respecto a la “**esclavitud**”⁴⁸ señala que *es la situación de una persona sobre la que otro ejerce, incluso de hecho, todos o algunos de los atributos de la propiedad, como comprarla, venderla, prestarla o darla en trueque.*

Respecto a las demás finalidades de la trata, tenemos que recurrir a la normativa internacional. Por ejemplo, **los trabajos o servicios forzados** se definen por la OIT como “*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*”⁴⁹. Respecto a la **servidumbre**, las Naciones Unidas la definen como aquellas “*condiciones de trabajo o la obligación de trabajar o prestar servicios de las que la persona en cuestión no puede escapar y que no puede modificar*”⁵⁰.

¿Puedo convertirme en una víctima de la trata de seres humanos?

Sí.

Una vez que conoces lo que es la trata, y los elementos que la definen (deben darse todos ellos para que legalmente se considere como un delito de trata), es posible que pienses, que como residente en la Unión Europea, se tienen que dar muchos factores, algunos de ellos muy complicados y difíciles, como para caer víctima de este delito. Sin embargo debes saber que se han producido unos cuantos casos de trata con fines de explotación laboral dentro de la Unión Europea, como por ejemplo en la Republica Checa, Inglaterra, Irlanda, Rumania y España⁵¹, y cuyas víctimas eran ciudadanos/as de la Unión Europea.⁵²

Cualquiera persona, independientemente de su sexo, edad, nacionalidad, su situación administrativa, o su formación, puede ser captado con engaños, y trasladado de una localidad a otra, dentro de España (no hace falta traspasar fronteras), o de un país a otro de la Unión Europea, y ser sometido, mediante amenazas, coacción, abuso de superioridad etc., a explotación, convirtiéndose por tanto en una víctima de la trata de seres humanos. En la actual situación económica, con altos niveles de desempleo que obligan a muchas personas a buscar

3. El consentimiento de una víctima de trata de seres humanos será irrelevante cuando se haya recurrido a alguno de los medios indicados en el apartado primero de este artículo.

⁴⁸ Art. 607 bis) 2.10º de la [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal](#): “Con la pena de prisión de cuatro a ocho años si sometieran a alguna persona a esclavitud o la mantuvieran en ella. Esta pena se aplicará sin perjuicio de las que, en su caso, correspondan por los concretos atentados cometidos contra los derechos de las personas.

Por esclavitud se entenderá la situación de la persona sobre la que otro ejerce, incluso de hecho, todos o algunos de los atributos del derecho de propiedad, como comprarla, venderla, prestarla o darla en trueque”.

⁴⁹ Art. 2 del [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁵⁰ “[Análisis de algunos conceptos básicos del Protocolo contra la trata de personas](#)”. Documento de antecedentes preparado por la Secretaría. Grupo de trabajo sobre la trata de personas, Naciones Unidas, 2009.

⁵¹ “[The role of the internet in trafficking for labour exploitation](#)”, informe completo realizado en el marco del Proyecto de Trata de Seres Humanos Con fines de explotación laboral: Luchando contra las nuevas tendencias, comprendiendo nuevos elementos, desarrollando nuevas respuestas y asociaciones (Labour trafficking: FINE TUNE RESPONSES) (proyecto número HOME/2011/ISEC/AG/THB/4000002208). El proyecto está cofinanciado por el Programa de Prevención y lucha contra la delincuencia de la Unión Europea (ISEC) 2011 y coordinado por la Confederación Sindical Internacional (CSI). ISEC 2011

⁵² UNODC, [Base de datos de jurisprudencia](#).

trabajo en el extranjero, este riesgo se incrementa todavía más, ya que los trabajadores y trabajadoras migrantes, son todavía más vulnerables. Incluso si resides en la Unión Europea, tienes autorización de residencia y trabajo o la doble nacionalidad, has trabajado durante años de forma regular, en un momento dado, podrías caer víctima de la trata de seres humanos.

