

DICCIONARIO DE EMPLEO

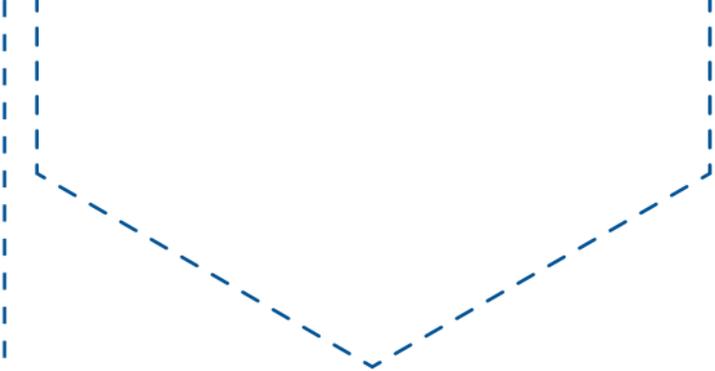
LA INFORMACIÓN
MEJORARÁ
TU SITUACIÓN

RESUELVE
TUS
DUDAS

DICCIONARIO DE EMPLEO

LA INFORMACIÓN
MEJORARÁ
TU SITUACIÓN

RESUELVE
TUS
DUDAS



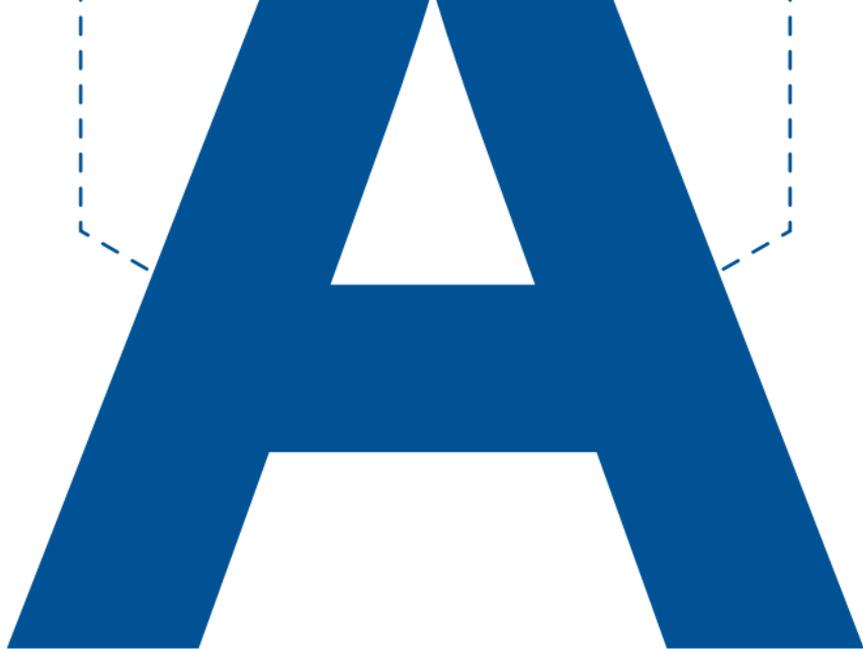
**Te presentamos tu guía práctica
para entender el mundo laboral y
lo que significan muchos de los
conceptos y palabras que se usan
a diario en las relaciones laborales**

Este diccionario, elaborado desde el Observatorio de Empleo Joven, tiene como objetivo mostrar términos y definiciones específicas del mercado de trabajo, que se utilizan muy corrientemente. Hemos pretendido aportar terminología usada tanto cuando se comienza a trabajar como cuando se está empleado, porque es importante que la juventud tenga estos conocimientos para poder manejarse en el mercado de trabajo, pues no siempre se tienen la información necesaria para enfrentarse a una nueva situación laboral.

Nos hemos propuesto suscitar el interés de quien lea el diccionario y sobre todo ayudar tanto a los que trabajan y desconocen conceptos claves del mercado laboral, como asesorar a quienes tienen problemas en alguna de las materias que aquí se exponen, como a los que no tienen un empleo. Porque como dice nuestro lema de campaña:

LA INFORMACIÓN MEJORARÁ TU SITUACIÓN

Y si después de leer el diccionario hay algo que suscita interés, se puede encontrar más información en nuestra página web www.ugt.org/juventud



ABSENTISMO LABORAL:

El Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, BOE 29/03/1995) define el absentismo laboral como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

Se pueden distinguir tres tipos de absentismo:

- Absentismo previsible y justificado es aquel que puede ser controlado porque la empresa está informada previamente de la ausencia (es el caso de los permisos legales retribuidos, las enfermedades comunes con baja (llamadas también incapacidad laboral transitoria), accidentes de trabajo con baja laboral o los permisos no retribuidos para asuntos personales.

- Absentismo no previsible y sin justificación que supone una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.
- Absentismo presencial es cuando un empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral.

ACCIDENTE DE TRABAJO:

Es toda lesión corporal que sucede al trabajador durante o por consecuencia del trabajo ejecutado en su jornada laboral o aquel que sucede en el trayecto de casa al trabajo o viceversa; este último se denomina in itinere. También hay enfermedades profesionales, causadas por el entorno del trabajo. Por ejemplo, un infarto, que es una enfermedad común, si fuera consecuencia directa de un trabajo estresante se consideraría enfermedad profesional.

ACCIÓN PROTECTORA:

Son las prestaciones que el Sistema de la Seguridad Social establece para prever, reparar los estados derivados de las contingencias o situaciones sufridas por los trabajadores.

ACOSO SEXUAL:

Incluye una serie de agresiones que van desde ofensas verbales o físicas de contenido sexual a molestias o abusos serios en el lugar de trabajo.

En el ámbito laboral, la protección del trabajador frente a ataques del empresario u otros compañeros o jefes consistentes en la solicitud de favores sexuales sirviéndose de la situación de prevalencia mencionada. Está considerado como una forma de discriminación, en las que se puede aplicar el despido.

ACTIVIDAD, TASA DE:

Mide la intensidad de empleo y la capacidad productiva de un país. Para calcularlo hay que tener en cuenta que la tasa de actividad de una población resulta ser el cociente entre la población activa y la población en edad activa (se suele expresar en porcentajes).

ACTIVIDAD SINDICAL:

Es la participación de los trabajadores en actividades organizadas por el sindicato, tanto dentro como fuera de la empresa. Como por ejemplo, reuniones con sus afiliados, votar en las elecciones sindicales de la empresa, etc.

La ley otorga a los representantes sindicales unas garantías, entre las que destacan el uso de un local adecuado, varios tablones de anuncios y un tiempo retribuido de su jornada laboral mensual para que puedan desarrollar las tareas propias de la representación.

Los empresarios están obligados por ley a facilitar el ejercicio de la representación, aportando información, cuando ésta se requiera, permitiendo que se realicen las labores de vigilancia y control y negociando con los representantes las condiciones de trabajo.

ACTIVOS:

Se entiende por activos, o también denominada población económicamente activa, a las personas de 16 o más años de edad que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles para incorporarse a dicha producción.

ACTO DE CONCILIACIÓN:

Requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral de despido ante el Juzgado de lo Social. Afecta al trabajador que reciba una carta de despido alegando cualquier causa y al trabajador despedido verbalmente.

En ambos casos, si el trabajador no considera justificada esta decisión, lo recomendable es iniciar las actuaciones de conciliación. Para ello hay que ir al Juzgado de lo Social, requisito previo para tramitar cualquier despido. Allí se intenta llegar a un acuerdo antes de ir a juicio.

ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL:

Proceso de formación (continua o permanente) que tiene como objetivo la adaptación de las personas a los cambios en las actividades productivas o su adaptación al mercado de trabajo.

ACUERDO MARCO:

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma. Tienen el mismo tratamiento que los convenios colectivos. Y podrán tanto establecer la estructura de la negociación colectiva, como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este supuesto las materias que no puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL:

Acto administrativo de la Tesorería de la Seguridad Social por el que se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un trabajador (que adquiere la condición de sujeto protegido), y le convierte en titular de derechos y obligaciones. En general se solicita por el empleador para los trabajadores por cuenta ajena y por el propio trabajador cuando trabaja por cuenta propia. Da lugar a la asignación del Número de Afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el Sistema.

AFILIACIÓN SINDICAL:

Se trata de un acto voluntario de incorporación de un trabajador a un sindicato para participar en sus actividades, además de un derecho que forma parte de la libertad sindical. Por tanto, los afiliados tienen derechos y deberes tales como:

DERECHOS

A la libre expresión oral o escrita, sobre posiciones políticas.

A ser candidato y elector en los procesos electorales internos y externos, salvo por las incompatibilidades que señalen los estatutos.

Al control político, basado en el respeto, de sus elegidos y responsables, según la normativa interna.

A la información sindical o técnica que les permita abordar las tareas encomendadas.

