

A

Absentismo Laboral

Toda falta de asistencia o ausencia al trabajo, ya sea justificado o no. El absentismo justificado viene recogido en el Estatuto de Trabajadores y trabajadoras (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo 1995. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE 29 marzo 1995, núm. 75/1995 [pág. 9654]; y el absentismo no justificado puede ser causa de falta leve, medio o grave pudiendo ser causa de despido.

Fuente: Junta de Andalucía

<http://www.junta.deandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioagua/glosario.asp?letra=a>

A

Accidente de trabajo / Accidente laboral

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del





proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Fuente: Art. 115 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio 1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE 29 junio 1994, núm. 154/1994 [pág. 20658].

www.mtas.es

A

Acción positiva

Acción positiva (Discriminación positiva): Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva")

Fuente: 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998

http://www.europarl.europa.eu/trans_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#A



Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

<http://www.ugt.es/Mujer/artemisaconceptos.html>

Acción positiva: Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad

Fuente: Art. 8 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE 3 diciembre 2003, núm. 289/2003 [pág. 43187]

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

http://www.eslee.org/listado_alfabetico.php?glosario=migraciones&letra=A

A**Actividad Económica**

Actividad económica: La actividad económica en las tablas de demanda indica aquella en la que trabaja el demandante o en la que realizó su último trabajo, según el caso. En las tablas de oferta y colocaciones indica la actividad económica del puesto ofertado u ocupado.

Las claves utilizadas son las correspondientes a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por R.D. 1560/92 de 18 de Diciembre (CNA-93) y modificada por R.D. 330/2003, de 14 de marzo, (CNAE-93 Rev.1).

Fuente: Estadística de Empleo, Conceptos

http://www.inem.es/cifras/datos_estadisticos/empleo/conceptos/index.html



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

Actividad económica (productiva): Es cada una de las agrupaciones en las que pueden dividirse las empresas según los distintos productos y/o servicios que éstas principalmente producen

Fuente: INEM (1995) *Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional (Metodología de Estudios Sectoriales)*. Subdirección General de Gestión de Formación Ocupacional.

www.inem.es (Documento no publicado en Internet)

Actividad económica: La CNAE 93 Rev.1 es una clasificación de Actividades Económicas elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento de implantación de la NACE Rev. 1.1. El objetivo de esta clasificación es establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas que pueda ser utilizado para:

1) favorecer la implementación de estadísticas nacionales que puedan ser diferenciadas de acuerdo con las actividades establecidas

2) clasificar unidades estadísticas y entidades según la actividad económica ejercida

Estructura jerarquizada con 6 niveles de agregación.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

<http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Fcnae93rev1%2F&O=inebase&N=&L=O>

A

Activo/a

Persona de 16 ó más años que, durante la semana de referencia dado, suministra mano de obra para la producción de bienes y servicios o está disponible y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados/as y parados/as.

Fuente: *Encuesta de Población Activa (EPA)-INE.*

<http://www.mtas.es/estadisticas/bel/EPA/epafn.htm>

http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

A

Activos Potenciales

Son personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo por alguna de las siguientes razones:

- que no buscan empleo porque creen que no lo encontrarán, habiéndolo buscado no con anterioridad. Este grupo se conoce con el nombre de desanimados.
- que no buscan por alguna de estas causas:
 - Están afectadas por una regulación de empleo (serían aquellas personas que están afectadas por una regulación de empleo y que creen que no podrán reincorporarse a la empresa).
 - Otras razones de no buscar empleo (distintas de enfermedad, motivos personales o familiares, como cuidado de niños o mayores enfermos, cursar estudios o estar jubilado).
- que han buscado empleo, pero no de forma activa.

Fuente: INE (EPA).

<http://www.ine.es/daco43/resumetepa.pdf>

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6>

A

Acto de Conciliación

Acto de Conciliación: Requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Este acto afecta a trabajadores que reciban carta de despido alegando cualquier causa o hayan sido despedidos verbalmente impidiéndole el acceso al puesto de trabajo. En ambos casos si el trabajador no considera justificada la acción empresarial deben iniciarse las actuaciones de conciliación.

Fuente :Junta de Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menuinicioguia/glosario.asp?letra=a

Acto de Conciliación: es un requisito previo para la tramitación de la mayoría de los procedimientos ante el Juzgado de lo Social, en el cual las partes contendientes pueden llegar a un acuerdo.

Fuente: Guía Luces para Emprendedores.

<http://www.oادل.dip-caceres.org/GuiaLUCES/es/Contenidos/Vocabulario.htm>

A

Actualización

Sistema de formación que permite mantener al día a los trabajadores acerca de las innovaciones más recientes de los nuevos procesos, etc., inherentes a su profesión.

Fuente :INEM: Colección Guías Metodológicas.

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)



A

Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social

Es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

Fuente: Seguridad Social.

http://www.seg-social.es/inicio/?Mival=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=7332#7331

A

Agencia de Colocación

Las agencias de colocación se configuran como entidades que colaboran con el Instituto Nacional de Empleo en la intermediación en el mercado de trabajo y tienen como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades. En relación con sus usuarios, las agencias de colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma (RD 735/1995) y las específicas que figuren en el correspondiente convenio. Podrán tener la condición de agencias de colocación las personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que actúen sin fines lucrativos. El Instituto Nacional de Empleo podrá autorizar la existencia de agencias de colocación en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y de acuerdo con el procedimiento previsto en el capítulo III del mismo RD 735/1995

Fuente: R.D. 735/1995 de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. BOE 8 mayo 1995, núm. 109/1995 [pág. 13276]

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_4_9_3.htm

A

Agencias de Desarrollo Local

Son instrumentos que promueven las Entidades Locales para resolver y aportar esfuerzos en favor de la formación y el empleo, así como para dinamizar la creación de actividad productiva y la promoción económica local. Para ello mueven y utilizan todos aquellos recursos endógenos con potencialidades de acción. Las Agencias de Desarrollo Local son fomentadas por la Administración del Estado a través del SPEE, mediante subvenciones para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local a las Corporaciones Locales, contempladas en la Orden 15 de Julio de 1999.

Fuente: Editorial Mad.

<http://www.mad.es/corporacioneslocales/cl-fag.asp>

Agente de Empleo de Desarrollo Local (A.E.D.L.)



1. Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se configuran como trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo.

2. La contratación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se realizará por las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local, siendo los costes laborales subvencionados por el Instituto Nacional de Empleo, de acuerdo con lo previsto en esta Orden.

Fuente: *art. 7 de la Orden del MTAS de 15/7/1999 sobre las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas cualificados como I+E. (BOE 6 octubre 1999, núm. 239/1999, página 35744)*

A

Agentes de la Intermediación

A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de:

- a) los Servicios Públicos de Empleo, por si mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.
- b) Las Agencias de Colocación, debidamente autorizadas.
- c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

Fuente: *Art. 21 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE 17 diciembre 2003, núm. 301/2003 [pág. 44763]*

<http://www.mtas.es>

A

Agentes sociales

Agentes sociales: Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Fuente: *Constitución Española. Art. 7.*



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

Agente social: El agente social es una parte organizada de la sociedad que, no siendo administración pública, tiene también objetivos de intervención en la sociedad”

Fuente: Web del Departamento de cultura. Gobierno Vasco

http://www.kultura.ejgv.euskadi.net/r46-714/es/contenidos/informacion/gazteplana/es_1320/adjuntos/32.html

Agentes sociales: Los Agentes Sociales son: CEOE; CEPYME; CC.OO y UGT

Fuente: <http://www.mtas.es/insht/enlaces/agentes.htm>

A

Altas de Demandantes de Empleo

Altas de Demandantes de Empleo: Se refieren a todos los movimientos de cambio de situación a alta anotados en el registro de demandantes que solicitan empleo. Las altas de demanda pueden ser nuevas inscripciones que se inscriben por primera vez en un registro público de empleo, reactivación de una demanda ya inscrita que se encontraba en baja o por traslado de un servicio público de empleo a otro. No se incluyen como altas las reactivaciones de las demandas suspendidas temporalmente o el paso de demandante sin disponibilidad a demandante de empleo.

Fuente : INEM. SISPE

http://www.inem.es/esta_sispe/empleo/2005/M09/intro.pdf

Altas de Demandantes de Empleo: Son las inscripciones como demandantes formalizadas por las Oficinas de Empleo durante el período de referencia.

Fuente : INEM. SISPE

http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/empleo/conceptos/index.html

A

Análisis del Mercado de Trabajo

Estudio comparativo de las ofertas y demandas de trabajo en los diversos sectores económicos de un país o parte del mismo, estableciendo tanto su situación en un momento dado como las tendencias previsibles de evolución.



Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.
www.inem.es (Documento no publicado en Internet)

A

Análisis del Puesto de Trabajo

Proceso de estudio exhaustivo y sistemático que describe y descompone las funciones, tareas, condiciones de trabajo y otros aspectos que en conjunto conforman un puesto de trabajo y el quehacer profesional de una persona

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.
www.inem.es (Documento no publicado en Internet)

A

Análisis Ocupacional

Análisis Ocupacional: El proceso de análisis ocupacional se centra en la revisión de diferentes fuentes (clasificación de ocupaciones, información económica sectorial, estudios de necesidades de formación) y se desarrolla en dos grandes fases: la primera es el establecimiento de la estructura ocupacional de la familia profesional y la segunda es la determinación de perfiles profesionales de las ocupaciones. Utiliza el método de análisis funcional y lo considera un instrumento superador del análisis de tareas. Considera a la ocupación una agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas, técnicas y medios semejantes, y responden a un mismo nivel de cualificación.

El perfil profesional, resultante en la segunda fase, es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional; está compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de las unidades de competencia; la identificación de las realizaciones profesionales, la descripción y agrupamiento de las tareas y la especificación de los criterios de ejecución

Fuente: INEM: Citado en la página web de la OIT. CINTEFOR:
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp/vii.htm#4>



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

Análisis Ocupacional: Proceso de investigación sobre las ocupaciones por medio del cual se recoge, ordena y valora la información relativa a las características de una ocupación y a los requisitos y exigencias que ésta plantea al trabajador. Se utiliza para ello diversas técnicas de análisis de trabajo.

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.

www.inem.es (Documento no publicado en Internet)

Análisis Ocupacional: Acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada.

Fuente: OIT. CINTEFOR

www..ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp/vii.htm

Análisis Ocupacional: Metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridos a los trabajadores para su mejor desempeño. Por ello, se recaba la información en los centros de trabajo, se clasifican en ocupaciones los puestos relacionados entre sí y se integran, una vez clasificados, en un catálogo

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México: Citado en la página web de la OIT. CINTEFOR

www..ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp/vii.htm#4

A

Aptitud

Capacidad potencial suficiente e idónea para realizar algún tipo específico de actividad, que presenta diferentes grados de intensidad de unos individuos a otros

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.

www.inem.es (Documento no publicado en Internet)



A

Área funcional

Conjunto de actividades realizadas por las personas que tienen asignado un objetivo de la producción y explicitan una función del sistema organizativo. Las áreas funcionales se dividen en áreas "staff" (personal, administración...) y áreas "en línea" (diseño, producción...).

Fuente: MEC. DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.. *Catálogo de títulos de Formación Profesional Inicial/reglada. Rueda, A (1992)*. Glosario de Términos de Formación Profesional disponible en distintas páginas de empleo.

<http://www.educarioja.org/educarioja/fp/glosario.html>

A

Área profesional

Area profesional: Agrupación de ocupaciones, enmarcadas en una fase del proceso productivo y/o actividad productiva, que pueden tener contenidos profesionales comunes.

Fuente: INEM. *Subdirección General de Formación Ocupacional. Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional.*

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.* Glosario de Términos de Formación Profesional disponible en distintas páginas de empleo

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/A.htm

Area profesional: Conjunto de contenidos, técnicas, objetos físicos y símbolos, agrupados por la necesidad de afrontar problemas homogéneos respecto de los objetivos de producción (funciones y subfunciones) y de los conocimientos y habilidades necesarias para alcanzarlos (subprocesos).

Fuente: *Gobierno de la Rioja.* Concepto extraído del Glosario de Términos de Formación Profesional del Gobierno de la Rioja y disponible en otras páginas de empleo

<http://www.educarioja.org/educarioja/fp/glosario.html>



A

Asalariado

Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:

- trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
- con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y en la percepción o no de algún tipo de remuneración.

Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, conflicto laboral, suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, vacaciones, licencia de estudios, licencia de maternidad u otra clase de licencia, ausencia voluntaria, desorganización temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo o averías mecánicas, se consideran como personas con trabajo.

Las suspendidas o separadas de su empleo a consecuencia de una regulación del mismo, se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses.

Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como trabajando o sin trabajar sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.

Los miembros activos de las fuerzas armadas figuran también entre la población asalariada.

No se considerarán asalariadas a las siguientes personas:

- los empresarios y los trabajadores independientes, aunque estuvieran contratados como asalariados en su propia empresa.
- los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares) y los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas.
- las personas ausentes de su trabajo, con licencia o suspendidas que estén débilmente vinculadas a su empleo.
- los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)-INE

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6>

A

Asociacionismo empresarial

Agrupamiento de empresas que pertenecen a un sector de actividad concreto, o que operan en un ámbito geográfico determinado, que deciden aunar sus esfuerzos en defensa de sus intereses. Puede servir como fuente de información sobre la actividad empresarial en la zona, empresas existentes, etc., y a su vez permiten acceder a cursos de formación, contactos, etc. Suelen convenir con otras entidades condiciones favorables para sus empleados.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=a>

A

Automatización

Utilización de sistemas automáticos para realizar todas o parte de las operaciones de producción, siendo mínima la intervención humana durante el proceso.

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.

www.inem.es (Documento no publicado en Internet)

A

Ayuda familiar

Ayuda familiar: Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.

Fuente: . 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998

http://www.europart.europa.eu/trans_es/plataforma/pagina/celter/glosario/_genero.htm#A



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

Ayuda familiar: Trabajo no remunerado que se realiza en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que se convive.

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). Glosario de indicadores económicos.



B

Bajas de Demanda o Bajas de demandantes de empleo

Se incluyen en este concepto las demandas canceladas durante el período de referencia. (ver demanda)

Fuente: *Estadística de Empleo, Conceptos*

<http://www.fuentesestadisticas.com/indicadores/inem/otros.html>

http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/empleo/conceptos/index.html

B

Bajas de Puestos de Trabajo ofrecidos para Gestión (Bajas de Ofertas)

Son las cancelaciones de puestos ofrecidos que se producen durante el período de referencia. Las bajas pueden tener lugar por haberse ocupado el puesto por un trabajador, en cuyo caso se trata de una baja por colocación, o por otras causas distintas a la colocación, en cuyo caso se clasifica como baja por otras causas.

Fuente: *Estadística de Empleo, Conceptos*

<http://www.fuentesestadisticas.com/indicadores/inem/otros.html>

http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/empleo/conceptos/index.html

B

Banda Salarial

Zona o franja, limitada por un máximo y un mínimo, en la que se encuadran los salarios de todos los puestos pertenecientes a un mismo nivel de clasificación. Las escalas salariales se acomodan mejor al establecimiento de bandas salariales que a los salarios lineales (salario único por nivel de clasificación). Ni los titulares de los puestos, ni los contenidos de los mismos pueden ajustarse con exactitud matemática a la máxima estricta de las técnicas de valoración de puestos (VPT): “a igual puesto, igual salario”. Las mismas técnicas de valoración reconocen esta limitación al agrupar en un mismo nivel de valoración puestos de puntuaciones similares y próximas entre sí.

Fuente: *Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta*

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=b>



B

Búsqueda Activa de Empleo (B.A.E)

Son actividades encaminadas al conocimiento, entrenamiento y aplicación de aquellas habilidades y técnicas facilitadoras del proceso de búsqueda de empleo, dirigidas a demandantes con una cualificación e intereses profesionales ajustados al empleo existente en su ámbito de búsqueda, para que acorten su tiempo de búsqueda de empleo al efectuar ésta de forma activa, con organización y técnicas adecuadas.

Fuente: Art. 5.B.f) de la Orden de 10 de octubre de 1995, por la que se regulan, en desarrollo del Título II del R.D. 735/1995, de 5 de mayo, sobre agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, los planes de servicios integrados para el empleo y los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo. (B.O.E. 18 de octubre 1995).

<http://www.mtas.es/guia/leyes/OM101095.html>



C

Calificación Profesional

Comprobación individual, en un determinado momento, de la profesionalidad de los trabajadores demandantes de empleo para una ocupación determinada y, consistirá en la aplicación de pruebas profesionales prácticas y de conocimientos técnicos al objeto de definir su perfil profesional.

Fuente: Art. 5.B.b) de la *Orden de 10 de octubre de 1995, por la que se regulan, en desarrollo del Título II del R.D. 735/1995, de 5 de mayo, sobre los Planes de Servicios Integrados para el Empleo y los convenios con las entidades asociadas de dichos servicios.* (B.O.E. 18 de octubre 1995)

C

Campo de observación

Subconjunto de actividades económico-productivas, que presentan una cierta afinidad tecnológica y profesional, base de la ordenación horizontal del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Se han establecido tras el análisis de los campos de Actividad Económica (CNAE), Ocupaciones (CNO), Profesionales (sistemas de Formación Profesional, profesiones reguladas) de otras cualificaciones establecidas en los sistemas de cualificaciones de otros países de la Unión Europea. El Instituto Vasco de Cualificaciones lo denomina Áreas de competencia y corresponde con lo que nosotros llamamos sector.

Fuente: *Ministerio de Educación y Ciencia. Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).* Citado entre otras páginas web, en la del Servicio Navarro de Empleo.

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/C.htm

C

Capacidad profesional

Capacidad Profesional: Es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación; hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias.

Fuente: *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.* Citado entre otras páginas web, en la del Servicio Navarro de Empleo.

www.fundaciontripartita.es/publico/glosariotrminosayuda.aspx

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/C.htm



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

Capacidad Profesional: Expresa las capacidades más características de la profesión, señalando especialmente las que no son directamente observables en la realización del trabajo, así como las que tienen que ver con la respuesta a las contingencias, la organización del trabajo, la cooperación y relación en el entorno y la responsabilidad/autonomía.

Fuente: Gobierno de la Rioja. Formación Profesional

<http://www.educarioja.org/educarioja/fp/glosario.html>

C

Capacitación

Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

http://www-org.mtas.es/uafse/equal/ProductosEqual/archivos/AD_277_producto_1.pdf

http://www-org.mtas.es/uafse/equal/ProductosEqual/archivos/AD_339_producto_3.pdf

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#A

C

Casa de Oficios

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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_4.htm



C

Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura □

Este catálogo , al que se alude en el artículo 50.a)del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre , contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar las ofertas de empleo que los empleadores les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes.

Fuente: *Servicio Público de Empleo Estatal*

<http://www2.inem.es/catalogoOcupaciones/web/asp/catalogoOcupaciones/catalogoOcupaciones.asp>

C

Catálogo Modular de Formación Profesional

Es el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales.

Proporciona un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida.

Mediante el catálogo modular de formación profesional se promoverá una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y de desarrollo personal. Atenderá, asimismo, a las demandas de formación para la adquisición de las competencias requeridas por los sectores productivos y el aumento de la competitividad, a través del incremento de la cualificación de la población activa.

Fuente: *Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).*

www.mec.es/educa/incual

C

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación , identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados en el Catálogo Modular de Formación Profesional.



