



diccionari laboral



diccionari laboral

Material formatiu sindical cofinançat per:

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria de Joventut



www.lespaijove.cat

Edita:
Espai Jove de la Intersindical-CSC

Disseny i maquetació:
Departament Gràfic de la Intersindical-CSC

Intersindical-CSC 2007 - Tots els drets reservats

**Accident no laboral (ANL):**

alteració de la salut derivada d' accident sempre que aquest no sigui conseqüència del treball realitzat. Juntament amb les Malalties Comunes (MC), constitueixen les Contingències Comunes. S' aplica la mateixa acció protectora que la malaltia comuna en aquest cas, sense exigència de període previ de cotització.

Accident de Treball (AT):

lesió corporal que pateix el/la treballador/a amb ocasió o a conseqüència del treball, sempre que es produeixi durant l' horari contractualment preestablert entre les parts (en cas de treball per compte d'altre). Juntament amb les malalties professionals constitueixen les Contingències Professionals.

Accident de Treball greu:

lesió corporal que pateix el/la treballador/a amb ocasió o a conseqüència del treball que es caracteritza per comprometre seriosament la seva integritat física.

Accident de Treball in itinere:

lesió corporal que pateix el/la treballador/a al dirigir-se al lloc de treball o al tornar d'aquest al seu domicili de residència.

Accident de Treball sense baixa:

lesió corporal que pateix el/la treballador/a amb ocasió o a conseqüència del treball, que no suposa una incapacitat temporal pel treball.

Acció social:

basada sobretot en la protecció del/la treballadora envers els riscos laborals, tracta i actua sobre la salut i la seguretat en el treball (accions i mesures).

Acció Protectora:

conjunt de mesures d'assistència i protecció (econòmiques o en espècie) atorgades per la Seguretat Social per preveure, reparar o superar els estats de necessitat derivats de les contingències determinades a la llei.

Acta d'infracció:

document de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en el qual es constaten determinats fets, amb incompliments de normes laborals o de Seguretat Social.

Acta de liquidació:

document públic estès per la Inspecció de Treball, que pot estar originat per:

1. Manca d'afiliació o alta del/la treballador/a, en qualsevol règim de la Seguretat Social
2. Diferències de cotització pels/les treballadors/es donades d'alta, si aquestes diferències no resulten directament dels documents de cotització presentats dins o fora de termini.
3. Derivació de la responsabilitat del subjecte obligat al pagament.

Acomiadament:

l' empresa decideix acabar amb la relació de treball, segons unes condicions determinades.

Tipus:

- § Procedent/objectiu: es donen les condicions legals (causes tècniques, productives, econòmiques o de producció). L' empresa ha de seguir un procediment determinat.

- § Disciplinari: les causes són degudes a l' incompliment greu i culpable de les obligacions contractuals/laborals del/la treballador/a. S'ha de comunicar per escrit.

- § Improcedent: no s' han donat les causes objectives legals, i per tant el/la treballador/a té dret, o bé a la readmissió o bé a una indemnització.

- § Col·lectiu: afecta un conjunt de treballadors/es i pot ser segons els tipus esmentats anteriorment.

El termini per a interposar una demanda per comiat, és de 20 dies des de la notificació.

Afiliació de treballadors/es a la Seguretat Social:

inscripció del/la treballador/a al Registre de la Seguretat Social, obligatòria per a les persones incloses al seu camp d' aplicació i única per a tota la vida i per a tot el sistema, sense perjudici de les altres i baixes que es produeixin.

És una gestió d' obligat compliment per part de l' empresa. El subjecte protegit es converteix en titular de drets i obligacions.

Afinitat:

parentesc que pel matrimoni s'estableix entre cada cònjuge i llurs parents.

Agreujament de la Incapacitat Permanent:

fins el compliment de l'edat de 65 anys, pot promoure's la revisió de l'estat de la persona declarada en situació d'incapacitat permanent, per obtenir major grau per l'agreujament de les dolences.

Pot ser a instància de l'Administració o de l'interessat/da.

Alta a la Seguretat Social:

comunicació obligatòria que ha de fer l'empresa respecte els/les treballador/a al seu càrrec, o el/a propi/a treballador/a en cas de compte propi, sempre abans de l'inici del servei.

Alta inicial:

la que estableix la primera relació del/la treballador/a amb el sistema de la Seguretat Social.

Alta successiva:

es produeix cada cop que el/la treballador/a inicia o reprèn la seva activitat laboral en una ocupació.

Alta d'ofici:

la que es produeix com a conseqüència d'una actuació inspectora.

Alta mèdica:

fi de la situació d'incapacitat temporal del/la treballador/a certificada (a través de l'informe mèdic d'alta) per la persona facultada del Servei Públic de Salut o la Mútua d'Accidents de Treball o Malalties Professionals, i que ha realitzat el seguiment mèdic

del seu estat de salut que determina l' aptitud pel treball o el pas a la possible situació d' incapacitat permanent.

Assajament laboral (mobbing):

es dóna en el moment en que el/la treballador/a es troba sotmès/a per alguna o algunes persones en el seu lloc de treball, degut a un conjunt de comportaments hostils, de forma que fins i tot el/la treballador/a afectat/da pot presentar símptomes psicosomàtics i reaccions anormals cap el treball i el medi ambient laboral.

L' assajament no només el pot cometre el/la empresària, sinó també altres treballadors/es de la mateixa empresa.

Assistència sanitària:

és la prestació de serveis mèdics i farmacèutics necessaris per al/la treballador/a.

Atur:

situació que es dóna quan la persona no està treballant; segons les circumstàncies, pot rebre una prestació per la seva situació.

Autònom/a:

aquella persona que treballa per seu propi compte, per una altra persona o per una altra empresa.

Autoocupació:

és el treball per compte propi, és a dir, aquella persona/es que creen la seva pròpia empresa.

Avaluació de riscos laborals:

procés dirigit a estimar la magnitud dels riscos que

no s' han pogut evitar i a obtenir la informació necessària perquè l' empresa estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre la necessitat d' adoptar mesures preventives i, en aquest cas, sobre el tipus de mesures que han d'adoptar-se.

Si de l' avaluació que es fa cal l' adopció de mesures preventives, han de posar-se clarament de manifest les situacions en què sigui necessari:

- § Eliminar o reduir el risc, mitjançant mesures de prevenció en l' origen, organitzatives, de protecció col·lectiva, de protecció individual, o de formació i informació als i les treballadores.
- § Controlar periòdicament totes les condicions, l' organització i els mètodes de treball i l' estat de salut dels i les treballadores.

**Baixa en la Seguretat Social:**

comunicació obligatòria de l' empresa, quan un/a treballador/a cessa o del/la treballador/a per compte propi quan cessa en la seva activitat professional (dins dels sis dies naturals comptats a partir del següent al cessament en l'activitat).

Baixa per maternitat/paternitat:

és el temps de descans que és dóna al/la treballador/a en cas de maternitat, adopció o acollida familiar. En el cas de les dones que acaben de parir, la baixa és de 16 setmanes, mentre que els homes tenen 15 dies (que es descompten del temps de la mare).

Baixa mèdica:

situació d' incapacitat temporal (IT) del/la treballador/a certificada per la persona facultada del Servei Públic de Salut o la Mútua d' accidents de treball i malalties professionals, que ha realitzat el reconeixement mèdic del seu estat de salut, que suposa la baixa en el treball, i en el seu cas, el dret a la prestació econòmica per IT. La seva declaració, es formularà en el corresponent informe mèdic de baixa.

Barem d' indemnitzacions:

quadre que recull les lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu, causades per accident de

treball o malaltia professional sense constituir incapacitat permanent, i les indemnitzacions a tant alçat que corresponen a cada una d'elles.

Barem de minusvalues:

quadre de valoracions de factors físics, psíquics o sensorials per a la determinació dels graus de minusvalua o malaltia crònica, a efectes de la pensió d'invalidesa (modalitat no contributiva) així com de l'assignació econòmica per fill/a a càrrec i d'altres mesures de protecció.

Base de cotització:

quantia que ha de correspondre amb el salari real (remuneració total del/la treballador/a que comprèn tots els conceptes que percep per raó del seu treball) i que sempre ha de trobar-se dins dels límits mínim i màxim que anualment s'estableixen. Sobre ella s'aplica el percentatge o tipus de cotització, i com a resultat s'obté la quota a ingressar a la Seguretat Social.

Base mínima de cotització:

quantia per sota de la qual cap treballador/a pot cotitzar. En cas de que la retribució total sigui inferior, es garanteix aquesta. En els contractes a temps parcial es determina per hores.

Base màxima de cotització:

quantia per sobre de la qual cap treballador/a pot cotitzar.

En cas que la retribució total sigui superior, només podrà cotitzar-se per aquesta.

