

GLOSARIO de términos sobre inserción laboral

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

AFILIACIÓN (ASIGNACIÓN NÚMERO DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Al trabajador se le asigna un número que tendrá carácter vitalicio, a fin de que pueda ser beneficiario del Sistema de la Seguridad Social y servirá para todos los regímenes.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Es el conjunto de grupos profesionales que se establecen en la organización empresarial y deben garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. Cada trabajador queda dentro de un grupo profesional. A efectos de retribución, los grupos profesionales se dividen en niveles retributivos.

CONTRATO DE TRABAJO

Es un acuerdo por el cual una persona (trabajador) se compromete a vender su fuerza de trabajo a otra persona (empleador o empresario) a cambio de un salario, derivándose una serie de derechos y obligaciones por ambas partes.

Para que haya una relación laboral es necesario que existan cuatro requisitos: la prestación de trabajo debe realizarse por parte de una persona física individual; debe tener carácter voluntario; ser dependiente, es decir, que quien organiza el trabajo sea el empresario y pueda dar órdenes o instrucciones para su desarrollo; y por cuenta ajena, lo que significa que los frutos del trabajo son para el empresario que, posteriormente, remunera al trabajador mediante salario.

CONVENIO COLECTIVO

Se trata de un acuerdo escrito sobre las condiciones de trabajo, sindicales y económicas, acordado entre un empresario, una o varias organizaciones empresariales y los representantes de los trabajadores. El convenio se aplica a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

Se puede distinguir entre convenios de ámbito empresarial o inferior (aplicables a los centros de trabajo) y convenios de ámbito supraempresarial (superiores a la empresa concreta).



EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Su actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Se genera una relación triangular entre el trabajador, la ETT y la empresa usuaria en la que presta sus servicios el trabajador.

Las obligaciones laborales y de seguridad social frente al trabajador corren a cargo de la ETT a través de un contrato denominado *de puesta a disposición*.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La finalidad principal de la EPA es obtener datos de la fuerza de trabajo del país y de sus diversas categorías (ocupados y parados) así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). El Instituto Nacional de Estadística realiza esta investigación a 60.000 familias españolas (equivalentes a unas 180.000 personas), cada tres meses y desde 1964.

EXTERNALIZACIÓN (OUTSOURCING O DESCENTRALIZACIÓN EXTERNA)

La externalización supone la contratación de otras empresas para que realicen actividades que forman parte de alguna de las fases del proceso productivo.



HUELGA

La huelga es una medida de presión y de defensa de los intereses de los trabajadores (art. 28.2 de la Constitución). Consiste en el cese temporal de la prestación de servicios, acordada por una colectividad de trabajadores de una o varias empresas, con motivo de un conflicto laboral. Incluye el abandono del centro de trabajo por parte de los trabajadores.

Aunque se ejerce de forma colectiva, el derecho a la huelga tiene reconocimiento individual, es decir, cada trabajador decide libremente si se suma o no a una huelga. También significa que un trabajador no puede declararse en huelga por sí solo.

El efecto inmediato de una huelga es la suspensión temporal del contrato de trabajo, por lo tanto, durante esos días los trabajadores no cobran su salario ni la parte proporcional de las pagas extras, domingos y festivos. También se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del trabajador y del empresario. Éste nunca podrá sustituir a los trabajadores huelguistas y los días de huelga no pueden ser descontados de las vacaciones.



INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Es un servicio público que vigila el cumplimiento de las normas laborales y exige las responsabilidades correspondientes. También proporciona asesoramiento y realiza labores de arbitraje, mediación y conciliación. El trabajador puede acudir a la Inspección de Trabajo si considera que no se respetan sus derechos.



JORNADA LABORAL

Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y que será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo. La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (resultado de dividir la jornada anual entre el número de semanas de trabajo).

La jornada partida se produce cuando el tiempo de trabajo diario se divide en dos fracciones con una interrupción entre ellas. En la jornada continuada no existe interrupción, pero si excede de 6 horas debe haber un descanso de 15 minutos como mínimo que se considerará de trabajo efectivo.

