



DICCIONARIO SINDICAL





ABANICO SALARIAL

Diferencia entre el mayor y el menor de los salarios de una determinada estructura salarial.

ABSENTISMO

Falta de asistencia al trabajo, sea o no justificada. Es una de las causas de extinción del contrato por causas objetivas contemplada en el Art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

La tasa media de absentismo suele situarse entre el 2% y el 4%. Puede medirse, entre otros, según el siguiente índice.

$$I.A = \frac{\text{Nº de días no trabajados}}{\text{Plantilla media}/100 \times \text{días laborales mes}}$$

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN SALARIAL

Medida de neutralización de mejoras salariales que se han fijado por medio de disposición legal, convenio colectivo o contrato de trabajo (Art. 26.5 del ET.)

ACCIDENTE LABORAL

Lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o por el desempeño de un proceso de trabajo ejecutado por cuenta ajena. Incluye los que se producen al ir o volver del centro de trabajo (IN ITINERE), los ocurridos en el desempeño de cargos sindicales y los producidos en actos de salvamento relacionados con el trabajo.

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

La legislación española admite un doble canal de representación de los trabajadores en los centros de trabajo, que implica también un doble cauce para la defensa de sus intereses, si bien en ocasiones ambas se entrecruzan:

Unitario o electivo: formado por los comités de empresa y los delegados de personal
Sindical o asociativo: que comprende las secciones sindicales y los delegados sindicales

ACTO DE CONCILIACIÓN

Comparecencia de las partes empresarial y sindical ante la autoridad administrativa (Servicio

de Mediación, Arbitraje y Conciliación) o judicial (Juzgados de lo Social) con la finalidad de llegar a un acuerdo par evitar el litigio. Lo acordado en este acto constituye un título suficiente para ejecutarse directamente en los mismos términos que se ejecutan las sentencias. La asistencia a este acto es obligatoria para ambas partes.

ACUERDO DE EMPRESA

Pacto de empresa, concertación o convenio realizado entre la empresa y los representantes de los trabajadores a los que el ET. se refiere en siete ocasiones distintas. Escasamente regulado en el ET. , tiene carácter subsidiario de los convenios colectivos estatutarios.

ACUERDO MARCO

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.

ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

Acuerdo firmado por el Gobierno, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para la formación y recalificación de los trabajadores con el fin de alcanzar una mayor competitividad en las empresas. Este acuerdo es obligatorio para sus firmantes y sus estipulaciones se van insertando en los respectivos convenios colectivos.

ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES IV

Firmado en el año 2009 con vigencia hasta el 31/12/2012, por las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional (UGT y CCOO). Tiene como objetivo la solución de conflictos referidos a las siguientes materias:

- Conflictos colectivos de interpretación y aplicación
- Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.
- Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga
- Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los casos de traslados, modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, suspensión del contrato por causas objetivas o de fuerza mayor y en los despidos colectivos.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Los empresarios están obligados a inscribir a sus trabajadores en la Seguridad Social y comunicar los ingresos y bajas que se produzcan. En el caso de que el empresario incumpliera su obligación, el trabajador interesado podrá solicitar directamente su afiliación, ésta también puede efectuarla de oficio las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, cuando por Inspección se compruebe que ninguna de las partes ha solicitado la

misma. Los trabajadores contratados temporalmente, tendrán la condición de fijos, si el empresario no les hubiera afiliado a la Seguridad Social.

AFINIDAD

Parentesco existente entre cada cónyuge y los familiares del otro.

AJENIDAD

Uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, junto con la dependencia. Significa que la retribución del trabajador está garantizada, con independencia del riesgo empresarial, esto es, de que obtenga beneficios o pérdidas.

AJUSTE SALARIAL

Modificación de los salarios causada por el incremento del coste de la vida durante un determinado período de tiempo.

ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

Acto administrativo por el que se comunica a la Seguridad Social el inicio de la actividad laboral de cualquier persona que va a estar protegida por el sistema, en cualquiera de sus regímenes y en una serie de coberturas (enfermedades, accidentes, enfermedad, etc..)

AMORTIZACIÓN PUESTO DE TRABAJO

Extinción de un contrato por supresión del puesto de trabajo, debido a causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) reguladas en los Arts. 51 y 52c) del ET.

ANTICIPO DEL SALARIO

Parte del salario entregado al trabajador antes del día señalado como día de pago, a cuenta del trabajo ya realizado.

Para poder percibirlo el trabajador debe demostrar la necesidad urgente de recibir ese anticipo.

ARBITRAJE

Forma de resolución de un conflicto por el cual las partes en desacuerdo aceptan como justa la decisión de un tercero (árbitro), que previamente han elegido.

ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES

Reunión de los trabajadores de un centro de trabajo que sirve para expresar su voluntad. La preside el Comité de Empresa o los Delegados del personal mancomunadamente. Su convocatoria tiene que ser comunicada al empresario, al menos, 48 horas antes de la celebración, que tendrá lugar fuera de las horas de trabajo y en el propio centro, tratándose

los asuntos que figuren en el orden del día. Los acuerdos tomados por la Asamblea sólo serán válidos cuando cuenten con la mitad más uno de los votos de los trabajadores del centro.

ASCENSO

Reconocimiento al trabajador de un grupo profesional superior a la que ostentaba hasta ese momento. Se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, necesidades del empresario y lo pactado en convenio colectivo.

ASISTENCIA SANITARIA

Supone la prestación de servicios médicos y farmacéuticos para conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios. La asistencia se presta por enfermedad común o profesional, accidente, embarazo, parto.....

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Derecho que recoge la Constitución Española, en virtud del cual, los empresarios de una determinada actividad pueden crear asociaciones profesionales para la defensa de sus intereses. Para su funcionamiento establecerán sus propios estatutos y se gobernarán con autonomía e independencia de la Administración Pública. Estas asociaciones sólo podrán ser disueltas si realizan actividades ilícitas o por causas reglamentariamente establecidas. Ej. CEOE., ANGED.

AUSENCIA DEL TRABAJO

Falta de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo. Conforme al ET., previo aviso y con justificación puede ausentarse, sin pérdida de su salario, por las siguientes causas y períodos de tiempo:

CAUSA.....	TIEMPO
Matrimonio	15 días
Nacimiento de hijo	2 días
Enfermedad grave, accidente, hospitalización ofallecimiento pariente 2º grado	2 días
Id. con desplazamiento	4 días
Traslado de domicilio	1 día
Cumplir un deber público.....	el necesario
Cumplir funciones sindicales.....	el necesario
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....	el necesario
Lactancia hijo menor de 9 meses	1h.entrejornada o reducir la jornada 1/2h

Estos periodos de tiempo pueden mejorarse por Convenio Colectivo.



BAJA EN SEGURIDAD SOCIAL

Finalización de la relación laboral entre el trabajador y la empresa que se notifica mediante el correspondiente parte a la Seguridad Social, para declarar extinguida la relación y el reconocimiento de la nueva situación por parte de la entidad gestora.

BALANCE SOCIAL

Documento que evalúa la situación laboral de una empresa, en un momento determinado, y su desarrollo social en cuanto a la RSE incluida las cuestiones de ámbito ecológico elaborado por la propia empresa para presentarlo a terceros.

BANDA SALARIAL

Intervalo que comprende, para un puesto concreto, las distintas remuneraciones que se pagan en el mercado laboral.

BASE DE COTIZACIÓN

Cantidades sobre las que se aplican todas las contingencias, sobre las que se aplica el tipo de cotización correspondiente, está integrada por la remuneración total, cualquiera que tenga su forma o denominación, que tenga derecho a percibir el trabajador por cuenta ajena, o la que se perciba si es superior, en el mes a que se refiera la cotización.

Las percepciones de vencimiento periódico superior al mes (pagas extras), se prorratean a lo largo de los doce meses del año.

No se incluyen en la base las dietas, gastos de locomoción, plus de distancia y de transporte, indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensión o despido, prestaciones de la S.S., percepciones por matrimonio y horas extraordinarias.

El gobierno es quien fija el tope de la base cotización, que se encargará también de revisarla periódicamente. El tope mínimo de la base será la cantidad íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en ese momento.

BASE REGULADORA (DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Es el importe salarial determinado que se compone de la suma de las cantidades económicas de cotización de un determinado número de meses previos al momento de causar derecho, para la prestación correspondiente de la Seguridad Social. El porcentaje aplicable es diferente para cada prestación y de carácter fijo, salvo el aplicable a la jubilación, que es variable y se establece en función de los años cotizados.

BONIFICACIÓN DE CUOTAS

Reducción en el pago de los seguros sociales, generalmente en las contingencias comunes, para promover la contratación en determinados colectivos (Contracción indefinida, desempleados, mayores de 45 años, minusvalidez. etc.) y que se regula en función de las necesidades sociales.

BUENA FE CONTRACTUAL

Principio que debe existir en la relación que se establece a partir de la contratación - verbal o escrita - entre la empresa y el trabajador para la correcta actuación, ajustada a derecho, entre las partes.

BÚSQUEDA DE EMPLEO

Cuando se plantea la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, el trabajador tiene derecho, a una licencia retribuida de seis horas semanales durante el plazo de preaviso, con el fin de buscar un nuevo empleo.



CALENDARIO LABORAL

Calendario que recoge el horario de trabajo, días laborales y festivos, días inhábiles y descansos semanales.

Los días festivos a nivel nacional, autonómico y local se publican anualmente en los respectivos boletines Oficiales; en cuanto a el horario de trabajo y descanso semanal se fijan de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

CANON SINDICAL

Cuota que los trabajadores pagan para atender a las necesidades económicas de los sindicatos. Con la conformidad del trabajador, el empresario descontará la cuota sindical del salario y se la transferirá al sindicato.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Quienes tienen capacidades para poder ofrecer un trabajo. Sólo podrán contratar su trabajo:

- Quienes tengan capacidad de obrar, definida ésta en el Código Civil.
- Los mayores de 16 años y menores de 18 que vivan independizados o con autorización de sus padres, tutores o personas a cuyo cargo estén.
- Los extranjeros, según la legislación vigente en la materia.

CARGAS SOCIALES

Pagos que realiza la empresa por seguros obligatorios a la Seguridad Social de enfermedad, accidente, invalidez. Se fijan en un porcentaje determinado del salario que recibe el trabajador.

CARÁCTER CONSOLIDABLE (DEL COMPLEMENTO SALARIAL)

Condición por la que los complementos salariales adquieren firmeza, asegurando su continuidad mientras perdure la validez del contrato.

CARÁCTER MÍNIMO

Ver Mínimo de Derecho necesario.

CARTA DE DESPIDO

Escrito a través del cual el empresario comunica al trabajador la extinción del contrato de trabajo basado en un incumplimiento grave y culpable del mismo por el trabajador. Debe contener los hechos que provocan el despido y la fecha en que tendrá efecto.

Si no presentase la carta, o no cumpliera con los requisitos del contenido, el despido será nulo.

CARTA SOCIAL EUROPEA

Documento aprobado en 1989 por el Consejo Europeo que recoge, para el ámbito de la Comunidad, cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, remuneración, libertad de asociación, etc.

CENSO LABORAL

Relación de los trabajadores de un centro que elabora el empresario según un modelo normalizado y que remite a la mesa electoral cuando se van a realizar elecciones en la empresa o centro de trabajo. Este censo se exhibirá en los tablones de anuncios del centro de trabajo, para que los electores comprueben sus datos y puedan hacer reclamaciones en caso de exclusión o incorrección de los datos.

CENTRO DE TRABAJO

Se define por el Estatuto de los Trabajadores, como una unidad productiva con organización específica, que se da de alta como tal ante la autoridad laboral.

CIERRE PATRONAL

Cierre por parte del empresario del centro de trabajo, que sólo puede realizarse en caso de huelga, peligro de violencia para las personas y graves daños para las cosas, ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que se pueda producir, o que la falta de asistencia de los trabajadores o las irregularidades existentes impidan el desarrollo normal de la producción. El empresario debe poner en conocimiento el cierre ante la Autoridad Laboral en un plazo máximo de 12 horas. El cierre no extingue el contrato de trabajo.

COLEGIOS ELECTORALES

Son los encargados de elegir a un determinado representante legal de los trabajadores. En empresas de 50 o más trabajadores, en las elecciones para miembros del comité de empresa, el censo electoral se debe configurar en función de la clasificación profesional de los trabajadores, conforme a dos colegios electorales: Colegio Técnicos y Administrativos y Colegio de Especialistas y no Cualificados. En las elecciones para delegados de personal, en empresas con menos de 50 trabajadores, existirá un Colegio electoral único.

Por convenio colectivo, si la composición profesional de la empresa lo requiere, puede establecerse un tercer colegio electoral.