En cas de cotitzacions en més d'una empresa del

mateix Règim de la Seguretat Social, el màxim mensual cotitzat entre totes les empreses no pot superar aquesta BC màxima, en cas de fer-ho la TGSS distribuirà els límits de cotització de cadascuna.

Base Reguladora (BR):

quantia sobre la que s'apliquen els percentatges de les prestacions econòmiques. Es determina a través de diverses fórmules (segons la prestació) tenint en compte les bases de cotització del/la treballador/a al llarg d'un determinat període de temps.

Beneficiari/es de prestacions:

treballador/a, familiars dels/les mateixos/es, o altres persones determinades legalment a qui correspon una prestació de la Seguretat Social.

Bonificació en la quota:

reducció de les quotes determinades legalment com a incentiu a la contractació.

Burn Out:

síndrome del cremat o sobrecarrega emocional, síndrome de esgotament emocional, despersonalització i baixa realització personal que pot incorri entre individus que treballen amb persones. Els símptomes físics són el estrès, cansament i malestar general.

Butlletí de cotització:

document justificatiu del pagament de las quotes a la Seguretat Social.

**Caducitat:**

període de temps, transcorregut el qual, s'extingeix un dret: l'any des de la notificació de la concessió de prestacions de pagament únic i l'any des del venciment de la mensualitat per les prestacions periòdiques. Es diferencia de la prescripció en que no es disponible per les parts i no s'interromp sinó que es suspèn.

Camp d'aplicació:

àmbit subjectiu al que s'estén el sistema de la Seguretat Social.

Carta d'acomiadament:

document que acredita que s'ha comunicat la resolució del contracte i el motiu. És important que es vagi a treballar mentre no es comuniqui per escrit a partir de quin dia ja no s'ha d'anar a treballar.

Sempre ha d'estar motivada i cal fixar-se atentament la data que hi consta, i comprovar que sigui la corresponent.

Càrregues familiars:

1. Convivència amb fills/es menors de 26 anys o més grans discapacitats/des, o menors acollits/des. A aquests efectes, es considera

que existeix incapacitat quan acreditati una minusvalua igual o superior al 33%.

2. Els rendiments de la unitat familiar, inclòs el/la propi/a pensionista, dividits entre el número de membres que la componen, no superin, en còmput anual, el 75% del salari mínim interprofessional (SMI) vigent en cada moment, exclosa la part proporcional de las dues pagues extraordinàries.

Carta de presentació:

Document o carta dirigida a una empresa o centre de treball per respondre a una oferta concreta, presentar la nostra candidatura o actualitzar les dades del currículum.

Categoria professional:

assignació d' una categoria prevista en el conveni col·lectiu d' acord amb la funció que es realitza i que consta en el contracte de treball.

Causant:

persona de qui un altre, deriva els seus drets. (Per exemple el cònjuge que ha mort és el causant de la pensió de viduïtat del supervivent).

Causes dels accidents:

tota condició que intervé en la gènesi o el desenvolupament d' un accident.

Hi ha diferents tipus de causes en un accident.

Una de les classificacions és:

1. Causes immediates: totes les causes que participen en l' accident d' una manera

evident i visible. Exemple: ús indegut d' un equip de treball.

2. Causes bàsiques: totes les causes que estan "al darrere" de les causes immediates i fan que aquestes apareguin. Ens remeten sempre a alguna cosa que falta o falla en l' organització del treball.
Exemple: falta d' instruccions de treball.

Les causes dels accidents també es poden classificar en:

1. Actes insegurs o factor humà: comportaments imprudents de treballadors/es o caps que introdueixen un risc que pot ser la causa de l' accident. Exemple: retirar les proteccions d' un equip de treball.
2. Condició perillosa o factor tècnic: errades en materials, instal·lacions, normativa o disseny del procés de treball que introdueixen un risc, que pot ser la causa de l' accident. Exemple: utilització d' equips de treball inadequats.

Cal tenir en compte que qualsevol acte insegur es relaciona amb alguna condició perillosa, i a la vegada qualsevol condició perillosa, amb algun aspecte insegur, de manera que dir acte insegur no significa culpar cap persona, i a la vegada dir condició perillosa no significa desentendre's de la responsabilitat que la condició perillosa existeixi.

Cedent:

aquell qui cedeix. En la successió d' empresa es refereix a l' empresari/a que cedeix la seva empresa a una altra persona.

Certificat d'empresa:

document emès per l'empresari/a pel que s'acredita el temps treballat, el motiu de baixa de l'empresa i les bases de cotització computables per a la prestació de l'atur.

Cessament en el treball:

finalització de la relació laboral i justificació de la mateixa documentalment. Requisit necessari, conjuntament amb altres, per accedir al dret a algunes prestacions de la Seguretat Social.

Cessament en el treball no imputable a la voluntat del/la treballador/a:

Acomiadament individual o col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sempre que hagi estat autoritzat, és a dir, per causes objectives (legalment establertes)

1. Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari/a individual, o per extinció de la personalitat jurídica de la part contractant, quan suposin l'extinció del contracte de treball.
2. Acomiadament improcedent, sempre que s'hagi impugnat i s'hagi exercit el dret de reincorporació al treball, sense poder-lo dur a terme per l'oposició de l'empresari/a.
3. Resolució voluntària del contracte de part del/la treballador/a basat en els articles següents:
 - 40 (trasllat de centre de treball)
 - 41.3 (modificacions substancials de les condicions de treball considerades perjudicials per al/la treballador/a)

- 50 (extinció justificada del contracte) de l' Estatut dels i les Treballadores.
4. Expiració del temps convingut o realització de l' obra o servei objecte del contracte, sempre que el/la treballador/a no l' hagi denunciat.
 5. Resolució del contracte durant el període de prova, a instància de l'empresari/a, sempre que l' extinció de la relació laboral anterior es degués a algun dels supòsits contemplats a aquest apartat.
 6. Qualsevol altra raó per la qual l' extinció del contracte de treball no derivi de causa imputable a la lliure voluntat del/la treballador/a. Si la causa que va portar a alguna de les següents situacions va ser no imputable a la voluntat del/la treballador/a, tenen exactament la mateixa consideració.
 7. Beneficiaris/es de la prestació d' atur, quan aquesta s' extingeix per esgotament del termini de la mateixa, o per passar a ser pensionista de jubilació.
 8. Beneficiaris/es del subsidi assistencial per atur dels/les majors de 52 anys.
 9. Treballadors/es majors de 52 anys que no reuneixin els requisits per accedir al subsidi per atur, un cop esgotada aquesta prestació, i segueixin inscrits/es com a demandants d'

ocupació a les oficines del servei públic d'ocupació.

Cessionari/a:

aquell/a a qui se cedeix quelcom. En la successió d'empresa, es refereix al/la nou/va titular de l'empresa, unitat productiva...

Clàusules addicionals:

clàusules que s'afegeixen al contracte de treball mitjançant acord entre les parts.

Codi de compte de cotització:

nombre d'onze xifres assignat als i les empresàries com a subjectes responsables de l'ingrés de quotes per a la seva correcta identificació al Registre a càrrec de la Seguretat Social (es correspon amb els antics números patronals i d'inscripció).

Es dona en el moment de la inscripció.

Coefficients reductors:

percentatges reductor que s'apliquen a:

- § Tipus de cotització: redueix el percentatge i per tant la quota a ingressar a la Seguretat Social.

- § Base Reguladora de la pensió de jubilació: redueix la quantia de la pensió en funció de l'edat del/la beneficiari/a o dels anys de cotització.

Col·locació adequada:

és la que s'ha de demanar a l'Oficina de Treball de la

Generalitat (OTG) i també la que es correspon amb la professió habitual o qualsevol altra que s'ajusti amb les aptituds físiques i formatives.

En qualsevol cas, és la darrera feina que s'ha desenvolupat. Quan faci un any que es percep ininterrompudament la prestació d'atur, s'entendrà adequada, a més de qualsevol altra que l'OTG consideri com a tal.

Comiat disciplinari:

decisió adoptada per l'empresari/a, per la que es produeix l'extinció del contracte de treball del o la treballadora com a conseqüència d'un incompliment greu i culpable del mateix.

És la manifestació del poder disciplinari i al ser llur màxima conseqüència s'ha d'aplicar sempre segons els criteris de graduació i individualització.

Comiat tàcit:

aquell que es produeix quan l'empresa incompleix l'obligació de comunica expressament al o la treballadora la voluntat d'acomiadar-lo/la.

Comitè de seguretat i salut:

òrgan paritari de participació, format per representants de l'empresa i dels/les treballadors/es.

Llur funció és consultar regularment i periòdica les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

Només actua directament en casos de risc greu i imminent.

Complement a mínims de les pensions contributives:

quantitat complementària que s'afegeix a l'import de la pensió quan no arribi al mínim fixat legalment, si el/la beneficiari/a no percep rendes de capital o treball personal, o si les percep, no excedeixen de la quantia que s'estableix anualment.

Complement salarial:

retribució fixada en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del o la treballador/a, al lloc de treball i a la situació i resultats econòmics de l'empresa que s'afegeix al salari base. A l'hora es troben els complements personals (antiguitat, pagues extraordinàries...), els de treball (plus nocturnitat, plus transport, dietes...) i els que responen a la productivitat de l'empresa (beneficis, ingressos...).

Compromís d'activitat:

les obligacions inherents al compromís d'activitat es tradueixen en:

- § Subscriure i complir les exigències del compromís d'activitat, és a dir, cercar feina de manera activa, acceptar una feina adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per incrementar l'ocupabilitat.
- § Participar en accions que es determinin pel Servei Públic d'Ocupació, dins d'un itinerari d'inserció, que té per finalitat millorar l'ocupació.

Còmput recíproc de quotes:

totalització dels períodes de permanència en diversos règims de la Seguretat Social, sempre que no se superposin, per a la conservació i adquisició del dret a les prestacions.

Comunicació del risc:

establir el procés idoni per a la detecció i comunicació dels riscos existents i dels actes insegurs que es produeixen per tal de proposar la solució per reduir al màxim les condicions insegures en els àrees de treball.

Condicions ambientals:

no han de constituir cap font d' incomoditat ni molèstia per als i les treballadores.

Cal evitar les temperatures i les humitats extremes, els canvis sobtats de temperatura, els corrents d' aire molestos, les olors desagradables, la irradiació excessiva i, en particular, la radiació solar a través de finestres, llums o envasos de vidre.

Conciliació al SMAC:

el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació és un òrgan administratiu on s' intenta arribar un acord entre empresa i treballador/a litigants per tal d' evitar anar a judici.

Si s' arriba a un acord aquest serà d' obligatori compliment per les dues parts.

Condió de treball:

qualsevol característica que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del/la treballador/a.

Queden específicament incloses en aquesta definició:

- § Les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres instruments existents en el centre de treball.
- § La naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i en les intensitats, les concentracions o els nivells de presència corresponents.
- § Els procediments per a la utilització dels agents esmentats anteriorment que influeixin en la generació dels riscos esmentats.
- § Totes les altres característiques del treball, incloses les relatives a l'organització i l'ordenació, que influeixen en la magnitud dels riscos a què està exposat el/la treballador/a.

Condicció més beneficiosa:

millora de les relacions laborals, generada per la voluntat de les parts. No pot ser suprimida unilateralment per l'empresa.

Contingències comunes:

eventualitats o riscos derivats de tota activitat diferent a la pròpiament laboral pels quals existeix l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social i el dret a percebre l'oportuna prestació en cas de produir-se; inclou malaltia comú (MC) i accident no laboral (ANL).

Contingències professionals:

eventualitats o riscos professionals derivats de l'activitat laboral per les quals existeix l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social i el dret a percebre l'oportuna prestació en cas de produir-se; inclou malaltia professional (MP) i accident de treball (AT).

Contracte:

acord jurídic entre l'empresa i el/la treballador/a, on les dues parts s'obliguen al compliment d'uns drets i deures inherents al contracte. Les condicions bàsiques són: voluntari, per compte aliè, retribuït i sota la direcció de l'empresa.

Contracte eventual:

aquell que s'estableix per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa.

Contracte fix discontinu:

aquest tipus de contracte també s'anomena de temporada o de campanya; és aquella llur activitat es du a terme durant un determinat o determinats períodes l'any

Conveni col·lectiu:

document sorgit de la negociació entre els i les representats de l'empresa (patronal) i els i les representants dels i les treballadores (els sindicats o el Comitè d'Empresa).

En el conveni es fixen entre moltes altres coses: les condicions de treball, les vacances, les categories professionals i els sous. El seu compliment és obligatori i afecta a tothom.

Hi ha convenis d' empresa, de sector d' activitat, territorials... El tipus de conveni és una informació que ha de constar en el contracte de treball.

Convivència:

vida en comú amb una altra persona que pot atribuir drets a algunes prestacions o a elevar la seva quantia.

Cònjuge:

home o dona amb vinculació matrimonial que atribueix el dret a determinades prestacions generades pel marit o la muller.

Cotització:

obligació contributiva imposada a empreses i treballadors/es pel sosteniment de les càrregues econòmiques de la Seguretat Social a través de les aportacions que resulten de l' aplicació del tipus de cotització a la Base de Cotització. La seva finalitat és que el/la treballador/a tingui dret a les prestacions reconegudes.

Currículum vitae:

eina bàsica en la recerca de feina, on hi ha informació relativa a la formació acadèmica, professional i aspectes relatius a les capacitats i aptituds laborals.

**Danys derivats del treball:**

les malalties, patologies o lesions patides amb motiu o en ocasió del treball.

Dany a la propietat:

la pèrdua de béns i equips com a conseqüència de l'accident.

Delegat/da o de prevenció:

el/la representant del personal que té funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i s'escull entre els/les representants de la plantilla.

La Llei de Prevenció de Riscs Laborals contempla aquesta figura.

Desocupació:

situació que es dona quan la persona no està treballant, és a dir, forma part de la població activa però no de l'ocupada.

Hi ha dos nivells de prestació econòmica per torbar-se en situació d'atur:

1. Nivell contributiu: pretén aportar prestacions substitutives del salari que s'ha deixat de percebre.

2. Nivell no contributiu: és complementaria a l' anterior i cerca garantir a la persona un ingrés mínim.

Deures dels i les treballadores:

complir amb les obligacions concretes de treball, observar les mesures de seguretat i higiene, complir les ordres i instruccions de l'empresa i contribuir a la millora de la productivitat.

Devolució d'ingressos indeguts:

restitució total o parcial al subjecte obligat de las quotes ingressades per error, en els termes i supòsits fixats reglamentàriament.

El dret a la devolució caduca als 4 anys a comptar des del dia següent a l'ingrés de las quotes.

Dies quota:

dies corresponents a pagues extraordinàries que es tenen en compte a l' hora de determinar el període mínim exigít per tenir dret a determinades prestacions de la Seguretat Social com la jubilació.

Dietes:

són les percepcions que rep el/la treballador/a en concepte d'indemnització o en forma de compensa per les despeses que han de realitzar com a conseqüència de l' activitat laboral que ha de dur a terme.

Document d'afiliació:

aquell facilitat a cada subjecte protegit en el moment de la seva incorporació a la Seguretat Social i que acredita la seva condició d'afiliat/da.

Val per tots els Règims i és de caràcter vitalici.

Document de cotització:

impresos que serveixen per a la determinació i ingrés de las quotes de Seguretat Social, que han de complimentar-se conforme a les instruccions establertes.

Drets dels treballadors i de les treballadores:

hi ha com a drets bàsics:

- § Triar lliurement la professió i treball.
- § Afiliar-se a un sindicat.
- § La negociació col·lectiva
- § Adoptar mesures de conflicte col·lectiu, és a dir, el dret a vaga.
- § Reunir-se.
- § Participar a l'empresa.

I en relació a la feina, dret a:

- § Tenir ocupació efectiva.
- § Rebre informació i promoció professional.
- § No ser discriminat/da.
- § Rebre puntualment el salari.
- § Respecte a la intimitat i la dignitat.
- § Rebre protecció en matèria de seguretat i higiene.

No es pot renunciar a aquests drets, la majoria estan reconeguts a la Constitució, que és la llei màxima i superior de l'Estat Espanyol, i, per tant, estan garantits.

**Empresa:**

a efectes de la Seguretat Social, tota persona natural o jurídica, pública o privada, pel compte de qui treballin les persones incloses en el camp d'aplicació de qualsevol Règim de Seguretat Social.

Empresa cooperativa:

Societat que constitueixen persones físiques o jurídiques que s'han unit mitjançant una activitat empresarial de base col·lectiva.

Empreses de selecció de personal:

funcionen com intermediàries entre la persona que cerca feina i l'empresa sol·licitant; el/la treballador/a és contracta/da per l'empresa directament, ja que aquesta empresa posa en contacte les dues parts.

Empresa de treball temporal (ETT):

és un tipus d'empresa, regulada per la llei, que treballa com a mediadora entre el/la treballador/a i una empresa que vol contractar personal. S'estableix una relació laboral entre l'empresa principal i l'ETT, i entre la persona que demanda feina i l'ETT.

Empresari/a:

tota persona natural o jurídica, tot i que la seva activitat no estigui motivada per ànim de lucre, a la

que presten serveis amb la consideració de treballador/a per compte d'altre, les persones incloses en el camp d'aplicació de qualsevol Règim de la Seguretat Social.

Entitats Gestores:

entitats públiques amb personalitat jurídica que sota la direcció i tutela dels respectius departaments ministerials, efectuen la gestió i administració de les prestacions i serveis que són competència de la Seguretat Social.

Són l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), l'Institut Social de la Marina (ISM), i l'Institut de Migracions i Serveis Socials (IMSERSO).

Entrevista de feina:

és una pas en la recerca de feina dins el procés de selecció de personal, on l'empresa i la persona interessada es reuneixen per intercanviar impressions.

Equip de protecció individual:

qualsevol equip que porti o subjecti el/la treballador/a perquè el/la protegeixi d'un o de diversos riscos que puguin amenaçar-ne la seguretat o la salut en el treball, així com qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat.

Equip de treball:

qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzats en el treball.

Ergonomia:

conjunt de tècniques i coneixements de diverses ciències, que tracta l'adaptació i la millora de les condicions de treball a la persona, tant en el seu

aspecte físic com en el psíquic. Estudia la interacció entre les persones i l'entorn artificial, amb la finalitat d'optimitzar aquesta relació i aconseguir condicions segures, confortables i productives, tant pel que fa a la eficiència com a la eficàcia.

Estatut dels i les treballadores :

és la llei laboral més important. Regula els aspectes bàsics de la relació entre l'empresa i el/la treballador/a. Va adreçada a tothom que treballi en l'Estat espanyol per compte d'altri.

Estrès laboral:

desequilibri substancial percebut entre la demanda i la capacitat de resposta de la persona amb condicions en què el fracàs davant aquesta demanda té importants conseqüències. Els estressors són les variables o causes que contribueixen a l'aparició de l'estrès.

EVI (Equip de Valoració d'Incapacitats):

òrgan col·legiat format per diferents professionals, existent a totes les Direccions Provincials de l'INSS, excepte a Catalunya.

Té com a funció examinar i valorar la situació de la malaltia del treballador/a i formular dictamen-proposta sobre la seva incapacitat pel treball. A Catalunya l'INSS té concertat el Servei amb l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) òrgan dependent del Departament de Sanitat de la Generalitat de Catalunya.

Excedència forçosa:

aquella que es sol·licita per a complir, de forma inexcusable, un deure de caràcter públic i que manté el dret a reinserció en el mateix lloc de treball.

Excedència voluntària:

situació en la que es troba un contracte quan el/la treballadora deixa d'anar al treball, emparant-se a una de les causes establertes legalment. La reinserció en el mateix lloc de treball, es troba a l'expectativa.

Extinció contracte:

és la fi de la relació laboral, és a dir, s'acaba la relació contractual entre el/la treballador/a i l'empresa. Hi ha diverses causes legalment estipulades.

**Festes laborals:**

Es fixen anualment amb un màxim de 14 dies a l'any amb caràcter retribuït i no recuperable.

Fet Causant (FC):

dóna lloc a la realització de la contingència o situació protegida i que ha estat fixat legalment en data determinada (per exemple, la mort per la pensió de viduïtat).

Filiació:

relació entre pares/mares i fills/es. S'equipara la natural i la que resulta d'adopció o acolliment.

Fills/es abandonats/des:

els/les menors de 18 anys, o més grans amb minusvalua igual o superior al 65 %, siguin o no orfes o pensionistes d'orfanat, i que estiguin abandonats/des pels/les seus/ves pares/mares, es trobin o no en acolliment familiar, poden ser beneficiaris/es de les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

Fons de garantia salarial (FOGASA):

organisme autònom, dependent del Ministeri de Treball i Seguretat Social, la funció del qual és garantir als i les treballadores la percepció del salari, així com les indemnitzacions per acomiadament o extinció de

la relació laboral, pendents de pagament a causa d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresa.

Formació en matèria de prevenció de riscos laborals:

fa referència a la formació que han de rebre els i les treballadores segons els riscos als quals estiguin exposats al seu lloc de treball i també als nivells bàsic, intermedi i superior.

Frau de llei:

es produeix quan un acte es realitza sota l' empara del text d' una norma, perseguint un resultat prohibit per l' ordenament jurídic, o contrari a ell. No obstant, no s' ha d' impedir la deguda aplicació de la norma que s' hagués tractat d' eludir.

**Graus de consanguinitat i afinitat:**

el parentiu pot ser per relacions de "sang": consanguinitat (germans/es, pares/mares, fills/es...) o per afinitat: a través de matrimoni (joves, gendres, cosins/es...).

- § Familiars de primer grau: pares/mares, sogres, fills/es, joves/gendres;
- § Familiars de segon grau: avis/es, germans/es, cunyats/des, nets/es;
- § Familiars de tercer grau: besavis/es, oncles/ties, nebots/des, besnéts/es;
- § Familiars de quart grau: cosins/es.

Grup de cotització:

cadascun dels grups, en els que estan classificades, a efectes de cotització a la Seguretat Social, les categories professionals existents legalment. Són 11 grups.

Els grups 1 a 7 tenen bases de cotització mensuals i els 8 a 11 bases diàries.

Grup professional:

agrupa les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la feina. Pot incloure diverses categories professionals i diferents funcions o especialitats professionals...

Garantia salarial:

tots els i les treballadores tenen dret a percebre la seva retribució mensual de forma adequada.

**Higiene industrial:**

disciplina que estudia, valora i modifica el medi físic, químic i biològic, per a prevenir l'aparició de malalties professionals. S'encarrega dels possibles riscos ocasionats per exposició a diferents tipus de contaminants i actua sobre el conjunt de variables de l'entorn de treball.

Horari:

és el temps exacte en que cada dia s'ha de donar un servei; fixa l'hora d'entrada i sortida del treball.

Hores complementàries:

Són aquelles hores la realització de les quals ha estat acordada, a més de les hores ordinàries pactades al contracte, d'acord amb la llei i normativa continguda als convenis col·lectius.

Entre d'altres límits, aquestes hores només es poden pactar en els contractes a temps parcial de durada indefinida i només són exigibles si s'han pactat expressament amb el/la treballador/a.

El nombre d'hores complementàries no pot excedir en cap cas del 15% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

**Igualtat professional:**

tota persona ha de ser tractada amb igualtat, sense tenir en compte el seu sexe, religió, ideologia... per tant en l'àmbit laboral la dona i l'home són iguals en tots els aspectes. La discriminació per raó de sexe està prohibida, i les accions o decisions sota aquest concepte són nul·les.

Imprescriptibilitat:

el dret al reconeixement de la pensió de jubilació i de les prestacions per mort i supervivència no s'extingeix pel pas del temps.

IMERSO (Institut de Migracions i Serveis Socials):

entitat gestora, amb naturalesa pública i capacitat jurídica, per a la gestió de les pensions d'invalidesa i jubilació en les seves modalitats no contributives, (i executada per les Comunitats Autònomes), així com dels serveis complementaris de les prestacions del sistema de la Seguretat Social, a més d'altres competències en matèria de migracions.

Incapacitat Temporal (IT):

situació que es produeix en el moment en que el/la treballador/a no pot desenvolupar de forma òptima les seves tasques assignades de forma temporal (pe-

ríode determinat dins el temps), ja sigui per un accident (laboral o no) o per causa d'una malaltia professional; té com a finalitat tenir cobert el risc temporal d'estar impedit per al treball. Es suspèn la relació laboral i per tant, les obligacions de treballar i remuneració.

Incapacitat Permanent (IP):

igual que el cas anterior, però varia el factor temps, és a dir, la causa que incapacita la persona per a treballar, té un caràcter més persistent en el temps.

Incapacitat Permanent Total Qualificada:

quan per l'edat, 55 anys o més, manca de preparació general o especialitzada, i circumstàncies socials i laborals del lloc de residència, es presumeixi la dificultat d'obtenir ocupació en activitat diferent de l'habitual, les persones declarades en situació d'IP Total tindran dret a un increment de la seva pensió en un 20%.

Incapacitat Total:

la persona no pot treballar degut a la seva incapacitat, i té dret a rebre subvencions per aquesta causa.

Incident:

fet no desitjat, que no ha produït cap dany, però que sota circumstàncies diferents podria haver produït lesions a les persones o danys a la propietat.

Indemnització:

és la compensació econòmica que s'ha de rebre per l'extinció del contracte en els casos d'acomiadament improcedent, trasllat, etc

La quantia depèn del motiu i circumstàncies de l'extinció.

INEM (Institut Nacional d'Ocupació):

organisme autònom, adscrit al Ministeri de Treball i Assumptes Socials, competent per gestionar les funcions i serveis derivats de les prestacions de protecció per atur i per a declarar el reconeixement, suspensió, extinció i represa de les prestacions.

Informe mèdic d'alta:

document oficial expedit per la persona facultada del Servei Públic de Salut que va realitzar el reconeixement del/la treballador/a incapacitat/da, a on es declara la seva curació o guariment, i per tant, la reincorporació al seu lloc de treball.

Informe mèdic de baixa:

document oficial expedit per la persona facultada del Servei Públic de Salut que ha patit l' accident de treball o malaltia professional pel que es determina la situació de baixa.

Conté el diagnòstic, la descripció de la limitació de la capacitat funcional i la durada probable del procés patològic).

Informe mèdic de confirmació de la baixa:

informe que el facultatiu del Servei Públic de Salut, que ha realitzat el reconeixement del/la treballador/a incapacitat ha d'estendre:

- § Contingències comunes: al 4rt dia de l' inici de la situació d'incapacitat i, mentre es mantingui, cada 7 dies a partir del primer informe de confirmació.

§ Contingències professionals: als 7 dies naturals següents a l' inici de la incapacitat i, successivament, cada 7 dies a partir del primer informe de confirmació.

Inscripció d' empreses a la Seguretat Social:

tràmit d' obligat compliment davant la Tresoreria General de la Seguretat Social (amb caràcter previ a l' inici de l' activitat) pel que se li assigna a l' empresa un nombre d' inscripció que és únic i vàlid, en els Règims de la Seguretat Social, per tot el territori de l' Estat espanyol i per tota la seva activitat.

Inspecció de treball:

organisme de l' Administració que té com a funció controlar que les empreses compleixin amb la normativa laboral. Si l' inspector o inspectora detecta algun incompliment, aixeca acta d' infracció i proposa una sanció.

INSS (Institut Nacional de la Seguretat Social):

entitat gestora, de naturalesa pública amb personalitat jurídica, per a la gestió i administració de les prestacions econòmiques del Sistema de la Seguretat Social, amb excepció de les que corresponen al IMSERSO, i al ISM.

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball:

òrgan científic tècnic especialitzat de l' Administració general de l' Estat.

Té com a missió l' anàlisi i l' estudi de les condicions de seguretat i la salut en el treball, així com la promoció i

el suport per a la millora d' aquestes condicions. Per dur a terme aquestes missions, estableix la cooperació necessària amb els òrgans de les comunitats autònomes amb competències en aquesta matèria.

Investigació d'accidents/incidents:

instrument o eina per conèixer no només les circumstàncies en què es produeixen lesions per a la salut dels i les treballadores, sinó també les causes que les han originat.

Condueix a l'adopció de mesures correctores i al control dels factors que puguin possibilitar altres accidents o incidents semblants.

Integració de llacunes de cotització:

s'entén per llacunes de cotització aquells períodes de temps en que no poden acreditar-se cotitzacions, per no haver obligació de realitzar-les o per incompliments.

El Règim General de la Seguretat Social integra amb la quantia corresponent a la base de cotització mínima anual aquests buits.

Irrenunciabilitat dels drets:

principi general consagrat per la Llei de Seguretat Social conforme al qual és nul tot pacte individual o col·lectiu pel qual el/la treballador/a renuncia als drets que li confereix la citada Llei.

Irretroactividad:

principi de dret segons el qual les lleis no tenen efecte en quant als fets anteriors a la seva promulgació, excepte expressa disposició en contrari.

ISM (Institut Social de la Marina):

entitat de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia, sota la direcció i tutela del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, amb competència en matèria social del sector marítim pesquer i la gestió del Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar.

**Jornada laboral:**

temps de treball legalment establert per a realitzar l'activitat laboral. Segons l' Estatut dels i les treballadores al dia es permet fer màxim 9 hores (als i les menors d' edat 8 hores, i no poden fer treball nocturn), i durant la setmana són 40 hores.

Jubilació:

situació que dona quan una persona cessa totalment o parcial la seva relació laboral, es troba dins d' un marge d' edat determinat (mínim 60 i màxim 65 anys) i compleix uns determinats requisits.

Hi ha diversos tipus: total, parcial o anticipada

Jurisdicció:

en l' àmbit processal, és un pressupost del procés, necessari per a que el o la jutgessa entri en la qüestió de fons que es planteja. Exigeix que l' òrgan tingui naturalesa jurisdiccional, i a més ha de pertànyer a la branca de la jurisdicció corresponent al tipus de tutela jurídica sol·licitada.

Jurisprudència:

és el criteri constant i uniforme que el Tribunal Suprem manté al dictar les seves sentències; per a que existeixi com a tal, cal mínim dues sentències que mantinguin el mateix criteri en una matèria.

Jutjat del Social:

són els organismes judicials que es dediquen a l'administració de justícia en matèria laboral. Coneixen i resolen les demandes ordinàries sobre conflictes laborals i seguretat social.

**Lesió:**

dany ocasionat sobre les persones, derivat d'un accident.

LGSS:

Llei general de la Seguretat Social. Llei que regula totes les condicions referents a cotitzacions, pensions...

Liquidació:

es realitza una vegada s'extingeix la relació laboral. La liquidació implica l'abonament de les quantitats que l'empresa deu pels serveis prestats.

Els conceptes són els següents: el sou del darrer mes (i els que es deuen), la part proporcional de pagues extraordinàries i la part proporcional de vacances.

Lloc de treball:

qualsevol àrea del centre de treball, edificada o no, en la qual els i les treballadores hagin de romandre o a la qual puguin accedir per motiu del seu treball, inclosos els serveis higiènics, els locals de descans i de primers auxilis, els menjadors i les instal·lacions de servei o protecció annexes als llocs de treball.

Aquests llocs de treball han de complir les disposi-

cions mínimes que estableix el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, referides a: condicions constructives, ordre, neteja i manteniment, senyalització, instal·lacions de servei i protecció, condicions ambientals, il·luminació, serveis higiènics i locals de descans, i material i locals de primers auxilis.

LOLS:

Llei orgànica de llibertat sindical. Llei que regula la participació i representació dels treballadors a la activitat sindical de l'empresa.

LPRL:

Llei de prevenció de riscos laborals. Llei a la que es regulen totes les mesures, tractament del riscs, especificació de les malalties laborals... que estigui relacionat amb la prevenció de riscos laborals i les seves conseqüències.

**Malaltia comuna (MC):**

alteració de la salut que no tingui una altra condició. Juntament amb els accidents no laborals (ANL) constitueixen les contingències comunes. Li correspon la mateixa acció protectora que els ANL, per aquesta es requereix període previ de cotització.

Malaltia Professional (MP):

la concreta a causa del treball, i que estigui provocada per l'acció d'elements o substàncies que s'indiquen per la referida malaltia professional (MP).

Medicina del treball:

especialitat, dins les ciències sanitàries, que estudia la patologia derivada de les condicions del treball, principalment en tres aspectes:

1. Evitar-les
2. Guarir-les quan es presenten
3. Avaluar-ne les conseqüències, si arriben a produir-se

És una especialitat d'orientació fonamentalment social en el sentit d'evitar les malalties o els accidents, abans d'haver-los de tractar.

Menor d'edat:

segons la legislació es aquella persona que compta d'entre 16 a 18 anys:

- § És il·legal treballar en horari de nit (de 22 hores de la nit a 06 hores del matí).
- § No poden treballar més de vuit hores al dia ni fer hores extra.
- § Més temps de descans: dos dies seguits a la setmana i 30 minuts si la jornada diària continuada és superior a 4 h i mitja.
- § Capacitat d'afiliació a un sindicat i de defensar dels drets i interessos propis davant dels jutjats.
- § No poden fer feines classificades com a perilloses o tòxiques.

Mobilitat laboral:

és la capacitat que té l'empresa o el/la treballador/a per a disposar canvis en les condicions laborals, sempre que es compleixin uns requisits.

Tipus:

- § Mobilitat funcional: l'empresa canvia les tasques o funcions que el/la treballador/a realitza normalment.
- § Mobilitat geogràfica: el/la treballador/a canvia la ubicació del seu lloc de treball.
- § Mobilitat de les condicions substancials de treball: es canvien unes condicions laborals

específiques (jornada laboral, horari, torns, sistema de pagament...) i les causes han de ser o bé econòmiques, bé productives, bé organitzatives o tècniques.

Mort i supervivència:

conjunt de prestacions que poden tenir dret els i les familiars a càrrec de treballador/a i pensionistes a la seva mort, són:

- § auxili per defunció
- § pensió de viduitat
- § pensió d'orfandat
- § indemnització especial a tant alçat si la mort ha estat per accident de treball o malaltia professional
- § pensió o subsidi temporal a favor de familiars.

Mútues d' Accidents de Treball i Malalties Professionals:

associacions d'empresaris/es, degudament autoritzades pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Són associacions sense ànim de lucre i subjectes a normes reglamentaries, que assumeixen una responsabilitat mancomunada dels/les associats/des amb el principal objectiu de col·laborar en la gestió de la Seguretat Social, sense perjudici de la realització d'altres prestacions, serveis i activitats legalment atribuïdes.

Mutualitats laborals:

protecció voluntària prèvia a l'aparició de les assegurances socials. Es prestava a través de mutualitats obreres, confraries, germandats i societats de socors mutus.

L'actual sistema de Seguretat Social amb assegurement obligatori va implantar-se l'any 1963.

**Normalització de Bases de Cotització (BC):**

ajustament de les bases de cotització al múltiple de 100 més proper, si és base diària o de 3.000 si és mensual.

Nombre d'afiliació a la Seguretat Social:

codi numèric d' identificació que s'atorga al/la treballador/a que s'afilia al sistema. Li permet mantenir les relacions de cotització i prestacions amb la Seguretat Social. És únic per a al llarg de la vida.

Nul·litat de ple dret:

es produeix quan l' actuació jurídica té manca d' algun dels seus elements essencials; són, el consentiment de les parts i tenir un objecte i causa lícites; els seus efectes són l'absència total d' efecte en el temps.

Nòmina/ rebut de salaris:

és el rebut individual que justifica el pagament del salari. Han d'aparèixer tots el diners que rep el/la treballador/a, així com la resta de percepcions (plusos, hores extraordinàries, dietes...).

L' empresa té l' obligació de facilitar al/la treballador/a, juntament amb el salari, un "rebut de salari" que s'ha d'ajustar al model establert legalment.

**OIT:**

l'Organització Internacional del Treball es un òrgan tripartit, esta composta per representants dels Estats, representants dels empresaris/es i representants dels treballadors/res.

Els seus objectius son el promoure drets laborals, fomentar oportunitats de feina dignes, millorar la protecció social i enfortir el diàleg al abordar temes relacionats amb el treball.

Outsourcing (externalització):

situació que fa possible el desplaçament a altres empreses de determinades parts o activitats del seu cicle productiu.

**Pagament delegat de prestacions:**

abonament del subsidi per Incapacitat Temporal (IT) realitzat per l' empresa a favor del/la seu/va treballador/a.

L' empresa compensa el pagament amb la TGSS quan practica la liquidació de quotes. En cas d' empreses de menys de 10 treballadors/es que hagin vingut abonant una IT durant un període de 6 mesos poden sol·licitar el pagament directe.

Pagament directe de prestacions:

abonament del subsidi per Incapacitat Temporal (IT) de part de la TGSS o les Mútues d' AT i MP.

Es preceptiu en aquells supòsits en els quals s' hagi extingit la relació laboral durant la qual es va generar el subsidi o s' hagi produït un incompliment per part de l' empresa obligada en el seu deure de pagament delegat al/la treballador/a.

Pagues extraordinàries:

són aquelles gratificacions que reben els/les treballadors/es normalment en dos períodes l' any (estiu i Nadal), i que està regulat a l' article 31 de l' Estatut de Treballadors/es. Aquestes suposen la totalitat del salari.

Patronal (Organització Empresarial) :

són les associacions d'empreses unides per defensar els interessos socials i econòmics que els hi són propis. La llei els hi atorga legitimitat per negociar els convenis col·lectius i representen els i les empresàries davant l'Administració Pública.

Pensions/Prestacions contributives:

aquelles que es deriven del caràcter professional del/la treballador/a integrat/da a la Seguretat Social, i que normalment, es calcula sobre les cotitzacions efectuades. Es financen amb cotitzacions socials.

Pensions de vellesa, invalidesa o viduïtat:

prestació econòmica que es dóna a les persones que compleixen uns requisits determinats i es troben en situació de vellesa, invalidesa o viduïtat. La quantitat depèn del temps que la persona porti treballat, el grau o greuge de la invalidesa i la formalització de la relació sentimental.

Pensions no contributives:

prestacions assistencials a les quals es té dret tot i no haver cotitzat mai, o no el suficient per ser beneficiari/a de pensions o prestacions contributives. Es financen amb càrrec al Pressuposts General de l'Estat (via impostos).

Període de carència:

període mínim de cotització exigida, entre altres requisits, per tenir dret a les prestacions de la Seguretat Social.

Període de prova:

a l'inici de començar a treballar hi ha un període de temps en el que es pot rescindir el contracte de tre-

ball sense necessitat d' explicar el motiu, sense avís previ i sense indemnització. El període de prova és optatiu, sempre ha de constar per escrit i la seva durada depèn del conveni col·lectiu. Aquest pacte és nul si amb anterioritat ja s' ha fet la mateixa feina en la mateixa empresa. Durant aquest període, es tenen els mateixos drets i deures que la resta de personal.

Permís de treball:

document legalment reglat que permet que una persona no autòctona pugui treballar en un altre país, de forma temporal primer i després permanent.

Permís de residència:

document legalment reglat que permet que una persona no autòctona pugui residir en un altre país, de forma temporal primer i després permanent.

Permís retribuït:

autorització per absentar-se del treball durant el temps i pels motius estipulats i previstos en les normes d' aplicació, ja sigui mitjançant la Llei o el conveni col·lectiu d' aplicació que dóna el dret a la remuneració.

Persona a càrrec:

persona que conviu i depèn econòmicament del/la beneficiari/a d'una prestació i que pot atribuir major quantia de la referida prestació.

Pluriactivitat:

situació del/la treballador/a que desenvolupa activitats en més d'un règim de la Seguretat Social. Les bases de cotització màximes i mínimes seran les determinades a cada Règim.

Les cotitzacions superposades poden donar dret, en

cas de que es compleixin tots els requisits exigits per cada Règim, a més d'una prestació per la mateixa contingència (per exemple una malaltia comú pot donar dret a prestació per IT al Règim General i al RETA, o a dues pensions de jubilació).

Pluriocupació:

situació del/la treballador/a que desenvolupa el seu treball en dos o més empreses del mateix règim de la Seguretat Social i que ha de comunicar-se a la TGSS perquè, si procedeix, efectui la distribució dels límits de cotització entre les empreses afectades.

Preavis:

període de temps que ha de passar, per exigència legal, des que es posa en coneixement de l'altra part, la intenció de dur a terme un determinat acte, fins que realment es fa efectiu.

S' exigeix pel cas de dimissió del/la treballador/a, per a dur a terme un acomiadament per causes objectives, per obtenir un permís o convocar vaga, entre d'altres. Generalment, són 15 dies abans de la finalització del contracte, tot i que sempre cal mirar el conveni d'aplicació.

En els acomiadaments per causes objectives, el període de preavis és de 30 dies.

Precarietat:

situació de retrocés en les condicions laborals i socials dels i les treballadores, com la reducció de drets i garanties, inestabilitat i flexibilitat, disminució dels salaris... En aquests moments, podem entendre per treballs precaris tots aquells que redueixen la capacitat dels treballadors de planificar i controlar el seu present i el seu futur.

La precarietat és un procés que ha posat en qüestió la degradació dels estàndards d'ocupació, de condicions de treball i de drets associats que tenien els treballadors.

Precontracte:

compromís formal de les parts, per a celebrar un contracte de treball; el seu incompliment dóna lloc a una indemnització per danys i perjudicis.

Prescripció de faltes:

causa d'extinció de la responsabilitat. Un cop consumat el fet sancionable es comença a comptar el termini de prescripció. De forma que, una vegada passat, si l'empresa no s'ha dirigit contra el/la treballador/a, es considera no sancionable.

Prescripció:

període de temps que, un cop transcorregut sense interrupció vàlida, extingeix els drets i les accions no exercitades.

Prescripció de quotes:

període de temps precís (4 anys) per l'extinció de l'obligació d'abonament de les quotes de la Seguretat Social.

Prescripció de prestacions:

el dret al reconeixement de les prestacions prescriu als 5 anys des del moment en que tingui lloc el fet causant de la prestació, sense perjudici de les excepcions legals i de que els efectes de tal reconeixement es produeixin a partir dels tres mesos anteriors a la data en que es presenti la sol·licitud.

El dret a la jubilació i a les prestacions per mort i supervivència.

Prestacions familiars:

són ajudes que es donen en tipus econòmic i no econòmic, segons la quantitat de fills i filles a càrrec.

Prestacions meritades i no percebudes:

prestacions reconegudes, llur pagament no s'ha efectuat al/la beneficiari/a, bé perquè aquest/a ha mort, o bé perquè no s'ha presentat a fer-les efectives. En el primer cas, l' abonament es fa als i les hereves per dret civil. En el segon cas el dret a la percepció caduca a l'any del seu venciment.

Prevenió:

conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa a fi d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.

Principis de l'acció preventiva:

- § Evitar els riscos.
- § Avaluar els riscos que no s'hagin pogut evitar.
- § Combatre els riscos en el seu origen.
- § Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vistes, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes que pot tenir en la salut.
- § Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- § Substituir el que és perillós pel que comporta poc o cap perill.

- § Planificar la prevenció i buscar un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- § Adoptar mesures que prioritzin la protecció col·lectiva a la individual. i/Donar les instruccions que calguin als i les treballadores.

Processos, activitats, operacions, equips o productes potencialment perillosos:

aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originen riscos per a la seguretat i la salut dels i les treballadores que els desenvolupen o utilitzen.

Professió habitual:

activitat laboral que desenvolupa l'interessat/da o grup professional en que aquella està enquadrada.

Prorrateig de les pagues:

és una modalitat de pagament de les pagues extraordinàries, que les reparteix de forma proporcional durant tot l'any.

Protecció social:

cobertura legal i sanitària que reben els i les treballadores, pel fet de tenir un contracte i de trobar-se en l'anomenat "estat del benestar". Aquesta cobertura es troba emparada sota les lleis, com són la llibertat sindical, la prevenció de riscos, el dret a les prestacions, subsidis...

Psicosociologia:

mitjançant l'aplicació de la psicologia i la sociologia

s'estudien els factors de natura psicosocial i organitzativa existents en el treball, que poden repercutir en la salut del i la treballadora i generar estrès.

**Qualificació de la incapacitat permanent (IP):**

declaració que efectua la Direcció Provincial de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) sobre el grau d'incapacitat que pateix el/la treballador/a a efectes del reconeixement o denegació del dret a la prestació econòmica.

Quantia màxima de les pensions:

l'import inicial de les pensions contributives no podrà superar la quantia íntegra mensual que estableixi anualment la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Quantitat a tant alçat:

prestació econòmica no periòdica, pagada d'un sol cop, per lesions permanents no invalidants del/la treballador/a i per altres contingències i situacions de necessitat determinades reglamentàriament.

Quitança:

document escrit que demostra que s'extingeix la relació laboral; inclou els salaris no rebuts, la part proporcional de les vacances i de les pagues extraordinàries. Hi pot constar la liquidació o no.

COMPTE!! No s'ha de signar si no s'hi està d'acord, ja que després és difícil reclamar.

**Recaiguda:**

situació clínica en que es produeix de nou la baixa mèdica del/la treballador/a com a conseqüència d' un accident o malaltia anterior.

Recàrrec en les prestacions:

percentatge d' increment (del 30% al 50%) que s'aplica a les prestacions econòmiques derivades de contingències professionals, la causa de les quals ha estat la manca de mesures de protecció establertes a les normes laborals, de les quals és responsable l' empresari/a infractor/a.

Són a favor del/la treballador/a o els seus/ves beneficiaris/es. És compatible amb les responsabilitats administratives, civils i penals que puguin derivar-se.

Reconeixement mèdic:

conjunt de proves mèdiques-diagnòstiques realitzades a un/a treballador/a amb la finalitat de procedir a una valoració de salut, que defineix la capacitat o incapacitat física i/o mental de la persona per desenvolupar les tasques pròpies, amb vistes a verificar l' aptitud del/la treballador/a a les condicions del seu lloc de treball i prevenir qualsevol deteriorament de seva salut o riscos per la salut de terceres persones.

Reducció anatòmica o funcional:

lesió corporal susceptible de determinació objectiva i previsiblement definitiva, que redueix o anul·la la capacitat laboral del/la treballador/a i que, si es donen els requisits establerts, poden donar lloc a algunes de les prestacions per Incapacitat Permanent (IP) existents.

Règims de la Seguretat Social:

el Sistema de la Seguretat Social està integrat pel Règim General i els Règims Especials establerts per algunes activitats professionals per la seva naturalesa, les seves condicions peculiars de temps i lloc, o pel tipus de procés productiu.

Règim especial de la seguretat social:

rep aquest denominació els règims que engloben col·lectius de treballadors que per les seves característiques, els hi cal una regulació específica.

Règim Especial Agrari:

règim especial de la Seguretat Social que empara els/les treballadors/es per compte d'altre o pròpia que, de forma habitual i com a mitjà fonamental de vida, realitzen tasques agrícoles, forestals o pecuàries i d'elles obtenen els principals ingressos per atendre les seves necessitats i les dels seus familiars a càrrec.

Règim Especial d'empleats/des de la llar:

règim especial de la Seguretat Social que empara als/les treballador/a més grans de 16 anys que es dediquen a serveis exclusivament domèstics per un o diversos/es caps de família, sempre que aquests serveis es prestin a la casa que habiti el/la cap de família i que percebin un sou o remuneració de qualsevol

mena (també s' inclouen a les tasques domèstiques les tasques de cura d' infants, jardineria o conducció de vehicles sempre que formen part d' aquelles).

Règim Especial de la mineria de carbó:

règim especial de la Seguretat Social que empara als/les treballador/a per compte aliena que presten els seus serveis en activitats relatives a la mineria del carbó (extracció del carbó a mines subterrànies, explotació a cel obert, fabricació d'aglomerats, forns de producció, transport fluvial...).

Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA):

règim especial de la Seguretat Social que empara al/la treballador/a per compte propi, més gran de 18 anys, que de forma habitual, personal i directa, realitza una activitat econòmica a títol lucratiu, sense subjecció a contracte de treball.

Règim Especial de Treballadors del Mar:

règim especial de la Seguretat Social que empara als/les treballadors/es per compte aliena, retribuïts/des a salari o a la part, empleats/des en activitats relacionades amb el mar (marina mercant, pesca marítima...), els/les armadors/es d'embarcacions (de més de 10 tones o amb més de 5 tripulants) i els/les treballadors/es per compte propi que realitzen de forma habitual, personal i directa algunes de les activitats establertes a la norma, així com el seu cònjuge o familiars fins segon grau de consanguinitat, afinitat o adopció.

Règim General de la Seguretat Social (RGSS):

marc jurídic de protecció on s'enquadren els/les treballadors/es per compte aliè que presten serveis

remunerats per terceres persones i pels/les que no existeixi un règim especial a aquests efectes.

Reintegrament de prestacions percebudes indegudament:

aquesta obligació prescriu als 4 anys, comptada a partir del seu cobrament, o des que va ser possible exercitar l'acció per exigir la seva devolució.

Responsabilitats familiars:

tenir a càrrec al cònjuge, i/o fills/es menors de 26 anys o més grans incapacitats/des, així com els/les menors de 18 anys acollits/des, quan la renda del conjunt de la unitat familiar així constituïda, inclòs/a el/la sol·licitant, dividit pel nombre de membres que la componen, no superi el 75% del Salari Mínim Interprofessional (SMI), exclosa la part proporcional de las pagues extraordinàries.

- § No es considera a càrrec al cònjuge, fills/es, o menors acollits/des, amb rendes de qualsevol naturalesa superiors al 75% del SMI, exclosa la part proporcional de les pagues extres.
- § Les responsabilitats familiars han d'existir en el moment del corresponent fet causant i en el moment del naixement del dret, si ambdós no coincideixen, excepte en el supòsit de fills/es que neixin dins dels 300 dies següents.

Risc durant l' embaràs:

les dones que degut al seu lloc de treball poden posar en perill la seva vida o la del fetus, tenen dret a la suspensió del contracte, sempre que abans no s' hagi pogut realitzar un canvi de lloc de treball.

Riscos laborals:

possibilitat que un/a treballador/a pateixi un dany determinat derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la gravetat, es valora conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la severitat d'aquest. Són aquelles situacions, actituds i conductes que posen en perill el/la treballador/a en la realització de les seves tasques, o bé en el medi ambient laboral.

Risc laboral greu i imminent:

aquell que racionalment sembla probable que es materialitzi en un futur immediat i pugui suposar un dany greu per a la salut dels i les treballadores.

En el cas d'exposició a agents susceptibles de causar danys greus a la salut dels i les treballadores, es considera que hi ha un risc greu i imminent quan és racionalment probable que es materialitzi en un futur immediat una exposició a aquests agents, de la qual es poden derivar danys greus per a la salut, encara que no es manifestin de forma immediata.

Retenció per IRPF:

és un impost personal, progressiu i directe que grava la renda obtinguda en un any natural per les persones físiques. Aquesta retenció entra dintre de les deduccions de nòmina del/a treballador/a i es variable segons les característiques del/a treballador/a.

Revisió de la incapacitat:

nou examen i qualificació de la incapacitat permanent, promogut per l' INSS, o pel/la propi/a interessat/da, per agreujament, millora o errada del diagnòstic de l' estat invalidant, en tant que l' incapacitat/da no hagi complert l' edat de 65 anys.

Revaloració:

actualització de les pensions al començament de cada any en funció del corresponent índex de preus al consum (IPC) previst per aquell any. Obligació establerta per la Llei General de la Seguretat Social.

**Salari/sou:**

és la totalitat de les prestacions econòmiques dels/les treballadors/es en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de la remuneració, en diners o en espècie, o els períodes de descans computables com de treball.

Llur composició és el salari base, els complements salarials i els extrasalarials.

Salari base:

retribució fixada per unitat de temps o d'obra. Malgrat les dues maneres de fixació del salari, en la pràctica solen predominar els salaris mixtos, en els quals es combina una part fixa (normalment es correspon amb el temps de treball), i una part variable que coincideix amb la quantitat o qualitat del treball desenvolupat, primes o incentius, que tenen la naturalesa de complement salarial

Salari en espècie:

retribució que rep el/la treballador/a pel seu treball, que no són diners; no pot superar el 30% de les percepcions salarials totals. Aquestes percepcions han de valorar-se econòmicament i la quantia ha de reflectir-se a la nòmina.

