

INSERCIÓN SOCIOLABORAL GLOSARIO DE USO



INSERCIÓN
SOCIOLABORAL
GLOSARIO
DE USO



Subvencionado por:

**Ministerio de Trabajo e Inmigración,
Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración,
Dirección General de Integración de los Inmigrantes;
con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, Unión Europea.**

Edita:

Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88, 28004-Madrid

Elaborado y actualizado por el Departamento de Migraciones de la CEC, a partir del material editado por la Secretaría de Inmigración y Política Social de UGT-Región Murcia.

ABSENTISMO LABORAL

Toda falta de asistencia o ausencia al trabajo, ya sea justificado o no. El absentismo justificado viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores y el absentismo no justificado puede ser causa de falta leve, medio o grave pudiendo ser causa de despido.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador/a durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

ACOSO

Comportamiento no deseado que tiene como objetivo o consecuencia atentar que contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Constituye discriminación, y están recogidos en el ordenamiento jurídico, entre otros el acoso sexual, por razón de sexo, por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

ACTA DE INFRACCIÓN

Documento según modelo oficial que inicia, de oficio o por denuncia previa de los trabajadores/as, el procedimiento sancionador, redactado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se constatan determinados hechos que suponen incumplimientos de normas laborales o de Seguridad Social.

ACTO DE CONCILIACIÓN

Comparecencia de las partes enfrentadas (empresario/a y trabajador/a) con el propósito de llegar a un acuerdo, satisfactorio para ambas, con anterioridad al procedimiento judicial propiamente dicho. Este acto afecta a trabajadores/as que reciban carta de despido alegando cualquier causa o hayan sido despedidos verbalmente impiéndole el acceso al puesto de trabajo.

AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Gestión de obligado cumplimiento por parte de la parte empleadora (en la cuenta ajena) en virtud de la cual se solicita a la Tesorería General de la Seguridad Social la inclusión del trabajador/a en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Da lugar a la asignación del Número de Afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el Sistema.

ALTA DEL TRABAJADOR/A

Trámite administrativo, que debe cursar el empresario/a, consistente en comunicar a la Seguridad Social el ingreso en la empresa de aquellos trabajadores/as cuyos servicios contrate siempre y en todo caso antes del inicio de los mismos.

ALTA MÉDICA

Declaración médica, mediante el parte médico de alta, en las situaciones de incapacidad temporal, tras el reconocimiento del trabajador/a, que establece la plena aptitud para el trabajo.

ANTICIPO

Importe económico percibido por el trabajador/a, antes del día establecido para ello, a cuenta de lo hasta ese momento trabajado.

ANTIGÜEDAD

Tiempo transcurrido para el trabajador/a desde el día en que inicia su relación laboral en la empresa.

ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

Derecho a participar gratuitamente en los pleitos laborales y de Seguridad Social por parte de los trabajadores/as, beneficiarios/as, Entidades Gestoras y otras personas, en los términos reconocidos por las leyes.

ASISTENCIA SANITARIA

Derecho de los trabajadores/as y pensionistas y de sus familiares a cargo, a recibir tratamiento médico y farmacéutico, con las condiciones, contenido, modalidades y duración que establecen las normas. También tienen derecho a la asistencia sanitaria las personas sin recursos suficientes y los extranjeros/as, en este último caso con las condiciones establecidas en la Ley reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Acción coordinada de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas que contempla medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, garantizando el ejercicio en igualdad de este derecho subjetivo.

ATRASOS

Retribuciones vencidas y no cobradas. El retraso en el pago del salario es una infracción administrativa y determina que la cantidad salarial adeudada se incremente con un interés de mora (10% de lo adeudado).

AUTÓNOMOS

Trabajador/a por cuenta propia, mayor de 18 años, que realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, en territorio nacional, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de la empresa, actividad que le obliga a la inclusión en el Sistema de Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

AUTORIZACIÓN DE TRABAJO

Autorización administrativa que posibilita al ciudadano/a extranjero/a a realizar en España actividades lucrativas por cuenta ajena o propia.

BAJA DEL TRABAJADOR/A

Obligación, que recae en la figura del empresario/a de comunicar a la Seguridad Social el cese en la empresa de aquellos trabajadores/as cuyos servicios contrató (dentro de los seis días naturales contados a partir del siguiente al cese en la actividad).