El trabajador tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



MERCADO DE TRABAJO

Espacio en el que se encuentran quienes ofrecen empleo (empleadores) y las personas que buscan trabajo (demandantes).

Los empleadores pueden ser administraciones públicas y empresas privadas.

Los demandantes son todas las personas que están en situación legal de trabajar y pueden ser:

- **activos**, personas de más de 16 años que están ocupados (tienen un empleo) o
- **parados** (disponibles para trabajar y buscan activamente empleo)

Se considera que son **inactivas** las personas de más de 16 años que no tienen empleo ni lo buscan activamente (jubilados, estudiantes, pensionistas...)

MOVILIDAD FUNCIONAL

Se produce cuando el trabajador desarrolla funciones diferentes de aquéllas para las que se le contrató. La movilidad funcional debe efectuarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional ni de su derecho al salario de la categoría superior.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Significa que el trabajador debe prestar sus servicios en un centro distinto del que figura en su contrato de trabajo. Esta situación le obliga a residir, definitiva o temporalmente, en una localidad diferente a la de su domicilio habitual.

Se considera *desplazamiento* cuando el trabajador debe cambiarse temporalmente por un periodo entre 12 y 36 meses. En cambio, se habla de *traslado* cuando al trabajador se le exige cambiar de domicilio definitivamente.

Los efectos son distintos en ambos casos, así como las consecuencias de no aceptar el desplazamiento o traslado decidido por la empresa.



OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (OPE)

La Oferta de Empleo Público se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado y relaciona todos los niveles y categorías de los puestos de trabajo que se ofertan, la Administración que los convoca y el sistema de acceso al puesto de trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Es un organismo de Naciones Unidas al que pertenece España. Tiene como finalidad mejorar la seguridad y la salud laboral, las condiciones de trabajo y de vida en todos los países. La OIT reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas.



RIESGO LABORAL

Es la posibilidad de que el trabajador pueda sufrir un determinado daño como consecuencia de las condiciones en que realiza su trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera condición de trabajo cualquier característica laboral que pueda influir de forma importante en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Todas las empresas deben tener un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Si son pequeñas y no realizan actividades peligrosas pueden limitarse a una evaluación de riesgos simplificados.

La prevención es integral, por lo que debe estar bien organizada e integrada en las líneas generales de actuación de la empresa. Para vigilar y controlar la salud de los trabajadores se debe realizar una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. Así se puede determinar el plan de actuación que comprenderá la realización de reconocimientos médicos periódicos, asistencias y campañas de prevención.

En la vigilancia de la salud se tendrá en cuenta, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

Deben garantizarse, igualmente, los derechos a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de los resultados médicos.



SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El SIM es la cantidad mínima que se debe recibir por el trabajo realizado por cuenta ajena a tiempo completo, independientemente de la profesión u oficio. El SIM se fija anualmente por el Gobierno después de consultar a los interlocutores sociales, teniendo en cuenta el IPC, la productividad media nacional alcanzada o la coyuntura económica general.

El SIM no puede ser embargado, salvo para pagar pensiones alimenticias de hijos o cónyuge o en procesos de separaciones y divorcios.

SEGURIDAD SOCIAL

Es un sistema basado en el principio de solidaridad que tiene como fin mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, es decir, que todos los ciudadanos tengan derecho a unos mínimos de bienestar poniendo mecanismos correctores cuando hay ciudadanos que no los alcanzan. La definición oficial es "sistema público cuyo objeto es la protección de las personas incluidas en su campo de aplicación y los familiares a su cargo, frente a determinados riesgos o contingencias que les ocasionan situaciones de necesidad".



VACACIONES

Son la interrupción retribuida de la actividad laboral a lo largo del año para que descanse el trabajador. Son un derecho constitucional y no son ni recuperables ni sustituibles por compensación económica.

La duración de las vacaciones se pacta en convenio colectivo o en el contrato individual y no puede ser inferior a treinta días naturales. En el caso de que no se trabaje el año completo, el periodo de vacaciones se reducirá proporcionalmente.

Existen permisos retribuidos en los que el trabajador, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Por ejemplo, en caso de matrimonio dispone de quince días naturales o por cambio de domicilio habitual un día.