A la información sobre decisiones adoptadas por los órganos de dirección, decisión y control del sindicato.

Al uso de los medios materiales y humanos de la organización para el cumplimiento de sus obligaciones de sus derechos.

A la protección de la imparcialidad y la equidad, ante ataques injustos.

A recibir los servicios y prestaciones (por ejemplo como las que ofrece UGT), tales como: formación o servicios jurídicos, entre otros.

Para recibir todos esos servicios y prestaciones, es un deber del afiliado, estar al corriente de pago de la cuota sindical establecida. Dicha cantidad varía en función de la situación del trabajador (por ejemplo, para los trabajadores desempleados será menor que para los que se encuentran en activo).

DEBERES

La defensa de los intereses generales de la Organización, su Programa, Resoluciones y Estatutos.

No se podrá pertenecer a otra organización sindical ajena a la que ya se pertenezca.

La solidaridad material y moral, así como el respeto a los afiliados de la Organización.

El acatamiento a las resoluciones dictadas por los órganos competentes de la Organización.

Facilitar y favorecer el desenvolvimiento de las Organizaciones, así como no impedir los derechos de otros afiliados.

No abusar de confianza, en las funciones encomendadas, ni atribuirse competencias distintas a las confiadas.

La asistencia activa a los actos convocados por la Organización.

La aceptación de cometidos por la representación sindical que le sean requeridos, salvo causa justificada; así como la aportación de conocimientos que demande la organización.

AGENCIA DE COLOCACIÓN:

Son empresas que, sin ánimo de lucro, colaboran en la gestión de colocación del INEM. Su finalidad es realizar la intermediación entre los puestos vacantes en empresas y los trabajadores a quienes se les ayuda a encontrar empleo.

AJENIDAD:

Se refiere a la actividad laboral que se presta por cuenta ajena. La ajenidad es lo contrario del trabajo prestado por cuenta propia. Es muy común escuchar “relación laboral basada en la ajenidad”, cuando nos referimos a una persona que trabaja para un empleador.

AJUSTE SALARIAL:

Ajustar y concordar unos salarios con otros para evitar “discrepancias”. Esta acepción no implica un incremento generalizado, sino que más bien afecta sólo a las personas / puestos para “ajustar” a la escala salarial establecida. Por extensión, puede también abarcar toda la escala de salarios: “ajustar las retribuciones al IPC, ajustar las dietas, el kilometraje, etcétera”.

ANTICIPO DE SALARIO:

Es el derecho que tiene el trabajador a cobrar anticipos a cuenta del salario que ya haya ganado con su trabajo y aún no haya cobrado. El pago lo hace la empresa a costa de su salario. Y este pago no debe devengar intereses.

ANTIGÜEDAD:

La antigüedad del trabajador es el tiempo que se ha estado trabajando para una empresa. Tiene importancia en distintos aspectos relacionados con el trabajo, como por ejemplo para cobrar el plus de antigüedad, en ese caso hay empresas que por una cantidad determinada de años en la empresa dan al trabajador un porcentaje de su salario en concepto de antigüedad. También se tiene en cuenta para adquirir la condición de fijo, ascensos, o tener derecho a pedir excedencias, etc.

APERCEBIMIENTO:

Es la acción de comunicar al empresario al trabajador que se ha producido una infracción y advertir sobre las consecuencias que eso puede tener si no se cumple lo comunicado.

APRENDIZ:

Persona que está aprendiendo un arte u oficio, y por tanto se encuentra en el primer grado de una profesión normalmente bajo condiciones laborales especiales, tanto salariales como de trabajo y horario. Históricamente ha sido utilizado el término para profesiones manuales antes de pasar a ser oficial.

ARBITRAJE:

Es una estrategia de resolución de conflictos como la negociación, mediación y conciliación. Se lleva a cabo cuando las partes en conflicto deciden nombrar a un árbitro para que estudie la situación, escuchando a las dos partes y recopilando información, para llegar a una decisión vinculante para las partes. Esa decisión se conoce como laudo arbitral.

ASALARIADO:

Se denomina así al trabajador que recibe un sueldo por su trabajo. Y aquella persona que tiene derecho a la percepción de un salario por el trabajo que ha realizado. El concepto de asalariado se opone al de autónomo, pues este trabaja por cuenta propia percibiendo los beneficios generados por su negocio, mientras el trabajador asalariado trabaja por cuenta ajena y percibe por ello un salario.

ASAMBLEA DE TRABAJADORES:

Una asamblea es una reunión numerosa de personas convocadas para discutir determinadas cuestiones y adoptar decisiones sobre ellas. En el ámbito laboral, se trata de un derecho de reunión reconocido constitucionalmente (Art. 21 CE).

ASCENSO:

Se produce un ascenso cuando la empresa reconoce al trabajador una categoría superior teniendo en cuenta su formación, sus méritos y su antigüedad, siempre aplicando lo que se haya pactado en convenio colectivo.

AUTOCANDIDATURA:

Es la manera de solicitar un puesto de trabajo en una empresa por iniciativa propia, sin esperar que se inicie un proceso de selección y por tanto enviando el CV de manera espontánea.

AUTOEMPLEO:

El autoempleo es el trabajo que una persona realiza para ella misma en un oficio o negocio de su propiedad, gestionándolo y obteniendo ingresos de ello.

Hoy en día, hay jóvenes que utilizando su ingenio y su esfuerzo, se plantean el autoempleo como alternativa al mercado laboral, cuando necesitando un trabajo no es posible encontrarlo. Pero también hay casos en los que se desea trabajar como emprendedor. Hay veces que bajo la etiqueta de autoempleo suele incluirse a un trabajador autónomo, pero contratado a su vez por honorarios o por la naturaleza de su labor. En cualquier caso, ya sea como autónomo o bajo alguna forma jurídica de empresa (sociedad anónima, cooperativa de trabajo asociado...), el término referido autónomo se refiere a la creación del propio puesto de trabajo a partir del desarrollo de una iniciativa empresarial.

AUTÓNOMO:

Es la actividad productiva de bienes o servicios no ligada a un contrato de trabajo y realizada por un trabajador por cuenta propia o empresario. También denominado trabajador por cuenta propia, no está sujeto al contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas (por ejemplo, dueño de un comercio que contrata dependientes), no siempre se trata del titular de la empresa. Por ejemplo, hay trabajadores autónomos que son contratados por trabajos u honorarios por la naturaleza de su labor (el caso de los freelance u otras profesiones liberales). Estos trabajadores están incluidos en el Sistema de Seguridad Social dentro del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.



BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL:

Significa la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador. Por tanto, tiene efecto cuando se extingue la relación laboral por la extinción del contrato de trabajo. En otros supuestos (cuando se está en huelga o por suspensión de empleo y sueldo).

BAJA POR ENFERMEDAD:

Se produce la baja del trabajador cuando sufre una incapacidad temporal para su trabajo consecuencia de una enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras recibe asistencia sanitaria de la seguridad social o se prescribe la baja durante los periodos de observación de enfermedades profesionales. Durante este tiempo se cobra un subsidio en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad.

BAJA VOLUNTARIA O DIMISIÓN DEL TRABAJADOR:

Se trata de la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador. Hay situaciones en las que un empleado decide dejar el trabajo que tiene; en este caso, se trata de una baja voluntaria.

BASE REGULADORA:

Es el importe salarial con el que se fija la cuantía de la prestación económica que corresponda al beneficiario de la Seguridad Social para el cálculo de sus prestaciones (el cálculo de dicha prestación varía en cada caso, por la aplicación de diversos porcentajes).

BECARIO/A:

Cualquier persona que disfruta de una beca, ya sea de una entidad pública (estatal, regional o local) o por parte de una empresa privada. La concepción moderna nos acerca a la imagen de estudiante que dentro de un organismo puede realizar prácticas con retribución o sin ella.

BENEFICIOS SOCIALES:

Los beneficios sociales se inscriben en lo que podemos denominar "política social" de la empresa. Estos beneficios, se recogen en los convenios colectivos, por lo que su uso y disfrute es igual para todos los trabajadores de la empresa, sin discriminación alguna por el puesto, nivel o "status" del trabajador. Ejemplos de los beneficios sociales pueden ser las becas o ayudas a los estudios de los hijos de empleados, los comedores de empresa o cheques-restaurante, etc.

BOLSA DE EMPLEO:

Sirve para facilitar la colocación de los trabajadores. Pudiéndose acudir a ella cuando se está buscando empleo. El objetivo de dicha bolsa es poner en contacto a quienes están sin ocupación con quienes necesitan gente para trabajar.

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS:

Se utilizan para favorecer el empleo de determinados colectivos o para fomentar su estabilidad en el mismo. El beneficiario directo de reducciones o bonificaciones en las cuotas de seguridad social es el empresario, pero también el trabajador que obtendrá un contrato, al ser más económica su contratación para el empresario, puesto que se incentiva la contratación.