BASE REGULADORA

Es uno de los factores que intervienen en el cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y consiste en fijar una cuantía u obtener un resultado a través de una fórmula de cálculo. A esta cuantía se aplican los porcentajes señalados para cada una de las prestaciones económicas, obteniendo así el importe final a percibir por el beneficiario/a.

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES

Trabajadores/as, familiares de los mismos, u otras personas determinadas en la Ley o en las normas reglamentarias, a quienes corresponde una prestación de la Seguridad Social.

BOLETÍN DE COTIZACIÓN

Documento justificativo del pago de las cuotas a la Seguridad Social. Son los denominados TC-1 y TC-2.

BUENA FE

Principio general del Derecho que debe regir la actuación de la Administración Pública y las relaciones laborales de empresarios/as y trabajadores/as. En general, los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Actividades dirigidas a los demandantes de empleo, encaminadas al conocimiento, entrenamiento y aplicación de aquellas habilidades y técnicas, que facilitan el proceso de búsqueda de empleo.

CALENDARIO LABORAL

Recoge el horario de trabajo y la distribución anual de los días festivos y de descanso, así como los días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o la pactada.

CARTA DE DESPIDO

El empresario/a está obligado a notificar el despido por escrito haciendo constar los hechos que lo motivan, y la fecha en que tendrá efectividad la extinción de la relación laboral.

CATEGORÍA PROFESIONAL

Grupos en que se clasifican los trabajadores/as en las empresas en función de las dificultades y responsabilidades que tienen las tareas que realizan y que están referenciadas por valoraciones salariales. Permite identificar el contenido de la prestación laboral, señalando las funciones y retribuciones.

CENTRO DE TRABAJO

Unidad productiva con organización específica que ha de ser dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

CESE LABORAL

Extinción del contrato de trabajo que regula la relación laboral entre empresario/a y trabajador/a.

COMPROMISO DE ACTIVIDAD

Es el que adquiere el solicitante o beneficiario/a de las prestaciones por desempleo de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad.

COMPLEMENTO SALARIAL

Concepto retributivo que se adiciona al salario base por concurrir en el puesto de trabajo circunstancias específicas y que, unido a aquél, determina la cifra total de retribución del trabajador/a.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Los derechos de conciliación se reconocen a las trabajadoras y trabajadores/as de forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

condición

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Principio General del Derecho que hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador/a aunque la posterior aprobación de una norma general los restrinja o reduzca.

Negocio jurídico bilateral, a través del cual dos sujetos, empresario/a y trabajador/a, celebran un pacto, en el que se obligan a un intercambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una retribución salarial. Tienen capacidad para contratar las personas mayores de edad (18 años), los menores de 18 años legalmente emancipados, las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo y los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Es aquel que se desarrolla durante la totalidad de la jornada de trabajo establecida.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Es el acordado para la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

El concertado para prestar servicios por cuenta del empresario/a por una duración determinada.

CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores/as y los empresarios/as de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales. En el contenido del convenio se contemplan temas como: salarios, remuneraciones indirectas, jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso, categorías profesionales, etc.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Acto jurídico en virtud del cual se contribuye al sostenimiento del sistema de la Seguridad Social a través de las aportaciones que, tomando como base el salario del trabajador/a, realizan tanto éste como el empresario/a con el fin de que el empleado/a tenga derecho a las prestaciones reconocidas.

CUALIFICACION PROFESIONAL

Nivel de capacitación profesional en cuanto a conocimientos profesionales y destrezas que ha de poseer un individuo para el desempeño de una ocupación.

CUIDADOS NO PROFESIONALES

Atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.

CUIDADOS PROFESIONALES

Los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro.

CURRICULUM VITAE

Presentación de antecedentes personales que incluye datos biográficos y profesionales.

DEMANDA DE EMPLEO

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

DEMANDANTE DE EMPLEO

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

DENUNCIA

Acto por el que un empleado/a informa de la existencia de prácticas ilegales, inmorales o ilícitas que se están produciendo en una empresa a la autoridad competente para emprender acciones correctivas.

DEPENDENCIA

El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal. Ver "Atención a las personas en situación de dependencia".

**DESCANSO
POR MATERNIDAD**

Permiso laboral (si se es trabajadora por cuenta ajena) o de inactividad en el trabajo (trabajadora por cuenta propia), que da lugar a la situación protegida por causa de parto, adopción y acogimiento, de duración tasada por la ley, que atribuye el derecho a una prestación equivalente al 100% de la base reguladora o a un subsidio de carácter no contributivo equivalente al 100% del IPREM, salvo que la base reguladora fuese inferior, en cuyo caso se tomará ésta. El padre puede disfrutar, simultánea o sucesivamente, de este descanso, en las condiciones que se establecen reglamentariamente.