COMISIÓN

Una de las modalidades de retribución existentes, consideradas como salario por unidad de obra. Se devengan en función de la cantidad, calidad del trabajo realizado o resultado final del negocio y no en función del tiempo dedicado a la actividad para conseguirlo. En ocasiones se pacta una retribución que mezcla los conceptos de temporalidad y productividad, con salario fijo mensual y complemento - mediante comisiones - por productividad.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Comisión tripartita compuesta por la Administración, Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales, que tiene como función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de

los ámbitos funcionales de los convenios, elaboración de estudios, encuestas y cualquier otra que le pueda ser atribuida referente a la negociación colectiva.

COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Órgano con una doble función: asesorar a las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y servir como órgano de participación institucional en la Seguridad y Salud en el trabajo.

Se compone de:

- Un representante de cada una de las Comunidades Autónomas.
- El mismo número de miembros de la Administración General del Estado
- Representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en igual número que los anteriores.

COMITÉ CONJUNTO

Se constituye cuando en una empresa, dentro de la misma provincia o municipio limítrofe, tiene dos o más centros de trabajo que no alcanzan, cada uno aisladamente considerado, el número suficiente de trabajadores para elegir comité (50), pero sí la suma de todos ellos.

COMITÉ DE EMPRESA

Órgano de representación colegiada del conjunto de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, a constituir en centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores.

El número de miembros que lo componen varían en función de la plantilla del centro de trabajo:

De 50 a 100 trabajadores: 5 miembros

De 101 a 250 “ 9 “

De 251 a 500 “ 13 “

De 501 a 750 “ 17 “

De 751 a 1000 “ 21 “

De 1000 trabajadores en adelante: 2 miembros por cada mil o fracción, hasta un máximo de 75 .

La duración de su mandato será de 4 años y si pasado este plazo no se convocan elecciones sindicales, continuaran en sus funciones hasta que se elija nuevo Comité

Sus competencias y garantías vienen recogidas en los Arts. 64 a 68 del E.T.

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

Se establece con el fin de facilitar los derechos de información y consultas de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas con las siguientes características:

- Que tengan centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea
- Que la empresa emplee a 1000 o más trabajadores en el conjunto de los Estados Miembros.
- Que la empresa emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes, 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

COMITÉ DE HUELGA

Comité formado por un máximo de 12 trabajadores del centro de trabajo al que afecta la huelga. Ha de participar en las acciones que se emprendan para solucionar el conflicto y mientras éste dure debe garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas.

COMITÉ INTERCENTROS

Comité cuya constitución y funcionamiento se pacta por convenio colectivo, compuesto por miembros del Comité de Empresa con un número máximo de 13, guardando la proporcionalidad que corresponda según los resultados electorales. Las funciones que les corresponden vienen determinadas por el convenio que los crea.

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.

Se constituirá en todas las empresas o centros que ocupen a más de 50 trabajadores y estará formado por los Delegados de Prevención, y por el empresario y/o sus representantes en igual número. En empresas más pequeñas existirá un Delegado de Prevención, que será elegido entre los mismos Delegados de Personal.

Si en la empresa se constituye más de un comité de seguridad y salud, podrá acordarse la constitución de un Comité Intercentros.

A las reuniones podrán asistir: los delegados sindicales, técnicos de prevención en la empresa y trabajadores cualificados, todos ellos con voz pero sin voto.

COMPLEMENTO SALARIAL

Cantidad adicional percibida por el trabajador debida a alguna de las siguientes circunstancias:

- Personales: antigüedad, titulación, idiomas.
- Del puesto de trabajo: peligrosidad, toxicidad, turnos, nocturnidad.

- Calidad o cantidad de trabajo: pluses de actividad, primas, incentivos.
- Por la residencia en Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla.
- Pueden tener un vencimiento superior al mes (por ejemplo, participación en los beneficios) y pueden ser en especie (vivienda, vehículo, manutención, etc.)

CONCERTACIÓN SOCIAL

Método de llegar a acuerdo entre los sindicatos y la patronal (incluyendo a veces al Estado) sobre materias tales como salarios, jornada laboral, condiciones de trabajo, etc.

CONCURRENCIA DE NORMAS

Posibilidad de aplicar dos normas legales de igual, inferior e incluso superior rango, debiendo resolverse con la aplicación de aquella norma que resulte más favorable par el trabajador.

CONCURRENCIA DESLEAL

Aquella en que incurre un trabajador cuando, bien por cuenta propia o trabajando para un tercero desarrolla el mismo trabajo para el empresario inicial; expresamente prohibida en el E.T. (Art. 21 E.T.)

CONFLICTO COLECTIVO

Derecho reconocido a los trabajadores y empresarios en el Art. 37.2 de la Constitución, para solventar situaciones de enfrenamiento derivadas de la contraposición de intereses, bien en la interpretación o aplicación de la norma, bien en la modificación de la misma.

CONSANGUINIDAD

Unión o vínculo por parentesco natural de varias personas que descienden de una misma raíz o tronco.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Órgano consultivo del gobierno, con personalidad jurídica propia y plena capacidad, autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines. Está integrado por: un presidente, 20 representantes de las organizaciones empresariales, 20 de las organizaciones sindicales y 20 representantes de los sectores de la economía. Su mandato es de 4 años renovables por un periodo de igual duración. Sus dictámenes pueden ser preceptivos o facultativos.

CONSENSO

Método para la resolución de conflictos en el que se trata de encontrar la mejor solución para las partes enfrentadas y no la victoria de una de ellas.

CONTINGENCIAS COMUNES

En la cotización a la Seguridad Social, es la aportación por parte de los empresarios y trabajadores destinada a la cobertura de las situaciones incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social por hechos o causas comunes (jubilación, enfermedad común etc..)

CONTINGENCIAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL, DESEMPLEO, FOGASA Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Aportación de los trabajadores y empresarios, destinada a la cobertura de situaciones específicas derivadas de la actividad profesional , en la cotización a la Seguridad Social (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, etc..)

CONTRAPRESTACIÓN

Remuneración pactada por la prestación laboral realizada del empresario hacia el trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO

Aquel por el que una persona (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una persona, física o jurídica (el empresario) a cambio de una retribución. En el contrato también se detalla la jornada laboral.

CLASIFICACIÓN

1. Indefinido
2. Temporales causales
 - 2.a. Obra o servicio
 - 2.b. Eventual Circunstancias producción.
 - 2.c. interinidad
 - 2.d. De relevo
 - 2.e. De sustitución
3. Formativos
 - 3.a. Formación
 - 3.b. Prácticas
4. Tiempo parcial
 - 4.a. Prácticas
 - 4.b. Obra o servicio
 - 4.c. Eventual
 - 4.d. Relevo

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Aquel en el que el número de horas trabajadas es inferior a la jornada habitual en la actividad. La cotización que por estos trabajadores realice el empresario y las prestaciones que estos reciban serán proporcionales al tiempo trabajado. Pueden ser contratos temporales o indefinidos

Deberá consignarse por escrito, entre otros elementos, el carácter, la duración y el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar sus servicios. Ver Art. 12 E.T.

CONTRATO DE TRABAJO DE REVELO

Se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina de Empleo, para sustituir parcialmente a un trabajador la mitad de su jornada laboral, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.

El sustituido debe tener entre 62 y 64 años de edad, y haber cumplido la cotización necesaria para tener derecho a pensión de la Seguridad Social. Ver Art. 12 E.T. y JUBILACIÓN PARCIAL

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Tiene por objeto el permitir la obtención de una práctica profesional remunerada, adecuada al nivel de estudios cursados: Título universitario, F.P. de grado medio o superior u otros títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, obtenidos en los 4 años anteriores al contrato de trabajo.

Su duración será: mínimo 6 meses, máximo 2 años. Ver Art. 11 E.T.

CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN

Tiene por objeto adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, a partir de un trabajo retribuido.

Se realizará con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que no tengan la titulación requerida para un contrato en prácticas ni haber realizado las mismas labores en la empresa por más de 12 meses.

La duración será de un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. En convenio colectivo se puede fijar una duración máxima, pero nunca superior a 3 años. En cuanto a su retribución, será la fijada en convenio colectivo pero nunca inferior al S.M.I. para los mayores de 18 años y el 85% del mismo, para los menores de dicha edad. Ver Art. 11 E.T.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

Aquel para el cual las partes no han fijado fecha de finalización.

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL CAUSAL

Aquel para el que las partes pactan una fecha de finalización del mismo. Pueden ser de varios tipos, según el supuesto que lo origine:

Obra o servicio determinado: Tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución es de duración incierta, aunque limitada en el tiempo. Se extingue cuando dicha obra o servicio se realice.

Eventual por circunstancias de la producción: Su objeto es la atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Tienen una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12, aunque por convenio colectivo, se puede modificar la duración máxima, en tal supuesto, su duración será de 18 meses en un periodo de 24 meses. Se extingue al finalizar el plazo concertado.

Interinidad: Se concierta para sustituir a trabajadores que tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo. La duración será la del período de reserva del puesto del trabajador sustituido. Se extingue por la reincorporación del trabajador sustituido.

CONTROL SINDICAL DE LA CONTRATACIÓN

El empresario deberá entregar a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que formalice por escrito, excepto los de alta dirección, en el plazo máximo de 10 días desde su firma.

Junto a la denuncia o preaviso de la terminación del contrato, el empresario debe presentar una “propuesta de liquidación” a cuya firma podrá acudir un representante de los trabajadores, cuando el trabajador así lo solicite. Ver COPIA BÁSICA

CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes libremente adoptado, en el cual se regular diversas materias del ámbito laboral, etc. La vigencia del Convenio se determinará por las partes, pudiendo establecerse distinta vigencia para cada una de las materias tratadas. Su contenido es libre, pero nunca podrá ser contrario a la Ley. Para que sea válido deberá efectuarse por escrito y registrarse ante la autoridad laboral competente, en un plazo de 15 días desde la firma de las partes, que determinarán la fecha de entrada en vigor.

COPIA BÁSICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Regulada en el Art. 8.3 del E.T.. Es una copia que debe contener todos los datos del contrato a excepción del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal, y que el empresario está obligado a entregar a la representación legal de los trabajadores, de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, en el plazo de 10 días desde su firma.

COSTE LABORAL

Cantidad que en total se paga a los trabajadores, incluyendo la cotización patronal a la Seguridad Social y las retribuciones en especie; es decir, es el coste total que supone el trabajador para la empresa

COSTUMBRE LABORAL

Norma que se impone por el uso social. En cuanto a costumbre debe cumplir dos requisitos:

Que se repita constantemente y uniformemente, y

Que sea aceptada, expresa o tácitamente, por el Estado

En cuando que laboral debe ser:

- una costumbre local, y
- una costumbre profesional

Sólo se aplica en falta de Ley, convenio o contrato.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Obligación de ingreso de determinadas cantidades a la Seguridad Social.

La cotización consta de la aportación de los trabajadores y de los empresarios. Los conceptos por los que se cotiza pueden ser: contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedades profesionales y por otros conceptos como: desempleo, contrato de duración determinada, fondo de garantía salarial y formación profesional. Éstos, descontarán a los trabajadores de su remuneración, la parte que les corresponda aportar, ingresando a la Seguridad Social ambas aportaciones. La obligación de cotizar nace con el comienzo de la prestación del trabajo y se extingue con la baja del trabajador.

CRÉDITO HORARIO

Horas mensuales retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa, los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación en los centros de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

- hasta 100 trabajadores: 15 horas mensuales
- de 101 a 250 trabajadores: 20 horas mensuales
- de 251 a 500 trabajadores: 30 horas mensuales
- de 501 a 750 trabajadores: 35 horas mensuales
- de 751 en adelante: 40 horas mensuales

En Convenio colectivo podrá pactarse la acumulación de horas, que correspondan a uno o varios de los representantes de los trabajadores en alguno o algunos de ellos. De este modo podría resultar que uno o varios de los representantes quedasen “liberados” de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario.

Este crédito horario debe utilizarse exclusivamente para las funciones de representación y defensa de los trabajadores para las que fue reconocido. No es posible abusar de este crédito empleándolo en atender asuntos personales, pues constituiría causa de despido. Es obligatorio avisar con antelación y justificar su uso ante el empresario.

CUOTA EMPRESARIAL

Cotización obligatoria a la Seguridad Social por parte de la empresa en el Régimen General, por un parte de las contingencias comunes y la totalidad de las contingencias profesionales.



DEBERES DEL EMPRESARIO

Obligaciones que el empresario contrae frente al trabajador y que, básicamente son las siguientes:

- remunerar la prestación del trabajo
- dar ocupación efectiva al trabajador contratado,
- pagar el salario puntualmente,
- reintegrar al trabajador los gastos en que este incurra, para realizar su trabajo,
- tratar dignamente al trabajador,
- no discriminar al empleado,
- mantener medidas de seguridad e higiene.

En definitiva crear entorno de trabajo más saludables.

DEBERES DEL TRABAJADOR

Obligaciones que debe cumplir el trabajador y que son las siguientes:

- cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con buena fe y diligencia,
- guardar las medidas de seguridad y salud adoptadas
- cumplir las instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades,
- no competir con la actividad de la empresa,
- cumplir lo establecido en su contrato.

DELEGADOS DE PERSONAL

Representantes de los trabajadores en aquellos centros que cuenten con más de 10 y menos de 50 empleados. También se puede elegir si el centro cuenta entre 6 y 10 trabajadores, si estos lo deciden así por mayoría. Sus funciones y competencias son las mismas que las de los miembros del Comité de Empresa. Art. 64 y 68 E.T.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Ver art. 35 L.P.R.L.

Se eligen por y entre los representantes de los trabajadores y su número estará en función de la plantilla del centro de trabajo:

De 6 a 49 trabajadores:	1 delegado
De 50 a 100 trabajadores:	2 delegados
De 101 a 500 trabajadores:	3 delegados
De 501 a 1000 trabajadores:	4 delegados
De 1001 a 2000 trabajadores:	5 delegados
De 2001 a 3000 trabajadores:	6 delegados
De 3001 a 4000 trabajadores:	7 delegados
Más de 4000 trabajadores:	8 delegados

DELEGADOS SINDICALES

Representantes de las secciones sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados al sindicato con presencia en el Comité de Empresa, cuando se trate de centro de trabajo con más de 250 empleados. El número de delegados está fijado por Ley según el número

de trabajadores del centro. Los sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en las elecciones sindicales, estarán representados por un sólo delegado sindical. En el caso de que hayan obtenido y superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la siguiente escala prevista en la Ley: Ver LOLS Art. 10.2 y 3, y estará determinada en función de los trabajadores en cada colegio electoral, es decir:

- De 250 a 750 trabajadores: 1 Delegado
- De 751 a 2000 trabajadores: 2 Delegados
- De 2001 a 5000 trabajadores: 3 Delegados
- De 5001 en adelante: 4 Delegados

DEMANDA DE EMPLEO

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de Empleo o Agencia de Colocación.

DEMORA EN EL PAGO DEL SALARIO

El trabajador tiene derecho a percibir su salario con puntualidad. Si no sucediese así y se produjesen reiterados retrasos en el abono del salario, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo por su voluntad. Además, por el pago retrasado el empresario deberá abonar un interés del 10% de lo adeudado, teniendo en cuenta que la cantidad de este interés, por año, no podrá superar la mitad de los salarios adeudados.

DENUNCIA DEL CONTRATO

Notificación, generalmente de la empresa al trabajador, aunque puede producirse en sentido contrario, de la llegada del término del contrato, o de la voluntad de cualquiera de las partes de poner fin a la relación laboral existente, por cualquier circunstancia, sea o no sea legal.

DERECHO ADQUIRIDO

Condición generada por un contrato o pacto individual, expreso o tácito (incorporado al contrato por el paso del tiempo), que habrá de respetarse por el empresario y por un convenio colectivo posterior.

DERECHO CONSUECUDINARIO

Derecho basado en la costumbre, sólo existente en defecto de ley, convenio colectivo o contrato de trabajo aplicable.

DERECHO INDISPONIBLE

Derecho irrenunciable e intransferible. El Art. 3.5 del E.T. considera como tales los reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario y por convenio colectivo.

DERECHO LABORAL

Disciplina del Derecho cuyo objeto es regular las relaciones de trabajo entre empresarios y trabajadores, quedando fuera de su régimen el trabajador autónomo.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

Son derechos básicos del trabajador, entre otros, los siguientes:

- tener trabajo, ocupación efectiva,
- libre elección de su profesión u oficio,
- libre sindicación,
- negociación colectiva,
- conflicto colectivo,
- huelga,
- reunión,
- participar en la empresa,
- no ser discriminado,
- integridad física,
- política de seguridad e higiene,
- respeto a la intimidad,
- percepción del salario,
- los pactados en contrato.

DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, generalmente se corresponde con la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo entero, pudiéndose establecer otro por Ley, convenio o contrato.

Este descanso será retribuido.

DESEMPLEO

Situación en la que se encuentra un trabajador que no tiene ocupación alguna, pero que está buscando una.

Se mide a través de los parados inscritos en el INEM y de la E.P.A. (Encuesta de población activa), que realiza el INE. Siempre existe un cierto número de desempleados que se corresponde con la tasa natural de desempleo de la economía, la cual coincide con el paro voluntario en una situación en la que no existe exceso de demanda ni exceso de oferta en el mercado de trabajo. VER prestaciones por desempleo

DESEMPLEO VOLUNTARIO

Situación en la que se encuentra una persona cuando pudiendo obtener un empleo al salario vigente, no lo acepta

DESEMPLEO INVOLUNTARIO

Situación en la que se encuentra una persona cuando, estando dispuesta a aceptar un empleo al salario vigente, no lo encuentra.

DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

Periodo igual o superior a 6 meses en que una persona que busca trabajo y no lo encuentra.

DESPIDO

Cuando se habla de despido se alude al que tiene su causa en una medida o decisión de carácter disciplinario, esto es, el basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Existen otras situaciones que, al no estar basadas en una acción disciplinaria, sino en otros motivos distintos, ni siquiera pueden considerarse despidos, adquiriendo otra denominación: extinción del contrato de trabajo y que tienen una regulación distinta. Ver EXTINCIÓN DEL CONTRATO

DESPIDO COLECTIVO

Regulado en el Art. 51 ET. Es la extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando afecte en un periodo de 90 días a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados
- El 10% de los trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en empresas de 300 o más empleados.
- Cuando no se alcancen esas cifras, el despido será individual (Art. 52. c del ET.).
- Para su procedimiento y efectos ver EXPEDIENTE REGULACIÓN

DESPIDO DISCIPLINARIO

Regulado en el Art. 54 E.T. Se extinguirá el contrato de trabajo por decisión del empresario si se hubiera producido un incumplimiento grave y culpable del trabajador:

- Faltas de asistencia y puntualidad
- Indisciplina y desobediencia
- Ofensas verbales y físicas
- Transgresión de la buena fe y abuso de confianza
- Embriaguez habitual y/o toxicomania.
- Disminución voluntaria del rendimiento.
- Otras causas recogidas por convenio.

El plazo para imponer la sanción de despido es de 60 días a partir de que la empresa tiene conocimiento de la misma, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Para su reclamación ante los tribunales contra este despido el plazo es de 20 días hábiles de su conocimiento por escrito del trabajador.(Carta de despido. La Autoridad Laboral lo calificará como: procedente, improcedente o nulo.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Regulado en los arts. 55 y 56 del ET. Será aquel en que no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su carta de despido o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el Art. 55. 1. del E.T.

El empresario en el plazo de 5 días tiene la opción de readmitir o indemnizar al trabajador, en el caso de elegir la indemnización ésta consistirá en:

- Trabajadores fijos hasta el 16/5/97 : 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades
- Trabajadores fijos a partir del 17//5/97 : 33 días por años trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades

DESPIDO NULO

Todo aquel que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibida en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, según recoge el Art. 55.5 E.T. Tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

Están reguladas en el Art. 52 E.T., tales causas son: Ineptitud del trabajador, falta de

adaptación a las modificaciones, amortización puestos de trabajo por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción y absentismo laboral.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita al trabajador alegando la causa, se pone a su disposición una indemnización consistente en 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

DESPLAZAMIENTO

Cambio de la residencia habitual del trabajador, que no puede ser superior a un año, que se puede distribuir en varias ocasiones a lo largo de la duración del contrato. Al trabajador desplazado deben pagársele gastos de viaje dietas y gozará de un permiso que, como mínimo, será de 4 días por cada 3 meses de desplazamiento.

DIETAS

Pagos que percibe el trabajador cuando, a causa de su trabajo, debe desplazarse fuera de su domicilio habitual. El objeto de las dietas es cubrir los gastos de manutención del trabajador.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Situación por la cual determinados trabajadores no tienen posibilidad o tienen menos posibilidades de acceder a un puesto de trabajo debido a su edad, sexo, religión, raza, ideología, etc.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Posibilidad de establecer, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores una distribución, a lo largo del año, de la jornada con la limitación de respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el E.T. y que se regula en los arts. 34 y siguientes de esta norma.

DURACIÓN DEL CONTRATO

Un contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, sin embargo, las partes podrán pactar una duración determinada. Ver Art. 15 E.T.

DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El convenio tendrá la duración que las partes acuerden, pudiéndose pactar duraciones distintas para las distintas materias reguladas por el convenio.



ELECCIONES SINDICALES

Proceso a través del cual los trabajadores eligen a sus representantes. Como norma general, se realizan cada cuatro años. En los nuevos centros de trabajo, a los seis meses de su apertura y en el caso de aumento o disminución de plantilla, cuando corresponda.

Son electores los trabajadores mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes; y son elegibles o candidatos, los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses. Ver PROCESO ELECTORAL.

EMPLEO

Ocupación del trabajador en una actividad por la que percibe una remuneración.

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Empresa dedicada a reclutar y contratar trabajadores con un determinado perfil para su propia plantilla que realizan un trabajo para una empresa cliente, bajo la supervisión de la misma.

EMPRESARIO

Desde un punto de vista económico, es la persona física o jurídica titular de una empresa u actividad productiva, que organiza dicha actividad y asume el riesgo de la realización de la misma. Desde un punto de vista laboral, es la persona física o jurídica frente a la que el trabajador asume la obligación de prestar sus servicios a cambio de una retribución que el empresario le pagará.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

Ver TASA GLOBAL DE DESEMPLEO

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Aquella enfermedad que se contrae desarrollando un trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales recogido en el

Real Decreto 1995/1978 del 12 de mayo, modificado por el Real Decreto 2821/1981 del 27 de noviembre.

ESTADÍSTICAS DE EMPLEO

Ver TASA GLOBAL DE DESEMPLEO

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Ley que establece los principios básicos que regirán en las relaciones del ámbito laboral. Se aplica a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena bajo la dirección de otra persona denominada empresario. En España, se promulga como Ley el 10 de marzo de 1980, teniendo su mayor reforma en el año 1994.

ESTATUTOS SINDICALES

Documento que recoge las normas que regirán en la organización y funcionamiento de los sindicatos. Los estatutos deben presentarse en la oficina pública que corresponda; transcurridos 20 días desde este depósito, el sindicato adquirirá personalidad jurídica. El contenido mínimo será el siguiente:

- nombre de la organización,
- domicilio,
- ámbito territorial y profesional,
- órganos de representación, gobierno y administración,
- normas de funcionamiento,
- régimen electoral,
- régimen económico, y
- procedimiento para la adquisición y pérdida de la condición de miembro.

EXCEDENCIA

Situación en la que se encuentra un trabajador que sin dejar de serlo, durante un determinado período no presta sus servicios a la empresa y, por lo tanto, tampoco recibe remuneración alguna del empresario. Puede ser:

Forzosa: Da derecho a la reserva de su puesto. Se produce por la elección o designación a cargo público que no le permita asistir al trabajo.

Voluntaria: La puede pedir el trabajador con una antigüedad mínima de un año por un período no menor a 2 años ni mayor de 5 años. No se tiene el derecho a la reserva del puesto de trabajo sino un derecho de ingreso preferente cuando se produzca una

vacante en una categoría similar a la suya. En el caso de que el trabajador hubiese solicitado una excedencia anterior, no podrá pedir otra hasta transcurridos 4 años desde que finalizó la anterior.

Maternidad: Para el cuidado de un hijo, tanto por nacimiento como adopción. Su duración no será superior a 3 años a partir del nacimiento del hijo. Da derecho a reserva del puesto de trabajo el primer año, y reserva del puesto de trabajo del mismo grupo o categoría los 2 años siguientes.

Funciones sindicales: Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior durante la vigencia de su cargo representativo. Debe entenderse como una excedencia forzosa con reserva de plaza y cómputo de antigüedad.

Ver Art. 46 E.T.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Procedimiento administrativo-laboral por el cual se extinguen las relaciones laborales, garantizando los derechos de los trabajadores, con el consentimiento de la Autoridad Laboral.

El empresario a la vez que solicita la autorización a la Autoridad Laboral, debe comunicarlo por escrito a los representantes de los trabajadores, con el fin de iniciar el periodo de consultas que durará o 30 días o 15, en empresas de menos de 50 trabajadores.

Si en el periodo de consultas hay acuerdo, la Autoridad Laboral autorizará, en el plazo de 15 días, la extinción de los contratos, si no hay acuerdo, será la Autoridad Laboral quien decida.

Si se autoriza la extinción de los contratos de trabajo, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Un convenio colectivo de una empresa o de ámbito superior a la empresa se puede extender por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otra u otras empresas o sector que operen en el mismo ámbito funcional o tengan características socioeconómicas equiparables.

La solicitud de extensión se hará por las partes de acuerdo a alguna de las siguientes causas:

- Porque no existan partes legitimadas para negociar.
- Porque existan circunstancias sociales o económicas que aconsejen la extensión del convenio para evitar perjuicios importantes a las partes.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Supone la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador, y puede

producirse por muchos motivos En el Art. 49 del E.T. se regulan entre otras:

- Mutuo acuerdo de las partes
- Causas consignadas en el contrato
- Expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio.
- Voluntad del trabajador
- Situaciones que afectan al trabajador (muerte, jubilación, invalidez permanente).
- Situaciones que afectan al empresario (muerte, jubilación o incapacidad)
- Causas objetivas (Ineptitud del trabajador, falta de adaptación, faltas de asistencia, etc.)



FIESTAS LABORALES

Días en los cuales el trabajador no tiene la obligación de prestar su trabajo, debiendo dichos días ser retribuidos por el empresario.

Las que tengan carácter retribuido y no recuperable no podrán ser más de 14 al año. Siendo dos de ellas de carácter local y otras dos autonómicas. Si una fiesta tuviese lugar en un día entre semana, el gobierno podrá trasladarla el lunes si es de ámbito nacional. También se trasladarán a lunes aquéllas que coincidan con domingo. Las Comunidades Autónomas podrán señalar aquellas fiestas que le sean propias por tradición. Cada municipio podrá también señalar 2 días inhábiles para fiestas locales que por tradición le sean propias. Algunas fiestas de carácter nacional son las siguientes:

- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España.
- Viernes Santo.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 1 de enero: Año Nuevo.

FINIQUITO

Es el reconocimiento de la extinción de la relación laboral y del hecho de que no queda ninguna cantidad o reclamación pendiente por causa de dicha extinción. Normalmente se firma con la liquidación.

Una vez que se firma, libera al empresario de sus obligaciones, por lo que es importante no firmarlo mientras queden reclamaciones pendientes. El empresario está obligado a permitir en el momento de la firma por el trabajador, si este así lo requiere, la presencia de un miembro del **Comité del Empresa o Delegado de Personal**.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Organismo autónomo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya finalidad es garantizar la percepción de los salarios pendientes de pago a los trabajadores, de entidades declaradas en insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

El período máximo que abona es el de un año, sin que el salario diario exceda del doble del salario mínimo interprofesional. Se puede solicitar el pago de las prestaciones pendientes en un plazo como máximo de un año desde la fecha en que se reconozca la existencia de la deuda o se fijen las indemnizaciones. Para hacer frente a estos pagos, el FOGASA se financia con las aportaciones que realizarán todos los empresarios, que serán una determinada cantidad sobre los salarios.

FOMENTO DEL EMPLEO

Previsto en la disposición adicional tercera del E.T. Serán las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado o Leyes de acompañamiento las que regularán los programas de fomento de empleo para los colectivos de trabajadores preceptores de prestaciones, en función de las necesidades sociales.

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS

Son acciones formativas dirigidas a la mejora de competencias y calificaciones de los trabajadores ocupado, que permiten compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

FONDO SOCIAL EUROPEO

Organismo creado por el Tratado de Roma para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores comunitarios. Su gestión en España corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN CONTINUA (FORCEM)

Es la entidad gestora de la formación continua, creada a partir del Acuerdo Tripartito en materia de formación entre las organizaciones sindicales (CC.OO, U.G.T., C.I.G.) y las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME). Ambas organizaciones forman parte de la Fundación.

FRAUDE DE LEY

Actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él.

FUERZA MAYOR

Una de las causas de incumplimiento contractual de la relación laboral por parte del empresario, que da origen a la extinción de los contratos y obligatoriedad de realizar horas extraordinarias.

FUERZA VINCULANTE

Capacidad de obligar derivada de los acuerdos, pactos, convenios colectivos o norma jurídica.



GARANTÍA DEL SALARIO

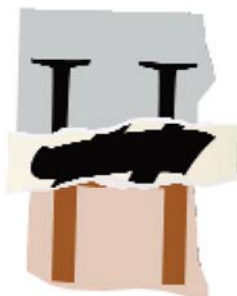
Las deudas que un empresario puede tener por salarios gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito. Esta garantía está limitada a un salario que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

GUARDA LEGAL

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre $1/8$ y $1/2$ como máximo, con la disminución proporcional del salario.

GRUPO PROFESIONAL

El que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral. Podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.



HORARIO DE TRABAJO

Determinación precisa de los períodos del día en que ha de realizarse la obligación de trabajar, indicando también los períodos de descanso y horas de inicio y fin del trabajo.

HORARIO FLEXIBLE

Es aquel horario de trabajo en el que dentro de ciertos límites establecidos, el trabajador decide la hora de entrada y salida del trabajo; cumpliendo, no obstante, la duración de la jornada laboral. Es facultad del empresario fijar un horario flexible contando con la conformidad de los trabajadores o de sus representantes y sin perjuicio de lo que pudiera haberse pactado en el convenio colectivo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Tienen un límite máximo de 80 horas al año. No se computan las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Su realización, salvo pacto en convenio o contrato, es voluntaria; pero están prohibidas para los menores de 18 años, trabajadores nocturnos y trabajadores a tiempo parcial. Su abono se fijará en convenio o contrato y nunca podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Además, puede establecerse el compensar las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso retribuido.

HUELGA

Derecho reconocido en la Constitución a los trabajadores, por el cual estos interrumpen la prestación del trabajo para reivindicar frente a la empresa o a las autoridades determinadas reclamaciones dentro del ámbito laboral. La declaración de huelga se hará por decisión de los trabajadores y se comunicará al empresario o autoridad laboral mediante escrito con, al menos, 5 días de antelación a su fecha de inicio; excepto en el caso de huelga en servicios públicos en la que el plazo es de 10 días, dándose publicidad a dicha declaración para que pueda ser conocida por los usuarios de dicho servicio. El ejercicio de la huelga no extingue

el contrato sino lo suspende y por la tanto, los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario. El empresario no puede imponerles sanción alguna a los trabajadores en huelga, salvo que incurran en falta laboral.

La huelga tendrá carácter ilegal si su objetivo es modificar lo pactado en convenio en el período en que éste está vigente.



INCAPACIDAD TEMPORAL

Situación en la que se encuentra el trabajador cuando está imposibilitado temporalmente para el trabajo, debido a enfermedad o accidente y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y cuya duración será:

Enfermedad común y accidente que sea o no laboral, por un período máximo de 12 meses, que podrá alcanzar los 18 si en esta prórroga se estima que el trabajador logrará curarse,

Enfermedad profesional con baja en el trabajo, por un período máximo de 6 meses, prorrogable por otros 6 si es necesario el estudio y diagnóstico de la enfermedad,

La Incapacidad Temporal da derecho a la percepción de un subsidio que será un determinado porcentaje sobre la base de cotización:

- En el caso de enfermedad común o accidente no laboral:
 - A cargo del empresario:
 - Del día 4º al 15º: el 60% de la Base Reguladora
 - A cargo de la Seguridad Social:
 - Del 16º al 20º: el 60% de la Base Reguladora
 - Del 21º en adelante el 75% de la Base Reguladora
- Por accidente de trabajo o enfermedad profesional:
 - El 75% de la Base Reguladora desde el día de la baja

Este derecho cesa cuando al trabajador se le dé el alta médica, haya transcurrido el plazo máximo o por fallecimiento. Cuando el trabajador haya actuado fraudulentamente o la incapacidad se prolongue o sea debida a una actuación imprudente del mismo, se suspende el derecho a recibir el subsidio.

INCAPACIDAD PERMANENTE

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, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Cantidad con la que el empresario compensa al empleado cuando éste es despedido. Se fija en una determinada cantidad según el número de años que se hayan trabajado. Ver Art. 49 al 56 del E.T.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (I.P.C.)

Es una medida económica abstracta en la que se recogen los cambios de precios de los productos de consumo respecto a un año base.

Suele publicarse mensualmente y está estructurado en base a una encuesta de consumo: en un año determinado se llevó a cabo una encuesta para conocer la cantidad que los ciudadanos consumían de cada producto . (desde el pan hasta el cine, electricidad a transporte urbano). Luego, el índice refleja cuanto han variado los precios de esos bienes y servicios consumidos en cada periodo, respecto de los precios que tenían en un año determinado, que se llama “año base”.

Así, cuando se dice que el índice de precios al consumo (IPC) ha sido el 4% en 1997, siendo 1996 el año base, se quiere decir que el conjunto de los precios pagados por los consumidores, creció en promedio, un 4% entre 1996 y 1996 (siendo el índice del año base igual a 100); por supuesto, es probable es muchos precios hayan aumentado más del 4% y otros menos; este incremento es sólo promedio ponderado del de todos los precios.

INEMBARGABILIDAD

Es el salario que es protegido frente a los acreedores del trabajador. Puede ser absoluta o relativa en función de la cuantía del salario. Con carácter general se establece la inembargabilidad absoluta del salario mínimo interprofesional. Si el salario realmente percibido supera la cuantía mensual del SMI, la parte que exceda del mismo resulta embargable (embargabilidad relativa), conforme a la siguiente escala:

- | | |
|----------------|--------------|
| • Hasta 1 SMI | inembargable |
| • De 1 a 2 SMI | 30% |
| • De 2 a 3 SMI | 50% |
| • De 3 a 4 SMI | 60% |

- | | |
|----------------|-----|
| • De 4 a 5 SMI | 75% |
| • Más de 5 SMI | 90% |

Éstos porcentajes pueden ser variados entre un 10 y un 15% en atención a las cargas familiares del ejecutado.

INFLACIÓN

Situación económica que se caracteriza por un aumento generalizado, permanente y más o menos importante de los precios.

INFRACCIONES LABORALES

Conducta del empresario que incumple, por acción u omisión, cualquier deber legal establecido por norma y que se tipifica y sanciona en la Ley 8/1988 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se clasifican en:

- Leves: por ejemplo, no exponer en lugar visible el calendario laboral, no tener el libro de Visitas de la Inspección de Trabajo en el centro, y en general, las que afectan a obligaciones formales o documentales.
- Graves: por ejemplo, no formalizar por escrito el contrato cuando así deba hacerse, establecer condiciones de trabajo inferiores a las que legalmente o por convenio se pacten, etc.
- Muy graves: por ejemplo, impago y retraso reiterado del salario, cesar trabajadores por causas prohibidas, discriminaciones por razón de edad, sexo, ideas políticas, sindicación, etc.

INSTITUTO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Dependiente del Ministerio de Trabajo o de las respectivas Comunidades Autónomas. A este organismo es preciso acudir con carácter previo a interponer una demanda judicial y formular la llamada “papeleta de conciliación”.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS)

Organismo perteneciente al Ministerio de Sanidad y Seguridad Social encargado de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Es el órgano técnico de apoyo que tiene como fin la prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Algunas de sus funciones son:

- Elaborar estudios e informes técnicos sobre las condiciones de trabajo en un centro de trabajo o empresa, en los que se incluyen las medidas preventivas y correctoras pertinentes.

- Aportación de publicaciones: libros, revistas, folletos, carteles con los que divulgar los conocimientos preventivos.
- Información y formación sobre los riesgos laborales y su prevención
- Aportación de estadísticas y estudios relacionados con la salud laboral.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Órgano del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuya función es la de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en los ámbitos referidos a las condiciones de trabajo, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. Además se encarga de asesorar a empleados y empresario, realizar estudios y estadísticas, mediación en conflictos, extendiéndose su ámbito de competencia a todas las empresas y centros de trabajo, con independencia de su actividad o naturaleza. En cada provincia se cuenta con Inspecciones Provinciales para ejecutar las funciones que le son propias.

INTERLOCUTORES SOCIALES

Se entiende como tales a los sindicatos y organizaciones empresariales.

INTERINO

Aquel trabajador contratado para sustituir a un trabajador que tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo. La duración del contrato de este trabajador será la del tiempo en que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

INVIOLABILIDAD DEL TRABAJADOR

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos personales, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, de otro trabajador de la empresa.

IRPF

Las retribuciones al trabajo por cuenta ajena se hallan sujetas al IRPF (Impuesto de la Renta de las Personas Físicas). El empresario tiene la obligación de practicar, con carácter periódico, sobre las retribuciones del trabajador, una retención a cuenta del IRPF e ingresar su importe en Hacienda.

El importe de la retención, está en función de la cuantía de la retribución y de las circunstancias familiares del trabajador.

IRRENUNCIABILIDAD

Principio fundamental el Derecho de Trabajo por el cual el trabajador no puede disponer

libremente de los derechos legales o convencionales indisponibles (Art. 3.5 E.T.)

IRRETROACTIVIDAD

Principio jurídico por el cual las leyes no tienen efecto con anterioridad a su promulgación, salvo que expresamente se disponga lo contrario.



JORNADA

Número de horas dedicadas por el trabajador a realizar la prestación de su trabajo, según obligación pactada en convenio colectivo o contrato de trabajo. Puede variar según el sector de actividad de que se trate, pero no podrá superar las 40 horas semanales, de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

JORNADA ANUAL

Regulada en los Convenios Colectivos o en los contratos de trabajo y, en su defecto, en los arts. 34 a 38 del E.T.. Corresponde al número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual

JORNADA LABORAL NOCTURNA

Las realizadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se prohíbe su realización por menores, así como realizar horas extraordinarias durante la misma.

JORNADA LABORAL PARTIDA

Aquella jornada laboral en la que existe un descanso ininterrumpido que tendrá una duración de más de una hora.

JORNADA LABORAL REDUCIDA

Aquella cuya duración máxima es inferior a la jornada considerada habitual. Las causas que provocan la reducción de la jornada pueden ser varias:

- Puestos de trabajo especialmente peligrosos o insalubres,

- Por causa de guarda legal cuando el trabajador tenga bajo su custodia a un menor de 8 años o minusválido físico o psíquico.

JORNAL

Retribución que percibe el trabajador por día de trabajo.

JUBILACIÓN

Abandono definitivo del trabajador de su puesto debido a su edad, (67 años), llevando aparejada la extinción del contrato de trabajo. El trabajador jubilado tiene derecho a la percepción de una pensión con carácter vitalicio que se fija en un determinado porcentaje sobre la base reguladora.

Los requisitos para acceder a la pensión de jubilación son, con carácter general:

- Tener cubiertos 15 años de cotización a la Seguridad Social
- Tener 67 años
- Cesar en la actividad laboral
- El número de años cotizados y la cantidad por la que se ha cotizado durante un número determinado de años, son los principales factores para determinar la pensión.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Aquella en la que la edad mínima para poder acceder a la jubilación se adelanta de los 65 años. Debe tratarse de un trabajador por cuenta ajena que desarrolle su actividad en empresas que, simultáneamente a su jubilación, lo sustituyan por otro trabajador contratado bajo cualquier modalidad, excepto por un contrato a tiempo parcial. Se utiliza como medida de fomento de empleo.

JUBILACIÓN PARCIAL

Aquella a la que accede un trabajador que cumple todos los requisitos exigidos para poder jubilarse, excepto la edad que como máximo podrá ser 3 años inferior a la mínima establecida para poder jubilarse y por lo cual reduce a la mitad su jornada laboral y su sueldo. Este tipo de jubilación da derecho a la percepción de una pensión que será del 50% de la que le correspondería de producirse la jubilación plena. Se extingue esta jubilación al cumplirse la edad requerida para acceder a la jubilación plena.

JURISPRUDENCIA

Doctrina establecida por el Tribunal Supremo al interpretar la Ley y aplicarla, de forma reiterada, completando el ordenamiento jurídico.

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Juzgados en los que se trata sobre materias del ámbito laboral. Se establecen en la capital

de la provincia y su jurisdicción abarca a toda ella. Conocerán en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, salvo los que sean competencia de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Sus decisiones se adoptarán por medio de providencias, autos y sentencias. También podrán dictar resoluciones verbales durante la celebración del juicio u otros actos a presencia judicial, reseñados en el acta.

Los recursos contra sus decisiones podrán plantearse ante:

- La Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia
- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo



LACTANCIA

Ver PERMISO DE LACTANCIA

LIBRO DE MATRÍCULA Y VISITAS

Libro que, según modelo oficial se habilita en las inspecciones provinciales de trabajo y seguridad social. En este libro deben inscribirse todos los trabajadores al inicio de la prestación de servicios, en un cambio de categoría o en el momento de la baja. tiene que haber uno por cada centro de trabajo y estar a disposición de la inspección de trabajo y seguridad social.

LIQUIDACIÓN DEL SALARIO

El salario se liquidará y pagará puntualmente al trabajador en la fecha y lugar convenidos y determinados por la costumbre. Esta remuneración periódica no podrá exceder de un período de tiempo superior a un mes.

LOCAL DE REUNIÓN

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



MALA FE DEL TRABAJADOR

Conducta maliciosa del trabajador en su relación con el empresario o con la Seguridad Social.

MALOS TRATOS AL EMPRESARIO

Ofensas verbales o físicas realizadas por el trabajador al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos. Puede ser causa de despido del trabajador.

MALOS TRATOS AL TRABAJADOR

Ofensas verbales o físicas o falta grave de consideración por parte del empresario, de su representante o de sus empleados, contra el trabajador o su familia.

MATERNIDAD

Regulado en el Art. 48.4 del E.T. Período de descanso que disfruta la trabajadora con motivo de maternidad, adopción y acogimiento previo. El trabajador/a tiene derecho a un descanso de dieciséis semanas por parto, que se extiende a dos semanas más por cada hijo, si es un parto múltiple. Las seis primeras semanas después del parto son obligatorias para la madre, el resto del periodo de descanso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Tiene derecho a interrumpir la jornada laboral con fines de lactancia.

La adopción se incluye como causa del período de maternidad. Si el hijo adoptado es menor de nueve meses el periodo de descanso, será de dieciséis semanas ininterrumpidas y si es

menor de cinco años y mayor de nueve meses, seis semanas

Durante este periodo, la prestación correspondiente será del 100% de la Base Reguladora y abonada directamente por el I.N.S.S.

Regulado en el Art. 48.4 del E.T.

MATRIMONIO

El matrimonio otorga al trabajador el derecho de ausentarse del trabajo durante quince días retribuidos.

MEDIACIÓN

Procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo, que requiere la intervención de un tercero que intenta la avenencia de las partes.

MEDIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO

Nombramiento de un mediador por las partes de un convenio, para que ofrezca sus buenos oficios en las deliberaciones de dicho convenio.

MEDIADOR

Tercero que interviene en la mediación, con la función de intentar la avenencia de las partes para lo cual propone un proyecto de solución.

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Conjunto de normas dirigido a crear y mantener puestos de trabajo, mediante ayudas y subvenciones a la contratación, al primer empleo, al establecimiento de trabajadores por cuenta ajena, al acceso al cooperativismo, etc.

MEJORA DE SALARIOS

Elevación de los salarios teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, la evaluación en general de la economía y lo dispuesto en los convenios colectivos.

MENORES

Se consideran menores para trabajar los que no sobrepasen la edad de dieciséis años, salvo cuando el trabajo de estos menores se realice en espectáculos públicos y así lo autorizare la autoridad laboral.

MESA ELECTORAL

La mesa electoral debe constituirse formalmente mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en el preaviso, que será la fecha de iniciación del proceso electoral. Estará formada por:

- El trabajador más antiguo que actúa de Presidente
- El trabajador de mayor edad que actúa como Vocal
- El trabajador de menor edad que actúa como Secretario.
- No pueden formar parte de ella ningún candidato.
- Son funciones de las Mesas: vigilar el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, atribuir los resultados y resolver las reclamaciones que se les presenten. Ver Art. 73 E.T.

MÍNIMO A EFECTOS SALARIALES

Es igual al salario mínimo interprofesional establecido para un año concreto.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

Forma de vinculación jurídica laboral. Por ejemplo: Contrato de trabajo a domicilio, a tiempo parcial, a turnos parcial, a turnos, de relevo, en prácticas, para el fomento de la contratación para minusválidos, de obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, etc.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cambios en la relación laboral del trabajador acordados por la dirección de la empresa cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo, rendimiento y horario. Ver Art. 41 E.T.

MÓDULOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Tarifas tenidas en cuenta en la fijación del salario mínimo interprofesional como son: el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación de trabajo en la venta nacional y la coyuntura económica general.

MORA

Retraso del obligado a entregar o a hacer una cosa una vez que el acreedor exija el cumplimiento de su obligación.

MOVILIDAD

Cambiar de categoría, profesión o de lugar de trabajo, y la movilidad puede ser:

- Movilidad funcional

Cambio de las funciones habituales que un trabajador desempeña en una empresa. Art. 40 E.T.

- Movilidad geográfica

Cambio de puesto de trabajo, con o sin cambio del centro de trabajo, con o sin cambio de residencia del trabajador (traslado o desplazamiento temporales) Art. 40 E.T.

MUJER TRABAJADORA

La Constitución establece el principio de igualdad para todos los ciudadanos e impone a los poderes públicos las obligaciones de promover las condiciones adecuadas para facilitar la participación real de los mismos y de evitar la discriminación por cualquier motivo, haciendo especial mención a la discriminación por razón de sexo.

Este mandato constitucional se desarrolla en diferentes disposiciones que recogen también medidas de protección de la maternidad/paternidad, siendo algunas de ellas:

- Permiso de lactancia
- Para el cuidado de un hijo menor o disminuido físico puede solicitarse una reducción de la jornada o bien excedencia.
- Permiso retribuido por enfermedad grave de hijo
- Prestaciones económicas por tener hijos a cargo
- Posibilidad de traslado para el cónyuge que trabaja en la misma empresa

MUERTE DEL EMPRESARIO

Fallecimiento del empresario. Se extinguen los contratos de trabajo cuando fallece el empresario individual y sus herederos no continúan la actividad empresarial.

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Asociaciones sin ánimo de lucro constituidas por empresarios que asumen mancomunadamente la responsabilidad de colaborar con la Seguridad Social en la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, repartiendo costes y gastos entre sí.

MUTUO ACUERDO

Pacto entre partes.



NEGOCIACIÓN

Comunicación entre dos partes para llegar a un acuerdo, cuando entre una y otra parte existen intereses comunes y opuestas. Forma básica de lograr lo que se desea de otros.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pacto entre los representantes de los trabajadores y los empresarios con la finalidad de adoptar un convenio colectivo, que regule la condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en que se circunscribe la negociación.

NIVEL GENERAL DE PRECIOS

Se suele identificar con lo que cuesta el conjunto de bienes y servicios que la población utiliza para su subsistencia y disfrute.

NO COMPUTABLE A EFECTOS DE COTIZACIÓN

Pagos que no se deben realizar a la Seguridad Social por conceptos como: Indemnizaciones por fallecimiento, por traslado, suspensiones y despidos.

NO COMPUTABLE A EFECTOS DE DESPIDO

Causas que no afectan en los siguientes conceptos: Ausencias debidas a huelga legal en la duración de la misma, actividad de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral y la baja acordada por los servicios sanitarios oficiales y de duración de más de veinte días.

NO TIENE LA CONSIDERACIÓN DE SALARIO

Se refiere a las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones por gastos realizados por el trabajador, prestaciones de la Seguridad Social, e indemnizaciones por traslados, despidos o suspensiones.

NOCTURNIDAD

Horas trabajadas a partir de las diez de la noche hasta las seis de la mañana.

NÓMINA

Documento que acredita el pago de los salarios especificando y desglosando la cuantía de los conceptos retributivos.

NORMAS COMUNES

Aquellas aplicables en varios colectivos o en diferentes ámbitos.

NORMAS DE ADECUACIÓN

Aquellas destinadas a actualizar una norma o conjunto de normas que han quedado desfasadas por un cambio en la situación de referencia.

NORMAS ESPECÍFICAS LABORALES

Aquellas que son peculiares del orden jurídico laboral como el convenio colectivo.

NORMAS FORMALES

Reglas dictadas por la dirección empresarial para regir las relaciones formales de la organización.

NORMAS GENERALES

Reglas dirigidas a todos los sujetos destinatarios del derecho de trabajo con independencia de su profesión o de su territorio, como el estatuto de los trabajadores.

NORMAS INTERNACIONALES LABORALES

Reglas emanadas por poderes supranacionales o producidas por acuerdos entre Estados.

NORMAS JURÍDICAS

Preceptos de obligado cumplimiento y de exigencia coactiva inmediata..

NORMAS LABORALES

Reglas que regulan el trabajo y la relación laboral.

NORMAS NO ESCRITAS

Los usos y costumbres.

NORMAS REGLAMENTARIAS

Reglas que desarrollan los preceptos establecidos en las leyes.

NOVACIÓN

Pactos o condiciones establecidas por los contratantes para modificar la relación jurídica que nace del contrato.

NOVACIÓN EXTINTIVA

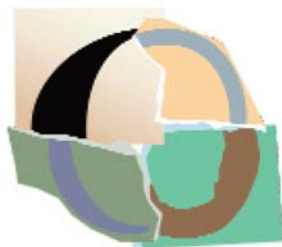
Declaración expresa de las partes del contrato de extinguirlo y celebrar otro nuevo.

NOVACIÓN MODIFICATIVA

Pacto de las partes para introducir cambios en el contrato, el cual permanecerá pese a los cambios introducidos.

NULIDAD DE UN CONTRATO DE TRABAJO

Contrato que no produce efecto alguno por ser contrario a la ley.



OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Cumplir las órdenes dictadas por el empresario en el ejercicio de sus funciones.

OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Derechos y obligaciones con el propósito de realizar trabajo, servicio, labor u obra.

OBJETO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Derechos y obligaciones para regular el trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena realizado por el empleado bajo la dependencia del empresario.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Deberes del empresario en su relación con el trabajador. Estas obligaciones son, entre otras: satisfacer la contraprestación salarial, dar ocupación efectiva al trabajador, tratarle con la debida dignidad, tratar a todos los trabajadores por igual, promocionar y formar profesionalmente a los trabajadores, ofrecer condiciones de seguridad e higiene del

trabajador.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Deberes del trabajador derivados de su contrato de trabajo. La obligación básica del trabajador y resto de las obligaciones son cualidades de ese deber de trabajar como: la diligencia, la buena fe, cumplir las normas establecidas.

OBLIGADOS A COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL

Son los trabajadores por cuenta ajena o asimilados a ella, los trabajadores por cuenta propia o autónomos y el empresario que es el responsable del cumplimiento de la obligación de cotización que ingresará sus aportaciones y las de sus trabajadores en su totalidad.

OCUPACIÓN ILEGAL DEL CENTRO DE TRABAJO

Ocupación no prevista en la Ley del centro de trabajo que otorga al empresario el derecho a solicitar el cierre patronal.

OFENSAS VERBALES O FÍSICAS

Actos tales como las injurias, las calumnias, las amenazas y coacciones, las agresiones físicas o el ademán de realizarlas. Actuaciones como la agresión a un compañero o a un directivo de la empresa, el intento frustrado de agresión, insultar, amenazar, o agredir al empresario, y que tienen carácter de infracción grave y/o muy grave.

OFERTA DE EMPLEO

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

OFICINA DE EMPLEO DEL SEPE

Agencia a la que los trabajadores notifican su disponibilidad para trabajar y los empresarios los puestos libres de su empresa. Una de sus funciones es la de registrar los contratos de trabajo, así como la de contribuir a la capacitación y reciclaje de los desempleados mediante cursos de formación.

OPCIÓN EN CASO DE DESPIDO IMPROCEDENTE

Posibilidad que tiene el empresario de elegir entre readmitir o indemnizar al trabajador despedido de modo improcedente. En el supuesto de que el trabajador sea representante legal o sindical, es a él al que le corresponde ejercitar la opción entre indemnización o readmisión.

ORDENAMIENTO JURÍDICO

Conjunto de normas legales de una comunidad que poseen unidad y racionalidad interna.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Institución creada por el Tratado de Versalles en 1919 y afiliada a las Naciones Unidas como agencia especial en 1946. Su objetivo es promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES

Asociaciones de trabajadores por cuenta ajena reguladas en los arts. 7 y 28 de la Constitución Española y la Ley Orgánica de libertad sindical cuyo fin es la defensa de sus derechos e intereses.

ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES

Aquellos órganos encargados de conocer todos los asuntos relativos a la materia laboral, así como determinar sus cuestiones.



PACTO

Acuerdo entre dos o más partes, las cuales una vez aceptado se comprometen a cumplirlo. El pacto por excelencia, entre el empresario y los trabajadores es el convenio colectivo.

PACTO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO

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.

Este acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes.

PACTO DE NO-COMPETENCIA

Acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que el trabajador se compromete a no competir con el empresario una vez extinguido el contrato de trabajo, a cambio de una compensación económica.

PACTO DE PERMANENCIA

Acuerdo formalizado por escrito entre el empresario y el trabajador que obliga a éste a permanecer en la empresa, siempre que haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario, para desempeñar una tarea determinada.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Gratificaciones, complementos salariales o remuneraciones salariales de vencimiento periódico superior al mes. Actualmente estas pagas extraordinarias han de ser dos al año, como mínimo una de las cuales tiene que ser en Navidad y la otra cuando se determine en el convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y el trabajador. Éstas también podrán ser prorrateadas a lo largo del ejercicio económico.

PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Abono del importe total del valor actual de la prestación en un solo pago, a aquellos parados que pretendan y acrediten ser socios de cooperativas de trabajo o de sociedades anónimas laborales.

PAGO DE INDEMNIZACIONES

Abono de una cantidad de dinero al trabajador motivado por los daños y perjuicios que se le hayan ocasionado. Ejemplos: traslado de residencia, extinción de contratos o despido.

PAGO DEL SALARIO

Obligación del empresario de retribuir el trabajo de sus empleados. Puede ser en metálico o en especie. El pago se realizará al final del contrato o en períodos no superiores al mes. Nunca se realizará el pago en días de descanso o en lugares de recreo, salvo cuando los trabajadores estén empleados en estos establecimientos.

PARO

Población activa que no tiene empleo.

PARO ESTRUCTURAL

Desempleo a consecuencia de cambios profundos en los gustos de los consumidores, o innovaciones tecnológicas, o a la pérdida de capacidad competitiva de una región o sector.

PARO FORZOSO

Estado de carencia de empleo contrario a la voluntad del trabajador.

PARTES DE BAJA

Comunicaciones de alta y baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea la causa, que serán extendidos por triplicado por el médico correspondiente y se presentaran en la

empresa en un plazo máximo de 5 días desde el momento del hecho causante.

PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Empleador y trabajador.

PATRONAL

Asociación entre patronos para cumplir un determinado fin.

PATRONO

Individuo o persona jurídica por cuya cuenta y bajo cuya dependencia se ejecuta el trabajo o se presta el servicio que ha sido objeto del contrato celebrado con el trabajador.

PEEA

Población en edad económicamente activa, que es la que tiene capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo (entre los 16 y 67 años de edad). No se considera población activa la que realiza un trabajo sin remunerar.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Son aquellas cantidades percibidas por el trabajador que no tienen la consideración de salario:

- Las cuantías percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral,
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

PERIODO DE DISFRUTE

Duración de vacaciones del trabajador fijadas de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

PERIODO NOCTURNO

Horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

PERIODO DE CONSULTAS EN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Treinta días naturales de discusión y consulta entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, a los que se la facilitará la información acreditativa del expediente.

PERIODO DE PRUEBA

Lapso de tiempo, estipulado por escrito, destinado a probar la capacitación del trabajador y su interés por la continuidad en la empresa, cuya duración se establece en los convenios colectivos o, en su defecto, en el Art. 14 del E.T. Durante este periodo, el empresario y trabajador, están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, pudiendo cualquiera de las partes desistir del contrato sin preaviso ni indemnización.

PERMISO

Ausencia del empleado del trabajo con derecho a remuneración. Los casos en que se puede solicitar un permiso, previa justificación: matrimonio del trabajador, técnicas de preparación al parto, nacimiento de un hijo, lactancia, enfermedad grave o muerte de un pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos), cumplimiento de deberes públicos, cumplimiento de deberes sindicales o de representación del personal, ejercicio de derechos educativos, traslado de domicilio, etc. Establecido en los convenios colectivos, y en su defecto en el Art. 37 del E.T.

PERMISO DE LACTANCIA

Derecho regulado en el Art. 73.4 del E.T. que establece que las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, y que podrá ser de periodos acumulativos únicos hasta agotar el plazo estipulado por la Ley. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso que ambos trabajen.

PERTENENCIA

Formar parte de un grupo en calidad de miembro.

PERSONA FÍSICA

Individuo del género humano, femenino o masculino, real y legal, susceptible de derechos y obligaciones.

PERSONA JURÍDICA

Corporaciones, asociaciones y fundaciones cuyo interés público está establecido mediante Ley, así como asociaciones de interés particular de índole civil, mercantil o industrial que tienen reconocida personalidad propia.

PLAN DE EMPLEO

Programa del Gobierno de un país que establece un conjunto sistemático de actividades y acciones encaminadas a reducir el número de desempleados y generar puestos de trabajo.

PLENA DEDICACIÓN

Situación del trabajador que desempeña un único trabajo a cargo de un empresario, teniendo prohibido el desempeño de otro trabajo distinto.

PLUS

Suplemento salarial destinado a compensar gastos o necesidades del trabajador perfectamente separables de su salario. Ejemplos: plus de distancia, transporte, peligrosidad, etc.

POBLACIÓN

Total de habitantes de un área específico (ciudad, país o continente) en un determinado momento.

POBLACIÓN ACTIVA

Cantidad de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, es decir, que dispone de trabajo o están buscando uno. Ver (p. ocupada y p. parada).

POBLACIÓN INACTIVA

Conjunto de personas que no están incluidas dentro de lo que se considera población activa. A este grupo pertenecen los jubilados, los estudiantes a tiempo completo, las amas de casa, las personas que aún teniendo la edad legal para formar parte del mercado de trabajo, no tienen empleo ni tampoco lo buscan.

POBLACIÓN OCUPADA

Son aquellas personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos. Entre estos podemos distinguir entre:

- Asalariados: personas que trabajan por cuenta ajena a cambio de una retribución
- No asalariados: personas que trabajan por cuenta propia.

POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA

Está constituida por todas aquellas personas que tienen 16 años o más (generalmente entre 16 y 65 años), a las cuales se les considera, desde el punto de vista legal; capacitadas para desarrollar un trabajo.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO

Facultad del empresario de ordenar las prestaciones de trabajo y organizar laboralmente la empresa.

PODER DISCIPLINARIO

Facultad del empresario de sancionar las faltas laborales de los trabajadores.

POLÍTICAS DE RENTAS

Son los controles directos sobre precios y salarios que los gobiernos establecen a veces con la finalidad de intentar reducir la tasa de inflación y optimizar el conflicto entre desempleo e inflación.

POLIVALENCIA FUNCIONAL

Realización por el trabajador de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles profesionales o equivalentes, acordadas previamente con el empresario.

PREAVISO

Notificación por la que una de las partes en la relación laboral (empresario o trabajadores) advierte a la otra que desea:

- Rescindir el contrato, con una antelación de al menos 15 días
- El reingreso después de una excedencia, el plazo de su solicitud será de un mes antes de finalizar el periodo de excedencia.
- Convocar elecciones sindicales, con un mes de antelación al inicio del proceso electoral
- Solicitud de asamblea, 48 horas antes de su celebración
- Convocar huelga, cinco días de antelación a la fecha de celebración
- Hacer uso de las horas sindicales que le corresponde como representante de los trabajadores. No se estipula plazo de aviso al empresario.
- Utilizar los permisos retribuidos a que tiene derecho el trabajador, previa justificación al empresario, no se establece legalmente plazo para hacerlo, puesto que variara según la circunstancia.

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Del empresario:

- Las infracciones se extinguen a los tres años.

De los trabajadores

- Las faltas leves de los trabajadores a los diez días
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días

A partir de la fecha en que la empresa conoció su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

PRESTACIÓN LABORAL

Deber u obligación por parte del trabajador, derivado del contrato de trabajo suscrito por aquél y la empresa.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Son el conjunto de actuaciones de contenido sanitario o económico diseñadas por la Seguridad Social para hacer frente a las contingencias incluidas en su ámbito de cobertura: contributiva o no contributiva

Prestación contributiva

Tiene como objetivo el reconocimiento de prestaciones sustitutivas de salarios a los trabajadores y a sus familiares cercanos, cuando aquellos pierden temporal o definitivamente sus rentas del trabajo como consecuencia de las contingencias cubiertas por dicha modalidad:

- Asistencia sanitaria, tanto médicas como farmacéuticas
- Incapacidad temporal (I.T.)
- Maternidad
- Incapacidad permanente
- Pensión de jubilación
- Por muerte y supervivencia: defunción, viudedad, orfandad etc..
- Hijos a cargo
- Desempleo

Prestación no contributiva

Tiene por objetivo el reconocimiento de prestaciones dirigidas a compensar las necesidades de las personas que carecen del mínimo vital de rentas legalmente establecido:

- Asistencia sanitaria
- Pensión de invalidez
- Pensión de jubilación
- Prestaciones familiares por hijo a cargo

PRESTACIÓN PERSONAL OBLIGATORIA

Excluida del ámbito de aplicación del E.T. (Art. 1.3.b.) los deberes ciudadanos en caso de grave riesgo, los trabajos de colaboración social, la participación en mesas electorales, etc..

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Cantidad que pretende cubrir las necesidades originadas por una situación de paro. Para ser beneficiario entre otros requisitos se exige la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social, dado que su financiación proviene de las cotizaciones de trabajadores y del Estado.

La duración de la prestación será conforme a la siguiente escala:

DÍAS COTIZADOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS	DURACIÓN PRESTACIÓN
- De 360 a 539 días	120
- De 540 a 719 días	180
- De 720 a 899 días	240
- De 900 a 1.079 días	300
- De 1.080 a 1.259 días	360
- De 1.260 a 1.439 días	420
- De 1.440 a 1.619 días	480
- De 1.620 a 1.799 días	540
- De 1.800 a 1.979 días	600
- De 1.980 a 2.159 días	660
- De 2.160 en adelante.....	720

El importe de la prestación será:

- Durante los 180 primeros días el 70% de la Base Reguladora por Accidente de Trabajo
- A partir del día 181, el 60%

PREVENCIÓN DE RIESGOS

La prevención de riesgos laborales como actuación a desarrollar en el seno de la empresa se integra tanto en los procesos técnicos como en la línea jerárquica de la misma. Esto supone la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se realice y en todas las decisiones que se adopten.

Se reconoce a los trabajadores el derecho a participar en las medidas preventivas desde el acceso a la documentación y la consulta, hasta la planificación y organización de las medidas.

La actividad de la prevención comprende las siguientes fases:

1. Evaluación de riesgos
2. Planificación de las actividades preventivas
3. Organización de los recursos
4. Regulación de las entidades especializadas
5. Funciones y cualificación del personal encargado de la prevención
6. Vigilancia y control de la salud.
7. Información, participación y formación de los trabajadores.
- 8.- Actuación en caso de riesgo grave o incidente.
- 9.- Revisión del Plan de Prevención.

Ver R.D. 39/1997, 17 enero; BOE 31-1-97

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Ver IRRENUNCIABILIDAD

PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Ver NORMA MÁS FAVORABLE.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Fuente del derecho en defecto de ley o costumbre. Criterios inspiradores de todo ordenamiento jurídico.

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Principio según el cual los derechos contractuales adquiridos por el trabajador deberán ser respetados por el empresario y por un convenio colectivo posterior.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Derecho básico del trabajador reconocido en el Art. 40.1 de la Constitución Española y en el Art. 4.2 del E.T.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

Derecho básico del trabajador reconocido en los arts. 14 de la C.E. y 4.2.c) y 17 del E.T. Garantiza la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo por una serie de causas enumeradas por la C.E. y la Ley.

PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA

Principio por el cual las normas de rango jerárquico inferior deben respetar lo dispuesto en las normas de rango jerárquico superior (así por ejemplo, el convenio colectivo respecto al Estatuto de los trabajadores) Art. 3.2. del E.T.

PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciados en su conjunto. Art. 3.3. del E.T.

PRINCIPIO PRO OPERARIO

Principio aplicativo de las normas laborales, por el que es posible interpretarlas, en caso de duda, de la forma más beneficiosa para el trabajador.

PROCESO ELECTORAL SINDICAL

El proceso electoral propiamente dicho, se inicia en el momento de la constitución de la mesa electoral que es el determinado por los promotores (trabajadores o representantes legales) en su comunicación del propósito de celebrar elecciones sindicales. Para elegir a los representantes legales de ese centro de trabajo mediante sufragio universal. Los elementos y trámites fundamentales de dicho proceso vienen recogidos en los arts. 67 a 76 del E.T. y en el Real Decreto 1844/1994.

PRODUCTIVIDAD

Relación entre el resultado de una actividad producida y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción, y en consecuencia la evaluación del rendimiento.

El Estatuto de los Trabajadores (Arts.5a. e. y 20.2) establece que los trabajadores deben contribuir a la mejora de la productividad de la empresa. El rendimiento mínimo exigible se establece a través de las disposiciones legales, los convenios colectivos, las ordenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por los usos y costumbres locales y profesionales.

Este rendimiento se mide en función de la especialidad habitual del trabajo y las facultades y peculiaridades del trabajador que debe conocer el empresario.

PRODUCTO INTERIOR BRUTO (PIB)

Refleja el valor económico de la producción de bienes y servicios de un país en un

determinado periodo (generalmente un año), con independencia de la propiedad de los activos productivos. Engloba el consumo privado, más la inversión, el gasto público, la variación en existencias y las exportaciones netas.

Es uno de los indicadores del nivel de vida de un país: “PIB per cápita” que no es más que el valor del PIB total dividido por el número de habitantes. Si el PIB crece más deprisa que la población, se considera que aumenta el nivel de vida; si por el contrario, la población crece más deprisa que el PIB, se dice que el nivel de vida disminuye.

PRODUCTO NACIONAL BRUTO (PNB)

Término utilizado en economía para reflejar el valor monetario del flujo anual de bienes y servicios. Suele medirse tomando todo el gasto de cada habitante, el gasto público (del gobierno) y toda la inversión realizada por la industria del país, tanto dentro como fuera de éste.

PROMOCIÓN

Los arts. 24 y 25 del Estatuto de los Trabajadores establecen dos tipos de promoción en el trabajo:

- Promoción profesional, referida al sistema de clasificación, formación profesional y ascensos
- Promoción económica, en función del trabajo desarrollado y en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual.

PROMOTORES DE LAS ELECCIONES SINDICALES

Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros del Comité de Empresa:

- Las organizaciones sindicales más representativas
- Las que cuenten con un mínimo del 10% de representantes en la empresa o,
- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario

PRORRATA

Parte proporcional, reparto. En relación con la Base de Cotización regulada en el Art. 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de aquellos conceptos retributivos que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso.

También incluye la parte proporcional de las cotizaciones a la Seguridad Social.

PRÓRROGA DEL CONTRATO

En algunas modalidades contractuales de duración determinada que así lo permiten, es el

acuerdo mutuo entre empresario y trabajador de prolongar, por un determinado periodo, la duración inicial del contrato.

PUNTUALIDAD

Obligación del trabajador de empezar su jornada laboral a la hora convenida. Realizar las tareas en un tiempo determinado.

Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, pueden considerarse como un incumplimiento contractual, que en algunos casos, puede justificar el despido disciplinario o bien como causa de extinción del contrato por causas objetivas. (E.T. Art. 52.d).

La gravedad de la falta y la sanción correspondiente se gradúan a través de las normas concretas de aplicación o del convenio colectivo.



QUEBRANTO DE MONEDA

Es un concepto económico de pago para compensar los riesgos, y en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero (errores en cobros o pagos, pérdidas involuntarias, etc.), no se trata de contraprestación del trabajo, por lo que no tiene carácter salarial, sino indemnizatorio.



READMISIÓN

Opción que realiza el empresario tras sentencia estimatoria de despido improcedente, entre

el abono de la correspondiente indemnización o la posibilidad de reincorporar al trabajador en las mismas condiciones que existían antes de producirse el despido.

En el supuesto de que el trabajador sea representante legal o sindical, es a él al que le corresponde ejercitar la opción entre indemnización o readmisión

RECIBO DE SALARIO

Medio probatorio del cumplimiento de la obligación retributiva, en el que han de consignarse los importes del salario base, complementos salariales y percepciones no salariales, así como la base de la cotización de la Seguridad Social. Ver Art. 29 E.T.

RECIBO DE FINIQUITO

Ver FINIQUITO

RECURSO

Medio de impugnación que tiene como finalidad un nuevo examen de la resolución judicial recaída en el proceso, mediante un procedimiento distinto.

RECURSO DE AMPARO

Este recurso tutela los derechos constitucionales del ciudadano, y consiste en la protección de todos los derechos diferentes de la libertad.

RECURSO DE APELACIÓN

Se interpone ante el órgano jurisdiccional superior al que esté conociendo del asunto.

RECURSO DE CASACIÓN

Recurso motivado por infracción de ley o quebrantamiento de forma. Se interpone ante el Tribunal Supremo, y tiene por objeto anular un sentencia judicial que tiene un incorrecta interpretación o aplicación de la Ley.

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA

Pretende la unidad de doctrina en aquellos casos en que existiera contradicción. El recurso se prepara ante el Tribunal Superior y se formaliza ante el Tribunal Supremo.

RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD

Recurso que pretende garantizar la primacía de la Constitución como norma base de todo el ordenamiento jurídico.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La jornada de trabajo puede ser limitada o reducida respecto a la ordinaria en función de múltiples factores:

- Características de la actividad, que aconsejan una protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Circunstancias personales del trabajador: guarda legal o lactancia
- Tipos de contratos, como son: relevo, formativos, a tiempo parcial.

RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sistema por el cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de éste, por realizar una actividad profesional o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la Ley

REGLAMENTACIONES DE TRABAJO

Normas dictadas por el Ministerio de Trabajo, sin delegación posible, para establecer las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales en las distintas ramas de producción.

REGULACIÓN DE EMPLEO

Procedimiento administrativo-laboral de carácter especial tendente o dirigido a sus pender o extinguir las relaciones laborales garantizando los derechos de los trabajadores. El expediente de regulación de empleo lo puede instar el empresario interesado o los trabajadores a través de sus representantes legales. Las causas que dan lugar al expediente son económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

Son las enumeradas en el Art. 2 del E.T., tales como la del personal de alta dirección, la del servicio del hogar familiar, etc..

RELACIÓN LABORAL

La existente entre el empresario o empleador a partir del contrato de trabajo.

REMUNERACIÓN

Pago por los servicios del trabajador.

RENDIMIENTO

Ver PRODUCTIVIDAD

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Acción de los sindicatos y de sus miembros de representar las voluntades e intereses de los trabajadores. Se articula a través de la doble vía de las secciones y los delegados sindicales.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La participación de los trabajadores en la empresa se considera un derecho laboral básico (E.T. Art. 4.1 y 61 a 81) que puede ser realizada a través de la:

- Representación unitaria: Delegados de personal y Comité de empresa y/o
- Representación sindical: Secciones sindicales y delegados sindicales.

REQUERIMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Cuando el inspector de trabajo compruebe una infracción en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, puede requerir al empresario por la subsanación de las deficiencias observadas.

Si se incumple este requerimiento formulado, y persiste la infracción el inspector, de no haberlo efectuado inicialmente, puede levantar acta de infracción.

El requerimiento puede formalizarse mediante diligencia en el Libro de Visitas

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Derecho regulado en el Art. 48 del E.T. a la reincorporación al puesto de trabajo tras la finalización de una excedencia o suspensión del contrato.

RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

El empresario es responsable frente a los terceros perjudicados por actos de sus trabajadores, en el juicio de su actividad laboral, así como responsable frente a sus deudas con todos sus bienes presentes y futuros.

RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

El trabajador tiene que resarcir los daños que por su negligencia o dolo pueda causar al empresario, así como el cumplimiento de lo estipulado en su contrato, funciones y tareas.

RETENCIONES

Cuantías dinerarias de diversa índole, deducidas de los haberes del trabajador por indicativo legal o por petición del mismo, tales como retenciones a cuenta del impuesto de la renta, retenciones sindicales, retenciones de seguridad social etc..

RETRIBUCIÓN

Ver salario.



SALARIO

Según define el Art. 26 del E.T., se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de descanso.

SALARIO DEVENGADO

Retribución del trabajador exigible en función del trabajo ya realizado.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Salario mínimo para cualquier actividad, sin distinción de sexo de los trabajadores, fijado anualmente por el Gobierno en cumplimiento del mandato establecido en el Art. 27.1. del E.T. y que tiene la característica de ser inembargable, sirviendo de referencia a las pensiones de la Seguridad Social y prestaciones del FOGASA, etc..

Cuando un trabajador percibe el SMI deberá cobrar al año dos pagas extraordinarias por el mismo importe, que podrán ser prorrateadas a lo largo del año.

SALARIO POR TIEMPO TRABAJADO

Se conoce también como salario por hora, y consiste en pagar un salario proporcional al tiempo que se emplea en el trabajo. Su importe se obtiene multiplicando la tarifa horaria establecida en convenio colectivo o pacto entre las partes, por el número de horas trabajadas.

SALUD LABORAL

Ver SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

SANCIÓN

Castigo como consecuencia de una acción mal hecha

SANCCIONES EMPRESARIALES

Resultado del poder disciplinario del empresario de adoptar decisiones sancionadoras de efecto inmediato sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad.

SECCIONES SINDICALES

Son órganos sindicales que agrupan a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo afiliados a un determinado sindicato. Por ello, puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos estén implantados en el centro de trabajo, independientemente del número de trabajadores afiliados a cada uno de ellos. Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) arts. 8 a 11.

Entre sus derechos están los de celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa, además de recibir la información que les envíe su sindicato.

sector

Conjunto de empresas que realizan la misma actividad principal.

SECTOR PÚBLICO

Conjunto de órganos e instituciones en los que participa la administración. Los dos grupos de agentes que integran el sector público español son las Administraciones públicas y el sector público empresarial.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Conjunto de actuaciones que tienen como fin la eliminación de los riesgos de accidentes de trabajo, la prevención de enfermedades profesionales, el estímulo y el desarrollo de los conocimientos sobre riesgos laborales, sus consecuencias y las técnicas preventivas.

SENTENCIA

Decisión formulada por el juez o tribunal. Por ellas se resuelven definitivamente todas las cuestiones planteadas en un proceso.

SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y las organizaciones sindicales más representativas (UGT y CC.OO). Está tutelada por el Ministerio de Trabajo y tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar.

La Fundación Sima tiene como finalidad dar solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales entre empresarios y trabajadores u organizaciones sindicales representativas en la empresa en cuestión. El Sima debe garantizar los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal y audiencia entre las partes.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Conjunto de medios humanos y materias necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Ver. Art. 31 Ley de Prevención de riesgos laborales

SERVICIOS MÍNIMOS

Aquellos que no pueden ser suspendidos en caso de huelga. La decisión gubernativa que fija los servicios mínimos habrá de ser motivada y podrá ir precedida de negociaciones entre las partes.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encargado de gestionar la colocación de los trabajadores desempleados, reconocer derecho a prestaciones, ayudas a la protección del empleo, etc.

SINDICATO

Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con la actividad laboral.

SUBSIDIO

Ayuda económica que se presta generalmente con carácter oficial para satisfacer determinadas necesidades individuales o colectivas, de carácter social o económico.

SUBVENCIÓN

En el ámbito de la contratación, es la prestación económica efectuada a fondo perdido, por parte de entidades públicas, en favor de personas o entidades y que tiene por objeto el fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos, como por ejemplo el de minusválidos o el de mayores de 45 años.

SUELDOS

Retribución de los trabajadores.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede suspenderse temporalmente, por causas debidas al trabajador, al empresario o por circunstancias ajenas a ambos. El Art. 45.1 recoge las siguientes:

- Mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato
- Incapacidad temporal
- Invalidez provisional

- Maternidad, adopción o acogimiento
- Servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria.
- Ejercicio de cargo público representativo
- Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
- Fuerza mayor temporal
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Excedencia
- Ejercicio del derecho de huelga
- Cierre legal de la empresa.



TABLÓN DE ANUNCIOS

En las empresas o centros de trabajo, se pondrá a disposición de los delegados de personal o comité de empresa uno o varios tabloneros de anuncios, para informar sobre cuestiones laborales o de otra índole que sea de utilidad a los trabajadores del centro de trabajo.

TASA DE ACTIVIDAD

Esta magnitud se utiliza para observar el grado de utilización de la fuerza de trabajo potencial de la economía, siendo el cociente entre la población activa y la población potencialmente activa, expresado en tanto por ciento.

$$\text{Tasa de actividad (\%)} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población potencialmente activa}} \times 100$$

TASA DE PARO

Relaciona en términos porcentuales el número de desempleados con la población activa.

$$\text{Tasa de paro (\%)} = \frac{\text{Número de desempleados}}{\text{Población activa}} \times 100$$

Esta tasa puede aumentar por las siguientes razones:

- Para una misma una población activa, que disminuyan los ocupados y aumentan, por tanto los desempleados.
- Para un mismo número de ocupados, aumente la población activa como consecuencia, por ejemplo, de una mayor incorporación de la mujer la trabajo, o por el mero hecho de que el número de personas que se incorpora al mercado de trabajo sea superior al de personas que lo abandonan.
- Para un mayor número de ocupados, el porcentaje de ellos haya crecido en menor proporción que el de la población activa. Por ello, es perfectamente posible que durante un año determinado, aunque haya creación neta de empleo (el número de empleos creados sea superior al de los destruidos), la tasa de desempleo aumente.

TASA DE PARTICIPACIÓN

Es el parámetro para observar el grado de utilización de la fuerza de trabajo potencial de la economía, igual que la tasa de actividad pero es menos precisa

$$\text{Tasa de participación} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población total}} \times 100$$

Los factores que influyen en esta tasa son:

- La edad de jubilación, de manera que a mayor edad de jubilación, mayor tasa de participación
- El número de años dedicados a la formación a tiempo completo, ya que, cuanto más tiempo tarden los estudiantes en incorporarse al mercado de trabajo menor será la tasa de participación
- El porcentaje de mujeres que pretenden incorporarse al mercado laboral, de manera que será mayor la tasa de participación cuanto más grande sea dicho porcentaje.

TASA GLOBAL DE DESEMPLEO

En España existen dos sistemas oficiales para establecer dicha tasa:

- La Encuesta de Población Activa (EPA)
- Elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), considera como parados a todas las personas comprendidas entre 16 o más años de edad que en la última semana considerada (semana en la que se realiza la encuesta) hayan intentado encontrar trabajo y no lo hayan conseguido.
- Esta encuesta considera como ocupados incluso a las personas que han trabajado durante dicha semana, al menos una hora, a cambio de una retribución.

- Estadísticas de Empleo
- Elaboradas por el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE), indican el paro registrado, formado por las demandas de empleo no satisfechas el último día de cada mes.
- No incluye como desempleados a las personas que buscan su primer empleo ni aquellas cuya percepción de las prestaciones correspondientes al desempleo ha acabado, a pesar de haber trabajado y cotizado con anterioridad.
- Ninguno de estos dos sistemas proporcionan una fiabilidad total

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Extinción del contrato de trabajo que procede en los siguientes casos: extinción del contrato de trabajo por cumplimiento del plazo señalado, extinción del contrato de trabajo por desaparición, jubilación o incapacidad del empresario o del trabajador y extinción del contrato de trabajo por decisión de las partes. Ver EXTINCIÓN DEL CONTRATO

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Caja única del sistema de la Seguridad Social que bajo la dirección y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encarga de la recaudación de las cuotas de la Seguridad Social.

TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL

Tiempo de duración del contrato de trabajo.

TIEMPO DE PAGO

Fecha cuando puntualmente se pagan los salarios, según lo convenido por las partes o según los usos o costumbres.

TIEMPO ENTRE JORNADAS

El final de una jornada y el comienzo de la siguiente estarán separadas como mínimo por doce horas, como norma general.

TIPOS DE COTIZACIÓN

Porcentajes establecidos anualmente que se aplican a las bases de cotización, dando como resultado las distintas cantidades a abonar. Para 1998

<u>Contingencia</u>	<u>%Empresa</u>	<u>%Trabajador</u>
Comunes.....	23,6.....	4,7
Desempleo	6,2.....	1,6
Formación profesional.....	0,6.....	0,1
Fondo Garantía Salarial	0,4.....	—

TIPOS DE DESEMPLEO

Según la causa por la que una persona se encuentra desempleada, se pueden distinguir los siguientes tipos de desempleo:

- **Friccional:** Es el que tiene lugar como consecuencia de la reorganización normal de mercado laboral. Engloba a aquellos trabajadores que dejan su antiguo empleo para buscar otro mejor, a los que abandonan su trabajo actual porque cambian de lugar de residencia y a los que buscan empleo por primera vez. Suele ser de corta duración
- **Estructural:** Se produce cuando la oferta y la demanda de trabajo coinciden en términos “cualitativos” debido a que es posible que crezca la demanda de trabajo para una determinada cualificación profesional o población, mientras que otra cualificación o población disminuye, sin variar significativamente la oferta laboral. La causa del este tipo de desempleo es la lenta respuesta de la oferta de trabajo a los cambios de la demanda
- **De salario real :** Cuando los trabajadores no están dispuestos a emplearse al salario real vigente, demandando un salario real superior a aquel que viene determinado por la intersección de la oferta y de la demanda de trabajo.

TOPES DE COTIZACIÓN

Límites a la cotización mediante la fijación de bases máximas y mínimas para las distintas contingencias. Establecidos por el Gobierno anualmente, para cada categoría profesional.

TRABAJADOR

Persona física que voluntariamente trabaja por cuenta ajena a cambio de una remuneración en virtud de un contrato de trabajo establecido por el empresario.

TRABAJADOR AUTÓNOMO

Trabajador por cuenta propia que de forma habitual, personal y directa, realiza una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.

TRABAJADORES DESANIMADOS

Personas que cumpliendo los requisitos legales para trabajar no buscan activamente un puesto de trabajo (amas de casa, estudiantes dispuestos a trabajar si se les ofreciera un salario adecuado), ya que creen que les será imposible encontrarlo, dada la situación en que se encuentra la economía.

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

Aquel que realiza una actividad productiva de bienes y/o servicios en el ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario.

TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

Actividad productiva de bienes y/o servicios no ligados a contrato de trabajo.

TRABAJO

Actividad de una persona, que mediante un esfuerzo físico o intelectual, transforma los bienes y recursos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, y las que reciben el beneficio o consecuencia de ese trabajo.

TRABAJO AMISTOSO

Todo aquel realizado para terceros, sin ánimo de lucro. Se encuentra excluido del ámbito de regulación del Estatuto de los Trabajadores.

TRABAJOS DE COLABORACIÓN SOCIAL

El realizado por perceptores de las prestaciones de desempleo, relacionados al efecto por el SEPE, en trabajos temporales de utilidad social, que dan lugar a una remuneración complementaria de la prestación por desempleo.

TRABAJO EN COMÚN

Resultado de encomendar a varios trabajadores, que están bajo la dependencia de un mismo empresario, una misma tarea que requiera la cooperación y la coordinación de sus esfuerzos.

TRABAJO EN CONTRATAS

El realizado por empresas especializadas en el proceso productivo de la empresa principal, en el que actúan con las características de empresa auxiliares.

TRABAJO EVENTUAL

Trabajo de duración determinada para atender a las circunstancias del mercado, a la acumulación de tareas o al exceso de pedidos.

TRABAJO FIJO DISCONTINUO

El que se realiza cíclica o intermitentemente para empresas que tengan actividades de temporada o campaña., o el que se realiza con relación a actividades normales y permanentes de la empresa, pero que no precisa la prestación de trabajo todos los días laborales.

TRASLADOS

Alteración de las condiciones del contrato de trabajo, en cuanto al lugar de la prestación laboral; en ocasiones, puede significar cambio de residencia o de categoría profesional. Ver Art. 41 E.T.

TRATO DIGNO

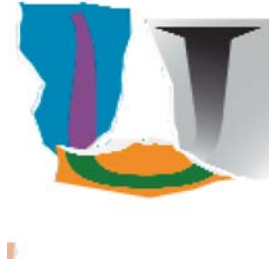
Deber del empresario de guardar en la relación de trabajo la consideración debida a la intimidad y dignidad del trabajador.

TRATO IGUAL

Deber del empresario de no discriminar a los trabajadores.

TURNOS

Modo de organizar el trabajo en equipos o incluso plantillas completas que relevan a otros equipos o plantillas.



UNIDAD DE TIEMPO

Duración del trabajo realizado por un empleado atendiendo al cual se fija la retribución por unidad de tiempo.

UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Son las organizaciones sindicales o asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, y las organizaciones de trabajadores y de empresarios.



VACACIONES

Interrupción de la prestación del trabajador destinada a proporcionar a éste un período de descanso anual remunerado. Son pactadas individual o colectivamente y en ningún caso pueden ser inferiores a treinta días naturales.

El tiempo permanecido en Incapacidad Temporal, no reduce el periodo de vacaciones, aunque, según la jurisprudencia de los tribunales, si durante las mismas el trabajador pasa a dicha situación, el tiempo que coincida la incapacidad con las vacaciones es considerado como parte de estas, aunque existe un sentencia del Tribunal de Justicia de la unión Europea en la que se explica: que la baja por IT no es una causa para perder el derecho a vacaciones, aunque se agote el año en que se ha generado.

Es obligatorio para el empresario dar a conocer el inicio de las vacaciones con 2 meses de antelación. Para ello se fijará con un calendario de vacaciones, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo. Art. 38 E.T.

VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE ENFERMEDAD

Reconocimiento a cargo del personal médico de la enfermedad o accidente del trabajador que éste alegue para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. Es un derecho del empresario.

VIGILANCIA Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD

Derecho del empresario a adoptar las medias que estime oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus deberes laborales, teniendo en consideración la capacidad del trabajador y la dignidad humana.

VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Facultad del trabajador que le mueve a hacer o no hacer una cosa.

VARIACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Cambios en la familia del beneficiario que dan lugar al nacimiento, modificación o extinción del derecho. El beneficiario está obligado a declarar estos cambios.

VIDA PRIVADA DEL TRABAJADOR

Conducta del trabajador fuera del trabajo. La vida privada del trabajador sólo tiene efecto laboral, en lo que pueda afectar al trabajo o al orden y moralidad de la vivienda del empresario, si el trabajador habitara en ella.

VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

Expresión en el contrato de trabajo de la voluntad de las partes, siendo el objeto del contrato lícito y sin que el contrato establezca condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y a los convenios colectivos.

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Duración de los convenios en ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

VIGENCIA DIFERENCIADA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Es la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez denunciado el convenio con la consiguiente pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales.

VOTACIÓN

Los trabajadores tienen un permiso retribuido por el tiempo indispensable, para ejercer su derecho de votación reconocido en el Art. 37.3d del E.T. .La duración de la ausencia y su compensación económica estará a lo dispuesto en la norma legal o convencional.



FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES FASGA

WWW.FASGA.COM