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO:

Es la que realizan las personas que con regularidad combinando distintos métodos para encontrar un empleo. Por ello, la persona que está en búsqueda activa suele llevar un control actualizado y organizado de los lugares de búsqueda, e informar a sus familiares y conocidos de su intención de que se halla en situación de búsqueda, pues los contactos personales constituyen la forma más frecuente de encontrar empleo.



CALENDARIO LABORAL:

Annualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará el calendario laboral que incluirá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta, la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada. Además, el calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo 14 días la totalidad de éstos.

CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Se trata del grado de bienestar personal y profesional que se produce en el desempeño del trabajo y en el ambiente laboral. Las variables que influyen van desde el tipo de dirección y gestión de la empresa a las condiciones de trabajo que se tienen, así como compensaciones que se reciben, etc.

CARTA DE DESPIDO:

Es la forma en la que se notifica por escrito el despido a un trabajador. En ella deben figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto el despido para que el trabajador tenga un conocimiento preciso del momento en el que comienza a computarse el plazo para reclamar judicialmente frente al despido. Además, en convenio colectivo pueden establecerse otras exigencias formales para el despido, tal y como señala el Art. 55.1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET).

En la Jurisprudencia, mientras que en el despido disciplinario la ausencia de carta de despido o su defectuosa formalización no es determinante para la nulidad del mismo, sino únicamente de su improcedencia, en el despido por causas objetivas se convierte en requisito de validez.

CARTA DE PRESENTACIÓN:

Es una carta que acompaña al currículum vitae, dirigida a la persona responsable de la empresa o al departamento de recursos humanos. Se puede remitir como contestación a algún anuncio realizado por la empresa o propia iniciativa del candidato si sabe o supone que su trabajo pueda interesarles.

CASAS DE OFICIO:

Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios constituyen un programa público de empleo-formación, que tiene como finalidad la inserción de desempleados jóvenes menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes.

CATEGORÍA PROFESIONAL:

Elemento de la clasificación profesional del trabajador, que determina el contenido de su prestación laboral, identificando sus funciones y tareas. En la negociación colectiva, la categoría asignada al trabajador, determina el contenido de la prestación laboral que es objeto del contrato.

CENTRO DE TRABAJO:

Es el lugar donde se ejerce una actividad laboral (del tipo que sea) y que corresponde a una ubicación geográfica determinada. A veces hay excepciones, nos referimos a casos en los que una organización ocupa espacios discontinuos de un mismo edificio, en ese caso, el centro de trabajo se puede considerar en uno o varios centros. Otra excepción se da cuando la actividad de trabajo se desarrolla en el mar; en ese caso se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base. También el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 1º.5, define centro de trabajo como la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

CENTRO DE TRABAJO MÓVIL:

También denominado itinerante, es cuando la empresa no dispone de sede fija, desplazándose en función del lugar en que realiza su actividad. Esta actividad ha de ser continuada y su organización prolongarse en el tiempo, pues de extinguirse el centro no se trataría ya de un centro de trabajo móvil sino de un centro de trabajo temporal que desaparece una vez concluida la obra o servicio.

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:

Documento en el que se acreditan las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller o casas de oficios, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua o experiencia laboral.

CIERRE PATRONAL:

Es el cierre del centro de trabajo por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurren causas como peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que se produzca, e inasistencia o irregularidades en el trabajo, que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Durante el cierre patronal el contrato de trabajo estará suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario, ni tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo. El trabajador estará en situación de alta especial con la Seguridad Social.

CLASIFICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:

Proceso mediante el cual se determina el valor que los diferentes puestos de trabajo aportan a la empresa. Para ello, se identifican tareas, deberes y responsabilidades que se espera que realice en el trabajo. Así como habilidades que la persona deba poseer para cumplir correctamente con las tareas que se le solicite. Este proceso se conoce como análisis de puesto de trabajo. Al trabajador le sirve para conocer las necesidades esenciales que tiene la compañía con respecto a este puesto.

COLECTIVOS SOCIALMENTE DESFAVORECIDOS:

Grupos de personas que por sus características sociales se encuentran con más dificultades a la hora encontrar un empleo. Por ejemplo, formarían parte de este grupo, las minorías étnicas, ex-convictos o ex-toxicómanos.

COLOCACIÓN:

Proceso de cubrir una vacante de empleo, es decir, a la colocación de un solicitante de empleo o de una persona que desea cambiar de empleo.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS:

Es un órgano colegiado y tripartito, cuyos componentes son la Administración General del Estado, las Organizaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales, que tiene como función el asesoramiento y consulta a los interlocutores de las negociaciones colectivas, el planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

COMITÉ DE EMPRESA:

Es el Órgano representativo y colegiado de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Se constituyen en empresas que tengan 50 o más trabajadores. Compuesto por trabajadores elegidos libremente por sus compañeros.

El número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:

- De 50 a 100 trabajadores: cinco.
- De 101 a 250 trabajadores: nueve.
- De 251 a 500 trabajadores: trece.
- De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.
- De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.

En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

COMITÉ DE HUELGA:

Órgano encargado de la negociación, representativo de los trabajadores en huelga, cuya vida coincide con la de la huelga.

Su composición no puede exceder de doce miembros elegidos de entre los trabajadores afectados por el conflicto, aunque no necesariamente, según señala el Tribunal Constitucional, de entre los del centro de trabajo afectado (Art. 5 del RDL 17/1977).

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Ha de constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y está formado, de una parte, por los delegados de prevención y, de otra, por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención.

COMITÉ INTERCENTROS:

Órgano de representación de los trabajadores, cuya existencia queda subordinada a que se pacte en convenio colectivo siempre que en la empresa existan previamente diversos comités, sin que pueda atribuirse otras funciones que las expresamente reconocidas a través de dicho convenio.

COMPETENCIAS:

Capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

COMPLEMENTO SALARIAL:

Se trata de un concepto retributivo que se añade al salario, por circunstancias específicas del puesto de trabajo. El art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (LET) especifica que los “complementos” estarán “fijados en función de circunstancias personales del trabajador, del trabajo realizado o situación y resultados de la empresa, calculados conforme se hayan pactado”. Sólo resultan exigibles en la cuantía que se haya previsto en convenio colectivo o contrato.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

Son los derechos reconocidos para que se puedan equilibrar las responsabilidades familiares y hacer compatible la vida familiar con el trabajo, evitando cualquier discriminación basada en el ejercicio de este derecho.

CONFLICTO COLECTIVO:

Es un conflicto social que supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y trabajadores/as, y que afecta a los intereses generales de estos últimos. Puede concretarse como:

- Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de norma legal o convencional, decisión o práctica del empresario.
- Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de la norma reguladora aplicable.

CONTRATACIÓN:

Proceso mediante el cual el empleador contrata a un candidato que, por tanto, puede cubrir una vacante.

CONTRATO DE TRABAJO:

Es el contrato por el cual trabajador y empresario se comprometen de manera voluntaria, a la realización o prestación de servicios (la parte trabajadora) a cambio de una retribución (parte empresarial). Existen diversos tipos de contratos, entre los que destacan:

CONTRATOS FORMATIVOS:

Incluyen el contrato para la formación y el contrato en prácticas. El primero sustituye parcialmente la regulación del anterior contrato de aprendizaje y el segundo apenas cambia.

CONTRATO INDEFINIDO:

Es aquél que se concierta sin establecer ningún límite por lo que a su duración se refiere. Puede ser escrito o verbal, requiriéndose el registro o la oportuna comunicación en la Oficina del empleo dentro de los diez días siguientes a su concertación.

CONTRATO TEMPORAL:

El contrato ha de formalizarse siempre por escrito, por duplicado ejemplar y en el modelo oficial establecido al efecto. En cuanto a la relación laboral, si bien las facultades de control de la actividad laboral corresponderán a su empresa, las obligaciones salariales y de Seguridad Social serán a cargo de la ETT, sin perjuicio de que su empresa, como empresa usuaria, responda subsidiariamente o incluso de forma solidaria si el contrato se ha celebrado contraviniendo las disposiciones legales.

CONVENIO COLECTIVO:

Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores/as y los empresarios de un sector o empresa determinados, en el que se regulan las condiciones de trabajo, como por ejemplo, salarios, jornadas y descansos, categorías profesionales, etc.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL:

Preparación adquirida a través de conocimientos, capacidades y competencias, para el desempeño de una tarea o profesión, que permite comprender y dominar una situación profesional específica, desarrollarla en su entorno y puesto de trabajo, así como trasladarla a otras situaciones de trabajo en la misma empresa o en otras distintas.

CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Importes que mensualmente se ingresan en la Tesorería General de la Seguridad Social, y que consiste en la aportación de empresarios y trabajadores para los trabajadores por cuenta ajena. En el caso de trabajadores por cuenta propia la cuota es íntegramente a su cargo.