**DESCANSO
POR PATERNIDAD**

Permiso laboral (si se es trabajador/a por cuenta ajena) o de inactividad en el trabajo (trabajador/a por cuenta propia), que da lugar a la situación protegida por causa de parto, adopción y acogimiento, de duración tasada por la ley, que atribuye el derecho a un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

DESCANSO SEMANAL

Derecho irrenunciable y retribuido del trabajador/a al descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana.

DESEMPLEO

Situación legal de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente, al menos en una tercera parte su jornada laboral. Puede atribuir un posible derecho a prestaciones económicas, bien como prestación o como subsidio.

DESPIDO

Es la decisión unilateral del empresario/a de terminar la relación de trabajo asalariado con él o los trabajadores/as.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Despido de un empleado o empleada por motivos que son ilegales o inadecuados.

DESTAJO (Pago a)

Sistema de retribución mediante el cual se paga a los empleados/as por unidad producida.

DÍAS HÁBILES

En los procedimientos administrativos, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que estos son hábiles, excluyendo del cómputo los domingos y los declarados festivos. En los procesos judiciales son, además, inhábiles todos los días del mes de agosto, excepto para actuaciones judiciales que se declaren urgentes por las leyes procesales.

DÍA LABORABLE

Jornada en la que se presta la pertinente relación laboral.

DISCAPACIDAD

Cualquier alteración en la condición de la salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias. La discapacidad no solo supone una merma de las condiciones físicas de la persona, sino que los factores ambientales externos influyen y condicionan la calidad de vida al existir una relación directa entre el individuo y su entorno.

DISCRIMINACIÓN

Trato desfavorable concedido a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto (origen étnico, religión, convicciones, ideología, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad...).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Cuando por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, origen racial o étnico, ideología, sexo, una persona es tratada de manera menos favorable de como es, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

A efectos del principio de igualdad de trato, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudique a una proporción considerablemente más importante de personas de un sexo u origen étnico, religión o convicción, discapacidad, edad o una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas; salvo en supuestos concretos y excepcionales establecidos legalmente.

**EMBARGO
DE SALARIOS Y PENSIONES**

Retención o incautación de las retribuciones percibidas por el trabajador/a deudor/a con el fin de garantizar con ellas si fuera necesario el abono de las cantidades adeudadas. No se podrá proceder a este embargo si el salario, pensión, retribución o equivalente, no exceda de la cuantía señalada para el Salario Mínimo Interprofesional.

EMPLEADO/A DE HOGAR

Aquel o aquella que se dedique a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

**EMPRESA DE
TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

Entidad privada cuyo objeto es la puesta a disposición de otra empresa (Empresa Usuaria) de trabajadores/as por ella contratados durante un tiempo cierto y determinado.

ENFERMEDAD COMÚN

Alteración de la salud que no tenga la condición de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

**ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES**

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

EXCEDENCIA

Situación de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador/a. Puede ser forzosa (con reserva del puesto de trabajo en supuestos de designación o elección para un cargo público, o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior), voluntaria (sin reserva pero con derecho preferente de ingreso cuando haya vacante) y por cuidado de familiares (con una duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo/a, y con una duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida).

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

Es el procedimiento que se solicita a la Autoridad Laboral para suspender o extinguir definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados/as garantizando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

FAMILIA MONOPARENTAL

A efectos de las prestaciones familiares, la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo/a nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.

FAMILIA NUMEROSA

En términos generales, se entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes. No obstante, la ley equipara a familia numerosa, entre otras y como supuesto de más reciente incorporación, a las familias constituidas por el padre o la madre con dos hijos, cuando haya fallecido el otro progenitor.

FECHA DE ALTA INICIAL

Fecha en que el trabajador/a figura incluido por primera vez en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

FINIQUITO

El recibo de finiquito es una práctica habitual, aunque no obligatoria, consistente en que el trabajador/a cuando finaliza el contrato de trabajo, firma un recibo por el cual se da por terminada la relación laboral y afirma que su empresario/a le ha pagado todo lo que le debía.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Organismo Autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que tiene como fines abonar a los trabajadores/as el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de acreedores de los empresarios/as.