La *Confederación Sindical Internacional (CSI)* junto con UGT y otras Organizaciones no Gubernamentales especializadas en el trabajo con las víctimas de trata de seres humanos, han llevado a cabo una investigación en el marco de un proyecto (*Labour Trafficking: FINE TUNE RESPONSES*) financiado por la UE, estudiando casos de trata con fines de explotación laboral, así como ofertas de empleo que aparecen publicadas en páginas web, ofertando trabajos en Estados miembros de la UE.

Los resultados fueron preocupantes, ya que se encontraron una gran cantidad de anuncios de empleo, con claras señales de alarma que hacían sospechar una posible explotación laboral, e incluso riesgo de trata de seres humanos con tal finalidad.

Por desgracia los anuncios sospechosos de ser un “gancho” para la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, son frecuentes. Por ello que cuando busques empleo, sobre todo si utilizas *Internet*, las redes sociales (*Facebook, LinkedIn, Twitter*), herramientas 2.0 (*Skype, Slide Share, Youtube, Easy-cv*), los blogs, foros etc., tienes que ser consciente de que no solo los posibles seleccionadores de personal pueden localizarte, sino también estafadores y organizaciones criminales que utilizan esas mismas herramientas para captar a sus víctimas. De hecho EUROPOL⁵³ ya ha puesto de manifiesto como Internet es un gran facilitador de la trata de seres humanos, y como la captación y el reclutamiento de las víctimas se realiza cada vez más *on-line*, utilizando anuncios con atractivos y falsas ofertas de empleo (como los de los ejemplos anteriores) o sitios web fraudulentos para engañar a las personas que buscan trabajo, haciéndoles creer que responden a una autentica ofertar de empleo.

Así se ha detectado, que para captar a víctimas potenciales de **trata con fines de explotación sexual**, se utilizan anuncios de ofertas de empleo para cuidar niños, de trabajos *au pair*, para trabajar en limpieza, empleo del hogar y trabajos administrativos.

Y cuando se buscan víctimas para la **trata con fines de explotación laboral**, los anuncios son sobre trabajo en agricultura, construcción, transporte, industria de elaboración y envasado de alimentos, y también en el sector de limpieza.

¿Qué puedo hacer para no caer víctima de la trata de seres humanos?

Ante todo ser cauto/a, tomar precauciones y prestar atención a una serie de indicios o “señales de alerta”⁵⁴, muchos de los cuales coinciden con los que hemos mencionado al hablar

⁵³ [Intelligence Notification. Trafficking in human beings and the internet](#). EUROPOL 2014.

⁵⁴ [PMF: El papel de la captación por internet en la trata de seres humanos con fines de explotación laboral](#).

Folleto realizado en el marco del Proyecto de Trata de Seres Humanos Con fines de explotación laboral: Luchando contra las nuevas tendencias, comprendiendo nuevos elementos, desarrollando nuevas respuestas y asociaciones (*Labour trafficking: FINE TUNE RESPONSES*) (proyecto número HOME/2011/ISEC/AG/THB/4000002208). El proyecto

de las falsas ofertas de empleo. A continuación te proporcionamos un listado abierto de posibles **indicios** en anuncios de empleo, que pueden encubrir casos de trata de seres humanos con fines de explotación laboral:

- Ofertas de empleo con remuneraciones exageradamente altas⁵⁵, sobre todo en empleos de poca cualificación. Estas ofertas te pueden aparecer en el motor de búsqueda, o en los banners o mensajes que se abren de repente en la pantalla, mensajes publicitarios no solicitados, en redes sociales, salas de chateo etc.
- Información sobre el cobro de “gastos/tarifas administrativos” u “honorarios de los intermediarios”.
- La descripción del puesto de trabajo es muy general.
- La oferta proviene de un particular.
- No hay ninguna dirección del agente o agencia de colocación.
- No ofrecen datos de contacto, salvo un teléfono móvil, o una dirección de correo electrónico.
- Hay información sobre el alojamiento: proporcionado por el empleador o que será en una habitación compartida.
- Te piden algún depósito de dinero por adelantado.
- El trabajo ofertado además se encuentra en el extranjero.
- El contrato a firmar no está en tu idioma.
- Tratan de ejercer control sobre ti, también por Internet, redes sociales, mensajería instantánea (*Whatsapp, Telegram* etc.).