Fuente : Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. (BOE 20 junio 2002). Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (BOE 17 septiembre 2003)

http://www.mec.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

C

Censos de Población

Censos de Población: Son recuentos exhaustivos de la población que la legislación obliga a realizar de forma periódica a las Oficinas de Estadística de los países, normalmente cada diez años, para conocer las características sociales y demográficas de sus habitantes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

<http://www.ine.es/censo2001/preguntas.htm#1>.

Censos de Población: Censo de población es el conjunto de operaciones de recopilación, resumen, valoración, análisis y publicación de los datos de carácter demográfico, cultural, económico y social de todos los habitantes del país (residentes tanto en viviendas como en establecimientos colectivos) y de sus divisiones político-administrativas, referidos a un momento o periodo determinado.

<http://www.cescyl.es/pdf/informes/siteys/Conclusiones%20y%20Recomendaciones%20ISSES>

C

Centro Colaborador

Es cualquier Centro de Formación cuya capacidad para impartir Formación Profesional Ocupacional se reconoce por el INEM, o por las CCAA que tengan competencia con indicación expresa de las especialidades formativas homologadas y al que se compensará los costes de desarrollo de los cursos mediante subvenciones.

Fuente: RD 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. (BOE 4 mayo 1993)

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_1.html

<http://www.mtas.es/Guia/leyes/RD63193.html>



C

Centro Especial de Empleo

Es aquella entidad cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste de personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de discapacitados al régimen de trabajo normal.

Fuente: Art. 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración Social del Minusválido y RD 2273/85 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. (BOE 30 abril 1982)

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_3_7_7.htm

C

Centro Ocupacional

Los Centros Ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo.

Fuente: Ley 13/1982 □ Artículo, 53.1 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y Real Decreto 2274/1985 por el que se regulan los Centros Ocupacionales para Minusválidos. (BOE 30 abril 1982)

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_14_42_1.htm

C

Centros Base

Son centros de ámbito provincial en los que se desarrolla fundamentalmente un programa de atención básica a personas con discapacidad. Servicios que prestan:

- Servicio de información y orientación general.
- Evaluación de la discapacidad y calificación del grado de minusvalía.
- Valoración de las distintas situaciones de discapacidad.
- Tratamientos de atención temprana e intervención psicológica.
- Formación ocupacional.

Fuente: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_14_42_1.htm



C

Certificación de competencias

Certificación de competencias: Consiste en el reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores independientemente de la forma y lugar en que éstas fueron adquiridas, y con base en una norma de competencia laboral. La emisión del certificado de competencia implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias por medio del cual se realiza la verificación de evidencias de desempeño y conocimiento del individuo en relación con la norma.

Fuente: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) es un servicio técnico de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/for_cer/infot2/index.htm

Certificación de competencias: Proceso de validación formal del conocimiento, el know-how y/o las competencias adquiridas por un individuo, por medio de un proceso de evaluación. Los certificados o diplomas son emitidos por las autoridades competentes.

Fuente: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).

www.inem.es/otras/p_cdfop.html

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/C.htm

C

Certificado / Diploma

Documento oficial, emitido por la autoridad competente, que recoge los logros de una persona por medio de un proceso de evaluación.

Fuente: Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/C.htm

C

Certificado de profesionalidad

Certificado de Profesionalidad: Acreditan las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional y continua, programas de formación y empleo, contratos de aprendizaje y para la formación, la experiencia laboral u otras vías no formales de formación sin que ello constituya





regulación del ejercicio profesional. Tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (expedidos por las Administraciones competentes) y define las competencias profesionales características de las ocupaciones y los contenidos de formación asociados a ellas, y les serán de aplicación las previsiones del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Fuente: *Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad. BOE. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*

Certificado de Profesionalidad Con el fin de mejorar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario, se establecerán los itinerarios formativos y los conocimientos mínimos en cada especialidad que conduzcan al Certificado de Profesionalidad que, con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, será expedido por las Administraciones Laborales a los alumnos que hayan superado las evaluaciones correspondientes al respectivo nivel profesional. Sin perjuicio de la acreditación de competencias profesionales a través del sistema educativo, el certificado de profesionalidad tiene por finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficio, programa de talleres de empleo, acciones de formación continua, o experiencia laboral.

Fuente: MTAS

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_1.htm

Certificado de Profesionalidad Documento expedido por la Administración laboral que acredita “las competencias profesionales” adquiridas mediante acciones formativas en el ámbito de dicha administración.

Fuente: *INCUAL. El sistema nacional de cualificaciones profesionales: funciones, requisitos, estructura, metodología y gestión (Apuntes para una norma básica (1999)*

http://www.mec.es/educa/incual/ice_incual.html

Certificado de Profesionalidad Recoge los contenidos mínimos de formación profesional ocupacional para aquellas ocupaciones susceptibles de certificación.

Fuente: *Instituto Nacional de Empleo (INEM).*

<http://www.inem.es/>



C

Ciclos formativos

Conjunto de conocimientos, habilidades, formación práctica y actitudes que preparan al alumno/a para el ejercicio cualificado de varias profesiones durante un periodo de tiempo determinado en el que se imparten contenidos específicos. Proporcionan al alumno/a la formación necesaria para adquirir la competencia profesional propia de cada título y comprende la organización y las características del sector correspondiente.

Fuente: Instituto Leonés de Desarrollo Económico, Formación y Empleo.

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do?action=viewCategory&id=52964&initial=C>

C

Círculo de Calidad

Modalidad de organización de trabajo constituido por grupos de mandos intermedios y de personas de base, generalmente de un mismo departamento, con objeto de identificar problemas, analizarlos y buscar una solución que proponer a la dirección a fin de lograr una mejora en la producción

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)

C

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 1988 (CIUO-88)

La CIUO88 pertenece a una familia de clasificaciones de ocupaciones asociada, desde 1949 en que se publicó la primera versión, a los trabajos de la Conferencia Internacional de Estadígrafos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

La actual versión está concebida como un sistema para la clasificación y agregación de datos sobre ocupaciones, desarrollado sobre unos criterios de clasificación que se basan en el tipo de trabajo realizado y en la competencia o cualificación para llevar a cabo el mismo.

El objetivo es: constituir un instrumento que permita situar los datos nacionales sobre ocupaciones dentro de una perspectiva internacional; presentación uniforme de datos internacionales; servir de modelo para el desarrollo o revisión de las clasificaciones nacionales de ocupación.

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

<http://www.madrid.org/iestadis/fijas/clasificaciones/ciuo88.htm>

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/C.htm



C

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 93)

Clasificación Nacional de Actividades Económicas: La CNAE 93 Rev.1 es una clasificación de Actividades Económicas elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento de implantación de la NACE Rev. 1.1.

El objetivo de esta clasificación es establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas que pueda ser utilizado para:

- 1) favorecer la implementación de estadísticas nacionales que puedan ser diferenciadas de acuerdo con las actividades establecidas
- 2) clasificar unidades estadísticas y entidades según la actividad económica ejercida

Estructura jerarquizada con 6 niveles de agregación.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

<http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft40%2Fcnae93rev1%2F&O=inebase&N=&L=0>

Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE 93 es una clasificación de Actividades Económicas reglamentariamente derivada de NACE Rev.1. Su estructura está constituida por dos niveles de tabulación y cuatro niveles de agregación, de los cuales los cinco primeros se corresponden íntegramente con los de NACE Rev. 1. El sexto nivel es un glose exacto de algunas de las categorías comprendidas en el último de NACE Rev.1. Su objetivo es establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas que pueda ser utilizado para (1) implantar estadísticas nacionales que puedan ser diferenciadas de acuerdo con las actividades establecidas; (2) servir para la comparación intra comunitaria e internacional de estadísticas; (3) clasificar unidades estadísticas y entidades según la actividad económica ejercida. Contiene una estructura jerarquizada con 6 niveles de agregación repartidos en 17 Secciones y 31 Subsecciones identificadas por una y dos letras; 60 Divisiones, 222 Grupos y 503 Clases y 762 Subclases identificadas respectivamente por un código con 2, 3, 4 y 5 dígitos. El código numérico es independiente del alfabético. Las Unidades clasificadas son: Empresa, grupos de empresas, unidades de actividad económica y unidades locales (inglés: National Classification of Economic Activities 93).

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

<http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft40%2Fcnae93rev1%2F&O=inebase&N=&L=0>

Clasificación Nacional de Actividades Económicas La Clasificación Nacional de Actividades Económicas, aprobada por R.D. 1560/92 de 18 de diciembre se compone de 17 secciones, codificadas alfabéticamente



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

desde la A a la Q y subdivididas en 60 Divisiones codificadas numéricamente con dos dígitos cada una, que con respecto a su codificación no guardan ninguna relación con la sección.

Fuente: INEM

http://www.inem.es/esta_sispe/empleo/2005/M05/ESTADISTICA_DE_EMPLEO.pdf

C

Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 94)

Clasificación Nacional de Ocupaciones: La CNO-94 se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-88.COM y por consiguiente también en el de CIUO-88. Los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y la cualificación. Se entiende por cualificación como la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización de dicha cualificación.

La CNO 94 está más desagregada que CIUO 88. COM. Introduce entre el primer y segundo nivel de ésta un nivel intermedio, que suaviza la estructura y que debe ser entendido como una alternativa a los Grandes Grupos.

El objetivo de esta clasificación es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria.

Estructura jerarquizada con 5 niveles de agregación

Nivel 1: 10 Grandes Grupos identificados por un código de 1 número

Nivel 2: 19 Grupos Principales identificados por un código de 1 letra

Nivel 3: 65 Subgrupos Principales identificados por un código de 2 números

Nivel 4: 206 Subgrupos identificados por un código de 3 números

Nivel 5: 493 Grupos Primarios identificados por un código de 4 números.

Los códigos del nivel 2, identificados por una letra, no se encuentran integrados en los otros códigos numéricos

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

<http://www.ine.es/clasifi/ficno.htm>

Clasificación Nacional de Ocupaciones Nota: En el SPEE se utiliza una clasificación ampliada, con desagregación a 8 dígitos



C

Clasificación Profesional

Clasificación Profesional: Es el encuadramiento ocupacional de un demandante de empleo tras la entrevista ocupacional en la que se obtiene un conocimiento rico de las características personales, formativas y su historial profesional, inscribiéndole en aquellas ocupaciones que corresponden con sus aptitudes, cualificaciones e interés personal. También se analiza su situación laboral, su disponibilidad para el empleo, y sus posibilidades y deseos de colocación.

Fuente: INEM: Subdirección General de Empleo.

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)

Clasificación Profesional Establece la posición que ocupará el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa o centro de trabajo donde va a ejercer sus funciones. Se denomina al conjunto de actividades a desarrollar por la persona y que dependen en gran medida de la categoría que se le asigne, esto es, del encuadramiento de la persona en el sistema de clasificación profesional que esté vigente en la empresa. El establecimiento de un concreto sistema de clasificación profesional en una empresa y su contenido es cometido de los convenios colectivos, y a falta de previsión por éstos, será el que se determine por acuerdo entre la empresa y representantes de trabajadores trabajadoras.

Fuente: Junta de Andalucía

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicio guia/glosario.asp?letra=c>

C

Colectivos Prioritarios

Trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente de las de menos de 50 trabajadores), las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados, de acuerdo con las decisiones de la Comisión Europea.

Fuente: Contrato-Programa 2004-2005: (art. 7). Orden TAS/2783/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. Artículo 4 del RD1046 / 2003 (B.O.E. 16-8-2004)



C

Colocaciones

Las colocaciones son los puestos de trabajo cubiertos por un trabajador. La información se obtiene del registro de la comunicación o del contrato presentados por el empresario o por información directa del trabajador. Aunque el número de colocaciones está ligado al número de contratos no existe una correspondencia uno a uno. Los contratos se contabilizan estadísticamente el mes que son introducidos en el sistema informático, y las colocaciones en el mes que se inicia dicha colocación o en el de introducción e el sistema si esta se produce después de la fecha real de la colocación.

Fuente : INEM. SISPE

http://www.inem.es/esta_sispe/empleo/2005/M05/ESTADISTICA_DE_EMPLEO.pdf

C

Colocaciones Comunicadas

Son los puestos de trabajo cubiertos por trabajadores durante el periodo de referencia sin gestión de la Oficina de Empleo. Son conocidas a través de las comunicaciones de contratación realizadas por los empleadores y por la presentación de contratos a registro, si estos contratos no son consecuencia de la colocación gestionada por la Oficina de Empleo.

Fuente: INEM (*Estadística de empleo - conceptos*).

<http://www.inem.es>

<http://www.fuentesestadisticas.com/indicadores/inem/otros.html>

C

Commuting

Desplazamientos de los habitantes de un área metropolitana desde su lugar de residencia hasta el trabajo u ocio

<http://www.uam.es/departamentos/economicas/analecon/especifica/mimeo/wp20069.pdf>

C

Competencia general

Describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.

Fuente: INCUAL

http://www.mec.es/educa/incual/ice_glosario.html



C

Competencia profesional

Competencia profesional: El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo

Fuente: Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 5 abril 2002)

http://www.mec.es/educa/incual/ice_glosario.html

Competencia profesional Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se alcanzan mediante procesos formativos o la experiencia laboral, y que permiten desempeñar las situaciones de trabajo requeridas en el empleo.

Fuente: Instituto Leonés de Desarrollo Económico Formación y Empleo

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do;jsessionid=C24C9731F6EB2A2993032F8065E6F902?action=viewCategory&id=52964&initial=C>

C

Competencias clave

Aquellas actividades internas que, bien realizadas, resultan cruciales para que una organización sea competitiva, rentable o eficiente.

Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas- Ministerio de la Presidencia: Guía de Autoevaluación en la Administración Pública. Modelo EFQM de Excelencia.(Edición 2004-BOE)

C

Competencias Horizontales o Transversales

Competencias básicas comunes a diversas ramas de actividad, en particular sobre: nuevas tecnologías de la información, idiomas, cultura tecnológica, capacidad empresarial y ciencias sociales.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Citado en la página web de Formación Continua Bonificada: http://www.cecav.es/web_difusion/fcb/glosario_C.htm



C

Conciliación

Se entiende por Conciliación, el intento obligatorio de avenencia entre los intereses en conflicto de los trabajadores y empresas con participación de la Administración en materias derivadas del contrato de trabajo. La conciliación puede ser individual y colectiva; la conciliación individual es el intento de acuerdo al que se accede de manera individual, aunque el intento de avenencia se efectúa para un colectivo de trabajadores afectados.

Fuente: *INEbase. Inventario de Operaciones Estadísticas de la Administración General del Estado.*
<http://www.ine.es>

C

Conciliación de la vida laboral y familiar

Conciliación de la vida laboral y familiar: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

Fuente: *Unión Europea. Unidad de la Comisión Europea encargada de la igualdad de oportunidades*
<http://mujeres.usal.es/web-usal.es/data/core/archivos/glosario.pdf>
http://www.europarl.europa.eu/trans_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#A

Conciliación de la vida laboral y familiar: Participación equilibrada de mujeres y de hombres tanto en la vida familiar como en el mercado de trabajo.

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*
http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/C.htm

C

Condiciones de Trabajo

Factores físicos, sociales y administrativos que constituyen el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional

Fuente: *INEM: Colección Guías Metodológicas.*
<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)



C

Conocimientos Profesionales

Conjunto de adquisiciones teórico-prácticas que posee una persona con respecto a una determinada ocupación

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)

C

Consejero de seguridad

Título obligatorio para la prevención de riesgos laborales en empresas fabricantes, receptoras, distribuidoras o transportistas de mercancías peligrosas.

Fuente: Instituto Leonés de Desarrollo Económico, Formación y Empleo.

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do?action=viewCategory&id=52964&initial=C>

http://www.fomento.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/DIRECCIONES_GENERALES/TRANSPORTE_POR_CARRETERA_INFORMACION/NORMATIVA/Rd/rd1566-99.htm

C

Contingente

Es un mecanismo general para canalizar los flujos migratorios laborales en el que se determina, por acuerdo del Consejo de Ministros, el número y las características de las ofertas de empleo que, encuadradas en determinados sectores de actividades y ocupaciones, van dirigidas a trabajadores extranjeros de régimen no comunitario que no se hallen ni residan en España. En la determinación del número y características de las ofertas de empleo, se tendrán en cuenta las propuestas que eleven las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como un informe sobre la situación de empleo e integración social de los inmigrantes elaborado a tal efecto por el Consejo Superior de Política de Inmigración.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, el Gobierno podrá aprobar con carácter anual, por acuerdo del Consejo de Ministros, un contingente de trabajadores extranjeros.

2. El contingente permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, llamados a desempeñar empleos con vocación de estabilidad y que serán seleccionados en sus



países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios.

3. El acuerdo del consejo de Ministros establecerá los supuestos en los que será posible tramitar ofertas normativas a través del contingente.

Fuente: http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_8_21_8.htm

C

Contrato de Trabajo

Contrato de Trabajo: Contrato de trabajo es aquél por el que una persona, denominada trabajador, se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Fuente: *Estatuto de los Trabajadores, aprobado por REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, artículo 1.1. (B.O.E. 29-03-1995)*

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_4_10_1.htm

Contrato de Trabajo Contrato de trabajo es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados ser vicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

<http://www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/carcon/html#1>

Contrato de Trabajo Es el acuerdo entre la empresa y el trabajador y trabajadora por el que se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario-empresaria y bajo su dirección a cambio de una retribución. El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioagua/glosario.asp?letra=c>

C

Contrato Programa

Es la iniciativa de formación que tiene como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador presta sus servicios.

Fuente: *Fundación tripartita para la Formación en el Empleo*

http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=2&MS=7&MN=2&r=1024*768

C

Contrato de trabajo temporal

Contrato de trabajo que establece límites de tiempo en la prestación de los servicios, la duración de la cual depende del objeto del contrato. Con carácter general, se puede definir un empleo como temporal cuando el fin de la relación laboral o del contrato queda determinado por condiciones objetivas, tales como la expiración de cierto plazo, la realización de una tarea determinada, la reincorporación de un empleado al que se había reemplazado temporalmente, la realización de un período de prácticas o formación o la sustitución de la parte de trabajo no desarrollada por los parcialmente jubilados. Sus modalidades pueden ser: de aprendizaje, formación o práctica; estacional o de temporada; cubre un período de prueba; cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador; para obra o servicio determinado; verbal no incluido en las opciones anteriores

Fuente: *Observatorio Vía Social*

<http://www.viasocial.com>

C

Contratos de inserción

Son contratos que se celebran con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social con la finalidad de adquirir experiencia laboral y mejorar la ocupabilidad del desempleado.

Fuente: *Instituto Leonés de Desarrollo Económico, Formación y Empleo.*

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do?action=viewCategory&id=52964&initial=C>

<http://www.ildefe.es>

C

Convenio colectivo

Convenio Colectivo: Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. El ámbito será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_12_26_3.htm



Convenio Colectivo: Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. En el contenido del convenio se contemplan temas como: Economía (salarios, remuneraciones indirectas, etc.). Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso, categorías profesionales, duración del contrato, rendimiento exigibles, etc.). Organización del Servicio de Prevención. Medidas de promoción profesional. Condiciones de trabajo y productividad. Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral. Etc.

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do?action=viewCategory&id=52964&initial=C>

C

Cooperativa

La cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley.

Fuente: Art. 1 Ley 27/1999, de 16 de julio regula las cooperativas. (BOE 17-7-99)

C

Cooperativa de Trabajo Asociado

Es una sociedad que tiene por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes y servicios para terceros. □

Fuente: Ley 27/1999, de 16 de julio regula las cooperativas. (BOE 17-7-99)

http://www.inem.es/ciudadano/empleo/crear_empresas/labycop.html

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_1_5_2.htm



C

Coste Laboral

Coste laboral: Se define como el coste total en que incurre el empleador/a por la utilización de factor trabajo. Incluye el Coste Salarial más los Otros Costes.