FORMACIÓN NO REGLADA

Es toda la formación que no está planificada por el Ministerio de Educación o por la Consejería de Educación en la Comunidades Autónomas que tengan transferidas esas competencias sobre esta materia. Una gran parte de esta formación la constituye la formación profesional ocupacional (FPO).

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Acciones formativas desarrolladas por las empresas y dirigidas a la mejora de las competencias profesionales y a la calificación de los trabajadores/as ocupados/as, para la mejora del desarrollo de la ocupación

**FORMACIÓN
PROFESIONAL OCUPACIONAL**

Es el conjunto de acciones de formación profesional que tiene por objeto proporcionar a las personas en situación de desempleo las competencias profesionales requeridas por el sistema productivo y que preparan para el desarrollo de una ocupación determinada.

**FORMACIÓN
PROFESIONAL REGLADA**

Su objetivo es proporcionar a los alumnos/as los conocimientos necesarios para el desarrollo de una actividad laboral propia de cada puesto de trabajo.

FUERZA MAYOR

Circunstancia impeditiva del cumplimiento de una obligación, independientemente de la voluntad de las partes.

GRADOS DE DISCAPACIDAD

Su determinación responde a criterios técnicos, fijados mediante baremos que especifican tanto el grado de las personas afectadas por discapacidad como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos a su entorno familiar y a su situación laboral, educativa y cultural, que dificultan la integración social de estas personas.

GRADOS DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE

Son los distintos estados de la reducción, disminución o anulación de la capacidad de trabajo del interesado/a, que pueden constituir incapacidad permanente parcial, total, absoluta y de gran invalidez, y que pueden atribuir derechos a prestaciones de diversa cuantía.

GRAN INVALIDEZ

Es un grado de la incapacidad permanente que se produce cuando, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, se necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Tendrá derecho a la pensión por incapacidad permanente absoluta, incrementada con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. Este complemento no podrá ser inferior al 45% de la pensión que perciba el trabajador/a sin el complemento.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes a los que tiene derecho el trabajador/a y que vienen fijados, uno de ellos con ocasión de las fiestas de Navidad y el otro en el mes establecido por convenio colectivo o por acuerdo entre empresarios/as y representantes de los trabajadores/as.



HORARIO DE TRABAJO

Espacio temporal en el que se distribuye el periodo de trabajo y descanso, y se establece el comienzo y el fin de la jornada laboral diaria.

HORA EXTRAORDINARIA

Espacio de tiempo de trabajo efectivo que se realiza sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo y, en todo caso, sobre la duración máxima legal. Su realización es voluntaria, es decir, debe estipularse en un pacto previo, sea en convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

HORAS COMPLEMENTARIAS

Aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Están sujetas a reglas particulares

HUELGA

Derecho básico de los trabajadores y trabajadoras, que llevan a cabo de forma colectiva y concertada, y que causa la suspensión del contrato de trabajo y, por consiguiente, de las obligaciones recíprocas de trabajar y de abonar la remuneración, así como de la obligación de cotizar.

INDEFENSIÓN

Situación producida por la negación total o parcial del derecho a ser oído y a defenderse en un procedimiento o en un juicio, y que ocasiona al que la sufre un perjuicio real.

INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

Se utiliza como indicador del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, sustituyendo al salario mínimo interprofesional (SMI) en esta función. El IPREM es utilizado de forma obligatoria para el caso de las normas del Estado y de forma potestativa para el caso de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local.

INCAPACIDAD PERMANENTE

Situación del trabajador/a que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta alteraciones de salud graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, y que puede causar derecho a una prestación de cuantía variable según el grado de la incapacidad (parcial, total, absoluta o gran invalidez). Es causa de extinción de la relación laboral, salvo en el caso de incapacidad permanente parcial y cuando, en la incapacidad permanente total, se declare la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo (2 años).

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

La que inhabilita por completo al trabajador/a para toda profesión u oficio. La pensión es del 100% de la base reguladora.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

La que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador/a una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. La prestación consiste en una cantidad a tanto alzado.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

La que inhabilita al trabajador/a para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Atribuye derecho a una prestación del 55% de la base reguladora, si bien, en determinadas circunstancias, puede incrementarse en un 20%, a partir de los 55 años.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Situación de alteración de la salud del trabajador/a (enfermedad común o profesional y/o accidente) que le impide temporalmente el desempeño de su trabajo. Puede atribuir derecho a un subsidio mientras se reciba la asistencia sanitaria de la Seguridad Social y se esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el trabajador/a puede ser dado de alta.