Salaris de tramitació:

són els salaris deixats de percebre des del moment de l'acomiadament fins al moment en que es coneix la sentència que considera que l'acomiadament és improcedent.

A partir de l'entrada en vigor del RDL 5/2002 desapareix aquest concepte, que venia a ser una indemnització compensatòria dels salaris que el treballador havia deixat d'ingressar a conseqüència d'un acomiadament posteriorment declarat il·legal, o improcedent.

A partir de la reforma, únicament si l'acomiadament és declarat nul o improcedent, amb opció per a la READMISSIÓ, s'ha de pagar, per part de l'empresari/a el que ara s'anomena salaris deixats de percebre, que corren íntegrament al seu càrrec.

En cas que s'opti per la INDEMNITZACIÓ, no es cobrarà cap quantitat en concepte de salaris deixats de percebre.

Salari Mínim Interprofessional (SMI):

és el salari mínim que ha de cobrar tothom per una jornada de treball de 8 hores al dia. El fixa el govern central.

Salut:

estat de complet benestar físic, mental i social, i no sols l'absència de malaltia o malalties.

Sanció:

resposta de l'empresari/a davant l'incompliment de les obligacions laborals/contractuals del/la treballador/a, és a dir, l'exercici del poder disciplinari de l'empresari/a que pot derivar en sancions econòmiques o contractuals.

Seguretat i salut laboral:

és l'acció i la cura tant per i de les condicions de treball, com per les persones que desenvolupen qualsevol tasca o funció en qualsevol àmbit. És un aspecte molt important en la prevenció de riscos laborals, que tant el/la treballador/a com l'empresa han de vigilar i treballar conjuntament.

Separació:

suspensió de la vida conjugal que no extingeix el matrimoni com ho fa el divorci, però dóna dret a la pensió de viduitat en quantia proporcional al temps viscut amb qui ha mort.

Serveis Recuperadors:

instal·lacions que les Mútues d' AT i MP i els Serveis Públics de Salut disposen per a la rehabilitació dels/les treballadors/es que han patit un accident de treball o malaltia professional.

Sindicat:

és una associació permanent i autònoma, sense ànim de lucre de treballadors i treballadores per compte aliè i propi que s'organitzen i coordinen esforços i treball per a la millora de les condicions laborals i socials.

A més dels sindicats de classe, que engloben a tots els treballadors i treballadores per compte aliè, també existeixen sindicats especialitzats només en defensar els interessos dels treballadors de sectors concrets, sindicats corporatius.

Situació assimilada l'alta:

per causar dret a les prestacions és requisit necessari estar afiliat/da i en alta.

No obstant, diverses disposicions legals estableixen situacions assimilades per circumstàncies especials del treballador/a:

- § Accés a jubilació

- § Incapacitat permanent i temporal

- § Període de 90 dies després de causar baixa

- § Accés a Incapacitat Permanent:

- § La pròrroga d' efectes de la incapacitat temporal.

- § Treball anterior en lloc de treball amb risc malaltia professional, als únics efectes que pugui declarar-se una incapacitat permanent per malaltia professional.

- § Accés a Incapacitat Permanent i Jubilació

- § Situació legal d'atur, total i subsidiat

- § Atur involuntari un cop esgotada la prestació contributiva o assistencial, sempre que es mantingui la inscripció com a aturat a l' oficina d'ocupació.

- § Aturats/des involuntaris sense dret a prestacions

- § Excedència forçosa per càrrec públic

- § Primer any d' excedència per cura de fill/a.

- § Període d' excedència per atendre la cura d' un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d' edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per sí mateix/a, i no treballa de forma retribuïda.
- § Trasllat del/la treballador/a per l' empresa fora del territori nacional.
- § Subscripció de conveni especial.
- § Períodes d' inactivitat entre feines de temporada.
- § Períodes de presó patits com a conseqüència dels supòsits legals d'Amnistia
- § Perceptors/es d'ajuts assistencials
- § Períodes de percepció de l' ajut equivalent a jubilació anticipada.
- § Situació d' incapacitat temporal que subsisteixi, un cop extingit el contracte
- § Vaga legal o tancament patronal (alta especial)
- § Accés a prestació per atur
- § Excedència forçosa per càrrec públic
- § Treballadors/es fixes discontinus/es que no siguin cridats/des al iniciar l'activitat

SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez):
són pensions (Vellesa, Invalidesa i Viduitat) del Règim de Previsió vigent amb anterioritat al 1-1-1967, que es mantenen amb transitori.

Subjecte obligat:

persona natural o jurídica a la que la normativa imposa les obligacions de sol·licitar l'afiliació i comunicar les altes i les baixes i de realitzar aportacions a la Seguretat Social.

Subjecte protegit:

tota persona física inclosa a l'àmbit de protecció de la Seguretat Social.

Subjecte responsable d'ingrés:

persona natural o jurídica a la que la normativa vigent imposa l'obligació de realitzar l'ingrés de les cotitzacions. En els règims per compte d'altre és responsable d'ingrés l'empresa.

Subrogació:

situació que es dona quan canvia la titularitat de l'empresa (és a dir, la propietat o direcció). En el cas de treballadors/es afectats/es, el canvi es produeix mantenint intactes les condicions laborals i contractuals.

Subsidi de Recuperació:

prestació econòmica que es reconeix als/les treballadors/es sotmesos/es a tractaments de rehabilitació professional.

Pot ser únic o complementari d'altres prestacions econòmiques que els beneficiaris/es poden tenir reconegudes, per, en qualsevol cas, resulta incompatible, amb la percepció d'un salari.

Suspensió del contracte:

interrupció temporal de la prestació laboral sense trencar el vincle contractual entre empresa i treballador/a. És a dir, segueix existint la relació laboral, però ni l'empresa paga el sou ni el/la treballador/a ha d'anar a treballar.

Són causa de suspensió:

- § Incapacitat Temporal (IT)
- § Maternitat
- § Exercici de càrrec públic representatiu
- § Privació de la llibertat del/la treballador/a
- § Suspensió d'ocupació i sou
- § Força major temporal
- § Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció
- § Excedència
- § Exercici del dret de vaga
- § Tancament legal de l'empresa

**Tancament patronal:**

facultat empresarial de decretar el tancament de l'empresa davant situacions extremes de vaga, amb la finalitat d'assegurar l'ordre en l'empresa. No és un dret fonamental, sinó un dret cívic.

Trasllat:

es produeix quan el canvi del o la treballadora d'un centre a un altre implica un canvi de residència de forma permanent o per un període superior a 12 mesos en tres anys.

Termini per a donar de baixa a la seguretat social:

quan l'empresari/a acomiada un/a treballador/a, té 6 dies de termini per a donar de baixa al treballador en la Seguretat Social, amb independència que aquest accepti o no el comiat o decideixi interposar una demanda.

Treball a l'estranger:

anar a treballar, de forma temporal o permanent, fora del lloc d'origen, ja sigui a un país de la UE (Unió Europea) o bé un país extracomunitari.

Treballador/a:

tota persona natural que realitza una activitat per

compte propi o aliè, que determina la seva inclusió en el camp d'aplicació dels règims que componen el sistema de la Seguretat Social.

Treballadors/es per compte propi o autònoms/es:

treballadors/es siguin o no titulars d'empreses individuals o familiars, més grans de 18 anys, que reuneixin els requisits determinats reglamentàriament.

Treball nocturn:

és el que es realitza entre les 22h de la nit i les 06h de la matinada. Als i les menors no els hi està permès treballar en aquest horari.

Treball per torns:

el realitzen varies persones que ocupen de forma successiva el mateix lloc de treball. El torn pot ser de matí, de tarda, de nit i festius. Legalment s' estableix que la durada màxima del torn de nit és de dues setmanes.

Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS):

servei comú amb personalitat jurídica pròpia, on per aplicació dels principis de solidaritat financera i caixa única, s' unifiquen tots els recursos financers. Té al seu càrrec la custòdia de fons, valor i crèdits, i les atencions generals dels serveis de recaptació de drets i pagues de les obligacions del sistema de la Seguretat Social.

Tipus de cotització:

percentatge que aplicat a la base de cotització determinar la quota a ingressar en la Seguretat Social. Es fixa anualment pel Govern.

**Vacances anuals retribuïdes:**

la durada de les vacances serà pactada de forma individual o col·lectiva, però mai inferior a 30 dies naturals. Les dates seran acordades entre treballador/a i empresa.

Vida laboral:

és el recull de l' estada a les empreses, on es veu reflectit tot el temps de cotització acumulat (que servirà després per a les prestacions).

Indica el dia d' alta i baixa en l' empresa.



Espai Jove de la Intersindical CSC

**Seu Nacional:
Portal de l'Àngel, 38, 1r.
BCN 08002 (Països Catalans)**

www.lespaijove.cat