CUOTA SINDICAL:

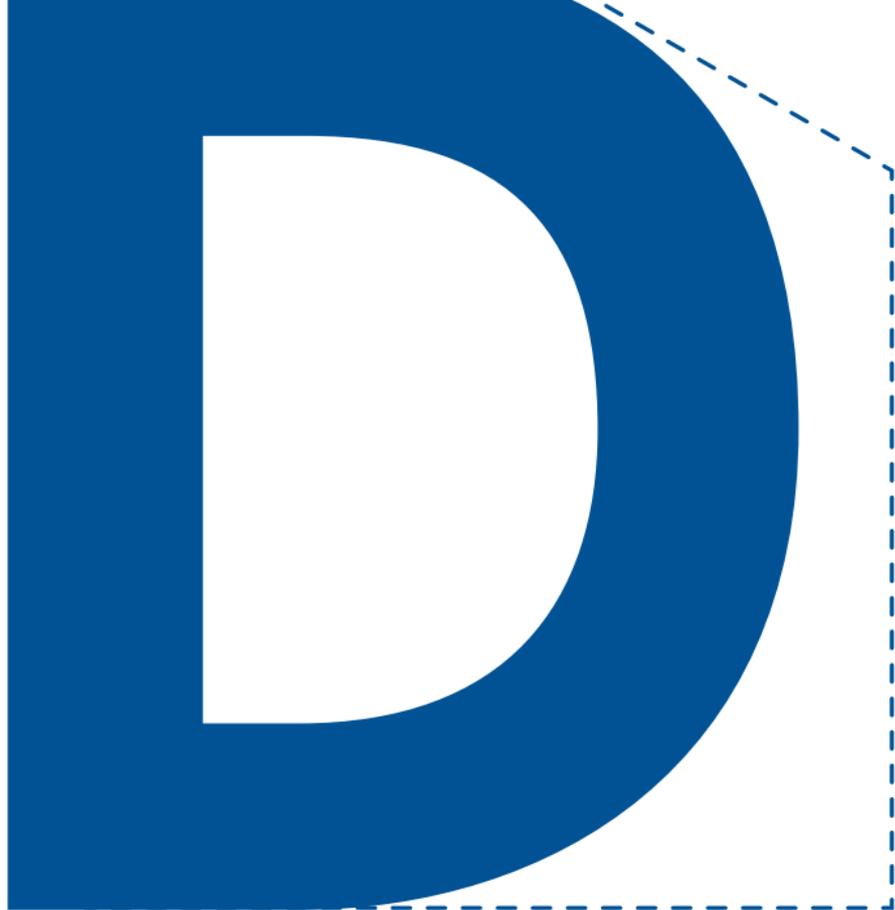
Cantidad que abona el trabajador a su sindicato por razón de su afiliación. El abono puede realizarse directamente por el trabajador o a través del denominado descuento en nómina de la cuota sindical del salario del trabajador; en este segundo supuesto es imprescindible la conformidad del trabajador.

CURRICULUM VITAE:

Es la presentación de nuestros datos biográficos y profesionales. Su objetivo es conseguir una entrevista, por lo que es muy importante elaborarlo bien, para causar la mejor impresión.

Un buen currículum tiene que ser claro y completo, con un lenguaje preciso y correcto, además de conciso (no más de dos hojas) y honesto, resaltando los mejores aspectos de nuestra candidatura, y bien presentado, no siendo recomendable que se escriba a mano, pues nuestro objetivo es que nos llamen para una entrevista.

Es muy importante que el currículum capte la atención de la persona que lo va a leer y se ajuste lo más posible al puesto y al tipo de empresa. Siendo recomendable no exceder las dos páginas.



DEBER DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR:

Conjunto de deberes que intentan asegurar el respeto de los derechos personales del trabajador, algunos de ellos con el carácter de fundamentales. Por ejemplo, es deber del empresario la protección a la salud, promoviendo la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

DEBERES DEL TRABAJADOR:

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la empresa.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

DELEGADO DE PERSONAL:

Representan a los trabajadores en las empresas de menos de 50 y más de 10 trabajadores. Al igual que los Comités de empresa son una forma de representación en las empresas que tienen menos de 50 trabajadores. Y también son elegidos por los trabajadores de la empresa.

No olvidemos que si se trabaja en una empresa o centro de trabajo de al menos 6 empleados/as, tenemos derecho a elegir representantes sindicales, pues este derecho queda reconocido en el Estatuto de los Trabajadores.

DELEGADO DE PREVENCIÓN:

Son la representación de los trabajadores en la empresa para la prevención de riesgos en el trabajo y entre sus funciones destacan:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

DEMANDA DE EMPLEO:

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de Empleo, Agencia de Colocación, Servicio Europeo de Empleo o en el Registro de Demandantes de Empleo en el Exterior.

DEMANDANTE DE EMPLEO:

Son todas las personas titulares de la tarjeta de demanda de empleo que expide el Servicio Público de Empleo.

DENUNCIA:

La denuncia se produce cuando un empleado informa de la existencia de prácticas ilegales, inmorales o ilícitas que se están produciendo en una empresa a personas u organismos que pueden emprender acciones correctivas.

DEPENDENCIA:

Estado en el que se hallan las personas que por distintas razones (como edad, discapacidad o enfermedad, han perdido su autonomía tanto física como mental y por tanto precisan de otra persona para realizar actividades básicas de la vida diaria.

DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR:

El Estatuto de los Trabajadores señala que los trabajadores tienen derecho:

- A un trabajo digno.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados directa o indirectamente por ninguna causa (sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, 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.

- Al respeto de su intimidad.
- A la percepción puntual del salario pactado.
- Al ejercicio individual de las acciones y derechos derivados de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

DESCANSOS:

La ley establece una serie de tiempos de descanso a que tiene derecho el trabajador por distintas causas. Estas pueden ser maternidad, paternidad y el descanso semanal.

DESCUELGUE SALARIAL:

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas (en los términos establecidos del art. 41.1 de dicha ley) a indicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, bien de sector o de empresa.

DESEMPLEADO DE LARGA DURACIÓN:

La persona que permanece inscrita como demandante de empleo más de un año.

DESPIDO:

Es la decisión unilateral del empresario de terminar la relación de trabajo asalariado con el o los trabajadores.

DESPIDO IMPROCEDENTE:

Despido del trabajador por motivos que son ilegales o inadecuados.

DEVENGOS:

Los devengos salarial y vacacional son los más típicos. El primero tiene que ver con el periodo que va desde el inicio del trabajo hasta la fecha de cobro establecido. Tanto el derecho al salario como el derecho al descanso y las vacaciones son derechos que el trabajador va adquiriendo día a día. Consecuentemente, también se devengan por periodos equivalentes al tiempo trabajado (dentro de una misma anualidad).

DIETA:

Compensación económica que recibe un trabajador a consecuencia de gastos ocasionados en la realización de su trabajo cuando la empresa te envía a trabajar fuera. A veces cubren desde el alojamiento, las comidas hasta los desplazamientos, dependiendo de las empresas.

DISPONIBILIDAD:

En el mercado de trabajo se utiliza este término para mostrar la posibilidad e inmediata incorporación al trabajo o la flexibilidad que el trabajador está dispuesto a aceptar ante determinadas condiciones de trabajo. Por ejemplo, en las entrevistas de trabajo que se hacen a muchos jóvenes la pregunta sobre la disponibilidad para incorporarse a la empresa es muy habitual.

DOCUMENTO DE AFILIACIÓN:

El que la Tesorería General de la Seguridad Social facilita a cada sujeto protegido en el momento de su afiliación al Sistema de la Seguridad Social y que acredita la condición de afiliado. Está compuesto por los datos personales del afiliado, su número de DNI y el número de afiliación que le da la Tesorería General de la Seguridad Social.



ELECCIONES SINDICALES:

Procedimiento a través del cual se eligen a los representantes sindicales (delegados de personal, miembros de comités de empresa y órganos equivalentes en las administraciones públicas) cuyos resultados, sirven de criterio para medir la mayor representatividad sindical.

EMBARGO DEL SALARIO:

Se trata de la retención o incautación de retribuciones recibidas por el trabajador/ra con el objetivo de garantizar con ellas si fuera necesario el abono de las cantidades adeudadas. La ley establece unos límites o topes a la posibilidad a embargar. No se puede embargar el importe del salario mínimo interprofesional.

EMIGRACIÓN:

Proceso en el que los trabajadores salen de su país de origen para desarrollar en otros países una actividad laboral.

EMPLEADO:

Persona que voluntariamente presta sus servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario.

EMPLEADOR:

Persona, física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de personas consideradas trabajadores, así como de las contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (art. 1.2 LET). El empleador puede ser, por tanto, sujeto privado o público; este último es el caso de las administraciones públicas (Estado, comunidades autónomas, provincias y municipios) y los organismos autónomos.

EMPLEABILIDAD:

Características que permiten a una persona satisfacer las demandas de un puesto de trabajo; hace referencia al potencial de un individuo para ajustarse a la actividad.

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT):

También llamadas ETT. Son aquéllas entidades cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores contratados por ella, a los que selecciona y son contratados por una empresa determinada durante un periodo de tiempo.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (E.P.A.):

Encuesta que realiza el Instituto Nacional de Estadística de forma trimestral en los hogares para obtener datos sobre la población activa, ocupada y desocupada, entre otros. Sirve para calcular la tasa de desempleo. Y todos los Estados miembros de la Unión Europea están obligados a llevar a cabo una encuesta de población activa cada año.

Las familias incluidas en la muestra están obligadas a dar la información solicitada, debiendo contestar de forma exacta, completa y diciendo la verdad, dentro del plazo a las preguntas de los servicios estadísticos. La sanción por el incumplimiento de esta obligación se fijó en multas entre 60 y 30.000 €.

El cuestionario recoge una serie de características básicas como son el sexo, la edad y la relación con la persona principal de la persona que lo realiza, así como también, nacionalidad, estudios terminados, la rama de actividad y la ocupación de la persona principal. Geográficamente, la encuesta da información a nivel nacional, autonómico y provincial.

La periodicidad es trimestral, aunque también se presentan datos de carácter anual. Y la fecha de publicación suele ser el penúltimo o el último viernes del mes siguiente al trimestre considerado.

ENFERMEDAD COMUN:

Alteración de la salud que no puede ser considerada como enfermedad profesional, ni accidente de trabajo ni accidente no laboral.

ENFERMEDAD PROFESIONAL:

Es la que adquiere el trabajador como consecuencia o en el desempeño de su trabajo y/o que esté provocada por la acción de elementos o sustancias que aparecen en el cuadro aprobado en el desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social.

ENTREVISTA DE SELECCION:

Es el instrumento de selección de personal por excelencia, y consiste en aportar información al que realiza la entrevista de trabajo, sobre tu CV y los conocimientos y destrezas que se poseen para el puesto de trabajo vacante. Hay distintos tipos de entrevistas que te pueden realizar. Estos son:

ENTREVISTA ABIERTA: En ella se deja que la iniciativa la lleve el entrevistado, limitándose el entrevistador solo a realizar preguntas directas cuando haya aspectos que no hayan quedado suficientemente aclarados.

ENTREVISTA CERRADA: El entrevistador es quien hace preguntas y dirige la entrevista, siguiendo para ello una secuencia predeterminada de las mismas.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA: También conocida bajo el nombre de entrevista programada, es un procedimiento de indagación en el que las preguntas que se formulan han sido previamente preparadas por el entrevistador y sometidas a un riguroso plan en el que se seleccionan contenidos específicos y se prevén maneras de preguntar.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA: El objetivo es indagar sobre determinados hechos o experiencias vividas por el entrevistado, así como la recepción de sus interpretaciones, emociones y actitudes.

ENTREVISTA GRUPAL: En este tipo de entrevista, realizada con más personas que optan al mismo puesto de trabajo lo que se pretende observar los roles que adoptan cada uno de ellos dentro del equipo.

ESCUELA TALLER:

Programa de formación empleo en el que participan jóvenes desempleados con edades comprendidas entre 16 y 25 años.

La duración es de dos años distribuidos en cuatro fases. Durante la primera, los alumnos están recibiendo formación teórica y práctica y en la segunda, tercera y cuarta fases, los alumnos son contratados normalmente bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, continuando su formación y realizando diversos tipos de trabajos.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: UGT

Norma legal básica que regula las relaciones laborales, derechos y deberes de los trabajadores/as contratos de trabajo, derecho de reunión, representación y negociación colectiva.

ESTRUCTURA SALARIAL:

Indica los distintos componentes o partes importantes del salario y que, básicamente son el Salario base: Importe mínimo aplicable a cada puesto, categoría o grupo, según el sistema de clasificación que tenga establecido la empresa. El resto de conceptos salariales, ordenados según su naturaleza e importes correspondientes, se denominan complementos salariales.

EXCEDENCIA:

Situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador. Pueden ser de varios tipos:

EXCEDENCIA FORZOSA: Con reserva del puesto de trabajo en supuestos de designación o elección para un cargo público o por realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA: Sin derecho a reserva del puesto de trabajo, pero con derecho preferente de ingreso cuando haya vacante y su duración será entre dos y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES: Tendrá una duración máxima de tres años. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida únicamente a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría. Se puede solicitar para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO:

También, conocido como ERE. Es un procedimiento laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados garantizando los derechos de los trabajadores.

FECHA DE ALTA INICIAL:

Fecha en la que el trabajador es incluido por primera vez dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

FINIQUITO:

Es el ajuste de las cantidades devengadas (incluidas las posibles indemnizaciones a que se tenga derecho) con motivo del cese en la relación laboral. También se llama así al recibo que da la empresa en el que se detallan los conceptos y cantidades devengadas al cesar la relación laboral.

FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA):

Para subsanar la falta de pago de los salarios debidos, ya sea por insolvencia, suspensión de pagos o quiebra del empresario, existe el Fondo de Garantía Salarial, que es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo con la finalidad de hacerse cargo del pago de los salarios debidos en los casos indicados.

FONDOS DE PENSIONES:

Se trata de aportaciones de dinero ahorrado e invertido durante la vida laboral en activo a una cuenta remunerada con el objetivo de ser recuperados con sus intereses en el momento de la jubilación o cuando se encuentre en situación de desempleo de larga duración.

FORMACIÓN:

Acción de formar y dar conocimientos precisos para aprender a realizar y desempeñar una actividad y/o unas funciones nuevas.

FORMACIÓN REGLADA:

Toda técnica sistemática de formación que proporciona a los alumnos/as conocimientos necesarios para el desarrollo de una actividad laboral propia de un puesto de trabajo.

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA:

Acciones formativas desarrolladas por empresas con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y la cualificación de los trabajadores.

FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL:

Es el conjunto de actuaciones en materia de formación profesional destinada a desempleados/as para capacitarles y prepararles en el desarrollo de una ocupación determinada.

FUGA DE CEREBROS:

Proceso de salida de jóvenes desempleados bien preparados y formados o investigadores a otros países donde las oportunidades son mayores. Esto contribuye a ampliar la diferencia de capital humano necesario para el desarrollo tecnológico y económico del país de origen.

FUERZA MAYOR:

Circunstancias que impiden el cumplimiento de una obligación, independientemente de la voluntad de las partes.



GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

La ley establece una serie de normas que pretenden proteger y garantizar el derecho de los representantes de los trabajadores a ejercer las funciones de su cargo, y que deben mejorarse en los convenios colectivos. Así, por ejemplo, tienen derecho a un número de horas de trabajo al mes para ejercer las funciones de representación, pueden convocar asambleas, etc.

GRADOS DE DISCAPACIDAD:

La determinación de un grado u otro de discapacidad corresponde a criterios fijados por baremos que especifican el grado de las personas afectadas por discapacidad, y en su caso los factores sociales complementarios relativos a la situación que dificultan la integración social de estas personas.

GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE:

La incapacidad permanente es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, dando lugar a distintos grados de incapacidad. Hay diversos grados de incapacidad, que están en función de las reducciones anatómicas o funcionales sufridas por los trabajadores, siempre que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Estos son:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

GRATIFICACIÓN:

Recompensa de un servicio en forma de remuneración, que se concede por el desempeño de un servicio. Tienen derecho los trabajadores cuando se establece en convenio colectivo o por acuerdo del empresariado y los representantes de los trabajadores. Por ejemplo, hay convenios que con ocasión de las fiestas navideñas fijan una gratificación.

GRUPO DE COTIZACIÓN:

Cada uno de los grupos de los establecidos en el Decreto 56/1963 de 17 de enero, en los que se clasificaron, a efectos de cotización a la Seguridad Social, las categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo. Los grupos 1 a 7 comprenden bases de cotización mensuales y los 8 a 11 bases de cotización diarias.

HORARIO DE TRABAJO:

Es el espacio temporal en el que se distribuye el tiempo de trabajo y el descanso, estableciéndose así el comienzo y el final de la jornada laboral.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

Son aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Su realización es voluntaria, salvo si se ha pactado en convenio colectivo o contrato individual, pero siempre dentro de los límites legales.

HUELGA:

Es un derecho fundamental de los trabajadores que se realiza de manera colectiva y concertada, y que causa la suspensión del contrato de trabajo, y por tanto la obligación de trabajar (por parte del asalariado), de abonar el salario (por la parte empleadora) y de la cotización correspondiente.



IDENTIDAD CORPORATIVA:

Sistema de significados, símbolos e imágenes más o menos compartidos por el personal de una organización que configura la imagen de la misma.