Y además de prestar atención a estas señales de alerta, tanto en los anuncios que aparecen en *Internet*, como en otros medios (prensa escrita, tablones de anuncios, los que te pasan “boca a boca” familiares, amigos/as y conocidos/as), también es conveniente que realices una serie de comprobaciones básicas ante los anuncios de ofertas de empleo, y más aún si resultan sospechosos.

está cofinanciado por el Programa de Prevención y lucha contra la delincuencia de la Unión Europea (ISEC) 2011 y coordinado por la Confederación Sindical Internacional (CSI). ISEC 2011.

[Informe completo, solo disponible en inglés.](#)

⁵⁵ Ejemplo: 1.200-1.700€ netos mensuales por un trabajo no cualificado en una planta de producción de carne en Irlanda. [PMF: El papel de la captación por internet en la trata de seres humanos con fines de explotación laboral.](#)

Las **recomendaciones** que te proponemos, son las siguientes:

- Mantén siempre tu navegador de Internet actualizado, te avisara cuando intentes entrar a páginas que nos son seguras, y te ayudará a evitar posibles engaños en la red.
- Internet también puede jugar a tu favor: investiga en la red sobre las empresas y agencias que ofertan los puestos de trabajo, si hay direcciones búscalas por ej. utilizando *Google Maps*, para comprobar si existen esas empresas o agencias en las direcciones que dicen; pon el nº de teléfono, el nombre de la empresa etc. en motores de búsqueda, a ver si hay comentarios sobre ellos de personas afectadas en foros, blogs etc.; busca también si ese puesto de trabajo aparece publicitado en varios sitios, porque muchas veces las Web de empleo no comprueban todas las ofertas que publicitan.
- Busca trabajo solo en agencias debidamente autorizadas. Aunque debes de tener en cuenta que no en todos los Estados miembros de la UE, la reglamentación de las Agencias de colocación es tan rigurosa como en España, y por lo tanto no todas ellas ofrecen la misma credibilidad.
- Evita las ofertas de empleo de personas particulares, que generalmente solo ofrecen como contacto un número de móvil o un correo electrónico.
- No adelantes ningún pago.
- Ante la más mínima duda, descártalas.
- Ten cuidado con los datos personales sobre ti, que son accesibles a través de las redes sociales e *Internet*.
- Y una conocida máxima: Si algo es tan bueno, que parece mentira.....es que es mentira.

f. EL RECONOCIMIENTO Y LA ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

El reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación, la realiza el **Servicio Público de Empleo (SPE)** y puede ser fundamental para que encuentres un empleo, o que este se adecue a tus competencias, sobre todo si tienes una experiencia profesional que no puedes demostrar porque por ej. no tienes los contratos o referencias de tus empleadores y no has trabajado en España; o no has podido homologar⁵⁶ los títulos académicos que acreditan la formación que has recibido, o la formación que has recibido ha sido por vías no formales y no tienes una titulación oficial.

Ahora puedes lograr una acreditación oficial de la experiencia profesional adquirida a lo largo de tu vida laboral, o recibir una formación para el empleo que te permita adquirir las competencias necesarias para lograr una acreditación oficial.

Para ello, primero debes saber [qué es lo que puedes acreditar](#), y en concreto son las [unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales](#), que estén incluidas en *Títulos de Formación Profesional y/o en Certificados de Profesionalidad*.

[¿Qué son las de Unidades de Competencia?](#): son las competencias profesionales que reflejan el conjunto de los conocimientos y capacidades de una persona, y que le permiten ejercer una actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo. Pueden adquirirse mediante formación o experiencia laboral, y el conjunto de estas que permiten desarrollar un empleo, constituyen una cualificación profesional.

El [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales](#): es un instrumento que ordena las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, que están organizadas por familias profesionales y niveles (según el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesaria para realizar una actividad laboral).

Este Catálogo es la base para la elaboración de la oferta de formación de los títulos y los certificados de profesionalidad⁵⁷, y en él puedes ver también el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación y organizada en módulos formativos.

Cada unidad de competencia, lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.

En la actualidad hay 664 cualificaciones aprobadas por el Gobierno español y publicadas en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Este sistema ha homogeneizado las funciones que se desarrollan en cada puesto de trabajo así como la formación necesaria para ser capaz de llevarlas a cabo.

⁵⁶ [Homologación de Títulos extranjeros universitarios.](#)

[Homologación de Títulos extranjero no universitarios.](#)

⁵⁷ **Certificado de profesionalidad**: tiene carácter oficial y acredita las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una profesión o una actividad laboral concreta.

Puedes consultar [el catalogo actualizado](#), para ver las 26 familias profesionales, sus niveles y contenidos, y decidir sobre que unidades de competencia quieres obtener la acreditación. Este catálogo se actualiza constantemente.

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none"> • Agraria • Marítimo-Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Instalación y Mantenimiento • Industrias Extractivas • Transporte y Mantenimiento de Vehículos • Edificación y Obra Civil • Vidrio y Cerámica • Madera, Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Administración y Gestión • Comercio y Marketing • Servicios Socioculturales y a la Comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías 	Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
	Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
	Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
	Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
	Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.

Cuadro tomado del [Instituto Nacional de Cualificaciones](#)

1. ¿Cómo llevo a cabo la acreditación?

En primer lugar debes saber que los procesos de acreditación se realizan en periodos determinados y en distintos lugares, para los que se abren [convocatorias](#) en las Comunidades Autónomas, dentro de las cuales tienes que solicitar tu inscripción.

POR LO TANTO TIENES QUE ESTAR ATENTO/A A LA APERTURA DE ESTAS CONVOCATORIAS, que se publican en el Boletín Oficial del Estado (BOE)

Además tienes que cumplir con una serie de **requisitos generales** para poder participar en las convocatorias:

- En tu caso, el principal requisito será encontrarte en España en **situación administrativa regular**, bien porque posees la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano/a comunitario, bien porque eres titular de una autorización de residencia o de residencia y trabajo, en vigor.
- Además en el momento de la inscripción tienes que **tener como mínimo 18 años o 21 años** cumplidos, dependiendo del nivel de las cualificaciones a acreditar.
- Respecto a la **experiencia laboral**: hay que justificar al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años anteriores a la convocatoria. Y para las unidades de competencia de **nivel I** (competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados y conocimientos y capacidades limitados), 2 años con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.
- Y respecto a la **formación**, justificar al menos 300 horas de formación, en los 10 años anteriores a la convocatoria. Para las unidades de competencia de **nivel I**, al menos 200 horas. Y si los módulos formativos de las unidades de competencia que se quieren acreditar, tienen una duración inferior, se deberán acreditar esas horas.

El número de años de experiencia laboral o de horas mínimas de formación requeridas, puede variar dependiendo de la Unidad de Competencia que quieres acreditar.

Una vez elegidas las competencias profesionales para las que vas a solicitar la acreditación, cuando se abra la convocatoria deberás preinscribirte en el procedimiento, pagando la correspondiente tasa, y después te comunicaran si has sido admitido o no (se tienen que formar grupos y en el caso de que haya más solicitantes que plazas, se establecen unos criterios de prioridad).

Una vez admitido/a, este procedimiento se desarrollara en **tres fases**:

1. Fase de asesoramiento, tendrás un asesor/a que te acompañará y te ayudara a identificar las competencias profesionales cuyo reconocimiento has solicitado. El asesoramiento podrá ser presencial o por vía telemática, en centros públicos o privados de formación profesional, y en las fechas que te comunicará la administración. Al final, el asesor/a emitirá un informe de evaluación en el que te indicará aquellas competencias profesionales que considere probadas y la conveniencia o no de que pases a la fase de evaluación.

Para aquellas competencias que considere que no tienes probadas de forma suficiente, te indicará la formación complementaria que puedes realizar y en que centros puedes seguirla.

Una vez que tengas este informe, puedes decidir pasar a la fase de evaluación (incluso si el informe es negativo) o realizar la formación que te han sugerido.

2. El proceso de evaluación, en esta fase tendrás que demostrar las competencias profesionales para las que solicitas la acreditación. Esta evaluación se realizará en fechas y lugares que determinarán las Administraciones competentes.

La Comisión de evaluación estudiara toda la información (el informe del asesor/a, la documentación que hayas aportados, etc.) y luego para evaluarte, puede utilizar diferentes métodos, como: una entrevista profesional, pruebas personales de competencia, simulación de situaciones profesionales, observación del puesto de trabajo etc.

Al final de esta fase, la Comisión te informará sobre las Unidades de competencia que han quedado suficientemente demostradas, las que no, y las posibilidades de completar tu formación de cara a obtener los Títulos de Formación Profesional o los Certificados de Profesionalidad.

3. La acreditación de la competencia profesional. Al final de este proceso y una vez superado el proceso de evaluación, la Administración competente te dará una acreditación oficial de cada una de las Unidades de Competencia en las que hayas demostrado tu competencia profesional.

Los resultados de este proceso de acreditación, irán a un registro oficial donde se guardarán y se actualizarán conforme vayas acreditando nuevas competencias.

2. ¿Y para qué me sirve esta acreditación de competencias?

Es fundamental para obtener bien un **Título de Formación Profesional** o bien un **Certificado de Profesionalidad**. Si no tienes formación o no la tienes homologada en España (en caso de que hayas estudiado fuera de la Unión Europea), o la has adquirido por vías no formales, y tampoco puedes demostrar tu experiencia profesional porque por ej. no has trabajado en España (no tienes por tanto aquí un [informe de vida laboral](#)⁵⁸), esta es sin duda la mejor opción, que va a ayudarte a tu inserción laboral y/o mejora profesional.

Con las Unidades de Competencia ya acreditadas oficialmente, puedes solicitar la expedición del correspondiente certificado, el **Certificado de Profesionalidad**, un reconocimiento oficial por parte de la administración laboral, de las competencias profesionales que has acreditado y que, si decides seguir tu formación, te serán reconocidas y convalidadas, ya que están recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este certificado tiene

⁵⁸ Los [informes de vida laboral](#) contienen información respecto de las situaciones de alta o baja de una persona en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social. Las situaciones que se incluyen en los informes son computables para el acceso, al menos, de una de las prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social. Por lo tanto, no todas las situaciones que se incluyen en el informe de vida laboral tienen que ser necesariamente computables para todas las prestaciones económicas contributivas del sistema, aspecto éste que deberá ser determinado por la Entidad Gestora competente sobre la resolución de la solicitud de la correspondiente prestación.

carácter oficial, es válido en todo el territorio nacional, y lo expide el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los órganos competentes en las Comunidades Autónomas.

Otra posible forma de obtener un Certificado de Profesionalidad⁵⁹, es realizar y superar los módulos formativos que integran cada cualificación profesional.

Para conseguir un **Título de Formación Profesional (FP)**, una vez que tengas la acreditación oficial de todas las Unidades de competencia necesarias para un Título en concreto de FP, si quieres obtenerlo podrás matricularte en un centro donde impartan estas enseñanzas (si cumples con los requisitos de acceso), y cursar los módulos profesionales que te falten y sean necesarios para obtener la titulación de FP que desees, una vez convalidadas las unidades de competencia que tengas acreditadas.

NO OLVIDES QUE:

La acreditación de competencias...

- Te ayudara a encontrar, mantener o mejorar tu empleo.
- Te facilitara la formación a lo largo de tu vida. Puedes hasta realizar estudios superiores.
- Se reconocerá la experiencia laboral y la formación que has adquirido por vías no formales.
- Podrás obtener una titulación oficial relacionada con tu profesión.
- Conocerás mejor cuáles son tus competencias profesionales.

También puedes utilizar la herramienta [ACREDITA](#), del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que te permitirá encontrar de manera individualizada, y a título orientativo, las competencias profesionales que podrías intentar acreditar.

⁵⁹ [“Formación profesional para el empleo. Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad”](#),

Servicio Público de Empleo Estatal.

2. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN OTROS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.

a. EURES (RED DE SERVICIOS EUROPEOS DE EMPLEO)

La red EURES, se puso en marcha por la Unión Europea, con la finalidad de cruzar las ofertas de trabajo con los solicitantes de empleo existentes en los Estados miembros que conforman el Espacio Económico Europeo (UE-28 más Noruega, Liechtenstein e Islandia) y Suiza, un total de 32 países⁶⁰. Esta red está constituida por los Servicios Públicos de Empleo nacionales y facilita la libre circulación de trabajadores.

1. ¿Cómo funciona?

Si estas interesado en buscar trabajo en alguno de estos países, puedes acudir bien a la **red de consejeros EURES**, que se encuentran ubicados en los Servicios Públicos de Empleo Nacionales, [contactando al consejero/a de la provincia donde vivas](#), o bien entrar en la página de [EURES en internet](#) (*Portal Europeo de la Movilidad Profesional*), donde puedes consultar las ofertas de empleo existentes, crear tu cuenta y tener tu *curriculum vitae on-line* (en línea) que podrá ser consultado directamente por los empresarios, conocer las tendencias sobre el mercado de trabajo, información sobre las condiciones de vida en los distintos países, orientación para la búsqueda de empleo etc.

Además ahora puedes [chatear directamente con un consejero/a EURES](#), ya que se ha abierto esta posibilidad de forma experimental. En concreto para España el horario es de 11:00 a 13:00 todos los viernes (menos los festivos).

EURES es totalmente **gratuito**, y te proporcionara tres servicios básicos: información, orientación y colocación, al disponer de una base de datos que reúne 1 millón de ofertas de empleo que se actualiza cada día y que puedes consultar sin estar registrado.

Y **si creas tu cuenta**, además puedes introducir tu *Curriculum Vitae on-line* (en una lengua comunitaria), que podrá ser traducido fácilmente a otras lenguas comunitarias, los empresarios podrán consultarlo directamente, puedes definir y guardar tu perfil en “Búsqueda de empleo” y recibirás avisos por correo electrónico de ofertas de trabajo que se correspondan con tu perfil. Para mantener activo tu *Curriculum Vitae on-line*, debes entrar en tu cuenta de forma regular, ya que tras 12 semanas sin acceder, tu perfil ya no será accesible para los empresarios, y al cabo de 1 año sin entrar, se borrará de la red.

⁶⁰ Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia y Suiza.

2. Yo no soy un ciudadano/a de la Unión Europea, ¿Puedo utilizar la red EURES? ¿Puedo crear una cuenta, colgar mi *Curriculum Vitae* y recibir ofertas de empleo?

Todas las personas con acceso a internet, pueden acceder a la información del Portal EURES y crear su cuenta, registrándose para buscar trabajo, tener su *Curriculum Vitae* en línea etc., por ello aunque seas nacional de un tercer país, puedes beneficiarte de sus servicios.

Sin embargo, si tienes que tener en cuenta que, aunque encuentres un trabajo a través de EURES, **al ser nacional de un tercer país, residente en un Estado miembro de la UE, que se traslada a otro Estado miembro a trabajar, tendrás que cumplir con las obligaciones legales y los procedimientos administrativos que cada Estado exige a los extranjeros/as no comunitarios para acceder a su mercado de trabajo (autorizaciones de trabajo y residencia etc.).**

NO OLVIDES QUE: los nacionales de terceros países, no disfrutan del derecho de libre circulación dentro de la UE como sucede con los nacionales comunitarios. Un extranjero/a no comunitario **tan solo** puede viajar por los Estados miembros del Acuerdo *Schengen*⁶¹ por un máximo de 3 meses, en un periodo de 6 meses, en el supuesto de que disponga de un visado *Schengen* o de un permiso de residencia expedido por alguno de los Estados miembros que forman parte de este Acuerdo de *Schengen*. Y los nacionales de países exentos de la obligación de visado para viajar a la UE, pueden viajar por un periodo inferior a los 3 meses.

3. Pero si soy residente de larga duración, puedo ir a trabajar a otro país de la Unión Europea sin hacer nada más ¿verdad?

No, no es cierto pese a ser una idea muy extendida por desconocimiento.

Además tienes que saber que en España hay dos tipos de autorizaciones permanentes: [la autorización de residencia de larga duración](#) y la [autorización de residencia de larga duración-UE](#). En ninguno de los dos casos puedes acceder al mercado de trabajo de otro Estado miembro sin más, y solamente si posees el segundo tipo (*larga duración-UE*), tendrás la posibilidad de obtener una autorización de residencia o de residencia y trabajo *de larga duración*, en otros Estados miembros de la Unión Europea, en las condiciones que estos establezcan.

⁶¹ **Forman parte del Acuerdo *Schengen*:** Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza.

Para conocer los requisitos que establecen los Estados miembros de la Unión Europea para residir y trabajar en sus territorios a los nacionales de terceros países, puedes acceder al [Portal de Inmigración de la UE](#), donde encontraras informaciones de cada Estado miembro, así como consejos antes de viajar etc.

4. He oído hablar de un *Curriculum Europeo* y de algo llamado **EUROPASS** ¿estoy obligado a usar este modelo de *Curriculum*? ¿Qué es **EUROPASS**?

EUROPASS es una iniciativa europea, consistente en un expediente personal compuesto por cinco documentos que te van a ayudar a buscar trabajo, tanto en España como en otro país de la UE, ya que presentaran tus capacidades, competencias adquiridas, experiencia laboral, títulos y certificados, de una manera comprensible, clara, eficaz, y sobre todo uniforme, y que te servirá en los distintos países de la Unión europea y del Espacio Económico Europeo sin tener que modificarlo cada vez.

La utilización tanto del **EUROPASS** como del *Curriculum europeo* es voluntaria.

b. EL **EUROPASS** Y EL *CURRICULUM VITAE EUROPEO*

Si bien como hemos mencionado, el uso del **EUROPASS** es voluntario, su utilización te puede suponer un ahorro importante de tiempo y esfuerzo. Además todos los recursos puestos a tu disposición para elaborarlo, son gratuitos, y este modelo lo usan ya cientos de candidatos de toda Europa.

Los 5 documentos que conforman el **EUROPASS** son los siguientes:

1. El *Curriculum Vitae Europeo*, que podrás [crear on-line en una plataforma digital](#) con el editor *Europass*, en una de las lenguas de la Unión Europea. Podrás hacerlo bien directamente siguiendo las instrucciones que te aparecerán en la pantalla, y luego deberás descargarlo y guardarlo, o bien descargando primero la plantilla con sus ejemplos e instrucciones, para elaborarlo posteriormente. También podrás realizar la carta de motivación.