INFORME DE VIDA LABORAL

Consiste en un informe que emite la Tesorería General de la Seguridad social con toda la información respecto de las situaciones de alta o baja, y cotizaciones, de una persona en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social, durante toda su vida de trabajo.

INFRACCIONES LABORALES

Son aquellas acciones u omisiones de los empresarios/as contrarias a las normas legales reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

IN ITINERE

Expresión latina, por la cual se considera accidente de trabajo el que sufra el trabajador/a por cuenta ajena al ir o al volver del lugar de trabajo. En el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos no se considera accidente de trabajo esta circunstancia, salvo en el caso de trabajadores/as autónomos económicamente dependientes.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS)

Es una Entidad Gestora adscrita al Ministerio de Trabajo e Inmigración, con personalidad jurídica propia, que tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema público de Seguridad Social y el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, con independencia de que la legislación aplicable tenga naturaleza nacional o internacional.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

Principio general consagrado por la Ley de Seguridad Social conforme al cual es nulo todo pacto individual o colectivo por el cual el trabajador/a renuncie a los derechos que le confiere la citada Ley.

ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Es el conjunto de acciones llevadas a cabo (diagnóstico mediante una entrevista ocupacional individualizada, preformación en idioma y habilidades sociales, orientación sociolaboral dirigida al desarrollo de habilidades y estrategias para la búsqueda de un empleo y conocimiento del entorno socio jurídico, formación profesional, y apoyo al autoempleo) con el objeto de incrementar la ocupabilidad de un trabajador/a y sus posibilidades de inserción laboral.

JORNAL

Forma de salario, que fija la retribución del trabajador/a a tanto por día de obra.

JORNADA LABORAL

Tiempo de trabajo efectivo que el trabajador/a ha de dedicar a la realización de la actividad para la que ha sido contratado (la duración máxima establecida legalmente es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual).

JUZGADO DE LO SOCIAL

Órgano judicial competente para resolver en primera o única instancia de todas las cuestiones propias del orden social que no estén asignadas a órganos superiores.

JUBILACIÓN

Pensión vitalicia reconocida al trabajador/a que, una vez alcanzada la edad legal, cesa (o ya había cesado) en el trabajo, habiendo cumplido los requisitos exigidos. La edad ordinaria de jubilación está fijada legalmente a los 65 años. Existen distintas clases o tipos de jubilación, como por ejemplo la jubilación anticipada, que se concede en ciertos casos antes de cumplir la edad legal de 65 años, la jubilación diferida, cuando un trabajador/a con derecho a jubilarse lo posterga más allá de los 65 años... etc.

LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador/a y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social. Serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinan, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a continuar al servicio de la empresa.

LUGAR DE TRABAJO

Área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores/as deben permanecer o a la que pueden acceder en razón de su actividad profesional.

MATERNIDAD

Estado o cualidad de madre y que implica un permiso retribuido del que pueden disfrutar las trabajadoras. Ver “Descanso por maternidad”.

MODALIDAD CONTRIBUTIVA Y NO CONTRIBUTIVA

Las prestaciones se califican de contributivas y no contributivas, según se calcule o no su importe sobre las cotizaciones efectuadas al Sistema de la Seguridad Social. La modalidad contributiva tiene un carácter eminentemente profesional, destinada a la protección de los trabajadores/as cotizantes, en tanto que la modalidad no contributiva se dirige a la protección de quienes, acreditando una situación de carencia o insuficiencia de recursos, no han cotizado nunca al Sistema de la Seguridad Social o no han cotizado lo suficiente para acceder a prestaciones del nivel contributivo. La cuantía de las pensiones y asignaciones de la modalidad no contributiva se fijan anualmente en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado

MULTA

Sanción pecuniaria consistente en el pago por el infractor/a de una suma de dinero a la Administración.

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Son asociaciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, sin ánimo de lucro y con sujeción a las normas reglamentarias, que con tal denominación se constituyen por empresarios/as que asumen al efecto una responsabilidad mancomunada, con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social en: gestión de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la realización de actividades de prevención y recuperación; la colaboración en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sistema mediante el cual trabajadores/as y empresarios/as regulan las condiciones de trabajo y productividad dentro de un ámbito determinado, prevaleciendo sobre la autonomía de la voluntad de las partes.