Fuente: *Índice de Costes Laborales (ICL)-INE.*

<http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230187.htm>

Coste laboral: Es el coste en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Comprende varias partidas. Empezando por los componentes del coste bruto, un primer bloque son los Sueldos y salarios brutos donde se agregan Sueldos y salarios en efectivo (salario base, complementos salariales, pagos por horas extras, pagas extraordinarias, pagos por incentivos y pagos compensatorios), Pagos en especie y Pagos a planes de ahorro (inglés: Labour Cost).

Fuente: *Observatorio Vía Social*

<http://www.viasocial.com/ho01.asp>

C

Coste Salarial

Comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los/as trabajadores/as por la prestación profesional de sus 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 trabajo. El Coste Salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del/a trabajador/a.

Fuente: *Índice de Costes Laborales (ICL)-INE.*

<http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230187.htm>

<http://www.ine.es/>

C

Costes, Otros

Los Otros Costes incluyen las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social:

Las Percepciones no Salariales son las retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de



su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Comprenden las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, desempleo, indemnizaciones por despido, ...), pagos compensatorios (quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, por finalización de contrato, ...), y otras percepciones no salariales.

Las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el Sistema establece y que son las derivadas de situaciones de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social. □

Fuente: *Índice de Costes Laborales (ICL) – INE.*

<http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230187.htm>

C

Cualificación

Cualificación: El logro de un nivel determinado de conocimientos, capacidades, actitudes y valores profesionales.

Fuente: *INCUAL. (1999). El sistema nacional de cualificaciones profesionales: funciones, requisitos, estructura, metodología, y gestión. (Apuntes para una norma básica)*

Cualificación Nivel determinado de formación. Debe precisarse "para qué". Así "Cualificación en la profesión" (término introducido por la LOGSE al afirmar que la FP capacita para el "desempeño cualificado" en las distintas profesiones) debe entenderse como el nivel de formación profesional necesario para alcanzar la competencia profesional característica del título. De esta forma, la cualificación que acredita un título tiene un doble alcance: a) Para la población escolar, es la formación necesaria para alcanzar la competencia profesional y la derivada de los objetivos socioeducativos. b) Para la población adulta, incluye además de la anterior un cierto nivel de conocimientos culturales, científicos y tecnológicos derivados de la incardinación del título de FP en el sistema educativo.

Fuente: *Formación Profesional Gobierno de La Rioja*



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

<http://www.cebanc.com/euskera/formacion/terminosoficiales.html>

<http://www.educarioja.org/educarioja/fp/glosario.html>

Cualificación: Capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización.

Fuente: *Definición del Instituto Nacional de Estadística en la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-94).*

<http://www.ine.es/>

C

Cualificación profesional

Cualificación profesional: Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, y a través de la experiencia laboral.

Fuente: *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional..(BOE 5 de abril de 2002)*

http://www.mec.es/educa/incual/ice_glosario.html

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

Fuente: *INEM: Colección Guías Metodológicas.*

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)

C

Cursos de Contratos Programa

Son cursos impartidos por organizaciones empresariales o sindicatos, organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal y organizaciones representativas de la economía social que tienen suscrito un Contrato-Programa con la Entidad Gestora.

Fuente: *INEM (Estadística de Formación - Conceptos)*

http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/formacion/conceptos/efdescon1.html#form_curso



C

Cursos de Entes Locales y Provinciales

Son cursos dirigidos a trabajadores del medio rural y que se realizan en conexión con los Ayuntamientos y otras entidades públicas, que son homologados como Centros Colaborados

Fuente: INEM (*Estadística de Formación - Conceptos*).

<http://www.inem.es/cifras/estadis/formacion/efdescon.html>

C

Cursos Directos

Son cursos programados anualmente para realizar con medios propios de la Entidad Gestora, tanto materiales como humanos. Aquí se incluyen los realizados por vía extraordinaria, cuyo procedimiento de aplicación es especial, en razón de su carácter de reconocida necesidad y urgencia.

Fuente: INEM (*Estadística de Formación - Conceptos*).

<http://www.inem.es/cifras/estadis/formacion/efdescon.html>

C

Cursos en Centros Colaboradores

Son cursos impartidos por instituciones u organizaciones públicas o privadas homologadas como Centros Colaboradores.

Fuente: INEM (*Estadística de Formación - Conceptos*).

<http://www.inem.es/cifras/estadis/formacion/efdescon.html>

C

Cursos en Empresas con Compromiso de Contratación

Son cursos impartidos por empresas u organizaciones empresariales que suscriben un Convenio de colaboración con la Entidad Gestora, incorporando un compromiso de contratación por las propias empresas de al menos el 60% de los alumnos formados.

Fuente: INEM (*Estadística de Formación - Conceptos*)

<http://www.inem.es/cifras/estadis/formacion/efdescon.html>



C

Currículum vital

Currículum significa “carrera”, Vitae “vida”, por tanto es el documento en el que resumimos nuestra vida académico – profesional. En él deben aparecer los datos personales (nombre y apellidos, DNI, dirección, fecha y lugar de nacimiento, teléfonos de contacto), formación académica (titulación oficial, nivel alcanzado en la educación reglada), formación complementaria (formación ocupacional, masters, etc), experiencia profesional, cursos y formadas, informática (conocimientos informáticos adquiridos por uno mismo, o a través de cursos), idiomas y otros datos de interés que deseemos añadir.

Fuente: *Instituto Leonés de Desarrollo Económico, Formación y Empleo.*

<http://www.ildefe.es/ildefefront/glossarySearchAction.do?action=viewCategory&id=52964&initial=C>



D**Demanda de Empleo:**

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

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2006*
http://www.mtas.es/guia/texto/guia_1_1_0.htm

D**Desempleo:**

Desempleo: Situación protegida de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo, o ven reducida su jornada de trabajo, y que atribuye un posible derecho a prestaciones económicas, bien como prestación o como subsidio. □

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). Seguridad Social. Glosario de □ términos*
http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=11971

Desempleo: Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la Comunidad Europea)

Fuente: *Unión Europea.*
http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

D**Desocupado:**

Es toda persona que para un periodo de referencia dado cumple simultáneamente con las siguientes características:

- no tener trabajo.
- estar disponible para trabajar.
- estar realizando gestiones concretas para realizar un trabajo.

Esto implica que para considerar como desocupado a una persona, ésta no solo debe tener voluntad de trabajar, sino además debe contar con disponibilidad para hacerlo y haber realizado al menos una gestión concreta para obtenerlo.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias/ech/Concepto%20de%20Desocupado.pdf>

D**Despido:** □

Despido: Fin del empleo cuando es el empleador quien lo decide.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tesoro OIT 2005.

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/index.htm>

Despido: El despido es la decisión unilateral del empresario o empresaria de terminar la relación de trabajo asalariado con o los trabajadores o trabajadoras

Fuente: Junta de Andalucía. Glosario.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/>

D**Despido improcedente:**

Despido improcedente: Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido, o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). *Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2006*

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_6_17_3.htm

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

Fuente: Junta de Andalucía. Glosario.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/>

D**Despido libre:**

Norma del derecho civil norteamericano mediante la cual una empresa hace valer su derecho de terminar la relación laboral con un empleado o empleada en cualquier momento y por cualquier motivo.

Fuente: Junta de Andalucía. Glosario.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/>



D**Desprofesionalización**

Proceso de descenso del peso de las personas ocupadas cualificadas dentro de un campo de observación.

Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).

<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/accesoExtranetAction.do> citado en la página del Servicio Navarro de Empleo

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/D.htm

D**Destreza**

Destreza: Aptitud para realizar con facilidad y precisión las tareas de una ocupación que requieren ejecutar movimientos con determinados miembros

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet

<http://www.inem.es> (documento no publicado en Internet) □

Destreza: Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo. □

Fuente: Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

<http://www.rae.es> □

Destreza: Capacidad de realizar determinadas tareas o resolver determinados problemas. No es la mera disposición o la aptitud, sino que incluye la facultad de resolver o ejecutar del mejor modo posible. Desde la perspectiva laboral, capacidad para realizar un trabajo, especialmente de tipo técnico, con facilidad, precisión y economía de tiempo.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

http://www-org.mtas.es/uafse/equal/ProductosEqual/archivos/AD_254_producto_8.pdf □ □

Destrezas: Son capacidades prácticas que se vinculan a un desarrollo preciso de ciertas formas de motricidad especializada, de agudeza visual, auditiva, gustativa, de esfuerzo físico, de equilibrio, etc. (por ejemplo, adquisición de motricidad fina para trabajos de precisión o de detalle, precisión en el uso de determinadas herramientas para obtener determinados resultados, etc.). Analizar las destrezas como



capacidades prácticas, nos permite distanciarnos de una concepción meramente conductista de su formación.

Fuente Instituto Nacional de Innovación Tecnológica.

<http://www.inet.edu.ar/>

D**Diagnóstico de Necesidades de Formación / Análisis de Necesidades de Formación**

Diagnóstico de Necesidades de Formación: Estudio cuantitativo y cualitativo del desarrollo y transformación de un determinado ámbito productivo, así como de las variantes detectadas en la población ocupada del mismo con el fin de establecer las carencias formativas de la misma y en su caso derivar los planes de formación correspondientes

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet

<http://www.inem.es> (documento no publicado en Internet)

Diagnóstico de Necesidades de Formación: Análisis integral de los desequilibrios existentes entre los conocimientos, destrezas y/o actitudes que ya poseen los componentes de una Organización, y los requeridos para garantizar un proyecto de futuro.

Fuente: Fundación vasca para la formación profesional continua

http://www.doc.hobetuz.com/ORIENTACIONES_DNF.PDF

D**Directorio Central de Empresas (DIRCE)**

El Directorio Central de Empresas (DIRCE)) reúne en un directorio único a todas las empresas españolas. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas por muestreo dirigidas a empresas

Fuente: Observatorio Vía Social.

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6#D>



D

Discapacidad □

Toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana.

La discapacidad se tiene. La persona no es discapacitada, sino que está discapacitada. Las discapacidades se pueden aglutinar en tres troncos principales: de movilidad o desplazamiento, de relación o conducta y de comunicación. (Dificultad para subir escaleras, dificultad para hablar, dificultad para comprender, dificultad excretoria controlada...)

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menuInicioguia/glosario.asp?letra=d>

D

Discriminación □

Discriminación: Actitud y disposición de ánimo que tiende a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicológicos, de edad, etc. La discriminación es un producto social, resultado del aprendizaje de determinadas pautas vigentes en el medio sociocultural.

Fuente: *Definición.org*

<http://www.definicion.org/discriminacion-social>

Discriminación: Trato desfavorable concedido a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto (raza, religión, ideología, sexo) y no sobre la base de su estatus de persona.

Fuente: *Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta*

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menuInicioguia/glosario.asp?letra=d>

D

Discriminación positiva

Discriminación positiva: Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.



A B C **D** E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z**Fuente:** Diccionario de la Real Academia Españolahttp://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=discriminación

Discriminación positiva (acción positiva): Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva")

Fuente: *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#A

Discriminación positiva: Concepto ligado íntimamente a la acción positiva consistente en proporcionar un trato privilegiado a personas desfavorecidas o discriminadas. Es una herramienta eficaz en la lucha contra las desigualdades.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/>**D****Discriminación vertical**

Por este término se entiende que la posibilidad de que una mujer ocupe un puesto directivo disminuye a medida que aumenta su responsabilidad.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=d>**D****Diseño Curricular**

Conjunto de etapas que constituyen el proceso de conversión de los datos ocupacionales en contenidos formativos

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet<http://www.inem.es>

D

Disponibilidad

Disponibilidad: Es la actitud de un demandante respecto al empleo solicitado a través de su respuesta personal al ofrecimiento de los servicios que efectúa el Servicio Público de Empleo, así como del comportamiento manifestado por el mismo en la búsqueda e una colocación. Si su actitud fuera de rechazo hacia el ofrecimiento de servicios del Servicio Público de Empleo, se consideraría que está sin disponibilidad inmediata para ser enviado a ofertas de empleo o recibir servicios.

Fuente: INEM: *Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet*
<http://www.inem.es>

Disponibilidad: En el contexto laboral se emplea para mostrar la inmediata incorporación al trabajo o para realizar determinadas tareas sin plantear problemas de carácter personal. Condiciones de trabajo que la persona está dispuesto a aceptar.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. *Andalucía Orienta*
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=d>

D

Dominio profesional

Es una descripción del campo de aplicación de las realizaciones profesionales de cada unidad de competencia. Expresa todos los elementos clave que deben considerarse para interpretar, en términos de la práctica actual (y previsiblemente futura), las realizaciones profesionales. Establece, pues, el contexto de las mismas y proporciona una guía para la evaluación de la competencia profesional. Una realización profesional será satisfactoria o "competente" cuando la persona obtiene los resultados esperados expresados en los criterios de realización, en la diversidad de contextos, situaciones y condiciones definidas en el dominio. Se define por los siguientes elementos y tipos de los mismos:

- a) Medios de producción o tratamiento de la información.
- b) Materiales y productos intermedios.
- c) Principales resultados del trabajo: productos y/o servicios.
- d) Procesos, métodos y procedimientos.
- e) Información: naturaleza tipo y soportes.
- f) Personal y/u organizaciones destinatarias de un servicio.



Fuente: Gobierno de la Rioja. Portal educativo de la Rioja
<http://www.educarioja.org/educarioja/fp/glosario.html>

D

Duración de la demanda

Es el tiempo transcurrido, en días o meses, desde la fecha en que se produjo el alta como demandante hasta la fecha en que se produce la situación que se refleja en la tabla correspondiente (Baja o demanda pendiente)

Fuente: http://www.inem.es/esta_sispe/empleo/2005/M05/ESTADISTICA_DE_EMPLEO.pdf

D

Duración del paro

Según Eurostat se define como la duración de la búsqueda de trabajo, o la longitud del período desde que se dejó la última ocupación (si este período es más corto que la duración de la búsqueda de trabajo).

Fuente: Observatorio Vía Social
<http://www.viasocial.com>



E

Economía sumergida

Economía sumergida: Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva

Fuente: *Unión Europea.*

<http://www.europa.eu.int/scadplus/glossary>

Economía sumergida: Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

Fuente: *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#E

Economía sumergida: Conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios para el mercado que eluden normas, tanto fiscales -en sentido amplio- como de cualquier otro contenido económico, entre las que se encuentran las regulaciones laborales, pero también otras como las referidas al medio ambiente, normas técnicas, de seguridad...

A ese conjunto de actividades de producción de bienes y servicios por parte de los hogares para su propio consumo o de transacciones, no de mercado, se le conoce como "sector informal".

Fuente: *Consejo Económico y Social (CES) - Informe sobre la economía sumergida en España. 1998 citado en la Página del Servicio Navarro de Empleo*

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos



Economía sumergida: Esta última definición se encuentra también en la página siguiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

http://www-org.mtas.es/uafse/equal/ProductosEqual/archivos/AD_339_producto_3.pdf

E

Efectivo laboral

Son las personas que en el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral con una empresa radicada en territorio español en la que desarrollan su actividad laboral. Se incluyen, por tanto, además de los/as trabajadores/as que desarrollan una actividad laboral, aquellos que se encuentran de baja por incapacidad temporal o maternidad, etc., y los que se encuentran en suspensión de empleo o reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación.

Se excluyen los siguientes colectivos: Presidente, Directores Generales y miembros del consejo de Administración (en el caso de que no sean retribuidos por otro motivo laboral); Socios de cooperativas que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena; Empresario y/o miembros de familia no dados de alta en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena.

Al tratarse de una encuesta dirigida a empresas y de acuerdo con la definición descrita, los efectivos laborales se corresponden con los puestos de trabajo ocupados; en consecuencia, una misma persona puede figurar contabilizada tantas veces como puestos de trabajo ocupe, ya sea a jornada completa o parcial.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Coyuntura Laboral*. Citado en la página del Servicio Navarro de Empleo:

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos

E

Emigrantes □

Emigrantes (referencia legal al término 1. La presente Ley será de aplicación:

- a) A quienes ostenten la nacionalidad española y residan fuera del territorio nacional.
- b) A la ciudadanía española que se desplace temporalmente al exterior, incluyendo a quienes lo hagan en el ejercicio del derecho a la libre circulación.



c) A los españoles de origen que retornen a España para fijar su residencia, siempre que ostenten la nacionalidad española antes del regreso.

d) A los familiares de los anteriormente mencionados, entendiéndose por tales el cónyuge no separado legalmente o la pareja con la que mantenga una unión análoga a la conyugal, en los términos que se determinen reglamentariamente, y los descendientes hasta el primer grado, que tengan la condición de personas con discapacidad o sean menores de 21 años o mayores de dicha edad que estén a su cargo y que dependan de ellos económicamente.

2. El Estado establecerá los requisitos básicos y el procedimiento para acreditar la situación de español retornado.”

Fuente: Artículo 2 de la *LEY 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior*. BOE 15 diciembre 2006, núm. 299/2006.

Emigrantes (referencia legal al término): “El Estado velará especialmente por la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno.”

Fuente: Artículo 42 de la Constitución española de 1978.

E**Empleabilidad**

Empleabilidad: Grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales.

Fuente: *Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)*.

http://www.inem.es/otras/p_cdfop.html

Empleabilidad: Conjunto de aptitudes y actitudes que favorecen la integración laboral. Posibilidades existentes de encontrar un empleo y de amoldarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.

Fuente: *Fundación Secretariado Gitano*.

<http://www.gitanos.org/publicaciones/observatorio/05/glosario.pdf>





Empleabilidad: Este concepto hace referencia a estrategias pedagógicas que contribuyen a diversificar las alternativas de empleo del sujeto pedagógico y facilitar sus futuras reconversiones laborales. Las estrategias formativas más utilizadas para facilitar las condiciones de empleabilidad del sujeto se refieren al refuerzo y aumento de sus capacidades básicas y de fundamento (formación general contextualizada) y al desarrollo de competencias genéricas (correspondientes a determinados ámbitos de desempeño).

Esta es esta estrategia el desarrollo de competencias técnicas específicas se desarrollan pensando en un grupo de ocupaciones o puestos de trabajo y no se construyen exclusivamente a la medida de un puesto o por la exigencia de un tipo dado de empresa. Este es un concepto que se vincula estrechamente con el de familia profesional.

Fuente: *Instituto Nacional de Innovación Tecnológica.*

<http://www.inet.edu.ar>

Empleabilidad: Es el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo.

Fuente: <http://www.sieres.org/portal/orientadores/interior.aspx?men=3&sec=18>

E**Empleado**

Persona que ocupa un puesto de trabajo. Según la EPA, es la persona de 16 y más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercido una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante dicha semana: trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie; con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él. Se entiende que el vínculo es fuerte cuando el entrevistado espera poder reincorporarse a su trabajo al término de la contingencia que origina la ausencia. Hay que destacar las siguientes situaciones. No son ocupados las personas que cuidan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales o de carácter benéfico no remunerados y, en general, todas las que ejerzan actividades sin un fin lucrativo. Tampoco son ocupados los trabajadores ocasionales, estacionales o discontinuos en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia. En cambio, son ocupados los estudiantes que trabajan a cambio de una remuneración y los aprendices que reciben una remuneración en metálico o en especie.