En todo caso la plataforma digital no va a guardar ninguno de tus datos ni de tus documentos, eso deberás hacerlo tú al descargarlos.

2. El [Pasaporte de Lenguas](#), que te permitirá realizar una autoevaluación de tus destrezas y cualificaciones lingüísticas, al indicar cuál es tu lengua materna y los otros idiomas que conoces. Incluye una [tabla de autoevaluación](#), gracias a la cual podrás clasificar tus conocimientos de otras lenguas, según tu comprensión auditiva, de lectura, interacción oral, expresión oral, y escritura.

Así por ejemplo, un nivel A2 en comprensión auditiva, quiere decir que comprendes “*frases y el vocabulario más habitual sobre temas de interés personal (información personal y familiar muy básica, compras, lugar de residencia, empleo)*”.

Los niveles van desde el A1 (usuario/a básico) al C2 (usuario/a competente).

Estos dos documentos puedes elaborarlos tú mismo/a, actualizándolos cada vez que lo necesites, y a ellos hay que añadir otros tres documentos más que te tienen que expedir las autoridades de educación y formación, y que son:

3. El [documento de Movilidad Europass](#), que recogerá los conocimientos y las capacidades que hayas podido adquirir en otro país europeo, bien como estudiante o como trabajador (tras una experiencia de movilidad en el marco de un programa comunitario en el ámbito de la educación y la formación), independientemente de tu edad o de tu nivel académico, y que ofrecerá referencias verificables, como unas prácticas en una empresa, un curso académico, etc.
4. El [Suplemento al Título de Técnico o al Certificado de Profesionalidad](#), un documento en el que se describen los conocimientos y las capacidades que hayas adquirido tras un programa formal de formación, y complementa a la información incluida en el Título de Técnico de Formación Profesional o en el Certificado de Profesionalidad.

Esto es especialmente útil, para que los empleadores o las instituciones de otros países, puedan conocer lo que sabes y eres capaz de hacer, aunque no sustituye al título oficial, ni supone que se te reconozca formalmente el título o certificado original por las autoridades académicas de otros países.

La mayoría de los Estados cuentan con un [Catálogo nacional de suplementos al Título/Certificado](#), en concreto España lo tiene respecto a los [Títulos de Formación Profesional \(LOE\)](#) y de [Formación Profesional \(LOGSE\)](#), así como de los suplementos a los [Títulos de Técnico y Técnico superior LOE de Enseñanzas Artísticas](#).

Por lo que respecta a los Suplementos a los certificados de profesionalidad, puedes descargarlos [aquí](#).

5. El [Suplemento al Título de Técnico Superior y al Título Superior Universitario](#), su función es la misma que en el caso anterior, pero referida a los títulos de Técnico Superior de Formación Profesional o de Enseñanza Superior Universitaria. Tampoco sustituye al título oficial, ni supone el reconocimiento formal del título original, por las autoridades académicas distintas a las que lo expiden. Este Suplemento al Título Superior lo expide el mismo centro de enseñanza superior que ha expedido el título original. Y el Suplemento al Título de Formación Profesional los puedes descargar tú mismo.

EUROPASS incluye también el [Pasaporte Europeo de Competencias](#), un portafolio electrónico que dará una visión global y completa de tus competencias y cualificaciones, al permitir adjuntar toda la documentación al respecto, los suplementos a los títulos y certificados, el pasaporte Europeo de lenguas, y que se acompañara del *Currículum Vitae* EUROPASS y de una carta de motivación. Con toda esta información, que podrás actualizar cuando lo necesites, podrás buscar empleo o estudios, en otros países europeos.

Para obtener más información puedes acudir a la [Red de Centros Nacionales de EUROPASS](#), presentes en todos los Estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo. En concreto en España, se encuentra ubicado en el [Servicio español para la Internalización de la Educación](#) (SEPIE).