ITINERARIO FORMATIVO:

Camino que se sigue para adquirir formación específica que capacite y proporcione una mayor cualificación y/o especialización en la futura profesión a desempeñar.

JORNADA LABORAL:

Tiempo de trabajo efectivo a dedicar por el trabajador/ra en la actividad para la que ha sido contratado/a. La duración máxima de la jornada será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Mediante convenio colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

JORNADA CONTINUADA / INTENSIVA:

Es aquella que se realiza sin descanso intermedio o con descanso inferior a una hora. La duración máxima de esta jornada no podrá exceder de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

JORNADA FLEXIBLE:

Inicio y finalización relativamente discrecional de la labor diaria, compatibilizando las necesidades y objetivos del trabajador y de la empresa pero incluyendo el mismo número de horas que la jornada tradicional.

JUBILACIÓN:

Prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral.

JUZGADO DE LO SOCIAL:

Órgano judicial competente para resolver en primera o única instancia las cuestiones en materia Sociolaboral que no estén asignadas a órganos superiores.

LAUDO:

El laudo (también llamado decisión arbitral) es la resolución que adoptan uno o varios árbitros para resolver una situación de conflicto que afecta a una empresa y los trabajadores de la misma.

LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES:

Son lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, aun no constituyendo una incapacidad permanente, disminuyen la integridad física del trabajador.

LIBERTAD SINDICAL / LIBRE SINDICACIÓN:

Derecho fundamental reconocido a los trabajadores en nuestra constitución y que se configura además, como un principio básico de nuestro sistema de relaciones laborales.

LIBRO DE MATRÍCULA:

Material usado por la empresa para llevar el registro de todos los empleados en el momento en que inician la prestación de servicios. En él firmarán los trabajadores cuando empiezan a trabajar en la empresa y son dados de alta.



MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO:

Conjunto de normas que promueven la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores autónomos, etc.

MEJORA SALARIAL:

Es cualquier tipo de incremento retributivo sobre lo legalmente estipulado o pactado en convenio colectivo. Esa mejora salarial puede ser individual (ad personam) o colectiva.

MOBBING:

Es una forma de acoso en el trabajo por la que un individuo o un grupo atenta contra uno o más empleados y degradan con palabras, gestos, actos o escritos con el fin de que abandonen voluntariamente el puesto de trabajo.

MOVILIDAD FUNCIONAL:

Se trata de un movimiento entre categorías profesionales equivalentes que se produce por decisión del empresariado que ve necesario ese cambio, por lo que apenas se aprecian limitaciones a nivel empresarial, salvo por vulneración de los derechos fundamentales o de la dignidad humana del trabajador.

Para los casos de movilidad que impliquen realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, se precisan una serie de requisitos específicos, tales como causas técnicas u organizativas que justifiquen la medida adoptada, esto es sólo por el tiempo imprescindible.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste cambio de residencia.

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Son asociaciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, sin ánimo de lucro y sujeta a las normas, para colaborar en la gestión de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y asumiendo responsabilidad mancomunada. Por tanto, entre sus labores destacan: la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la realización de actividades de prevención y recuperación; la colaboración en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Es la forma de regular las condiciones de trabajo entre trabajadores/ras y organizaciones empresariales, dentro de un ámbito determinado y prevaleciendo la autonomía de la voluntad de ambas partes. La negociación colectiva se materializa en los llamados convenios colectivos, y en ellos figura cómo han de ser las condiciones de trabajo en materia de salarios, horarios y condiciones de trabajo, etc.

NIVEL PROFESIONAL:

Categoría profesional a la que puede acceder una persona por su formación y experiencia.

NOCTURNIDAD:

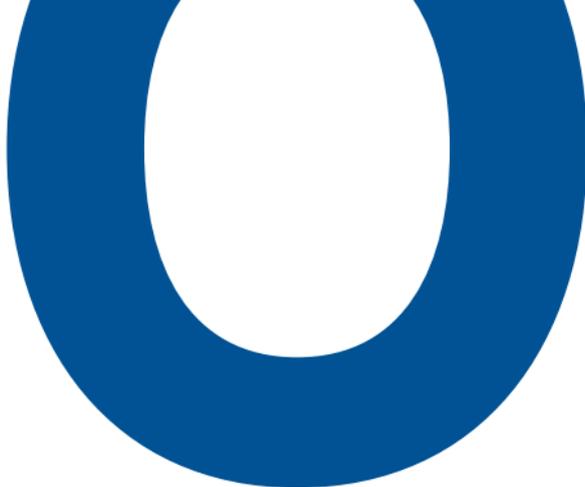
Tiempo de trabajo que se desarrolla entre las diez de la noche y las seis de la mañana, lo que implica un régimen especial.

NÓMINA:

Es el documento que recoge el pago del salario, se trata pues de un recibo individual que acredita el pago del salario recibido.

NORMALIZACIÓN DE BASES DE COTIZACIÓN:

Operación en virtud de la cual las bases de cotización al Régimen General se ajustan al múltiplo de 100 más próximo por exceso o por defecto, si la base es diaria, y al múltiplo de 3.000 si la base es mensual. Si la base real equidistase de los múltiplos citados se ajustará al inferior. No procede la normalización cuando el importe de la base de cotización coincida o se tenga que hacer coincidir con el de la base mínima o de la máxima.



OCUPACIÓN EFECTIVA:

Es un concepto del derecho laboral (art. 4.2.a. LET) que se refiere a la obligación del empresariado en el deber de proporcionar al trabajador una ocupación que le permita prestar efectivamente sus servicios. Sólo se exonera dicha obligación cuando la falta de ocupación se debe a fuerza mayor, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando se trata de contratos formativos, en los que se alternan periodos de formación y periodos de trabajo.

OFERTA DE EMPLEO:

Es la solicitud de trabajadores realizada por los empresarios en las Oficinas de Empleo o Agencias Privadas de colocación a fin de cubrir un puesto de trabajo.

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL:

Son las actividades y/o servicios encaminados a favorecer los procesos relacionados con la formación y el empleo.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL:

A diferencia de la anterior, esta se trata de actuaciones encaminadas a ayudar a los estudiantes o parados a elegir una profesión en función de su capacidad y de las posibilidades de empleo.



PACTO COLECTIVO EXTRAESTATUARIO:

Acuerdo suscrito entre los trabajadores y empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regulan aspectos de la relación laboral y no reúnen todos los requisitos para ser calificado como convenio colectivo, por ejemplo los de legitimación suficiente de los firmantes. Este acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes.

PACTO DE PERMANENCIA:

Estipulación del contrato de trabajo que debe preverse expresamente y por escrito a través de la cual el trabajador se obliga a permanecer en la empresa durante cierto tiempo, renunciando a su derecho a dimitir en cualquier momento de la relación laboral, lo que, sin embargo, no impide la resolución unilateral del trabajador cuando el empresario ha incurrido en algún incumplimiento de los citados en el artículo 50.1 LET.

Se establece para aquellos casos en que el trabajador ha recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico. El acuerdo de permanencia no será de duración superior a dos años. El incumplimiento por el trabajador de este pacto, resolviendo su relación laboral antes del plazo establecido, da derecho al empresario a una indemnización de daños y perjuicios (art. 21.4 LET).

PACTO DE PLENA DEDICACIÓN:

Es aquél en el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva para un único empresario mediante una compensación económica, en detrimento de su derecho a tener otro empleo. Este acuerdo no cierra la posibilidad de que el trabajador pueda dimitir, pero estará obligado a preavisar por escrito con 30 días de antelación.

PAGA:

Significa cada uno de los cobros o pagos periódicos (legalmente establecidos en plazos no superiores a un mes) que se perciben como contraprestación al trabajo realizado.

PAGA ORDINARIA: Cantidad que se percibe a mes vencido con los importes devengados. Incluye la parte correspondiente de la retribución fija y, en su caso, la parte correspondiente de la retribución variable del mismo mes o de meses anteriores.

PAGA EXTRAORDINARIA: El art. 31 del Estatuto de los Trabajadores las denomina “gratificaciones extraordinarias” y mantiene “una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o acuerdo entre el empresariado y los representantes legales de los trabajadores”.

PARO, TASA DE:

Cociente entre el volumen de parados (diferencia entre población activa y el nivel de empleo) y el volumen de población activa. Se expresa en forma de porcentaje sobre la población activa.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES:

Cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos (art. 26.2 LET); no constituyen salario a ningún efecto, quedando también excluidas del cómputo para la base de cotización a la Seguridad Social (art. 109.2 LGSS).

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Documento oficial con el cual la empresa comunica a la Mutua (o entidad gestora) con quien haya concertado las contingencias de accidentes laborales y enfermedades profesionales, que se ha producido un accidente, cómo se causó, el lugar y las consecuencias de ese accidente de trabajo.