También lo son los suspendidos a causa de una regulación de empleo que crean poder reincorporarse a la empresa y, en general, todos los que están ausentes de su trabajo por motivos tales como vacaciones, enfermedad, permiso de maternidad, etc., situaciones todas que implican la existencia de un vínculo fuerte con el empleo. Los ocupados se clasifican según el tipo de jornada laboral en: trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial. La base para esta clasificación es la propia declaración del entrevistado, si bien con los límites de que no puede ser considerado trabajo a tiempo parcial el que habitualmente sobrepasa las treinta y cinco horas semanales ni trabajo a tiempo completo el que no llegue a las treinta.

Fuente: *Observatorio Via Social.*

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6%23E>

E

Empleadores

Personas que, trabajando por cuenta propia o con uno o unos pocos socios, desempeñan el tipo de ocupación definido como «trabajo independiente» y, en esta condición, de forma continuada (que incluye el periodo de referencia), han contratado a una o más personas para que trabajen con ellas en su negocio en calidad de «empleado(s)».

Fuente: *Observatorio Via Social.*

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6%23E>

E

Empleo

Empleo: Conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo o que se supone serán cumplidas por una misma persona.

Fuente: *EPA Instituto Nacional de Estadística (INE):.*

<http://www.ine.es>

Empleo: Término genérico que designa la actividad laboral de una persona

Fuente: *INEM: Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet*

<http://www.inem.es>



E

Empleo Temporal

Con carácter general, se puede definir un empleo como temporal cuando el fin de la relación laboral o del contrato queda determinado por condiciones objetivas, tales como la expiración de cierto plazo, la realización de una tarea determinada, la reincorporación de un empleado al que se había reemplazado temporalmente, la realización de un período de prácticas o formación o la sustitución de la parte de trabajo no desarrollada por los parcialmente jubilados.

Fuente: *Observatorio Vía Social.*

<http://www.viasocial.com>

E

Empresa

Empresa: Entidad compuesta por personas, elementos físicos y técnicas, agrupadas bajo una dirección única y cuyo objetivo es la producción o distribución de determinados bienes o servicios. Puede estar constituida por uno o varios establecimientos

Fuente: *INEM: Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet*

<http://www.inem.es>

Empresa: Es la combinación más pequeña de unidades jurídicas que constituye una unidad organizativa productora de bienes o servicios y que dispone de un cierto grado de autonomía en la toma de decisiones, especialmente en lo relativo a la asignación de sus recursos corrientes. Una empresa puede ejercer una o más actividades en una o varias unidades locales

Fuente: *INE base.*

<http://www.ine.es>

E

Empresa de Trabajo Temporal

Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley 14/1994 de 1 junio



Fuente: Art. 1 de Ley 14/1994 de 1 junio, (B.O.E. de 2 junio de 1994) reguladora de las empresas de trabajo temporal. Ley modificada por la Ley 29/1999 de 16 de julio (B.O.E. nº 170, de 17 de julio de 1999).

E

Empresario

Todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior (art. 1.1. del Estatuto de los Trabajadores “trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios a cambio de una retribución”) así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Fuente: Artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995).

E

Encuesta de Población Activa (EPA)

Encuesta de Población Activa (EPA): La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral, dirigida a la población que reside en viviendas familiares del territorio nacional y cuya finalidad es averiguar las características de dicha población en relación con el mercado de trabajo. Los entrevistadores del Instituto Nacional de Estadística se ponen en contacto, personal o telefónico, con las viviendas seleccionadas para formar parte de la muestra y recogen la información de las personas que residen en ellas. La finalidad principal de la Encuesta de Población Activa es conocer la actividad económica en lo relativo a su componente humano. Está orientada a dar datos de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos, inactivos) y a obtener clasificaciones de estas categorías según diversas características. También posibilita confeccionar series temporales homogéneas de resultados. Por último, al ser las definiciones y criterios utilizados coherentes con los establecidos por las organismos internacionales que se ocupan de temas laborales, permite la comparación con datos de otros países. Se obtienen resultados detallados para el conjunto nacional. Para las comunidades autónomas y las provincias se ofrece información sobre las principales características con el grado de desagregación que permite el coeficiente de variación de los estimadores.

Fuente: INE

<http://www.ine.es/daco43/resumetepa.pdf>

Fuente: Observatorio Vía Social.

<http://www.viasocial.com>





Encuesta de Población Activa (EPA): La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el INE desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 200.000 personas.

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística (INE)*

http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft22%2Fe308_mnu&O=inebase&N=&L

Encuesta de Población Activa (EPA): Es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde 1964, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). En esta encuesta se seleccionan 3.484 secciones censales, de entre las más de 30.000 en que está dividida España. En cada una de ellas se entrevista un promedio de 18 hogares, excepto en las provincias de Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza en donde el número de entrevistas es de 22. Así, el tamaño muestral es de 65.000 viviendas aproximadamente, lo que supone obtener información de unas 200.000 personas. Los datos se recogen por entrevista personal y telefónica, realizada por entrevistadores fijos del INE adscritos a las delegaciones provinciales del mismo. La información es cuidadosamente depurada y procesada informáticamente. Los resultados se obtienen al cabo de un mes y medio de finalizar el trabajo de campo.

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística (INE)*.

<http://www.ine.es>

E**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 esta Ley (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.

Fuente: *Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE de 29 de junio (BOE, 29 de junio de 1994)*



E

Entidades Asociadas

Son entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, dotadas de personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines que, a través de la suscripción del oportuno convenio con el Servicio Público de Empleo, participan en las actuaciones tendentes al incremento de la capacidad de ocupación de los demandantes de empleo. Las Entidades Asociadas deberán disponer de los medios propios adecuados para la realización de las actividades objeto del convenio, dentro del marco de los servicios integrados para el empleo

Fuente: R.D. 735/1995 de 5 de mayo de 1995 por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. (BOE 8-05-1995) (Título II, Capítulo I, artículo 19).

<http://www.discapnet.es/documentos/legislacion/0399.htm> □

E

Entidades Colaboradoras

Son entidades e instituciones con personalidad jurídica, externas al SPEE, sin ánimo de lucro, que deberán tener capacidad para realizar acciones de comprobación de la profesionalidad, información y orientación profesional y búsqueda activa de empleo, y disponer de las instalaciones, recursos materiales, expertos, métodos e instrumentos que para cada acción se fijen por la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo en las especificaciones técnicas correspondientes.

Fuente: O.M. de 9 de marzo de 1994 por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de ayudas para realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información y orientación profesional y búsqueda activa de empleo por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro. (BOE 24/03/1995)

<http://www.mtas.es/guia/leyes/OM090394.html>

E

Entrevista Ocupacional

Es una entrevista personal en profundidad, a fin de identificar el perfil de los demandantes de empleo y, en consecuencia, determinar qué acciones son las más adecuadas para su acompañamiento en la búsqueda de empleo. Dado su carácter universal, será realizado por el Servicio Público de Empleo para posibilitar la unidad de criterios en los datos e historiales de los demandantes, como medio de clasificación profesional.



Fuente: Artículo 5º, O.M. de 10 de octubre de 1995, por la que se regulan los Planes de Servicios Integrados para el Empleo y los convenios con las entidades asociadas de dichos Servicios, en desarrollo del Título II del RD 735/1995 de 5 may., sobre las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo (BOE de 18 de Octubre de 1995).

<http://www.mtas.es/guia/leyes/OM101095.html>

E

Ergonomía

Ergonomía (Principios de la Acción Preventiva referidos a la Ergonomía) : Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Fuente: Art. 15 d) de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 269 de 10 de noviembre de 1995)

Ergonomía: Es el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre trabajo y la persona

Fuente: Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/E/i.htm>

Ergonomía: Es el estudio de la organización racional del trabajo.

Fuente: Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Definición de Larousse

<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/E/i.htm>

Ergonomía: Es el análisis de los procesos industriales, centrado en los hombres, que aseguran su funcionamiento.

Fuente: Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Definición de Favergé

<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/E/i.htm>





Ergonomía: El estudio multidisciplinar del trabajo humano que pretende descubrir sus leyes para formular mejor sus reglas. La Ergonomía es pues conocimiento y acción; el conocimiento es científico y se esfuerza en procurar modelos explicativos generales; la acción trata de adaptar mejor el trabajo a los trabajadores.

Fuente: Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Definición de Cazamian.*

<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/E/i.htm>

Ergonomía: El esfuerzo que busca acoplar a los seres humanos con las máquinas, de forma que la combinación resultante sea confortable, segura y más eficiente.

Fuente: Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Definición de Human Engineering.*

<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/E/i.htm>

Ergonomía: Ciencia que pretende, a través de distintas vías, aumentar la capacidad productiva del hombre en interacción con su medio de trabajo

Fuente: INEM: *Colección Guías Metodológicas. Documento no publicado en Internet*

<http://www.inem.es/>

E**Escuelas Taller y Casas de Oficios**

Escuelas Taller y Casas de Oficios: Son centros de trabajo y formación en los que jóvenes desempleados, mayores de 16 años y menores de 25 años, reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de que a su término estén capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo.

Fuente: O.M. de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas. B.O.E. número 279 de 21 de noviembre de 2001. (Resumen del texto legal, Capítulo I) .



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

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

Fuente: MTAS.

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_4.htm

E

Especialidad

Especialidad Área de trabajo concreta que agrupa varias ocupaciones en base a la similitud de conocimientos profesionales específicos y a la posesión de destrezas comunes.

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en internet)

Especialidad: Rama de una ciencia, arte o actividad, cuyo objeto es una parte limitada de ellas, sobre la cual poseen saberes o habilidades muy precisos quienes la cultivan. 

Fuente: Real Academia Española de la Lengua

<http://www.rae.es>

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=especialidad

E

Establecimiento

Se entiende por establecimiento toda unidad productora de bienes o servicios (como fábricas, talleres, hoteles), situada en un emplazamiento físico definido y que está bajo la dirección y control de una sola empresa. Los elementos satélites o anejos que situados en sus inmediaciones, realizan determinadas fases de proceso productivo del mismo, se consideran formando parte del mismo establecimiento.

Fuente: Observatorio Vía Social.

<http://www.viasocial.com/ho01.asp>

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6%23E>

E

Estudios Ocupacionales □

Estudios Ocupacionales: Recopilación sistemática, procesamiento y valoración de la información referente al contexto empresarial, económico, laboral, tecnológico y educativo de un sector ocupacional, a las funciones que desarrollan las empresas de ese sector para lograr su propósito, a las estructuras ocupacionales y a las competencias laborales asociadas a cada área ocupacional.

Fuente: SENA, *Guía para la elaboración de estudios ocupacionales*, Dirección de empleo, Bogotá, 1998, encontrado en la página web de la Organización Internacional del Trabajo (www.ilo.org)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/vii.htm>

Estudios Ocupacionales: Documentos que estudian los aspectos socioeconómicos, laborales y técnicos de las ocupaciones y especialidades que pertenecen a un determinado sector de actividad económica

Fuente: INEM: *Colección Guías Metodológicas*.

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en internet)

E

Estudios Profesiográficos □□

Modalidad de estudio ocupacional que analiza los aspectos técnicos del trabajo y personales del trabajador, presentando los resultados en forma de profesiogramas

Fuente: INEM: *Colección Guías Metodológicas*.

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en internet)

E

EURES: European Employment Services □□

EURES: Red de cooperación entre los servicios de empleo de los Estados Miembros, sus socios y la Comisión Europea creada para intercambiar sobre ofertas y demandas de empleo en otro Estado Miembro sobre la situación y evolución del mercado de trabajo por regiones, ramas de actividad y por los niveles de cualificación de los trabajadores, y sobre las condiciones de vida y trabajo. Facilita la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad

Fuente: *Decisión de la Comisión 23 de diciembre de 2002. Diario Oficial Unión Europea, L 5, de 10 de enero de 2003 (c106 3/5/2003)*

http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1993/81819&codmap=



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

EURES (Red): El propósito de EURES es proporcionar servicios de información, asesoramiento y contratación/colocación (búsqueda de empleo) a los trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de las personas. EURES es mucho más que el portal de la movilidad profesional que usted visita en estos momentos.

EURES cuenta con una red humana de más de 700 consejeros EURES en toda Europa. En las regiones fronterizas de Europa EURES tiene una importante misión que cumplir para informar y ayudar a resolver los problemas de todo tipo que puedan experimentar los trabajadores que cruzan a diario la frontera y las empresas en las que trabajan.

Creada en 1993, EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros del EEE (los países de la UE, Noruega, Islandia y Liechtenstein) y otras organizaciones asociadas. Suiza también participa en la cooperación EURES. Los recursos conjuntos de los miembros y organizaciones asociadas de EURES proporcionan una sólida base para que la red EURES ofrezca servicios de alta calidad a trabajadores y empresarios.

Fuente: EURES

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=es>

<http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=es>

E

Eurostat 

Eurostat: Es la Oficina Estadística de la Comunidad Europea. Publica estadísticas oficiales armonizadas de la Unión Europea y de la zona euro y ofrece una descripción objetiva y comparable de los cambios que acontecen en Europa. Produce estadísticas, obtiene datos de los Institutos Nacionales de Estadística y los armoniza de acuerdo con una única metodología. Los datos obtenidos son comparables para los miembros de la Unión Europea y en su conjunto.

Fuente: Observatorio Vía Social.

<http://www.viasocial.com/ho01.asp>

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6%23E>



Eurostat: Oficina estadística de las Comunidades Europeas. Es la oficina estadística de la Comisión Europea que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.

Fuente: <http://www.wikipedia.org/>

E

Evaluación de competencias □□

Evaluación de competencias: El proceso en que un candidato a la obtención de una certificación realiza demostraciones de la competencia que son recogidas por un evaluador autorizado que juzga frente a la especialización de evaluación de una Cualificación Profesional del Estado, si la evidencia de competencias es suficiente para la obtención de un certificado.

Fuente: *Instituto Nacional de las Cualificaciones (1999) El sistema Nacional de Cualificaciones profesionales: funciones, requisitos, estructura, metodología y gestión (Apuntes para una norma básica) Citado en la página web:* <http://iqpib.caib.es/user/info/documents/GLOSARIO2002.pdf>

Evaluación de competencias: Proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil profesional e identificar aquellas áreas de desempeño que deban ser fortalecidas, utilizando la formación u otros medios, para llegar al nivel de competencia requerido.

Fuente: SENAI, Metodología de Avaliação e Certificação de Competencias, Brasilia, 2002.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xxxi.htm>

Evaluación de competencias: Proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.

Fuente: CONOCER de México, op. cit
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xxxi.htm>



E

Expediente de regulación de empleo 

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

Pueden solicitarlo tanto las empresas como los propios trabajadores, a través de sus representantes legales, cuando consideren que así van a evitarse un perjuicio mayor. Pero sólo cuando se dan determinadas circunstancias previstas por la ley:

- Despido colectivo o suspensión de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor.
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

http://www.laboris.net/static/em_diccionario_ere.aspx

Expediente de regulación de empleo: Procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<http://www.mtas.es/Guia/semantico/indice.htm>

Expediente de regulación de empleo: Es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores y trabajadoras

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicio guia/glosario.asp?letra=e>



F

Factores psicosociales de ocupabilidad [] []

Son factores que influyen sobre las posibilidades del sujeto de encontrar un puesto de trabajo que están directamente relacionados con la persona demandante de empleo, independientemente de sus capacidades profesionales.

Los factores psicosociales son:

- Factores Estructurales, son factores externos a la persona, se refiere al situación del mercado de laboral, es difícil intervenir sobre ello pero es necesario tenerlos en cuenta para poder orientar.
- Factores Personales, hacen referencia a las características individuales de la persona (edad, sexo etnia, discapacidades...).
- Factores Competenciales, son las características relacionadas con las capacidades profesionales de la persona (formación de base y complementaria, experiencia...)
- Factores Psicosociales, son aquellos que están afectados o determinados por la realidad social y cultural que envuelve a la persona (atribución a las causas de desempleo, autoimagen personal y profesional, madurez ocupacional, apoyo sociofamiliar, disponibilidad para el empleo...)

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunicioguia/glosario.asp?letra=f>

F

Familia ocupacional [] [] []

Se conoce con este nombre a grupos de puestos que por su naturaleza son semejantes entre sí: Mecanógrafas, archivistas y auxiliares de contabilidad forman la familia ocupacional de oficinistas; troqueladotes, prensistas y fresadores forman la familia ocupacional de obreros.

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunicioguia/glosario.asp?letra=f>

F

Familia profesional [] []

Familia Profesional: Agrupamiento y estructuración de actividades y ocupaciones que precisan una formación básica análoga y son afines en sus características en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas pueden ser sectoriales o intersectoriales, éstas últimas cuando se encuentran en varios sectores productivos.

Fuente: INEM (1995) *Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional*. Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional.

http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/23847_8686200594424.pdf



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

Familia Profesional: Agrupamiento y estructuración de actividades y ocupaciones que precisan de una formación básica análoga y son afines en sus características en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Pueden ser sectoriales o intersectoriales cuando se enmarcan en uno o más sectores productivos.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/23847_8686200594424.pdf

Familia Profesional: Es la agrupación de empleos que son afines en cuanto a actividades que en ellos se desarrollan y las competencias que se requieren para desempeñarlos.

Agrupaciones y estructuración de actividades y ocupaciones que precisan una formación básica análoga y son afines en sus características en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Estas pueden ser sectoriales o intersectoriales, estas últimas cuando se encuentran en varios sectores productivos. □

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioagua/glosario.asp?letra=f>

F

Fiabilidad □

Fiabilidad: Probabilidad de buen funcionamiento de algo o como cualidad de fiable, es decir, que ofrece seguridad o buenos resultados. También lo define como creíble, fidedigno, sin error.

Fuente: Diccionario de la Real Academia Española de la lengua.

<http://www.rae.es>

Fiabilidad: En el campo de la psicología, la educación y la investigación social diversos autores definen fiabilidad como “La capacidad de obtener resultados consistentes en mediciones sucesivas del mismo fenómeno”. Esto quiere decir, que los resultados logrados en mediciones repetidas (del mismo concepto) han de ser iguales para que la medición se estime fiable.

Fuente: Wikipedia.

http://es.wikipedia.org/wiki/Fiabilidad_%28psicometr%C3%ADa%29



F

Fondo de Garantía Salarial □

Fondo de Garantía Salarial: Organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Fuente: Art. 33.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Art. 1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.(BOE 17 de abril de 1985)

Fondo de Garantía Salarial: Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://www.mtas.es/Guia/semantico/indice.htm>

Fondo de Garantía Salarial: Organismo dependiente del Ministerio de Trabajo con la finalidad de hacerse cargo del pago de los salarios debidos en los casos indicados, por tanto existe para subsanar la falta de pago de los salarios debidos, ya sea por insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de la empresa.

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menuInicio/guia/glosario.asp?letra=f>

Fondo de Garantía Salarial: Organismo que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

Fuente: <http://www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10120000#10120100000000>

F

Fondo Social Europeo □

Fondo Social Europeo El Fondo Social Europeo es uno de los Fondos Estructurales que, junto con otros instrumentos financieros, sirven a la Comunidad Europea para la consecución de tres objetivos prioritarios:

- Objetivo 1: promover el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas. Participan



en la consecución de este objetivo el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo (FSE), la Sección Orientación del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA) y el Instrumento Financiero de Orientación Pesquera (IFOP).

- Objetivo 2: apoyar la reconversión económica y social de las zonas con deficiencias estructurales. Participan en la consecución de este objetivo el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE).

- Objetivo 3: apoyar la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo. Participa en su consecución el Fondo Social Europeo (FSE).

Los Fondos Estructurales pretenden corregir el desequilibrio entre las regiones más ricas y las menos desarrolladas con la intención de conseguir la cohesión económica y social en Europa, y a ese fin contribuye el FSE.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://www.mtas.es/Guia/semantico/indice.htm>

Fondo Social Europeo: El Fondo Social Europeo (F.S.E.) es uno de los fondos con finalidad estructural, que tiene la Unión Europea para promover un desarrollo armonioso del conjunto de la Comunidad, encaminados a reforzar su cohesión económica y social (arts. 158 y 159 del Tratado).

El Fondo Social Europeo, está destinado a fomentar las oportunidades de empleo y movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional (art. 146).

Fuente: SPEE-INEM.

<http://www.inem.es/otras/fonsol/entrada/html>

F

Formación

Formación: Acción de cualquier tipo y nivel que proporciona, a una persona o grupo, los conocimientos teóricos y prácticos que son precisos para alcanzar determinado fin.

Fuente: SPEE

<http://www.inem.es> (Documento no publicado en Internet)



Formación: Conjunto de acciones que aporta conocimientos y/o habilidades de carácter básico o fundamental.

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=f>

F**Formación Compensatoria** □□

Programas diseñados para personas que no han superado los objetivos de aprendizaje de la ESO, y que requieren apoyo para su logro, combinando estos aprendizajes con otros pre-laborales que permitan abrir perspectivas de capacitación laboral posterior

Fuente: <http://www.fundacionobrasanmartin.org/iframes/servicios/.html>

F**Formación en Alternancia** □□

Formación profesional a cualquier nivel, incluida la enseñanza superior. Esta formación profesional, reconocida o certificada por las autoridades competentes del Estado miembro de procedencia con arreglo a su propia legislación, procedimientos o prácticas, incluye períodos estructurados de formación en una empresa y, en su caso, en una institución o centro de formación profesional.

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. CREADE (Centro de Recursos para la Atención a la Diversidad Cultural en Educación)

<http://www.creade.org/educa/leonardo/glos/definicion.html>

F**Formación Modular** □□

Sistema en el que el contenido de la formación está dividido en unidades o módulos autónomo. Los módulos pueden combinarse en función de las necesidades individuales, de la evolución de la técnica, de la estructura, del empleo, etc., y permite la adaptación continua de los programas

Fuente: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Thesaurus OIT 2005*

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/index.htm>



F

Formación no reglada □□

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

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicio guia/glosario.asp?letra=f>

F

Formación Plurivalente □□

Capacidad profesional que otorga a una persona la cualificación necesaria para desempeñar ocupaciones que pertenecen a especialidades afines.

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.

<http://www.inem.es/> (Documento no publicado en internet)

F

Formación Polivalente □□

Capacitación profesional que otorga a una persona la cualificación necesaria para desempeñar varias ocupaciones que no pertenezcan a especialidades afines.

Fuente: INEM: Colección Guías Metodológicas.

<http://www.inem.es/> (Documento no publicado en internet)

F

Formación Profesional Continua □□□

Formación Profesional Continua: La que tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<http://www.mtas.es/Guia/semantico/indice.htm>.



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

Formación Profesional Continua: Toda formación profesional emprendida por un trabajador en la Comunidad durante su vida activa.

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. CREADE (Centro de Recursos para la Atención a la Diversidad Cultural en Educación)

<http://www.creade.org/educa/leonardo/glos/definicion.html>

Formación Profesional Continua: Tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

http://www.sefcarm.es/_formacion3.asp?id=25

Formación Profesional Continua: Formación no reglada dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral.

Fuente: <http://www.educaweb.com/edw/seccion.asp?SeccioID=1793&NoticiaID=1662>

Formación Profesional Continua: Toda modalidad de perfeccionamiento destinada a completar conocimientos y calificaciones adquiridos previamente en un programa de formación básica o inicial.

Fuente: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Thesaurus OIT 2005*

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/index.htm>

F

Formación Profesional Ocupacional

Formación Profesional Ocupacional: La Formación Profesional Ocupacional (FPO), tiene como objetivo ofrecer a las personas desempleadas, una cualificación profesional concreta vinculada a las exigencias del mercado laboral mejorando así las oportunidades de acceso al trabajo.

Esta formación va dirigida a cualquier persona mayor de 16 años, pero fundamentalmente a aquellos/as que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral, como son los/as jóvenes.

Fuente: Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Juventud.

<http://www.andaluciajunta.es/>



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

Formación Profesional Ocupacional: Aquellas acciones que, estando dentro de la programación establecida, tengan por objeto proporcionar a los trabajadores desempleados las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://www.mtas.es/Guia/semantico/indice.htm>

F**Formación Profesional Reglada**

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

Su finalidad es preparar a los alumnos para desarrollar una actividad laboral en el mercado de trabajo, proporcionándoles una formación polivalente, que les permita adaptarse con facilidad a las modificaciones laborales que se puedan producir.

Fuente: Junta de Extremadura.

http://www.edu.juntaex.es/dgfpypap/fp/Informacion_General_sobre_FPREglada.pdf



G

Globalización 

Se conoce por globalización el fenómeno de apertura de las economías y las fronteras, como resultado del incremento de los intercambios comerciales, los movimientos de capitales, la circulación de las personas y las ideas, la difusión de la información, los conocimientos y las técnicas, y de un proceso de desregulación. Este proceso, tanto geográfico como sectorial, no es reciente, pero se ha acelerado en los últimos años. La globalización es fuente de múltiples oportunidades, aunque sigue siendo uno de los mayores retos a los que debe enfrentarse hoy la Unión Europea. Para poder explotar plenamente el potencial de crecimiento de este fenómeno y garantizar un reparto justo de sus beneficios, la Unión Europea procura establecer un modelo de desarrollo sostenible mediante una gobernanza multilateral a fin de reconciliar el crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente.

Fuente: Portal de la Unión Europea

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

G

Grupo Profesional 

Sistema que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la profesión, de modo que dentro de él tienen cabida tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Fuente: Editorial Mad.

<http://www.mad.es/corporacioneslocales/cl-glosario.asp#g>



H

Habilidades Básicas 

Competencias y conocimientos generales, esenciales para el mercado de trabajo y para la construcción de la ciudadanía, como comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, cálculo y requisitos similares. Son fundamentales para reconocer y resolver problemas, pensar estratégicamente y actuar con prevención, evaluar resultados y comprender las bases científicas y tecnológicas del proceso de producción de bienes y servicios.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

H

Habilidades Específicas 

Conocimientos técnicos, actitudes y competencias demandadas por el ejercicio ocupacional en el mercado de trabajo.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

H

Habilidades Generales 

Son capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, destreza manual o capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia. Son adquiridas con la práctica diaria o a través de entrenamiento intenso. Las habilidades están estrechamente ligadas a las aptitudes.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>



H

Huelga 

Huelga: Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

<http://www.mtas.es/Guia/semantico/indice.htm>

Huelga: Derecho básico de los trabajadores 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. El trabajador permanece en situación de alta especial.

Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social.*

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12036

Huelga: Se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores. Son trabajadores implicados directamente en una huelga los que participaron interrumpiendo el trabajo de manera directa. Son implicados indirectamente los que no pudieron trabajar a causa de la huelga.

Fuente: <http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6%23E>



I

Igualdad de oportunidades □

Igualdad de oportunidades: La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón de la nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho principio debe aplicarse en todos los sectores, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar.

El Tratado de Ámsterdam introdujo una nueva disposición destinada a reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Ésta dispone que el Consejo adoptará todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por otra parte, a través de su programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006), la Unión Europea apoya y complementa las medidas aplicadas por los Estados miembros para combatir toda forma de discriminación. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que fue adoptada en diciembre de 2000 y que debe formar parte de la Constitución Europea, en proceso de ratificación, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. En dicho capítulo figuran también los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

La Constitución introduce explícitamente los principios de igualdad y de no discriminación entre los valores sobre los que se asienta la Unión. El texto las considera disposiciones de aplicación general que la Unión tiene la obligación de promover en la definición y aplicación de sus políticas y acciones.

Fuente: Portal de la Unión Europea

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

Igualdad de oportunidades (entre hombres y mujeres):

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Fuente: *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm



I

Intermediación laboral □

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

A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de:

- a. Los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.
 - b. Las agencias de colocación, debidamente autorizadas.
 - c. Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.
- Principios básicos de la intermediación de los servicios públicos de empleo.

1. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.

2. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquellos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

3. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponde, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.

En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.

4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con ellos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.



Fuente: Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Título II, capítulo I, arts..20-22
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/17/pdfs/A44763-44771.pdf>

I

Identificación de Competencias □

El proceso de reconocimiento formal de elementos de competencia demostrados por una persona para realizar una actividad regularizada de trabajo.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

I

ISO (NORMA ISO O PADRÓN ISO) □□

International Organization for Standardization – es una federación con sede en Ginebra, Suiza, que reúne mundialmente una oficina de padrones nacionales de cada uno de los 130 países miembros. Es una organización no gubernamental fundada en 1947. La padronización internacional comenzó con la *IEC – International Electrotechnical Commission*, creada en 1906. También precede a *ISA – International Federation of the National Standardizing Associations*, fundada en 1926, con énfasis en la ingeniería mecánica.

La misión de la ISO es promover el desarrollo de la padronización y de actividades relacionadas en el mundo, con vistas a facilitar el cambio internacional de bienes y servicios e incrementar la cooperación en las esferas intelectual, científica, tecnológica y económica.

El objetivo de la ISO no es limitado a ningún ramo en particular; ella cubre todos los campos, con la única excepción de la ingeniería eléctrica y electrónica, cuya responsabilidad e de la IEC.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>



J

Jornada

Jornada (Ordenamiento del tiempo de trabajo. El número de horas efectivas por trabajador según sea a tiempo completo o a tiempo parcial.): La estimación de la jornada efectiva se realiza en base a tres componentes: horas anuales pactadas, horas extraordinarias y horas no trabajadas. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. □

Tipos de jornada: □□

- jornada continua □□
- jornada partida

Fuente: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y MTAS (*Encuesta de Coyuntura Laboral y Guía Laboral y de Asuntos Sociales*).

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_5_14_1.htm



J

Juventud 

Juventud (según la ONU): Con motivo de la celebración del Año Internacional de la Juventud en 1985, la Asamblea General de las Naciones Unidas definió juventud como la cohorte de edades comprendidas entre los 15 y 24 años. A pesar de ello admite que esta definición sufre importantes variaciones en los diferentes países, e incluso dentro del propio sistema de las Naciones Unidas, no existiendo una definición universal.

Por ejemplo, en la Convención de los Derechos del Niño (1990) se considera como tal a toda persona menor de 18 años. Esta concepción tan amplia de la infancia encuentra su razón de ser en el vacío normativo respecto al intervalo de edad que va desde los 15 a los 18 años, debido a la inexistencia de una Convención similar respecto a los derechos de la Juventud.

Otro ejemplo lo encontramos en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). En su Programa para el Desarrollo de la Juventud Rural admite la existencia de este baile de cifras en torno a la definición de juventud y establece el ámbito de edad que pueda acogerse a este programa entre los 10 y los 25 años.

Con todo, la definición de juventud de las Naciones Unidas constituye un referente universal, quedando además explícitamente detallada la importancia de diferenciar dos grupos: los “adolescentes”, entre 13 y 19 años (rebajando en dos años el intervalo “oficial”) y “adultos jóvenes” entre los 20 y los 24 años.

Fuente: P. Bourdieu: “La juventud no es más que una palabra”, en *Sociología y Cultura*. Conaculta-Grijalbo, Colección Los Noventa, México, 1990.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).

<http://www.un.org/spanish/>

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/>

J

Jubilación

Comprenden a la proporción de población no económicamente activa (población inactiva) que se encuentra retirada (cobra pensión y/o está jubilada). Terminación de la relación laboral entre el trabajador jubilado y la empresa.

- Jubilación anticipada: situación en la que un empleado tiene derecho a la pensión contributiva por jubilación a partir de los 60 años.



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

- Jubilación diferida: situación en la que un empleado teniendo derecho a jubilarse no opta por ello, prefiriendo postergar el inicio de su pensión.
- Jubilación flexible: la opción que se les da a los jubilados de escoger la edad a la que desean jubilarse (generalmente dentro de unos límites).
- Jubilación parcial: combinación de un empleo a tiempo parcial con la concesión de una pensión reducida.
- Jubilación progresiva: reducción progresiva de la duración de la actividad de los asalariados de edad.

Fuente: INE. *Encuesta de Población Activa (EPA)*, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y MTAS (*Guía Laboral y de Asuntos Sociales*).

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr2471.htm>

<http://www.mtas.es/>



L

Laboral

Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Fuente: *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.*

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=laboral

L

Legislación del Trabajo (Legislación Laboral)

Concepto que se usa para los textos de leyes y los comentarios o documentos referentes a leyes del trabajo.

Cuando la legislación laboral es congruente con los desafíos económicos y sociales que presenta el mundo contemporáneo, puede satisfacer tres necesidades cruciales para el gobierno de las instituciones:

- proporcionar un marco legal que facilite las relaciones de trabajo productivas tanto a nivel individual como colectivo, así como los resultados estables, expeditivos y confiables;
- servir como importante vehículo para la democracia en las relaciones del trabajo, proporcionando a los empleadores, trabajadores y sus representantes el marco necesario para la interacción mutua en las relaciones del trabajo;
- emitir una clara señal y servir como garantía de los principios y derechos fundamentales del trabajo que han recibido amplia aceptación social a través de los procesos legislativos nacionales y fijar los mecanismos de aplicación de dichos principios y derechos.

La legislación laboral se ha utilizado ampliamente para regular las relaciones individuales de trabajo y para establecer el marco para que tanto trabajadores como empleadores regulen sus relaciones mediante modelos colectivos de interacción, incluyendo convenios colectivos entre sindicatos y empleadores u organizaciones patronales y mecanismos de participación de los trabajadores en las empresas.

Las regulaciones de las relaciones individuales de empleo típicamente comprenden la aprobación de disposiciones legislativas que rigen el inicio y extinción de la relaciones (esto comprende la formación, suspensión y terminación de los contratos de trabajo) y los derechos y obligaciones originados en los diferentes aspectos de la relación (tales como edad mínima, protección de los jóvenes, igualdad en las relaciones laborales, horas de trabajo, vacaciones pagadas, pago de salarios, seguridad e higiene, protección de la maternidad). También comprenden disposiciones sobre los mecanismos de aplicación y las instituciones de apoyo (por ejemplo inspección del trabajo y juzgados o tribunales del trabajo).



La regulación de la interacción colectiva de trabajadores y empleadores típicamente incluye las garantías de los derechos de trabajadores y empleadores a organizarse o participar en las organizaciones, disposiciones sobre el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa y las instituciones y métodos de aplicación de dichos procedimientos.

Fuente: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch1.htm>

L

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, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y estén recogidas en el baremo establecido al efecto.

Fuente: MTAS. *Guía Laboral y de Asuntos Sociales*.

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_13_30_7.htm

L

LISMI (Prestaciones de Integración Social de los minusválidos)

Subsidio de garantía de ingresos mínimos y subsidio por ayuda de tercera persona. Estos subsidios quedaron suprimidos por la Ley 26/1990, aunque sus beneficiarios pueden continuar percibiéndolos, salvo que opten por percibir una pensión no contributiva.

Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte. El objetivo de este subsidio es el de atender los gastos extraordinarios originados por desplazamientos fuera del domicilio habitual en medios de transporte no colectivos.

Fuente: MTAS. *Guía Laboral y de Asuntos Sociales*.

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_14_42_2.htm



L

Local (Agencias de Desarrollo Local)

Local (Ver Agencias de Desarrollo Local):

<http://www.mad.es/corporacioneslocales/cl-faq.asp>

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_3_7_5.htm

L

Longitudinal, Análisis

Interpretación de datos estadísticos procedentes de encuestas sobre un tema específico, repetidos durante un lapso de tiempo largo.

Fuente: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr4658.htm>

L

Lugar de Trabajo

Se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

Fuente: Art. 2.1 del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (BOE 23 abril 1997)

http://www.mtas.es/insht/practice/G_lugares.htm



0

Objetivo Profesional

Es el puesto que una persona, analizando sus potencialidades, desea desempeñar.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

0

Observatorio Ocupacional

El Observatorio Ocupacional es una unidad de trabajo, de ámbito nacional y provincial, que se encuadra en la estructura del Servicio Público de Empleo Estatal (SPPE). Se dedica a observar y analizar el comportamiento del mercado de trabajo desde la perspectiva especial de las ocupaciones y las actividades económicas y, con la información que recoge y elabora, facilita a otras unidades datos y criterios que ayudan a desarrollar acciones eficaces para impulsar la contratación de trabajo estable y el mantenimiento del empleo, para posibilitar la inserción y reinserción laboral y, en definitiva, para luchar contra el desempleo.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

http://www2.inem.es/ObservatorioOcupacional/web/asp/observatorio/observ_quienes.asp

0

Observatorio de Empleo

Observatorio de Empleo (según normativa de cada ámbito específico. Se incluye un ejemplo correspondiente al ámbito territorial de Castilla la Mancha): La ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, dispone en su artículo 12 que "El Observatorio Regional de Empleo se configura como una unidad técnica de análisis y prospección del mercado laboral y soporte técnico del resto de las funciones del Servicio Público de Empleo, dirigido a conocer la oferta y demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de profesiones y la aparición de otras nuevas, así como la orientación de los programas de formación y empleo adecuados a los requerimientos del mercado laboral. En su actuación realizará estudios e informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo, así como la realización de informes sobre perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.

En base a la prospección laboral, el Observatorio Regional de Empleo servirá para orientar las políticas activas a desarrollar, tanto a nivel sectorial como territorial, contando para ello con la colaboración de los Agentes Económicos y Sociales y de las Corporaciones Locales en su ámbito de participación."

Fuente: <http://www.jcyl.es/>



O

Ocupabilidad

Probabilidad que tiene de encontrar un trabajo una persona demandante de empleo. En este sentido influyen los denominados factores psicosociales de ocupabilidad que son: factores estructurales, factores personales, factores competenciales.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

O

Ocupación

Agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas, técnicas y medios semejantes y responden a un mismo nivel de cualificación.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

O

Oferta de Empleo

Es la solicitud de trabajadores y trabajadoras realizada por el empresariado en las oficinas de empleo o agencias privadas de colocación para cubrir un puesto de trabajo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

O

Oficio

Ocupación habitual. Es el conjunto coherente de saberes, técnicas y aptitudes relacionado con uno o varios campos estructurados de conocimientos y que resulta necesario para el ejercicio de varios empleos de una misma familia. Un oficio evoluciona con el desarrollo de las ciencias y las técnicas y con las transformaciones.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>



0

Organización Internacional Del Trabajo (OIT)

Agencia de las Naciones Unidas que reúne, para un objetivo común, a Gobiernos, Empresariado y Trabajadores-Trabajadoras de todos los países miembros. Su principal objetivo se basa en la comprobación de que los derechos de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo se respeten, el aumento del nivel de vida, la justa distribución de los beneficios del progreso, la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

0

Organizaciones Sindicales

Asociaciones de trabajadores y trabajadoras creadas con el fin de promover y defender sus intereses económicos y sociales. Sus funciones son básicamente: Informar sobre oportunidades de empleo, bolsas de trabajo, acceder a cursos de formación, cualificación y perfeccionamiento profesional, asesorar jurídicamente y defender a la persona ante conflictos con la empresa o centro de trabajo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

0

Orientación Académica

Es un proceso de ayuda al estudiante para que se capaz de resolver los problemas que la vida académica le plantea por lo tanto, el proceso de ayuda se refiere siempre a situaciones de ayuda en actividades escolares, y para que a lo largo de su recorrido por la escuela realice elecciones de acuerdo con sus intereses, capacidades, y con su situación personal. El tipo de ayuda que la orientación escolar ofrece presenta características distintas según la edad y nivel del escolar.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>



0

Orientación Laboral

Servicios que proporcionan estrategias encaminadas a favorecer la integración laboral de las personas desempleadas.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioquia/glosario.asp?letra=o>

0

Orientación Profesional

Es un proceso de ayuda al sujeto para que sea capaz de elegir y prepararse adecuadamente a una profesión o trabajo determinado. Implica decisión, formación y la ubicación profesional. Trata de integrar las exigencias personales con las necesidades sociales.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioquia/glosario.asp?letra=o>



P**Paro**

Conjunto de todas aquellas personas que no están empleadas porque no encuentran trabajo.

Fuente: Real Academia Española de la Lengua

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=o>

P**Paro Cíclico**

Tipo de paro debido a las oscilaciones cíclicas de una economía de mercado.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Paro Encubierto**

Concepto utilizado para caracterizar una situación en la que la productividad marginal de trabajadores y trabajadoras en activo es, prácticamente, nula, con lo cual podría haber un trasvase del personal de esa actividad productiva a otra, sin que se resintiera la productividad del sector o actividad con paro encubierto.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Paro Estacional**

Tipo de paro relacionado de forma directa con el desarrollo temporal implícito en las actividades o sectores económicos, que provoca la inactividad de la fuerza de trabajo en determinadas etapas de su evolución. Suele ser habitual, por ejemplo, en muchas actividades agrícolas (hay épocas del año en la que para la producción) o del sector turístico (mayor actividad en la época estival).

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Argos (Elaboración Propia)

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>



P

Paro Estructural

Porcentaje de desempleo debido al crecimiento económico. Este crecimiento implica una variación en los inputs necesarios y en el nivel y estructura de la demanda y producción. Estos cambios exigen reajustes de la economía y obligan a la fuerza de trabajo a cambiar de ocupación, debiendo desplazarse de su sector productivo y área geográfica y requiriendo, en algunos casos, hasta un periodo de readiestramiento. Cuando este reajuste no se lleva a cabo con la suficiente rapidez, aparecen bolsas de desempleo en áreas, industrias y ocupaciones, cuya demanda de factores decrece con una celeridad superior a la de la oferta. A esto último se le conoce como paro estructural.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Paro Friccional

Es el que se produce a consecuencia de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo; existen movimientos de la fuerza de trabajo entre empresas, entre sectores, entre ocupaciones y entre distintas localizaciones geográficas que no se realizan instantáneamente por lo que siempre se mantiene un cierto volumen de paro que coexisten con puestos de trabajo vacantes en las empresas.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Paro Involuntario

El que se produce en contra de la voluntad de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea el motivo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>



P

Paro Registrado

Demandas registradas en los Servicios Públicos de Empleo que se encuentran en alta el último día laborable del mes de referencia, excluyendo las que correspondan a las siguientes situaciones descritas en la Orden Ministerial de 11 de Marzo de 1.985:

- Demandantes que solicitan otro empleo compatible con el que ejercen (Pluriempleo). □ Demandantes que, estando ocupados, solicitan un empleo para cambiarlo por el que tienen □ (Mejor empleo).
- Demandantes perceptores de prestaciones por desempleo que participan en trabajos de Colaboración Social (Colaboración Social).
- Demandantes que son pensionistas de jubilación, pensionistas por gran invalidez o invalidez absoluta y demandantes de edad igual o superior a 65 años (Jubilados).
- Demandantes que solicitan un empleo para un período inferior a 3 meses (Empleo Coyuntural).
- Demandantes que solicitan un trabajo con jornada inferior a 20 horas semanales (Jornada < 20 horas).
- Demandantes que están cursando estudios de enseñanza oficial reglada siempre que sean menores de 25 años o que superando esta edad sean demandantes de primer empleo (Estudiantes).
- Demandantes asistentes a cursos de Formación Profesional Ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las 20 a la semana, tengan una beca al menos de manutención y sean demandantes de primer empleo (Estudiantes).
- Demandantes con demanda suspendida en tanto permanezcan en esta situación ya que la suspensión de la demanda, que generalmente se tramita a petición del demandante y por causa que lo justifique, interrumpe la búsqueda de empleo (Demandas suspendidas).
- Demandantes beneficiarios de prestaciones por desempleo en situación de compatibilidad de empleo por realizar un trabajo a tiempo parcial (Compatibilidad prestaciones).
- Demandantes que están percibiendo el subsidio agrario o que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido un periodo superior a un año desde el día del nacimiento del derecho (Trabajadores Eventuales Agrícolas Subsidiados).
- Demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características, según



se establece en el Art. 17, apartado 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. (Rechazo de acciones de inserción laboral).

- Demandantes sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con el mismo, como demandantes inscritos para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado, solicitantes de un empleo exclusivamente para el extranjero, demandantes de un empleo solo a domicilio, demandantes que en virtud de un expediente de regulación de empleo, están en situación de suspensión o reducción de jornada o modificación de las condiciones de trabajo, etc... (Otras causas).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. SPEE

http://www.inem.es/inem/cifras/datos_avance/conceptos/paro.html

P

Perfil Profesional

Perfil Profesional: Descripción en términos "ideales" de lo que es necesario saber realizar en una ocupación. Es el marco de referencia que, contrastado con el desempeño real de los individuos, permite calificarles o no como competentes y determinar su grado de adecuación a la ocupación.

Fuente: Fundación tripartita (citado en el Glosario del Servicio Navarro de Empleo y en las páginas de empleo de otras Comunidades Autónomas)

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/P.htm

Perfil Profesional: Define las competencias que una persona debe dominar para el desempeño de una actividad profesional. Entre esas competencias se encuentran los saberes, las técnicas, las actitudes sociales y las aptitudes de aprendizaje.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnocioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Performance

Término inglés que designa el proceso continuo y estructurado de revisión del desempeño de la persona

con su supervisor-supervisora para identificar puntos fuertes y oportunidades y diseñar objetivos para el siguiente periodo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunlncioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Periodo de Prueba

Tiempo estipulado desde la firma del contrato de trabajo hasta que éste se hace firme. Tanto las personas candidatas como las empresas suelen dar por terminado el proceso de selección de personal con la incorporación de la persona seleccionada, si bien, hasta concluido el periodo de prueba la misma es solo provisional. Es un periodo para comprobar si la persona es la adecuada al puesto de trabajo y si está bien integrada en la organización.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunlncioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Persona Jurídica

Entidad formada por varios individuos o patrimonios, capaz de que se le imputen situaciones jurídicas. Se clasifican según su fundamento en corporaciones, fundaciones, asociaciones, etc. Pueden ser de carácter público o privado.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunlncioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Personal Técnico en Prevención de Riesgos Laborales

Persona encargada de llevar acabo la prevención de riesgos laborales en la empresa. Sus funciones son:

- Evaluar, según competencia técnica y especialización, los riesgos laborales identificando y valorando los posibles riesgos existentes en el centro o puesto de trabajo.
- Diseñar, aplicar y coordinar planes y programas de actuación preventiva a partir de la evaluación de riesgos.



- Determinar prioridades en la adopción de medidas preventivas (correctivas) atendiendo a la magnitud y probabilidad del riesgo, y efectuar la vigilancia de su eficacia.
- Proponer contenidos y frecuencia de la información, formación que deba darse a las personas con relación a los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
- Disponer de procedimiento de actuación en caso de emergencia atendiendo a la elaboración de planes de emergencia y la prestación de primeros auxilios.
- Colaborar en la ejecución de actividades preventivas o en el seguimiento de posibles prestaciones concertadas con entidades externas (Mutuas o Servicios de Prevención ajenos).
- Conocer, actualizar, difundir y aplicar la normativa sobre prevención de riesgos laborales que afecte al tipo de actividad desarrollada o a los riesgos existentes en la empresa.

Fuente: Real Decreto 39/1997, de 17 enero 1997. *Aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 31 de enero de 1997)*

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Perspectiva de Género

Perspectiva de Género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Fuente: *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#P

Perspectiva de Género: Es una visión explicativa y alternativa de la realidad, una lectura reconstructiva de la misma, que consiste en analizar lo real no desde valores hegemónicos (los del patriarcado), sino desde una óptica que visibiliza e incorpora la situación, necesidades e intereses reales de las mujeres. Es una visión analítica de lo que acontece a través de las relaciones de género, que entiende la realidad como un prisma sobre el que es posible hacer mas de una sola lectura. La aplicación de la perspectiva de género conlleva las siguientes ventajas:

- Evitar que las relaciones de las mujeres con los hombres (relaciones de género) no pasen inadvertidas.
- Impedir un tratamiento fragmentario de cualquier problemática.
- Favorecer en la acción pública o civil cambios estructurales que conduzcan a una sociedad verdaderamente democrática.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Plan de Acción**

Proyecto. Conjunto de ideas y disposiciones que se tienen para llevar algo a cabo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Plan de Empresa**

Conjunto de acciones que determinan la actividad empresarial en un futuro. Proceso de planificación de acciones futuras a desarrollar para conseguir unos objetivos específicos.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Plan de Pensiones**

Institución de previsión voluntaria y libre, de carácter colectivo, que tiene como objetivo la entrega de rentas y capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad e invalidez a las personas a cuyo favor se constituyen (beneficiarios o partícipes). Las prestaciones pueden ser o no complementarias de las preceptivas del correspondiente régimen de la Seguridad Social. Los planes de pensiones permiten canalizar el ahorro que cada persona obtiene para hacer frente a las necesidades que le surjan en un futuro beneficiándose de las ventajas de la inversión colectiva. La denominación de «Planes de Pensiones»



queda reservada a los planes ajustados a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Plan de Prevención de Riesgos**

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Fuente: Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10 noviembre 1995) y normativa que la desarrolla: Real Decreto 39/1997, de 17 enero 1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 31 de enero de 1997); Ley 54/2003, de 12 diciembre 2003. Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE 13 diciembre 2003

<http://empleo.mtas.es/insht/legislation/index.htm>

P**Planificación**

Preparar el conjunto de acciones, tiempos y recursos para llevar a algo a cabo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Pleno Empleo**

Situación de completa utilización de los recursos productivos de una economía: es lo opuesto al paro. En particular, situación de completa utilización de la fuerza de trabajo. Ante la dificultad de alcanzar este objetivo, se suele definir el pleno empleo de manera que incluya un pequeño porcentaje de paro,



generalmente hasta el 4% de la población activa.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnocioguia/glosario.asp?letra=p>

P**Pluriactividad**

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

Fuente: Seguridad Social. Glosario de términos.

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12107

P**Pluriempleo**

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

Las personas comprendidas en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros Regímenes de Seguridad Social distintos de los que integran dicho Sistema.

Fuente: Seguridad Social. Glosario de términos.

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12107

P**Población Económicamente Activa**

Población Económicamente Activa: Es el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Según que el período de referencia sea largo (de doce meses, por ejemplo) o corto (de una semana como máximo) quedará reflejada una situación habitual o coyuntural, respectivamente. En la EPA, dado su



carácter periódico, se ha optado por lo segundo, tomando la semana como período de referencia. En esta Encuesta, por tanto, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquélla en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, según se define más adelante.

La población activa recogida en la Encuesta queda subdividida en:

- Fuerzas Armadas, constituidas por los profesionales del Ejército (no incluía a los que realizaban el servicio militar obligatorio cuando éste existía).
- Población activa civil, constituida por el resto de la fuerza de trabajo.

Un colectivo relacionado con la población económicamente activa es el potencial de activos, que está formado por la población económicamente activa y por los activos potenciales.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa (Metodología 2005)*

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

Población activa: Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).

Fuente: 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección *General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales*, 1998

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

P**Población Económicamente Inactiva**

La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia.

Comprende las siguientes categorías funcionales:

- personas que se ocupan de su hogar: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.

- **estudiantes:** personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.
- **jubilados o prejubilados:** personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.
- **personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación.**
- **personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares).**
- **incapacitados para trabajar.**
- **otra situación:** personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquéllas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo los rentistas.

Atendiendo a los motivos de estar en situación de inactividad, se puede subdividir a los inactivos en los siguientes grupos:

A) Personas sin trabajo pero disponibles para trabajar:

1. que no buscan empleo porque han encontrado uno al que se van a incorporar en un plazo superior a tres meses.
2. que no buscan empleo porque creen que no lo encontrarán, habiéndolo buscado no con anterioridad. Este grupo se conoce con el nombre de desanimados.
3. que no buscan por alguna de estas causas:
 - Están afectadas por una regulación de empleo (serían aquellas personas que están afectadas por una regulación de empleo y que creen que no podrán reincorporarse a la empresa).
 - Otras razones de no buscar empleo (distintas de enfermedad, motivos personales o familiares, como cuidado de niños o mayores enfermos, cursar estudios o estar jubilado).
4. que han buscado empleo, pero no de forma activa.

Los colectivos pertenecientes a los grupos 2, 3 y 4 anteriores forman el grupo de los activos potenciales.

Los activos potenciales junto con los activos forman el colectivo denominado potencial de activos.

5. que no han buscado empleo por alguna de estas causas:

- Enfermedad o incapacidad propia.
- Cuidado de niños o de adultos enfermos, discapacitados o mayores.



- Tiene otras responsabilidades familiares o personales
- Está cursando estudios o recibiendo formación
- Está jubilado.
- No sabe.

B) Personas sin trabajo y no disponibles para trabajar:

1. con más de 74 años.
2. que han encontrado un empleo en el que aún no se han incorporado (o reincorporado), independientemente del plazo en que lo hagan y de que hayan buscado o no trabajo en las cuatro últimas semanas.
3. que no han buscado empleo por alguna de las razones siguientes:
 - Cree que no lo va a encontrar
 - Está afectado por una regulación de empleo (que creen que no podrán reincorporarse a la empresa)
 - Enfermedad o incapacidad propia.
 - Cuidado de niños o de adultos enfermos, discapacitados o mayores.
 - Tiene otras responsabilidades familiares o personales
 - Está cursando estudios o recibiendo formación
 - Está jubilado.
 - Otras razones, (a especificar)
 - No sabe.
- 4.- que han buscado empleo (de forma activa o no)

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (Metodología 2005)

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

P

Población Ocupada (O Personas Con Empleo)

Es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación.

A) Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:





- *trabajando*: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
- *con empleo pero sin trabajar*: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y en la percepción o no de algún tipo de remuneración.

Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, conflicto laboral, suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, vacaciones, licencia de estudios, licencia de maternidad u otra clase de licencia, ausencia voluntaria, des- organización temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo o averías mecánicas, se consideran como personas con trabajo. Las suspendidas o separadas de su empleo a consecuencia de una regulación del mismo, se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses. Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como *trabajando* o *sin trabajar* sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.

Los miembros activos de las fuerzas armadas figuran también entre la población asalariada.

No se considerarán asalariadas a las siguientes personas:

- los empresarios y los trabajadores independientes, aunque estuvieran contratados como asalariados en su propia empresa.
- los trabajadores familiares no remunerados (*ayudas familiares*) y los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas.
- las personas ausentes de su trabajo, con licencia o suspendidas que estén débilmente vinculadas a su empleo.
- los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.

B) Se considerarán **personas con una actividad por cuenta propia** todas las incluidas en las siguientes categorías:

- *trabajando*: las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar,



en metálico o en especie.

- *con trabajo pero sin trabajar*: las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas.

Según esta definición, ejercen una actividad por cuenta propia: los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no remunerados (*ayudas familiares*).

No se considerarán ocupadas por cuenta propia a las siguientes personas:

- las que se ocupan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y otras personas no remuneradas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.
- los trabajadores estacionales por cuenta propia y los trabajadores estacionales u ocasionales familiares no remunerados en la temporada de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa (Metodología 2005)*

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

P

Población Parada o Desempleada

Se considerarán paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al



que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

Las personas ausentes del trabajo a consecuencia de una suspensión por regulación que no sean consideradas ocupadas, esto es aquellas cuyo empleador les paga menos del 50 por ciento de su sueldo y que van a reincorporarse a su empleo después de pasados tres meses, son paradas si han buscado trabajo y están disponibles para desempeñarlo de parado se considerara como tal, aunque compatibilice esta situación con otras como la de estudiante o labores del hogar.

Fuente: *INE, Encuesta de Población Activa (Metodología 2005)*

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/P5.htm>

P

Política Económica

Estrategia general que trazan los gobiernos en cuanto a la conducción económica de un país. Debido al incremento de la participación del sector público en las economías modernas, y a la importancia que toda decisión fiscal o monetaria tiene para el conjunto de las actividades productivas, la política económica se ha convertido en uno de los elementos centrales de la política en sí.

Fuente: *Eumed.net. Universidad de Málaga*

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/P5.htm>

P

Políticas Activas de Empleo

Serie de actuaciones que inciden directamente sobre el mercado de trabajo, al objeto de dotarlo de una mayor eficacia y transparencia y de corregir sus posibles desequilibrios y desajustes. Las políticas activas de empleo juegan un papel importante, ya que tienden a mejorar la cualificación profesional de la población, facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas e incentivar la creación de empleo estable.

Fuente: *Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta*

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>



P

Portal de Empleo

Sitios Web especializados en empleo, formación y orientación. Proporcionan gran cantidad de servicios (bolsas y ofertas de empleo, información sobre empresas, posibilidad de introducir CV., artículos sobre empleo y mercado de trabajo, etc.).

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Práctica Laboral

Ejercicios continuados aplicados en un puesto de trabajo determinado, y que suponen la adquisición de destreza en el mismo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Prejubilación

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

Fuente: Real Academia. Diccionario de la Lengua Española

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=prejubilación

P

Prejuicio

Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal.

Fuente: Real Academia. Diccionario de la Lengua Española

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=prejuicio

P

Prestación por Desempleo

La protección de nivel contributivo se denomina «Prestación por Desempleo». Para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir los requisitos que más adelante se indican, la cotización previa del



trabajador a la Seguridad Social por esta contingencia.

Requisitos para acceder a la prestación

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta (ver apartado siguiente) en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad (ver apartado a continuación).
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Guía Laboral*

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_9_22_1.htm

P**Productividad**

1. Es entendida como la relación entre la cantidad producida de un bien y los medios económicos empleados para ello.
2. Es una medida de la cantidad de valor que un empleado individual añade a los bienes o servicios producidos por una empresa. Producción de un individuo, grupo u organización dividida entre los factores o recursos que haya utilizado el individuo, grupo u organización para dar lugar a esa producción.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. *Andalucía Orienta*

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menuInicioguia/glosario.asp?letra=p>



P

Producto Interior Bruto (PIB)

Suma del valor de todos los bienes y servicios finales producidos en un país en un año.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Profesiografía

Es la representación gráfica de las competencias-variables requeridas de un trabajador / trabajadora real o potencial por un puesto de trabajo para que pueda desempeñarlo satisfactoriamente con un nivel medio de rendimiento. Se refiere generalmente a un puesto de trabajo específico y se suele aplicar en procesos reelección, promoción y formación.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Profesión

Es el resultado de la formación teórico práctica que repercute en un reconocimiento real o legal para ejercer un tipo de trabajo determinado.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Profesional

Persona que realiza las actividades propias de una profesión.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Prorroga (de Contrato)

Algunos contratos de duración temporal, una vez finalizada su duración inicial, pueden prorrogarse. El número de prórrogas que admite un contrato depende de su tipología. Son los siguientes:



- Contrato de obra o servicio
- Contrato de eventuales por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contrato temporal
- Contrato temporal minusválidos
- Contrato temporal inserción
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato de relevo
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años
- Contrato de jubilación parcial
- Contrato en prácticas
- Contrato de formación
- Contrato de minusválidos en CEE
- Trabajadores con riesgo de exclusión social
- Otros contratos

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. SPEE

<http://www.inem.es/cifras/estadis/contratos/ecnormant2003.htm>

P

Prospección

Exploración de posibilidades futuras basada en indicios presentes.

Fuente: Real Academia. Diccionario de la Lengua Española

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=prospeccion

P

Proyectar

Idear, trazar o proponer el plan y los medios para la ejecución de algo.

Fuente: Real Academia. Diccionario de la Lengua Española

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=Proyectar



P

Proyecto Profesional

Definición de los objetivos profesionales propios: decidir lo que se quiere hacer, calcular las posibilidades de empleo. Autoanálisis exhaustivo en cuanto a: conocimientos, habilidades y destrezas, comportamientos, experiencia laboral, limitaciones actuales, tipo de empleo que busca y condiciones de trabajo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Pruebas de Selección

Operaciones o actuaciones por medio de las cuales se intenta considerar y evaluar los conocimientos, habilidades, actitudes, etc. De una persona candidata a un puesto de trabajo. Mediante ellas se intenta establecer la idoneidad de la persona candidata en relación al puesto de trabajo. Las más conocidas son las pruebas profesionales, las pruebas psicotécnicas, grafológicas, de conocimientos, supuestos prácticos, centros de evaluación, etc.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Pruebas Grafológicas

Prácticas a través de las cuales se trata de obtener información adicional a través de los trazos que presenta la escritura de una persona. Pueden utilizarse en la selección de personal. Aunque no son pruebas definitivas, complementan el proceso de selección.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=p>

P

Pruebas Psicotécnicas

Test y otros instrumentos que valoran capacidades y características cognoscitivas y de personalidad de las personas candidatas. Entre ellas, los más usuales son los de inteligencia, aptitud numérica, comprensión verbal, memoria, razonamiento, aptitud mecánica, rasgos de personalidad, etc. Son unas de las pruebas



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

más utilizadas en la selección de personal.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnocioguia/glosario.asp?letra=p>



Q

Quitación

Ingresos dinerarios equivalentes al salario que corresponde al desempeño de un oficio, aunque éste no fuera real.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioquia/glosario.asp?letra=q>

Q

Quórum

Nivel de asistencia mínima requerido para que se constituya cualquier tipo de reunión (junta, asamblea, etc.) y sus resoluciones sean válidamente aprobadas. Por ejemplo, en las sociedades anónimas, la Junta General queda constituida en primera convocatoria cuando acuden accionistas poseedores de al menos el 25% de las acciones con derecho a voto o, en su caso, un quórum superior previsto en los estatutos; por otro lado, la segunda convocatoria queda constituida cualquiera que sea la representación del capital, si bien los estatutos pueden establecer un quórum de asistencia en segunda convocatoria, siempre inferior al primero.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioquia/glosario.asp?letra=q>



R

Razón Social

Nombre legal de una sociedad que ésta utiliza para distinguirse de otras en el tráfico jurídico y económico y bajo el cual contrae sus obligaciones, y que no puede coincidir con la razón social de otra sociedad inscrita en el Registro General de Sociedades. A este nombre oficial se le denomina razón social y no denominación social, porque en él obligatoriamente ha de figurar el nombre de todas las personas socias de la sociedad. Este requisito es de obligatoria observancia en el caso de las sociedades personalistas (sociedades colectivas y comanditarias), pero están exentas las restantes sociedades mercantiles.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Readmisión

Efecto que deriva del despido disciplinario declarado nulo por discriminación o violación de derechos fundamentales o en los demás casos de resolución del contrato por voluntad del empresario declarada nula por idéntica causa o por defectos formales, que se concreta en la obligatoria reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando con anterioridad a la resolución contractual.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Recesión Económica

Recesión económica Fase del ciclo económico caracterizada por la disminución de la actividad, el empleo y la producción. En épocas de recesión suele caer también la inversión y hay una tendencia hacia la deflación o, en las economías modernas, hacia cierta disminución de la inflación.

Fuente: Eumed.net. Universidad de Málaga

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/R.htm#recesión>

Recesión económica: Aminoramamiento de la actividad económica con la consiguiente falta de dinero.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>



R

Reclutamiento

Proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo; el primer paso del proceso de contratación. Conjunto de actividades y procesos encaminados a obtener, de acuerdo a la legislación, el número suficiente de personas adecuadas en el momento y lugar oportunos, de forma que tanto las personas como la organización puedan elegir en función de sus intereses a corto y largo plazo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Reclutamiento Externo

Captación de candidatos para un puesto cuando se recurre a fuentes externas de la propia organización.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Reclutamiento Interno

Captación de candidatos para un puesto de trabajo cuando se recurre a fuentes internas de la propia organización.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Recolocación

En la política de recursos humanos, normalmente mediando procesos de ajuste o cambios de actividad, redistribución de los efectivos laborales cuyo puesto de trabajo ha desaparecido o cuya productividad se ha visto mermada. La recolocación suele implicar actuaciones específicas de readaptación o reciclaje profesional, al margen de que tenga lugar en la misma empresa o signifique un cambio (hecho éste más frecuente ante reducciones masivas de actividad).

La recolocación (outplacement) tiene por objetivo facilitar y agilizar la búsqueda y encuentro de un nuevo



trabajo para la persona que acaba de perderlo o está próxima a esta situación ya que, por algún otro motivo, se ve abocada a abandonar la organización actual.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Reconversión

1. Se entiende por reconversión el paso de un empleo a otro cuando lleva consigo una ruptura con el oficio de procedencia y la entrada en un oficio nuevo.
2. Transformaciones encaminadas a reestructurar la producción de una actividad para adecuarla a las exigencias del mercado, por medio de un aumento de la productividad, de una modificación de su base de costes y, en definitiva, por medio de aumento de la competitividad de los productos.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Recualificación

Es un proceso de cualificación cuando el nivel profesional de la ocupación ha quedado obsoleto porque no se tiene la formación y experiencia necesaria para ejercer la misma ocupación o cuando el cambio a una ocupación afín así lo exige.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Recursos Humanos

Término que engloba al conjunto de las personas que trabajan en una empresa y aportan su trabajo físico e intelectual. Son considerados en la época moderna como el principal activo de las empresas, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas, más importantes incluso que el capital y la tecnología. Por lo tanto, es su valor diferencial, y la denominada "gestión de recursos humanos" aplica una política encaminada a mejorar la competitividad del personal de una organización.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Recursos

Conjuntos de elementos disponibles (humanos, materiales...) para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Recursos económicos y financieros

Fondos necesarios para el funcionamiento diario de la organización, así como inversiones de capital, procedentes de distintas fuentes, necesarias para la financiación a largo plazo de la organización, que son gestionados por ella.

Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas- Ministerio de la Presidencia: *Guía de Autoevaluación en la Administración Pública. Modelo EFQM de Excelencia.* (editada por el BOE)

R

Red de Observatorios de Empleo de las comunidades autónomas

Red de Observatorios: Los Observatorios de los Servicios Públicos de Empleo constituyen un elemento fundamental en el diseño de las políticas de formación y empleo que se desarrollan en su ámbito competencial. Los encuentros y relaciones, de estas unidades de carácter técnico, dirigidos al conocimiento y análisis del mercado de trabajo favorecen el trabajo en red y el intercambio de experiencias y metodologías

Red de Observatorios:

- Andalucía (SAE / ARGOS)
- Aragón (INAEM)
- Asturias (Servicio Público de Empleo)
- Canarias (OBECAM)
- Cantabria (EMCAM)



- Castilla - La Mancha (SEPECAM)
- Castilla y León (ECYL)
- Cataluña (SOC)
- Extremadura (SEXPE)
- Galicia (Servizo Público de Empleo)
- Islas Baleares (SOIB)
- La Rioja (Servicio Riojano de Empleo)
- Madrid, Comunidad de (Servicio Regional de Empleo)
- Murcia, Región de (SEF)
- País Vasco (LANBIDE)
- Valencia, Comunidad de (SERVEF)
- Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL)
- Instituto de Empleo (SPEE)

Fuente: Servicio Navarro de Empleo.

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Red+de+Observatorios/

Red de Observatorios: Los Observatorios de los Servicios Públicos de Empleo constituyen un elemento fundamental en el diseño de las políticas de formación y empleo que se desarrollan en su ámbito competencial.

Los encuentros y relaciones, de estas unidades de carácter técnico, dirigidos al conocimiento y análisis del mercado de trabajo favorecen el trabajo en red y el intercambio de experiencias y metodologías

Fuente: Servicio Navarro de Empleo.

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Red+de+Observatorios/

R

Regularización Salarial

El concepto regularización salarial implica la idea de ordenar o readecuar los salarios que, por alguna causa, se encuentran desajustados. El vocablo mantiene varios usos: regularización de la escala salarial



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

(ajuste, por ejemplo, al IPC), regularización del salario de un determinado trabajador (adecuar la nómina ante una nueva situación laboral, por ejemplo, promoción), y, finalmente, suele aplicarse a una mensualidad o paga que se regulariza cuando, por ejemplo, han existido anticipos a cuenta o percepciones parciales de alguno de los conceptos retributivos.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Relación Laboral

Se aplica a las relaciones entre empleadores y trabajadores, dirección de empleadores y sindicatos, empleadores, sindicatos y gobierno, pero excluye las relaciones entre un empleador y un trabajador.

Fuente: Thesaurus de la OIT. Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/index.htm>

R

Retribución Económica

Recompensa o pago que alguien recibe por un servicio o trabajo.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Orienta

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=r>

R

Retribución en Especie

Retribución en especie: La utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado aun cuando no supongan un gasto real para quien los concede.

Fuente: Art. 23.1.a) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General Sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. (BOE 25 de enero de 1996)



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

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Oriental

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunlncioguia/glosario.asp?letra=r>

R**Riesgo Laboral**

Riesgo Laboral: Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un 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.

Fuente: Art. 4.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre)

R**Rotación Contractual**

Rotación: Sirve para determinar el volumen de contratos que se realiza a una persona en un periodo determinado (N° Contratos en año / Número de personas contratadas en año x 100)

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y Caja Inmaculada (CAI) Servicio de Estudios: EFECTOS DE LA EXPO 2008 SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO ARAGONÉS". Editado por el Servicio de estudios. Caja Inmaculada (CAI) de Aragón

<http://www.cai.es/sestudios/pdf/expo/anexo.pdf>

R**Rotación de Puesto de Trabajo**

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

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Andalucía Oriental

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunlncioguia/glosario.asp?letra=r>



S

Salario

Conjunto de percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie, recibidas por la prestación de 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 trabajo.

Fuente (OIT, *Glosario de términos básicos*)

Fuente: Artículo 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 29 de marzo)

S

Salario mínimo interprofesional

Salario Mínimo Interprofesional: Es la retribución mínima que con tal carácter señala el Gobierno anualmente conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica para todas las actividades sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores. Incrementado con el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual constituye la base mínima de cotización a la Seguridad Social.

Fuente: MTAS. *Seguridad Social*

Fuente: MTAS. *Tesorería General de la Seguridad Social. Manual práctico de cotización.*

Salario Mínimo Interprofesional: El que con carácter señala el gobierno anualmente conforme al estatuto de los trabajadores. Se aplica para todas las actividades sin distinción de sexo de los trabajadores. Se distingue el aplicable a los trabajadores con 18 o más años y a los menores de edad. Incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual constituye la Base Mínima de Cotización a la Seguridad Social.

Fuente: Guía Luces para Emprendedores.

<http://www.oadi.dip-caceres.org/GuiaLUCES/es/Contenidos/Vocabulario.htm>

Salario (Mínimo): Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.

Fuente: 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección *General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales*, 1998

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#S



S**Salud ocupacional:**

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

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/leyes/GLOSARIODS009-2005-TR.pdf>

Fuentes para el término: Salud ocupacional (salud laboral / salud derivada del trabajo):

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo:

<http://es.osha.europa.eu/>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto nacional de Seguridad e Higiene:

<http://empleo.mtas.es/insht/index.htm>

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo:

<http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/saludTrab/home.htm>

S**Sector Productivo**

Cada uno de los grupos de actividades empresariales y productivas, con características comunes y propias que se integran en un determinado sector económico.

Fuentes:

- (INEM 1995). *Subdirección General de la Formación Ocupacional. Metodología para la Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional* www.inem.es (Documento no publicado)

- (INEM 1998) "Estudio para detectar necesidades de formación en sectores productivos en proceso de transformación. Metodología". *Subdirección General de la Formación Ocupacional. Madrid. Abril de 1998.* www.inem.es (Documento no publicado)

- *Plan de Cualificación y formación profesional de Cantabria 2007-2009*

http://familiasdecantabria.es/documentos_contenidos/278_1.1.pdf

S**Segmentación del Mercado**

Fragmentación de un mercado en grupos homogéneos, según determinados criterios (geográficos, económicos, sociológico, etc..) de forma que resulte interesante para la empresa en cada uno de ellos



una estrategia comercial distinta.

Fuente: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicio guia/glosario.asp>

S**Servicio Público de Empleo Estatal**

El Servicio Público de Empleo Estatal es el Organismo Autónomo, dotado de personalidad jurídica propia para el cumplimiento de sus fines y adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Empleo, que tiene como principales competencias 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 y elaborar las estadísticas en materia de empleo a nivel estatal; llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas y colaborar con 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.

Fuentes Art. 10 a 13 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo (BOE de 17 de diciembre):

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12160

S**Sindicato**

Sindicato: Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

Fuente: Diccionario de la Real Academia de la Lengua

<http://buscon.rae.es/drael/>

Sindicato: Los sindicatos de trabajadores (y las asociaciones empresariales) contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Fuente: Constitución Española. Art. 7



S

Sistema de Calidad

Estructura organizativa, procedimientos, procesos y recursos necesarios para implantar la gestión de la calidad.

Fuentes: ISO 9001:2000, *Sistemas de Administración de Calidad - Fundamentos y vocabulario*.

<http://www.aenor.es/desarrollo/normalizacion/normas/fichanorma.asp>

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunicioguia/glosario.asp>

S

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)

SNCFP: Conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de Formación Profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Fuente: Art. 2. *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional*. BOE de 20 de junio)

SNCFP: El SNCFP es un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Asimismo, busca promover y desarrollar la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Sus principios básicos son los siguientes:

- El desarrollo personal en el ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- La satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- El acceso, en condiciones de igualdad, de todos los ciudadanos a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos.
- La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea.



- La participación y cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas.
- La promoción del desarrollo económico con atención a las distintas necesidades que, en cada región, presenta el sistema productivo.

En el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se promueve la pertinente colaboración de los Agentes Sociales con las Administraciones Públicas, las universidades, las cámaras de comercio y las entidades de formación.

Para identificar y actualizar las necesidades de cualificación, así como para su definición y la de la formación requerida, se establecen procedimientos de colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y con los interlocutores sociales.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia. Instituto Nacional de las Cualificaciones

http://www.mec.es/educa/incual/ice_ncfp.html

S

Situación Profesional

Situación Profesional: Es la relación de las personas ocupadas con su empleo principal en el periodo señalado. Las categorías utilizadas en la EDDDES son: (1) empleador, (2) empresario sin asalariados o trabajador independiente, (3) ayuda familiar, (4) asalariado del sector público y asalariado del sector privado

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

http://www.ine.es/prodyser/pubweb/disc_inf05/disca_ig_glo.pdf

Situación Profesional: La situación profesional puede ser una de las siguientes categorías.

- Empleador: Es toda persona que lleva su propia empresa o ejerce por su cuenta una profesión liberal, oficio, industria o comercio y que con motivo de ello contrata a uno o más empleados o trabajadores a los que remunera con un sueldo, jornal, comisión, etc. No incluye a los miembros de una cooperativa.
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente: Es toda persona que lleva su propia empresa o ejerce por cuenta propia una profesión liberal, oficio, industria o comercio sin tener asalariados que dependan de él.
- Miembro de una cooperativa: Son todos aquellos socios de cooperativas de producción que trabajan en las mismas. Por lo tanto se incluyen los socios trabajadores de las sociedades anónimas laborales, de las cooperativas de trabajo asociado, de las cooperativas de explotación comunitaria



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

de la tierra, etc. No se incluyen en esta rúbrica los asalariados que trabajan en las cooperativas.

(d) Ayuda familiar: Se considera en esta situación a las personas que trabajan sin remuneración reglamentada en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que conviven.

(e) Asalariados.

(f) Otras situaciones, donde se incluyen los asalariados contratados por embajadas extranjeras y las personas que cooperen en el trabajo de un asalariado.

Fuente: <http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=OE6#S>

S

Sistema de Gestión de Recursos Humanos

Conjunto de factores mediante normas, procedimientos y actuaciones que permite la materialización de los objetivos acordados a través de una participación activa de los trabajadores. Parte del sistema general de gestión de la empresa.

Fuente: (Glosario de Términos de Perfeccionamiento Empresarial)

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab-pe/glosario.htm>

S

Sistema de Reconocimiento, Evaluación y Certificación de la Competencia

Es un conjunto de procedimientos para reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia profesional o cualquier otro tipo de aprendizaje no formal.

Esta evaluación y acreditación de las competencias profesionales se desarrollará siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales sirve de referencia objetiva en este procedimiento.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia. Instituto Nacional de las Cualificaciones

http://www.mec.es/educa/incual/ice_recAcr.html

S

Sociedad Agraria de Transformación (S.A.T.)

Sociedad civil de finalidad económico-social en orden a la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, ganaderos o forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios comunes que sirvan a aquella finalidad.

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

Fuente: Art 1 Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación. (BOE 14 de agosto)

S**Sociedad Anónima (S.A.)**

Es una sociedad de carácter mercantil en la que el capital social, que estará dividido en acciones, se integrará por las aportaciones de los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.

Fuente: Art. 1 Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.(BOE 27de diciembre)

S**Sociedad Cooperativa (S.COOP.)**

Sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

Fuente: Art. . 1. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE 17 de julio)

S**Sociedad Laboral**

Las Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ella servicios retribuidos en forma personal y directa cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y a jornada completa en las condiciones reguladas por la Ley

Fuente Art 1. Ley 4/1997 de 24 de marzo por la que se aprueba la Ley de Sociedades Laborales. (BOE 25 de marzo)

S**Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L./S.R..L.)**

Sociedad de carácter mercantil en la que el capital social, que estará dividido en particiones sociales, se integrará por las aportaciones de todos los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.



Fuente Art. 1 Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada (BOE de 24 de marzo)

S**Subsector**

Cada uno de los grupos de actividades con características comunes que componen un determinado sector económico.

Fuente (INEM.(1995). *Subdirección general de la Formación Ocupacional. Metodología para la Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional*)

<http://www.inem.es/> (Documento no publicado)

S**Subempleo**

Subutilización o utilización ineficiente de las habilidades, calificaciones o experiencia de un trabajador o cuando este se ve imposibilitado de trabajar todas las horas que quisiera.

Fuente: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr4518.htm>

S**Subsidio**

Prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada.

Fuente: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=subsidio

S**Subsidio por desempleo**

Prestación de nivel asistencial que garantiza la protección a los trabajadores desempleados en determinadas situaciones reguladas expresamente por la ley cuando no tienen derecho a la prestación contributiva o una vez agotada ésta, que comprende una prestación económica y, en su caso, cotización a la Seguridad Social.

Fuente: Art.204, 206 y 215 del Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 29 de junio).

http://empleo.mtas.es/Guia/texto/guia_9_22_2.htm



S**Subvenciones**

Se entiende por subvención, a los efectos de esta Ley, toda disposición dineraria realizada por cualesquiera de los sujetos contemplados en el artículo 3 de esta Ley, a favor de personas públicas o privadas, y que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.
- b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.
- c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública.

Fuente: Art. 2 Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE 18 de noviembre)

S**Subvenciones específicas**

Las que se conceden, sin promover la concurrencia, a un beneficiario singular por razones de reconocido interés público.

Fuente (www.mad.es/corporacioneslocales/glosariodeterminos)

<http://infojobs.mad.es/glosario.asp>

S**Subvenciones genéricas**

Las destinadas a una pluralidad de beneficiarios o para una finalidad sin especificación de los beneficiarios. Se conceden previa convocatoria pública.

Fuente (www.mad.es/corporacioneslocales/glosariodeterminos)

<http://infojobs.mad.es/glosario.asp>

S**Suspensión del contrato de trabajo**

Es la interrupción temporal de la prestación laboral, sin quedar roto el vínculo contractual entre la empresa y trabajador / trabajadora.

Fuente: http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_6_16_1.htm

Fuente: <http://www.juntaandalucia.es/empleo>



T

Taller de Empleo

Los talleres de empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de veinticinco o más años, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo.

Los participantes en los talleres de empleo adquirirán la formación profesional y práctica laboral necesaria, realizando obras y servicios de utilidad pública o interés social, relacionados con nuevos yacimientos de empleo, y que posibiliten la inserción posterior de los participantes tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social

Fuente: Art 1 Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo (BOE 23 de febrero)

http://empleo.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_5.htm

T

Taller de Entrevista

Acción colectiva dirigida a incrementar los conocimientos teóricos-prácticos básicos y los recursos personales de los demandantes de empleo para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito. Su objetivo es ejercitar de forma práctica, mediante entrenamiento en grupo, las habilidades, competencias y estrategias básicas necesarias en una entrevista de selección para un puesto de trabajo.

http://empleo.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_5.htm

T

Tutoría Individualizada

Acción en la que el técnico y usuario, desarrollan una serie de entrevistas individuales, apoyándose, cuando así lo consideren oportuno, en acciones grupales que ayuden a desarrollar habilidades, organizar actividades o cambiar actitudes. Pretende optimizar la eficacia de las actividades que una persona pone en marcha para conseguir su inserción profesional en una Búsqueda autónoma de empleo.

Fuente (INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO: “Glosarios de Términos de Empleo para Técnicos en Educación”. (2005))

http://portal.aragob.es/pls/portal30/docs/FOLDER/RED_ORIENTACIONAL/CONTENIDOS/MATERIALE_S_DIDACTICOS/MATERIALESDIDACTIC/TALLERES/GLOSARIO+T%C9RMINOS+DE+EMPLEO+AUT+OEMPLEO.PDF



T**Tarea**

Secuencia de actividades manuales y/o intelectuales que constituyen un conjunto identificable como unidad elemental de trabajo y que tiene en sí misma un principio y un fin. Como mínimo requiere para su realización la aplicación de unos conocimientos profesionales, destrezas o aptitudes concretos y la utilización de instrumentos o equipos específicos.

Fuente

- (INEM 1995). *Subdirección General de la Formación Ocupacional. Metodología para la Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional* www.inem.es (Documento no publicado)

- (INEM 1998) "Estudio para detectar necesidades de formación en sectores productivos en proceso de transformación. Metodología". *Subdirección General de la Formación Ocupacional. Madrid. Abril de 1998.* www.inem.es (Documento no publicado)

T**Tasa de actividad**

Es el cociente entre el número total de activos y la población total. Se expresa en porcentaje

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

T**Tasa específica de actividad**

La tasa específica de actividad para un intervalo de edad determinado es el cociente entre el número de activos de esas edades y la población correspondiente al intervalo.

T_i (actividad) = A_i / P_i , $i \geq 16$

$[i, i + k)$ intervalo de edad de amplitud k

T_i = tasa de actividad específica del intervalo $[i, i + k)$

A_i = número de activos en el intervalo $[i, i + k)$

P_i = población en el intervalo $[i, i + k)$

Generalmente se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. Los intervalos suelen ser quinquenales o decenales. Lo que se conoce como tasa de actividad es el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.

Fuente (INE)

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>



T

Tasa específica de paro

La tasa específica de paro para un intervalo de edad determinado, es el cociente entre los parados de edades comprendidas entre los extremos del intervalo y los activos de dicho intervalo.

$$T_i (\text{paro}) = D_i / A_i, i \geq 16$$

$[i, i+k)$ intervalo de edad de amplitud k

T_i = tasa de paro específica del intervalo $[i, i + k)$

D_i = número de parados en el intervalo $[i, i + k)$

A_i = número de activos en el intervalo $[i, i + k)$

Generalmente se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. Los intervalos suelen ser quinquenales o decenales.

Fuente (INE)

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

T

Tasa global de actividad

Cociente entre el número de activos y la población total. Es el cociente entre el número total de activos y la población total. Lo que se conoce como Tasa de actividad es el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.

Fuente (INE)

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

T

Tasa de Paro

Cociente entre el número de parados y el de activos.

Fuente (INE)

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>



T**Tasa de Temporalidad**

Tasa de temporalidad: Es el porcentaje de todos los asalariados con contrato temporal sobre el total de la asalariados.

Fuente: *Observatorio Vía Social.*

<http://www.viasocial.com/ho02.asp?id=0E6>

Tasa de temporalidad: Es la relación entre los ocupados con contrato temporal y el total de ocupados.

Fuente: (Cámara de Comercio de Barcelona). Citado en la página:

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Glosario+de+terminos/T.htm

T**Taxonomía**

Organización sistemática de términos objetivos, tareas, categorías, etc., propias de un método concreto de análisis de trabajo.

Fuente: *INEM. Colección Guías metodológicas. Terminología de análisis Ocupacional.*

www.inem.es (Documento no publicado en internet).

T**Técnicas de Búsqueda de Empleo**

Estrategias a desarrollar en la búsqueda de empleo. Las herramientas necesarias para localizar, identificar y gestionar la búsqueda de empleo.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=t>

http://empleo.mtas.es/Guia/texto/guia_1.htm

T**Teleformación**

Es el tipo de formación o educación a distancia que se desarrolla con herramientas telemáticas a través de Internet. Aumenta las posibilidades de acceso a la formación en la medida en que la red nos permite llegar a más personas, y sobre todo, ofrecer ambientes de aprendizaje, más completos y elaborados.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioguia/glosario.asp?letra=t>



T**Teletrabajo**

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

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menunicioguia/glosario.asp?letra=t>

T**Tesorería General de la Seguridad Social**

Servicio Común con personalidad jurídica propia en el que, por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos financieros. Tiene a su cargo la custodia de fondos, valores y créditos, y las atenciones generales de los servicios de recaudación de derechos y pagos de las obligaciones del Sistema de la Seguridad Social.

Fuente (MTAS, Seguridad Social. Tesorería)

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12183

T**Terminación de Contratos (extinción de contratos)**

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.



- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

http://empleo.mtas.es/Guia/texto/guia_6_16_4.htm

T

TIC

Tecnología de la información y la Comunicación.

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta/menulnicioagua/glosario.asp?letra=t>

T

Tipo de Contrato

Cada una de las formas que puede adoptar el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios pro cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Fuente (MTAS, Seguridad Social)

<http://empleo.mtas.es/Guia/semantico/C.htm>



T

Tipo de Cotización

Porcentaje o tanto por ciento que, aplicado sobre la base de cotización, determina la cuota o cantidad que debe ingresarse en la Seguridad Social.

Fuente (MTAS, Seguridad Social)

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_13_29_6.htm

T

Título

Certificado u otro diploma o cualquier conjunto de los mismos expedidos por una autoridad competente en un estado miembro, que acredite que el titular a cursado con éxito un ciclo de estudios postsecundarios de una duración mínima de tres años en una Universidad, en un centro de enseñanza superior o en otro centro del mismo nivel de formación y que posee las cualificaciones profesionales requeridas para acceder a un a profesión regulada en dicho estado miembro, siempre que la formación haya sido adquirida principalmente en la comunidad o el titular tenga una experiencia profesional de tres años acreditada por el estado miembro que haya reconocido el Título.

Se equiparan a los títulos los documentos expedidos por una Autoridad competente del referido estado, reconocidos como de nivel equivalente en ese estado, cuando sancionen una formación adquirida en la comunidad.

Fuente: Real Decreto 1665/1991, de 25 de octubre, del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, por el que se regulan el Sistema General de Reconocimiento de los Títulos de Enseñanza Superior de los Estados Miembros de la Comunidad Económica Europea, que exige una formación mínima de tres años de duración (BOE 22 noviembre 1991)

T

Trabajo

Trabajo: El trabajo es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. La ejecución de un trabajo implica el desarrollo de unas operaciones motoras y unas operaciones cognitivas. El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo.

La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte conseguir los objetivos de producción; por



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

otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades.

Fuente: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_179.htm

Trabajo: Uno de los factores primarios en el proceso de producción, un factor de producción

Fuente: OIT (ILO) Internacional Training Centre
<http://training.itcilo.it/actrav/finance/hedderwick/glos.htm>

Trabajo: Esfuerzo físico y mental

Fuente: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/E/vii/evii01.pdf>

Trabajo: Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

m. Acción de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa como oposición de capital. Estudio, investigación

Fuente: <http://www.definicion.org/trabajo>

T

Trabajador

Trabajador: Toda persona natural que realiza una actividad por cuenta propia o ajena que determina su inclusión en el campo de aplicación de los regímenes que componen el Sistema de la Seguridad Social.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad Social
http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12183

Trabajador(es): Todas las personas disponibles en el mercado de trabajo de conformidad con las leyes y prácticas nacionales, incluidos los que trabajan por cuenta propia

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia
<http://www.creade.org/educa/leonardo/glos/definicion.html>



T**Trabajador a Tiempo Parcial**

Persona que celebra un contrato de trabajo en el que se acuerda 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 tiempo completo comparable, (misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y un trabajo idéntico o similar). Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad Social

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12183

T**Trabajador por cuenta ajena**

Es aquel que presta servicios en las distintas ramas de la actividad económica, con independencia del tipo de contratación, de la categoría profesional, de la forma y cuantía de la remuneración o de la naturaleza de su relación laboral.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad Social

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12183

T**Trabajador por cuenta propia**

Se considerarán personas con una actividad por cuenta propia todas las incluidas en las siguientes categorías:

- **trabajando:** las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o en especie.
- **con trabajo pero sin trabajar:** las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas.

Según esta definición, ejercen una actividad por cuenta propia: los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares).

No se considerarán ocupadas por cuenta propia a las siguientes personas:



- las que se ocupan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y otras personas no remuneradas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.
- los trabajadores estacionales por cuenta propia y los trabajadores estacionales u ocasionales familiares no remunerados en la temporada de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.

Fuente: INE

<http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

Trabajadores por cuenta propia (autónomos): Trabajadores por cuenta propia, sean o no titulares de empresas individuales o familiares de los mismos, mayores de 18 años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinan reglamentariamente.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad Social

http://www.seg-social.es/migracion/temporal/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=12183

T**Transferibilidad**

Es la posibilidad del aprovechamiento de determinadas competencias (básicas, genéricas o específicas), en la formación de otros itinerarios formativos opcionales. Son contenidos o créditos, que pueden ser transferidos de un curso para otro.

Fuente: (OIT, *Certificación de Competencias profesionales*)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

T**Transversalidad**

Es la posibilidad de determinadas competencias (Básicas o genéricas) de permitir la apertura de un abanico de alternativas de aplicaciones en diversos tipos de formación. La transversalidad permite aumentar el potencial de empleabilidad del trabajador.

Fuente: (OIT, *Certificación de Competencias profesionales*)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>



U

Unidad de competencia

Unidad de competencia: El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, a los efectos previstos en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Fuente: Ministerio de Educación-INCUAL.

http://www.mec.es/educa/incual/ice_glosario.html

Unidad de competencia: Conjunto de elementos de competencia afines que representan una realización concreta, revistiéndose de un significado claro y de valor reconocido en el proceso productivo. La unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas al objetivo del empleo, sino que incluyen cualquier requerimiento ligado a la salud, a la seguridad, a la calidad y a las relaciones de trabajo.

Fuente: OIT: *Certificación de Competencias Profesionales. Glosario de términos.*

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

Unidad de competencia: Cada uno de los componentes en que se descompone la competencia profesional que define un perfil profesional. Las unidades de competencia tienen valor y entidad por sí mismas, es decir, pueden ser definidas, identificadas, reconocidas, validadas, acreditadas y certificadas.

Es, para el MEC, un conjunto de realizaciones profesionales con valor y significado en el empleo, esto es, tiene sentido para la mayoría de las organizaciones del sector y constituye un “rol” esencial de trabajo. En cada unidad de competencia se incluye un “dominio profesional” o campo de aplicación de las realizaciones profesionales que determina los equipos, materiales, información, procesos, etc. Que se han identificado en el sistema productivo y que intervienen en aquellas.

Fuente (UGT ESCUELA JULIÁN BESTEIRO (2000). *Guía para la acreditación de competencias profesionales*)

U

UAG

Unidad Administrativa de Gestión.

Fuente (SPEE)



U

UIL

Unidades de Inserción Laboral. Son herramientas para la incorporación de los alumnos en el mercado de trabajo, y surgen desde el Plan de Formación del Gobierno de Aragón. En cada una de ellas se canalizan las solicitudes de los demandantes hacia ofertas de puestos de trabajo de las empresas del sector productivo. Pueden inscribirse todos los alumnos que hayan realizado cursos inscritos en el Plan de Formación Ocupacional del Gobierno de Aragón.

Fuente (INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO: “Glosarios de Términos de Empleo para Técnicos en Educación”. (2005)

http://portal.aragob.es/pls/portal30/docs/FOLDER/RED_ORIENTACIONAL/CONTENIDOS/MATERIALES_DIDACTICOS/MATERIALESDIDACTIC/TALLERES/GLOSARIO+T%C9RMINOS+DE+EMPLEO+AUTOEMPLEO.PDF

U

UPD

Unidad de Promoción y Desarrollo. Se configuran como módulos que colaboran en la preparación con , acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio y fomentando la inserción laboral de los participantes en dichos proyecto.

Fuente: (MTAS. Guía Laboral)

http://www.mtas.es/Guia/texto/guia_2_6_4.htm



V

Validación

Validación: Proceso en el cual se asegura que los contenidos o evidencias de desempeño correspondan al trabajo real, o sea, que los elementos o tareas levantadas están de acuerdo con los padrones del sector productivo o de las normas de competencia establecidas.

Fuente (OIT, *Certificación de competencias profesionales*)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

Validación: Aceptación del reconocimiento de una competencia en un individuo.

Fuente: (UGT ESCUELA JULIÁN BESTEIRO (2000). *Guía para la acreditación de competencias profesionales.*)

V

Validez

Validez: Término utilizado para designar la característica del proceso de evaluación de la competencia que significa que todas las personas poseedoras de un certificado del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales son capaces de alcanzar los estándares de competencia requeridos en las situaciones de trabajo.

Fuente: (INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES (1999). *El sistema nacional de cualificaciones profesionales: funciones, requisitos, estructura, metodología y gestión. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*)

Validez: Criterio que garantiza, a través de leyes estadísticas, que los resultados obtenidos de un estudio sirven adecuadamente para ir al fin que fueron previstos.

Fuente: INEM: *Colección Guías Metodológicas*

www.inem.es (Documento no publicado)

V

Variable

Concepto utilizado para identificar a los factores o elementos que intervienen en un proceso, sistema, función, actividad u operación de cualquier naturaleza.

Fuente: (BENJAMÍN FRANKLIN, E. (1998). *Organización de empresas. Análisis, diseño y estructura. Ed. Mc Graw Hill*)



V

Verificación

Es el proceso de confirmación y supervisión de la evaluación. En él se da la revisión del proceso evaluador que examina cada evaluación efectuada por sus evaluadores e intenta asegurar la confiabilidad y transparencia.

Fuente: (OIT, *Certificación de competencias profesionales*)

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>

V

Viabilidad

Probabilidad de poder llevar a cabo, con éxito, un proyecto empresarial, la cual se llega a determinar tras una valoración global del mismo, una vez desarrollados cada uno de los apartados que configuran el Plan de Empresa.

Fuente (INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO: “Glosarios de Términos de Empleo para Técnicos en Educación”. (2005)

http://portal.aragob.es/pls/portal30/docs/FOLDER/RED_ORIENTACIONAL/CONTENIDOS/MATERIAL_ES_DIDACTICOS/MATERIALESDIDACTIC/TALLERES/GLOSARIO+T%C9RMINOS+DE+EMPLEO+AUTOEMPLEO.PDF

V

Vida Laboral

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

Fuente: SEGURIDAD SOCIAL, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.

<http://www.seg-social.es/>

http://www.seg-social.es/Internet_1/OficinaVirtual/CatalogodeServicios/Informedevidalabora33967/index.htm



V

Violencia Doméstica

Toda forma de violencia física o psicológica que pone en peligro la seguridad o bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física, incluida violencia sexual, en la familia o en el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona hombre o mujer que conviva bajo el mismo techo.

(OIT, Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género)

Fuente: *Janina Fernández-Pacheco: 'Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género'*

<http://white.oit.org.pe/ipece/pagina.php?pagina=284&gloLetra=V>

V

Visión

Visión: Declaración que describe la realidad futura, deseable y alcanzable de la organización.

Fuente: *Ministerio de Administraciones Públicas- Ministerio de la Presidencia: Guía de Autoevaluación en la Administración Pública. Modelo EFQM de Excelencia. (editada por el BOE)*

Visión: Imagen o situación deseada, que la organización proyecta en un futuro.

Fuente: □

www.clubexcelencia.org/masinformacion/marco_de_referencia_de_innovacion.pdf -

www.sre.gob.mx/normateca/manualesorg_archivos/coordpol.pdf

Visión: Descripción de un escenario altamente deseado por la dirección general de una organización. Capacidad de ver más allá del tiempo y el espacio, para construir en la mente un estado futuro deseable que permita tener una claridad sobre lo que se quiere hacer y a dónde se quiere llegar en una organización.
f. Acción, efecto y facultad de ver

Fuente: <http://www.definicion.org/vision>

Visión: Resume los valores y aspiraciones de la organización, de forma genérica sin especificaciones.

Fuente: *Glosario de términos sobre perfeccionamiento empresarial. Biblioteca de Economía y Enciclopedia Multimedia Interactiva de Economía.*

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab-pe/glosario.htm>



V**Vía de programación**

Vía de Programación: Bajo este epígrafe se incluyen las distintas vías o modalidades de programación y ejecución que constituyen los sistemas operativos de funcionamiento que se utilizan habitualmente. Se consideran las siguientes:

- Cursos directos.
- Cursos en Centros Colaboradores.
- Cursos de Entes Locales y Provinciales.
- Cursos en Empresas con compromiso de contratación.
- Cursos de Contratos Programa.

Fuente: SPEE

http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/formacion/conceptos/efdescon2.html#introduccion



GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LOS OBSERVATORIOS OCUPACIONALES

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

No existe ningún término para esta letra seleccionada