NIF

Número de Identificación Fiscal (personas físicas).

NIVEL PROFESIONAL

Categoría profesional a la que puede acceder una persona según su nivel formativo y experiencia laboral.

NÓMINA

Recibo individual y justificativo del pago del salario.

**NÚMERO DE AFILIACIÓN
A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Código numérico de identificación de cualquier ciudadano/a que le sirve para conservar las distintas relaciones con la Seguridad Social (afiliación, cotización y prestaciones).



OFERTA DE EMPLEO

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

ORDEN DE PROTECCIÓN

En los supuestos de víctimas de la violencia de género o de violencia doméstica, la orden es dictada por el Juez de Instrucción en aquellos casos en que, existiendo indicios fundados de que se ha cometido un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de las personas, resulte una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiera la adopción de alguna de las medidas de protección.

ORFANDAD

Pensión que perciben los hijos del causante fallecido, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, y los aportados al matrimonio por el cónyuge sobreviviente, (si reúnen los demás requisitos exigidos). Para poder percibirla es requisito necesario que estos, al fallecer el causante, sean menores de dieciocho años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante fallecido se encontrase en alta o situación asimilada al alta. En el caso de que el causante se encontrase en situación de no alta, se exigirá que tenga cubierto un período mínimo de cotización de 15 años. En determinadas circunstancias, esta pensión puede extenderse hasta los 22 años, ó 24 años si no sobreviviera ninguno de los padres, o el huérfano tiene una discapacidad en un grado superior o igual al 33 %.

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Asociación de empresarios/as y empresarias, de carácter profesional y permanente, constituida para la defensa de sus intereses y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

ORGANIZACIÓN SINDICAL

Asociación de trabajadores y trabajadoras, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de sus intereses y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

PAREJA DE HECHO

A efectos de las prestaciones de muerte y supervivencia, es la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes no se hallen impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el certificado de empadronamiento, una convivencia ininterrumpida de, al menos, los cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento.

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Documento oficial por el cual el empresario/a comunica, a la Entidad Gestora o Mutua con la que tenga concertadas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se ha producido un accidente de trabajo, la forma en que se produjo, el lugar y las consecuencias del mismo.

PARTE MÉDICO DE BAJA/ALTA

Documento oficial expedido por el facultativo que realizó el reconocimiento del trabajador/a incapacitado que ha sufrido el accidente de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedad común, por el que se decreta la situación de baja del mismo. Posteriormente el parte de Alta decreta su sanación o curación y, en consecuencia, la reincorporación a sus tareas habituales.

PATERNIDAD

Cualidad de padre, que implica un permiso retribuido del que pueden disfrutar después del nacimiento o adopción de un hijo. Ver “Descanso por paternidad”.

PERIODO DE PRUEBA

Tiempo estipulado desde la firma del contrato de trabajo hasta que éste se hace firme (seis meses para los técnicos y dos meses para los demás trabajadores/as).

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Periodo exigido en general, salvo excepciones, entre otros requisitos, para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. Se denomina también “periodo de carencia”.

PERMISO PARENTAL

Derecho individual (y, en principio, no transferible) de todos los trabajadores/as, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

PERSONA A CARGO

Persona que convive y depende económicamente del trabajador/a o beneficiario/a de una prestación. El hecho de tener personas a cargo, puede suponer la atribución de una mayor cuantía en las prestaciones que se soliciten y se concedan (por ejemplo: complementos por mínimos en las pensiones de jubilación y viudedad).

PREJUBILACIÓN

Jubilación que se produce antes de la edad fijada por la ley o por una norma.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Conjunto de derechos que ostentan los afiliados /as a cualquiera de sus regímenes (asistencia sanitaria, rehabilitación, pensiones de incapacidad...), a los que se accede en base al cumplimiento de determinados requisitos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

Implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

Es la ausencia de cualquier discriminación tanto directa como indirecta, por razón de género, de origen nacional, cultural o étnico, de edad, discapacidad, religión o convicciones, orientación sexual, u otras condiciones personales no superables.

RECONOCIMIENTO MÉDICO

Conjunto de pruebas médico-diagnósticas realizadas a un trabajador/a para valorar su salud y determinar su capacidad física y/o mental para desarrollar las tareas que le son propias. El objetivo es verificar su aptitud respecto a las condiciones de su puesto laboral y prevenir cualquier riesgo o deterioro para su salud y para la de terceros.

RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR

Régimen especial de la Seguridad Social que ampara a los trabajadores/as mayores de dieciséis años que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase.

RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (RGSS)

Marco jurídico de protección en el que se encuadran los trabajadores/as por cuenta ajena que presten servicios remunerados para terceros y que no tengan que ser encuadrados en un régimen especial.

RIESGO LABORAL

La posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar el riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Suspensión del contrato o cese en la actividad y que da lugar a una prestación económica, de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, para proteger la salud de la trabajadora embarazada o del feto durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de la actividad en los supuestos en que, no sea técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, que la trabajadora cambie de puesto de trabajo a otro que no le suponga tal riesgo.

ROTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Es el proceso de hacer rotar a los trabajadores/as por diferentes puestos de trabajo con tareas estrictamente definidas sin que se interrumpa el flujo de trabajo. Supone un enfoque de diseño del puesto de trabajo en el que no se modifica el puesto, sino que se rota al trabajador/ar de un puesto a otro.

SALARIO

Es la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, que recibe el trabajador/a, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador/a.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

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

SALUD LABORAL

Rama de la salud pública, que tiene como finalidad, promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores/as; prevenir todo daño a la salud, causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador/a atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

SEGURIDAD SOCIAL

Régimen público que tiene como fin garantizar a las personas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación (así como a sus familiares y asimilados a su cargo) la protección adecuada frente a las eventualidades previstas legalmente.

SEÑAL DE SEGURIDAD

Sistema de protección colectiva utilizado para preservar a los trabajadores/as de determinados riesgos, que no han podido ser eliminados por completo y que permite identificar y localizar situaciones de riesgo y mecanismos e instalaciones de protección y de auxilio en caso de emergencia.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Es el Organismo Autónomo, dotado de personalidad jurídica propia y adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, que tiene como principales competencias, entre otras, la gestión y el control de las prestaciones por desempleo; mantener las bases de datos que garanticen el registro público de ofertas, demandas y contratos; mantener el observatorio de las ocupaciones etc.; y colaborar con

**SITUACIÓN
ASIMILADA AL ALTA**

las Comunidades Autónomas en la elaboración del Plan Nacional de Acción para el empleo, ajustado a la Estrategia Europea de Empleo, y del programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo.

Se trata de situaciones especiales del trabajador/a, asimiladas a estar afiliado/a y en alta en la Seguridad Social, que están determinadas por disposiciones legales, como por ejemplo el desempleo, la excedencia forzosa, el traslado del trabajador/a fuera del territorio nacional, etc., y que permitirán al trabajador/a el acceso a la acción protectora de la Seguridad Social, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO

Es la prestación de nivel asistencial que garantiza la protección a los trabajadores/as cuando no tienen derecho a la prestación contributiva o una vez agotada ésta, y que comprende una prestación económica y, en su caso, cotización a la Seguridad Social.

SUJETO CAUSANTE

Persona a la que, estando comprendida en el campo de aplicación de la Seguridad Social, el Estado, por medio de ésta, le garantiza, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuviera a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la Ley.

SUPERVIVIENTES

Familiares que sobreviven al sujeto causante fallecido, que pueden acceder a las prestaciones por muerte y supervivencia determinadas por la Ley, si reúnen las condiciones exigidas para ello.

TARJETA PROFESIONAL DE CONSTRUCCIÓN (TPC)

Tarjeta electrónica del sector de la construcción, que acredita la formación del trabajador/a en materia de prevención, así como su categoría profesional y su vida laboral. A partir del 1 de enero de 2012 será obligatoria para los trabajadores/as de construcción, metal y madera, que van a trabajar en el sector de la construcción. La pueden solicitar de forma gratuita los trabajadores/as en activo y los desempleados/as que hayan trabajado en empresas del sector al menos 30 días en los 12 meses anteriores a la solicitud.

TARJETA SANITARIA

Documento administrativo que las Administraciones sanitarias autonómicas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, en Ceuta y Melilla, emiten a las personas residentes en su ámbito territorial que tengan acreditado el derecho a la asistencia sanitaria pública. Su validez y utilización se restringe al territorio nacional.

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS)

Servicio Común, dependiente de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, con personalidad jurídica propia en el que, por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos financieros del Sistema de la Seguridad Social. Tiene entre otras las siguientes competencias: gestión de la afiliación, cotización, recaudación y gestión de los recursos económicos; administración del Patrimonio de la Seguridad Social..... etc.