PARTE MÉDICO DE BAJA/ALTA

Tanto el parte de alta como el de baja son escritos oficiales realizado por el médico que reconoció al trabajador que ha sufrido bien un accidente de trabajo o bien una enfermedad común. En caso de baja se decreta la situación de baja del trabajador afectado mediante su parte correspondiente y en el parte de alta se señala su curación y en consecuencia se habilita al trabajador para su incorporación al trabajo.

PERFIL PROFESIONAL:

Conjunto de competencias definidas (saberes, técnicas, aptitudes y actitudes) que presenta una persona en relación con su actividad profesional.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Periodo mínimo exigido para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. También llamado “periodo de carencia”.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con derecho a remuneración. Estas situaciones se regulan en el Estatuto de los Trabajadores con carácter de mínimos, pudiendo por convenio colectivo añadirse otros motivos o exigir determinados requisitos para su disfrute y comprobación.

Existen variedad de permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos. A continuación vamos a poner los dos ejemplos más comunes.

PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS:

Son los días que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a retribución. Los mínimos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores en el art. 37.3 y en los convenios se mejoran las condiciones. retribución variable del mismo mes o de meses anteriores.

PERMISO PARENTAL:

Es un derecho individual (y en principio no transferible) de todos los trabajadores ausentarse del trabajo por motivo de la adopción o el nacimiento de un hijo.

PERSONA A CARGO:

Persona que convive y depende económicamente del trabajador o beneficiario de una prestación. El hecho de tener personas a cargo supondrá una cuantía diferente a la hora de que se soliciten prestaciones o éstas se concedan. Por ejemplo, el caso de los complementos por mínimos en las pensiones de jubilación y viudedad.

PLENO EMPLEO:

Situación de completa utilización de los recursos productivos de una economía: es lo opuesto al paro. En particular, se trata de una situación de completa utilización de la fuerza de trabajo. Y dada la dificultad de alcanzar este objetivo, se suele definir el pleno empleo de manera que incluya un pequeño porcentaje de paro, generalmente hasta el 5% de la población activa.

PLURIACTIVIDAD:

Situación del trabajador que desarrolla su trabajo en dos o más actividades que obligan a la inclusión en distintos Regímenes de la Seguridad Social, por lo que ha de considerarse si reúne los requisitos que cada Régimen tenga establecidos.

PLURIEMPLEO:

Situación del trabajador que desarrolla su actividad en dos o más empresas. Tal situación debe comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social para que, si procede, efectúe la distribución de los topes de cotización entre las empresas afectadas.

PLUSES SALARIALES:

Gratificaciones o sobresueldos que suelen darse a los empleados/as por circunstancias determinadas o extraordinarias.

POBLACION ACTIVA:

Fracción de la población total que, en un momento dado, puede desempeñar actividades productivas. Comprende tanto a personas que efectivamente están desempeñando actividades productivas remuneradas como a las que no lo hacen, aunque podrían hacerlo.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA:

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), son personas de 16 a 65 años que realizan o desean realizar alguna actividad económica. Se divide a su vez en población ocupada (que tiene empleo) y desocupada (población que no lo tiene).

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA:

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), son las personas que no están disponibles para trabajar ya sea por la edad (menores de 16 años y mayores de 65 años), o por otras causas, como puede ser enfermedad, situación familiar, etc.

POBLACIÓN OCUPADA:

La Encuesta de Población Activa (EPA) lo define como las personas que, incluidas en la población activa, están trabajando, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO:

Actuaciones que inciden sobre el mercado de trabajo para dotarlo de una mayor eficacia y poder corregir así sus posibles desequilibrios y desajustes. Las políticas activas de empleo juegan un papel importante, ya que tienden a mejorar la cualificación profesional de la población y a facilitar la inserción laboral de los desempleados e incentivar la creación del empleo estable.

PRECARIEDAD:

Es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Engloba tanto la temporalidad, como otros conceptos que están vinculados a la misma, entre ellos destacan:

- Las diferencias salariales.
- La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente.
- El exceso de horas trabajadas.
- La dificultad para acceder a la formación y cualificación.
- Los riesgos para la salud laboral, debido a falta de formación e información.
- La renuncia al libre ejercicio de derechos laborales.
- La situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, etc.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Conjunto de derechos de los afiliados tales como asistencia sanitaria, pensiones de incapacidad, etc., a los que se accede en base al cumplimiento de determinados requisitos del sistema de Seguridad Social.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Actividades o medidas adoptadas en todas las fases de la actividad, destinadas a evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN:

Significa que para un mismo empleo se han de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO:

Es la usencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, por razón de género, origen o raza, cultura o etnia, edad, religión, orientación sexual o discapacidad u otras condiciones no superables.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Derecho del trabajador a ascender en la escala profesional, mediante la realización de trabajos más cualificados y mejor retribuidos. La promoción profesional presupone la adquisición por el trabajador de una formación profesional que le permita el ascenso.

**RAPPEL:**

Bonificación que se concede cuando se sobrepasa un determinado volumen de ventas u objetivo, en un tiempo fijado de antemano.

READMISIÓN:

Efecto derivado del despido disciplinario declarado nulo por discriminación o violación de derechos fundamentales o en los demás casos de resolución declarado nulo, que se concreta en la obligatoriedad de reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando con anterioridad a la resolución judicial.

RECICLAJE PROFESIONAL:

Proceso de actualización de conocimientos para poder conseguir una ocupación o poder desarrollar la que ya se tiene atendiendo a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

RECOLOCACIÓN:

La recolocación (también llamado outplacement) tiene como objetivo facilitar la búsqueda y encuentro de un nuevo trabajo para la persona que acaba de perderlo o está próxima a esta situación. La recolocación suele implicar actuaciones específicas de reciclaje profesional, al margen de que tenga lugar en la misma empresa o signifique un cambio.

RECONOCIMIENTO MÉDICO:

Pruebas médico-diagnósticas realizadas a los empleados para valorar su estado de salud. El objetivo es verificar su capacidad respecto a las condiciones del puesto de trabajo y, así, prevenir cualquier riesgo o deterioro para su salud.

RED DE CONTACTOS:

Conjunto de personas que por conocimiento directo o indirecto (familiares y amigos, antiguos compañeros de trabajo o de colegio, profesores de instituto o universidad, compañeros de asociación, etc.), pueden ser fuentes de información y de ayuda en el objetivo de inserción laboral.

REQUERIMIENTOS DEL PUESTO:

Se refiere a las características o requisitos físicos, psicológicos, socioeconómicos o de algún otro tipo que deberá satisfacer la persona que ocupe el puesto.

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE:

Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, habitación o cualquier otro suministro.

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE:

Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, habitación o cualquier otro suministro.

RIESGO LABORAL:

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para evaluar el riesgo desde el punto de vista de su gravedad se valora tanto la probabilidad de que se produzca el daño como la severidad del mismo.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:

Ante esta situación, se establece un período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o en la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

ROTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO:

El proceso de hacer rotar a los trabajadores por diferentes puestos de trabajo con tareas estrictamente definidas sin que se interrumpa el flujo de trabajo. Se trata de un enfoque en el que no se modifica el puesto, sino que se rota al trabajador de un puesto a otro.

**SALARIO:**

Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Ya sea en efectivo o cualquiera que sea la forma de remuneración, los períodos de descanso son computables como de trabajo, por ejemplo, las vacaciones. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL:

Es el que establece el Gobierno anualmente conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica para todas las actividades sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores/as. Este salario es inembargable en su cuantía.

SALUD LABORAL:

Alude al conjunto de disposiciones y elementos normativos relacionados con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en general, con cuantos otros aspectos están implicados en la mejora de la seguridad y bienestar en el medio ambiente laboral. Se trata de prevenir todo daño a la salud, causado por las condiciones de trabajo y factores de riesgo.

SEGURIDAD SOCIAL:

Sistema Público por el cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las situaciones que se contemplan en la ley.

SELECCIÓN:

Proceso mediante el cual se decide a quién contratar de cada uno de los candidatos al puesto de trabajo. La elección del candidato se basa en el ajuste de su perfil al puesto de trabajo; se trata pues del paso previo al proceso de contratación. En este proceso se recoge información (mediante test y/o entrevistas) con el fin de evaluar y decidir a quién deberá contratarse.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL:

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo de la Administración General del Estado español cuya función principal es la gestión del empleo, registro público de los contratos, gestión de subvenciones de empleo a las empresas y gestión de las prestaciones por desempleo.

SINDICATOS:

Organización de trabajadores/as destinada a defender y velar por los intereses y derechos de los trabajadores que tiene además, autoridad legal para negociar con la empresa en nombre de los empleados/as y para velar por el cumplimiento de la normativa laboral.

SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA:

Es la situación de los sujetos protegidos, que sin estar en situación de actividad laboral reúnen determinadas condiciones reglamentariamente establecidas, que permiten el acceso a la acción protectora de la Seguridad Social. Por tanto, se considera situación de asimilada al alta las siguientes situaciones:

- La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El retorno de los trabajadores emigrantes.
- Los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.
- Finalizar la relación laboral estando trasladados o desplazados temporalmente por la empresa fuera del territorio nacional.
- Finalizar su relación laboral en un período de huelga y/o cierre patronal legales.
- La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, así como la de invalidez provisional.
- La situación de excedencia por período no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo.
- La situación de excedencia para el cuidado de un familiar.
- La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la paralización del contrato.
- Situación legal de desempleo.

SOCIEDAD LABORAL:

Se define como una sociedad mercantil, anónima o limitada, en la que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores, que prestan en ellas sus servicios retribuidos en forma directa y personal, y cuya relación laboral es por tiempo definido.

SUBEMPLEO:

Las personas en situación de subempleo son personas con un empleo, que trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y por tanto que buscan o estaban disponibles para un trabajo adicional.

Esto significa que el subempleo se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas:

- Trabajar menos de la duración normal.
- Lo hacen de forma involuntaria.
- Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente.

Aunque en el caso de los jóvenes, aquellos que tienen un empleo (con una jornada completa) pero que no trabajan en la categoría profesional acorde a su nivel de formación, también se dice que están subempleados.

SUSBIDIO POR DESEMPLEO:

Es la prestación de nivel asistencial que garantiza la protección de los trabajadores cuando no tienen derecho a la prestación contributiva (o una vez agotada esta prestación económica), de la Seguridad Social.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador. Durante la suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. Así, sus causas pueden ser varias, entre las que destacan: por mutuo acuerdo de las partes, causas consignadas válidamente en el contrato, excedencia, incapacidad, maternidad y/o paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, adopción o acogimiento, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior o ejercicio de cargo público representativo, ejercicio del derecho de huelga, etc.



TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO:

Se denomina así a la estrategia para la búsqueda del empleo, mediante el conjunto de herramientas necesarias para localizar y gestionar dicha búsqueda.

TELETRABAJO:

El trabajo realizado a distancia, en un lugar distinto al del centro de trabajo (que puede ser el propio hogar), utilizando las tecnologías de la información y telecomunicación. Además hay que tener presente que la relación contractual existente entre trabajador y empleador puede ser diversa: contrato a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal o en régimen de autónomos.

TESTS PSICOTÉCNICOS:

Son pruebas que valoran tanto las aptitudes como la personalidad. Entre los diversos tipos de test psicotécnicos que existen, los más usuales son: test de inteligencia, aptitud numérica, comprensión verbal, memoria, razonamiento, aptitud mecánica, atención, aptitud espacial, etc.

TIPO DE COTIZACIÓN:

Porcentaje que se aplica a las bases de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social que se fija anualmente por ley.

En el trabajo por cuenta ajena el tipo de cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y los que expresamente se establecen a cargo exclusivo del empresario.

TRABAJO A DESTAJO:

Es una actividad laboral basada en la cantidad o calidad de la tarea realizada, pagándose por pieza, medida o conjunto determinado, independientemente del tiempo empleado.

TRABAJADOR FRONTERIZO:

Es la persona que ejerce su actividad profesional en un estado (o territorio), pero reside en otro estado distinto, al que vuelve cada día o en fines de semana.

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA:

Trabajador que realiza de manera habitual, voluntaria y personal una actividad económica en una organización bajo la dirección de otra persona a cambio de una contraprestación económica.

TRABAJADOR FIJO-DISCONTINUO:

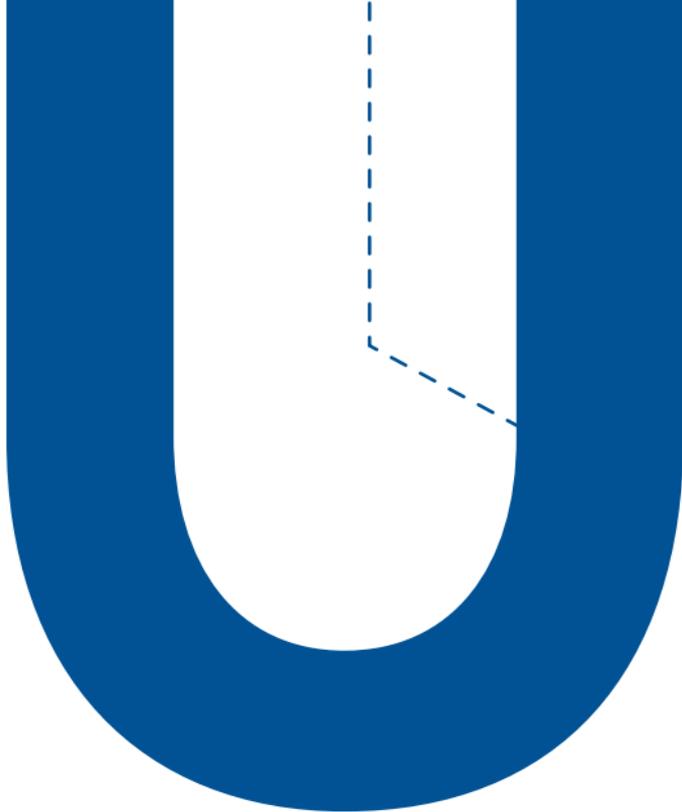
Es el trabajador que teniendo un contrato indefinido, está vinculado a la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en ciertas fechas, todo ello dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

TRABAJO POR TURNOS:

Forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto horario, continuo o discontinuo, y que implica prestar los servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

TURNO DE TRABAJO:

Espacio horario durante el cual se desarrolla la actividad laboral.



UGT:

La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT), es un sindicato de clase que está integrado por Federaciones Estatales, las cuales se constituyen para agrupar a los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos, los asociados en forma de cooperativa o autogestión, por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los parados y los que hayan cesado su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación y aquellos que buscan su primer empleo.

Así, UGT es una organización que, partiendo de la solidaridad como pilar básico en la defensa de los trabajadores, ha ido formando a lo largo de su trayectoria un modelo de sindicato con unos valores y unas tareas al servicio de empleados y ciudadanos.

También en UGT hay una preocupación por todos los trabajadores. Por ello, se dota de un modelo flexible en el que tienen espacio los diferentes colectivos por los que trabajamos defendiendo con eficacia sus intereses (como, por ejemplo, la juventud). UGT atiende las demandas de los jóvenes, de cualquier clase y condición, es decir, tanto a los que buscan su primer empleo como a los que trabajan de forma precaria y, en definitiva, a cualquiera de los jóvenes trabajadores, con el objetivo de atender a sus necesidades y dotarles de toda la información necesaria que les permita participar activamente en las empresas o prepararlos, si así lo desean ellos, como futuros cuadros de UGT.

Concretamente, en el Departamento de Juventud de UGT, promocionamos el conocimiento del sindicato ofreciendo información, formación y asesoramiento a los jóvenes afiliados y los jóvenes que contactan con nosotros para cualquier duda, además de participar activamente en la elaboración de políticas para jóvenes y en la elaboración de documentación diversa, como por ejemplo es este diccionario, que estamos seguros será de mucha utilidad para resolver muchas de las dudas que tienen los jóvenes sobre el empleo.



VACACIONES:

Es un derecho que se disfruta proporcionalmente al tiempo trabajado. El periodo que corresponde a cualquier trabajador/a se calcula teniendo en cuenta que el periodo completo de vacaciones previsto en el Estatuto de los Trabajadores es como mínimo de 30 días naturales por año de trabajo, por lo que se disfrutaría por cada mes trabajado dos días y medio de vacaciones, salvo que en convenio colectivo se tenga estipulado un periodo vacacional superior.

VACANTE:

Puesto remunerado de reciente creación, no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual se va solicitar personal.

YACIMIENTOS DE EMPLEO:

Sectores de actividad emergentes. También se trata de potenciales empleos nuevos vinculados a las nuevas necesidades sociales. Son actividades que hay que buscar, y conseguir explotar para que se genere empleo.

Los trabajos de la Comisión Europea se han centrado en actividades que se agrupan en estas cuatro áreas: servicios de la vida cotidiana, mejora de la calidad de vida, el ocio y el tiempo libre y el medio ambiente.

LA INFORMACIÓN MEJORARÁ TU SITUACIÓN

iLa información mejorará tu situación!

Si necesitas más información, Acude a UGT

www.ugt.es/juventud
juventud@cec.ugt.org
demanda@cec.ugt.org

También estamos en:

 facebook.com/UGTJuventud.es

 [@ugtjuventudcec](https://twitter.com/ugtjuventudcec)

 tuenti.com/ugtjuventud

Edita: Comisión Ejecutiva Confederada de UGT
C/Hortaleza, 88. 28004 Madrid

Depósito legal: M-38187-2012