TRABAJADOR/A FIJO-DISCONTINUO

Es el trabajador/a con un contrato por tiempo indefinido pero que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

TRABAJADOR/A FRONTERIZO

Aquel trabajador/a que ejerza su actividad profesional en el territorio de un Estado, y resida en el territorio de otro Estado, al que regresa cada día, o al menos, una vez por semana.

**TRABAJADOR/A
POR CUENTA AJENA**

Persona que realiza de forma habitual, voluntaria, personal y directa, una actividad económica, sometiéndose a la organización y dirección de otra persona a cambio de una contraprestación económica.

**TRABAJADOR/A
POR CUENTA PROPIA**

Persona, mayor de 18 años, que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sumisión a la organización y dirección de otra persona y asumiendo el riesgo de su propio trabajo. Tiene la obligación de darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos del sistema de la Seguridad Social.

TRABAJO A DESTAJO

Actividad laboral en la que sólo se atiende a la cantidad o calidad de la obra realizada, pagándose por piezas, medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido.

TURNO DE TRABAJO

Espacio horario durante el que se desarrolla la actividad laboral.

**UNIDAD DE
CONVIVENCIA FAMILIAR**

Para determinar el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes, a efectos de acceder a determinadas prestaciones, es necesario comprobar si el beneficiario/a convive o no con otros familiares. Existe unidad económica de convivencia en todos los casos en que el beneficiario/a conviva con otras personas, unidas a él/ella bien por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.

VACACIONES

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

VIOLENCIA DE GENERO

Es todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligadas a ellas por relaciones similares de afectividad aun sin convivencia. Es una manifestación de discriminación, de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Son las conductas que atentan contra la integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de los cónyuges o ex cónyuges, personas ligadas por similar relación de afectividad aún sin convivencia, descendientes, ascendientes o hermanos, propios o del cónyuge con el que convive o cualquier otra persona que se encuentre amparada en el núcleo de convivencia familiar. Es decir, todas aquellas conductas violentas ejercidas en el ámbito familiar.

BI
BLIO
GRA
FÍA

BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES PARA LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN EL MERCADO DE TRABAJO (GLOSARIO)

Equal, Fondo social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

GLOSARIO MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (REDTRABAJ@)

<https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/glosario/glosario.do>

GLOSARIO SEGURIDAD SOCIAL

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=A

GLOSARIO UAFSE

http://www.mtas.es/UAFSE/es/glosario/a/ifr_a.html

GLOSARIO UNIÓN EUROPEA

http://europa.eu/scadplus/glossary/index_es.htm

GUÍA LABORAL 2009 DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

<http://www.mtin.es/es/Guia/entrada.htm>

LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

MEMENTO SOCIAL 2009, Francis Lefebvre

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Centros de Información y Asesoramiento Sociolaboral.

Nos puedes encontrar en:

UGT-ASTURIAS

Plaza del General Ordóñez, 1
33005 Oviedo
Tel.: 985 276 729

UGT-VIGO

Enrique Heraclio Botana, 2
36201 Vigo
Tel.: 986 443 428

UGT-CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1 3ª
51001 Ceuta
Tel.: 956 510 341

UGT-MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 1ª
52004 Melilla
Tel.: 952 678 523

UGT-TOLEDO

Cuesta de Carlos V, 1
Toledo
Tel.: 925 252 518

UGT-ARANDA DE DUERO

Plaza del Trigo, 8
09400 Aranda de Duero, Burgos
Tel.: 947 507 850

UGT-NAVALMORAL DE LA MATA

Pablo Luengo, s/n
10300 Navalmoral de la Mata, Cáceres
Tel.: 927 534 821

UGT-ALMERIA

Javier Sanz, 14 4ª
04004 Almería
Tel.: 950 251 211

UGT-LAS PALMAS

Avda. 1º de Mayo, 21 1ª
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tel.: 928 364 372

UGT-LA RIOJA

Milicias, 1- bis
26003 Logroño
Tel.: 941 240 022

UGT-NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12 1ª
31003 Pamplona
Tel.: 948 291 281

UGT-VITORIA

San Antonio, 45 Bajo
01005 Vitoria-Gasteiz
Tel.: 945 150 770

www.ugt.es



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
DE LOS INMIGRANTES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro