

Glosario de términos de empleo

<http://www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisaconceptos.html>
http://www.capedecision.org/index.php?action=mostrar_RECURSOS_GLOSARIO
<http://www.inem.es/cifras/estadis/empleo/eemenude.htm>
<http://www.sacme.net/mccontratos.asp>
www.sieres.org
www.wikipedia.org
www.tecnicoempleogalicia.xunta.es
www.mec.es
www.ilo.org

ACCIDENTE DE TRABAJO: Toda lesión corporal que el/la trabajador/a sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

AGENCIA DE COLOCACIÓN: Son empresas privadas que, sin ánimo de lucro, colaboran con el INEM en la política de colocación. Tienen una doble finalidad, ayudar a los/las trabajadores/as a encontrar empleo y ayudar a los empleadores/empleadoras a la contratación de los trabajadores/trabajadoras apropiados/as.

ANÁLISIS OCUPACIONAL: Acción de identificar las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso es más que el análisis de puestos tradicionales y comprende la descripción compleja de la tarea dentro del contexto de la organización fuera del estrecho ámbito del puesto de trabajo.

AUTÓNOMO/A: Trabajo por cuenta propia. Es la actividad productiva de bienes o servicios no ligada a contrato de trabajo y realizada por el propio/propia empresario/a que asume los riesgos. Este trabajo no está sometido a la legislación laboral, salvo en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

CAPACITACIÓN (EMPOWERMENT): Procesos 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: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7)

La capacitación o "empowerment", desde la visión feminista, se interpreta bajo la premisa de que la dimensión personal es política, lo que conduce a concebir una interpretación más amplia del poder, ya que incluye la comprensión de las dinámicas de opresión que impiden la participación en la toma de decisiones. En la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) se planteó este concepto para referirse a la progresiva participación de la mujer en los procesos de decisión y de acceso al poder. (Fuente: "Fourth World Conference on Women". United Nations: 1995. <http://www.un.org/Conferences/Women/>)

Actualmente, esta expresión también comporta otra dimensión, que hace referencia a la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres. La adquisición de poder incluye el proceso de acceso a los recursos y el desarrollo de las capacidades personales para participar activamente.

CAPITAL INTELECTUAL: Se compone de los conocimientos, capacidades y valores de los individuos, así como de la capacidad de cambio, de aprendizaje, de establecer la misión y la estrategia de una organización.

COMPETENCIA LABORAL: La competencia laboral es la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, movilizados por la persona para alcanzar los objetivos establecidos en un puesto de trabajo. La O.I.T. divide las competencias laborales en tres grandes grupos: competencias básicas, genéricas y específicas.

COMPETENCIA PROFESIONAL: Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, para poseer las calificaciones requeridas para ello.

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.

COMPETITIVIDAD: Se basa en la creciente y sistemática innovación e incorporación orgánica de conocimientos en las organizaciones para responder eficazmente al entorno interno y externo.

CONTRATO: Es el pacto o acuerdo entre el/la trabajador/a o empresario/a en virtud del cual el trabajador/a se compromete de manera voluntaria, a la realización o prestación de servicios, por cuenta del empresario/a y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución. Se puede celebrar de forma verbal o escrita.

CONTRATO:

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual el *trabajador/a* y el *empleador/a* se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero/a y a aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Sujetos de la relación contractual laboral

- **Empleador/a:** quien debe recibir los servicios personales del trabajador/a por la remuneración convenida.
- **Trabajador/a:** quien debe recibir la remuneración del empleador/a por los servicios realizados a este.

Características del Contrato individual de trabajo

- Es un *contrato nominado*, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- Es un *contrato dirigido*, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un *contrato bilateral*, ya que produce obligaciones para ambas partes.
- Es un *contrato oneroso*, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un *contrato conmutativo*, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un *contrato de tracto sucesivo*, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.

DEFINICIÓN INEM: Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario/a y trabajador/a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/a y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Pueden firmarlo.

- a. Los mayores de edad (18 años).
- b. Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- c. Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- d. Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable

CONTRATO DE TRABAJO: Es el acuerdo entre el empresario/a y trabajador/a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/a y bajo su dirección a cambio de una retribución.

CONTRATO INDEFINIDO: Es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios.

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: El conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral.

CUOTA: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

CURRÍCULUM El currículum, un elemento que en nuestra sociedad es el mediador esencial entre el solicitante y el seleccionador ante cualquier demanda de trabajo. Un currículum bien hecho es el primer paso para poder acceder con paso firme al mercado laboral.

CURRÍCULUM OCULTO: Relación de datos biográficos que cualifican a las personas para la realización de actividades determinadas y que complementan y/o sustituyen la experiencia laboral así como los títulos y cualificaciones oficiales requeridas para el desempeño de dichas actividades.

DEMANDA DE EMPLEO: Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador/a, desempleado/a o no, ante una Oficina de Empleo del INEM, Agencia de Colocación, Servicio Europeo de Empleo o en el Registro de Demandantes de Empleo del Exterior.

DESEMPLEADAS/OS: aquellas personas que estarían dispuestas a trabajar si hubiese puestos de trabajo disponibles.

DESEMPLEO VOLUNTARIO: formado por gente que no está dispuesta a trabajar al salario vigente.

DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO: 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. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

EMPLEABILIDAD: Concepto relacionado con competencia laboral, capacitación y empleo. Mayor posibilidad de empleo que brinda la capacitación y adquisición de conocimientos y competencias, que le dan respuesta no sólo a la necesidad actual de la empresa, sino a la necesidad del entorno, extra empresa.

EMPLEABILIDAD:

DEFINICIÓN 1: La empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes personales que hace que la persona pueda tener acceso a un puesto de trabajo. Estas actitudes podrían ser muchas y muy variadas dependiendo del puesto de trabajo que se busque. Pero si nos centramos en las aptitudes y actitudes principales y básicas podríamos resumirlo en la aptitud personal de "querer realmente trabajar".

Estas aptitudes de empleabilidad tienen que quedar de alguna forma implícitas en el curriculum, pero sobre todo en la entrevista.

DEFINICIÓN 2: La 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.

EMPLEADOR/A: El/la **empleador/a** es la persona física o jurídica que contrata al trabajador/a por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario. Existen dos motivos principales para el uso del término **empleador/a** en lugar de empresario/a o empresa:

- El término permite englobar todas aquellas situaciones en las que el empleador/a no es una empresa propiamente dicha. Tendrían así cabida en el término tanto las personas físicas, como aquellos casos en los que el empleador/a no tiene personalidad jurídica, como por ejemplo las comunidades de vecinos.

La utilización de un término que no tenga que ver con una persona jurídica, ha permitido a la jurisprudencia aceptar reclamaciones salariales dirigidas a la matriz de un grupo de sociedades, cuando la empresa contratante es una filial en quiebra.

EMPLEO/TRABAJO ATÍPICO: Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche, o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL: También llamadas ETT. Son aquéllas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Los requisitos que debe cumplir son: autorización administrativa previa, disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador, dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social, garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales para con la Seguridad Social, no haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones e incluir en su denominación los términos "Empresa de Trabajo Temporal".

EMPRESARIO/A Un empresario/a es una persona física o individual, así como jurídica o social, que por sí misma o por mediación de sus representantes, ejerce y desarrolla una actividad empresarial mercantil, en nombre propio, con habitualidad, adquiriendo la titularidad de las obligaciones y derechos que se derivan de tal actividad, siendo esta una actividad organizada en función de una producción o un intercambio de bienes y servicios en el mercado.

Características del empresario/a

- El empresario/a, para serlo, debe desarrollar una actividad mercantil organizada, a través del instrumento jurídico conocido como empresa.
- La actividad mercantil no ha de ser ocasional, sino que ha de ser habitual. El Código de Comercio de 1829, precursor del actual de 1885 decía que el comerciante, para serlo, debería hacer del comercio su medio de vida.
- No es válida la producción para consumo propio. El empresario/a realiza una actividad económica con vistas a participar en el mercado de bienes y servicios.
- La actividad se ha de realizar en nombre propio. Se han de asumir las obligaciones y los derechos que nazcan de la actividad mercantil. Para el DM es indiferente si el empresario/a gestiona o no su comercio.

Distintos tipos de empresario/a en España

1. **Individuales y sociales;** si la titularidad recae sobre una persona física o una jurídica.
2. **Pequeños/as, medianos/as o grandes empresarios/as;** en función de si cotizan o no en bolsa, o si están obligados/as o no a auditar sus cuentas.
3. Mención especial merecen los **artesanos/as** como empresarios/as más pequeños y que cuentan con regulación propia; Decreto de Ordenación de la Artesanía de 1998.
4. **Públicos o privados** en función de quien posea la mayor parte del capital social

EXCEDENCIA: Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador/a.

FORMACIÓN CONTINUA La Formación Continua pretende proporcionar a los trabajadores/as ocupados/as la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, para que obtengan los conocimientos y competencias requeridos en cada momento por las empresas. La Formación Continua contribuye a su integración, adaptación y promoción ante los cambios de los sistemas productivos, así como a incrementar su empleabilidad ante las oscilaciones del mercado laboral.

Además, se considera a la formación como un factor importante para el incremento de la productividad empresarial.

FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL: Las actuaciones para llevar a cabo este cometido se efectúan para los trabajadores/as desempleados/as a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Centros de Iniciativa Empresarial y para los trabajadores/as ocupados/as a través del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, y el complementario II Acuerdo tripartito en materia de Formación Continua de los Trabajadores/as Ocupados/as.

HORARIO FLEXIBLE: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN: 1.-Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2.- La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO: También llamado INEM. Es el Organismo de la Administración Española encargado de la intermediación laboral, es decir, de poner en contacto a las empresas y trabajadores/as con el objeto de conseguir un contrato de trabajo para el/la trabajador/a y ayudar a las empresas a cubrir sus necesidades de plantilla, atendiendo así a las necesidades de ambos. Cuenta con una serie de servicios, como son, la formación de los desempleados/as, su orientación en técnicas de búsqueda de empleo, y en definitiva, todos aquellos que pongan al trabajador/a en las mejores condiciones para acceder con éxito al mercado de trabajo. El INEM, es a su vez, entidad gestora de todo el sistema de protección por desempleo que asegura, al trabajador/a que cumpla los requisitos, unos ingresos sustitutos de la renta salarial dejada de percibir y una protección económico-asistencial para determinados colectivos que se consideran especialmente necesitados de dicha protección.

JORNADA LABORAL: 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, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajase para varios empleadores/as, las realizadas con cada uno de ellos o se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de los trabajos para prevenir o reparar

sinistros u 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/as, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos 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/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO: Conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores/as autónomos/as o el acceso al cooperativismo, etc.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA: Se produce por el traslado o desplazamiento del/de la trabajador/a a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste cambio de residencia.

OBSERVATORIO OCUPACIONAL El Observatorio Ocupacional es una unidad de trabajo, de ámbito nacional y provincial, que nace en 1987 y se encuadra en la estructura del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

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.

OFERTA DE EMPLEO: Es la solicitud de trabajadores/as realizada por los empresarios en las Oficinas de Empleo o Agencias Privadas de Colocación, a fin de cubrir un puesto de trabajo.

ORIENTACIÓN LABORAL

Los **Servicios de orientación laboral** tienen como objetivo asesorar y orientar para mejorar el acceso al mercado laboral, a través de una serie de acciones gratuitas de entrevistas, información, orientación y seguimiento personalizadas.

La Orientación Laboral:

- es una instancia de aprendizaje en sí misma determinante para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género.
- es un mecanismo para estructurar los distintos componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, articulando la formación técnica específica con la formación en competencias clave para resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad las cuestiones atinentes a la planificación y organización del propio trabajo:

al adoptar la perspectiva de género, es una herramienta potente para contribuir a romper estereotipos y segmentaciones ocupacionales a través de una actitud proactiva que incite al cambio y "desnaturalice" las opciones vocacionales, y esto permite avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

PLAN FIP: FORMACIÓN EN INSERCIÓN PROFESIONAL El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados, para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles

laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada

POBLACIÓN ACTIVA: es el total de empleados/as, autoempleados/as y desempleados/as, es decir, los que tienen un puesto de trabajo más los que lo están buscando.

POBLACIÓN OCUPADA: son aquellas personas que trabajan por cuenta ajena (empleadas/os), más aquellos que trabajan por cuenta propia (autoempleadas/os).

PERÍODO DE PRUEBA: Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito.

La duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

Seis meses para técnicos/as titulados/as.

Dos meses para el resto de trabajadoras/es.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. Si durante este período se produce una situación de incapacidad temporal, se interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

REDE DE TÉCNICAS/OS DE EMPLEO

La red de Técnicas/os de Empleo tiene presencia en la práctica totalidad de la Comunidad Autónoma gallega. Está compuesta por Técnicas/os Locales de Empleo, Agentes de Empleo, Técnicas/os de Empleo especializados/as en Iniciativas de Empleo de Base Tecnológica y Técnicos/as de las Unidades de Promoción y Desarrollo:

Técnicas/os Locales de Empleo.

Prestan sus servicios en entidades locales o vinculadas a una Administración local, en su mayoría ayuntamientos, así como algunas mancomunidades y organismos provinciales (diputaciones).

Agentes de empleo

Adscritos/as a instituciones pertenecientes a las universidades, las oficinas de servicios integrados para la juventud (OSIX) o las entidades sin ánimo de lucro, tales como asociaciones empresariales, cámaras de comercio y fundaciones, entre otras.

Técnicos/as de empleo especializados/as en iniciativas de empleo de base tecnológica

Dentro de la Red de Técnicos/as de Empleo se integra este equipo de profesionales y asesores/as de autoempleo que además de las funciones que les corresponden como tales forman parte de esta red especializada para la puesta en marcha de lebt's (Iniciativas de empleo de base tecnológica), prestando un servicio de apoyo y acompañamiento personalizado a los promotores/as de este tipo de iniciativas, siendo preceptivo su informe de valoración para la cualificación de los proyectos.

Técnicos/as de las Unidades de Promoción y Desarrollo.

Las Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD) son módulos de intervención en ámbitos territoriales de carácter supramunicipal que tienen por finalidad actuar sobre las potencialidades de desarrollo del territorio, fomentando así la creación de empleo de acuerdo con las directrices y prioridades fijadas por la Consejería de Trabajo, y trabajando en estrecha coordinación con la Red de Técnicos/as de Empleo. En la actualidad existen cuatro UPDs: la de la Mancomunidad del Área

Intermunicipal de Vigo, Diputación Provincial de Ourense, Diputación Provincial de Lugo y Mancomunidad Ulla-Umia.

→→→ Las/Los técnicas/os de empleo tienen atribuidas una serie de funciones establecidas en la orden por la que se regula su contratación y funcionamiento y, en ese marco, ofrecen a los/as emprendedores/as un conjunto de servicios que se concentran alrededor de las siguientes tareas principales:

- Prospección de los recursos ociosos e infrautilizados en el territorio, identificando nuevas actividades económicas susceptibles de generar proyectos empresariales de promoción económica, así como iniciativas innovadoras que creen empleo.
- Elaboración y puesta en práctica de planes de actuación que contribuyan a la dinamización socioeconómica en su ámbito de influencia a prol de la iniciativa emprendedora y de la creación de empleo.
- Difusión y estímulo de los potenciales proyectos de creación de nuevas unidades productivas entre desempleados/as, promotores/as y emprendedores/as, así como entre las posibles instituciones colaboradoras.
- Acompañamiento técnico de los proyectos emprendedores que surjan en el territorio en la fase de su lanzamiento, así como de los promotores/as, durante las primeras etapas de funcionamiento de las nuevas empresas, para facilitar su consolidación como negocios sostenibles que generen puestos de trabajo.
- Asesoramiento a los/as desempleados/as, en estrecha coordinación con otras unidades del Servicio Público de Empleo de Galicia, así como con otros organismos de la Administración Autonómica, para propiciar un mayor conocimiento de los servicios e instrumentos existentes en favor de su inserción laboral y de su desarrollo profesional.
- Además de estas funciones, las/os técnicas/os de empleo especializadas/os en iniciativas de empleo de base tecnológica (*lebt*), como miembros de la red específica del programa, prestan un servicio de apoyo y acompañamiento personalizado a los promotores/as de este tipo de iniciativas, siendo preceptivo su informe de valoración para la cualificación de los proyectos.

Los/as técnicos/as que operan desde las **Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD)** desempeñan las siguientes funciones:

- Investigar las oportunidades de desarrollo y empleo existentes en el territorio, por medio de una adecuada prospección y evaluación de los recursos disponibles, así como del uso de métodos y sistemas que permitan la planificación, coordinación y puesta en práctica de actuaciones y estrategias de políticas activas de empleo, fundamentalmente vinculadas a los filones de empleo.
- Facilitar información sobre las potencialidades de empleo y desarrollo, a través de su organización, sistematización y divulgación entre los técnicos/as y agentes de empleo, los/las responsables de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, y los demás actores involucrados en la promoción socioeconómica del territorio.
- Apoyar, dinamizar y avaluar proyectos de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- Desarrollar estrategias y metodologías de apoyo dirigidas a facilitar la inserción laboral, por cuenta ajena o propia, de los/as desempleados/as, especialmente de aquellos/as que se beneficiaron de alguno de los programas experienciales promovidos en el territorio.
- Contribuir á la coordinación de las actuaciones llevadas a cabo por los /las técnicos/as locales de empleo que realizan su cometido en el ámbito de influencia de la U.P.D, ofreciéndoles metodologías, instrumentos de trabajo

y apoyo técnico necesario para el correcto desarrollo de las tareas que aquellos/as tienen asignadas.

SALARIO: Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

SALARIO O REMUNERACIÓN; El **salario o remuneración**, es el pago que recibe en forma periódica un/a trabajador/a de manos de su empleador/a a cambio del trabajo para el que fue contratado. El/la empleado/a recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador/a, siendo estas las obligaciones principales de su relación contractual.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

SEGURIDAD SOCIAL: Sistema a través del cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la ley.

SÍNDROME DE LA ABEJA REINA: Tendencia de algunas mujeres que han conseguido altos cargos en áreas tradicionalmente masculinas a disociarse de su sexo y a no ser solidarias con los problemas de la mayoría de las mujeres. Esto impide que estas mujeres fomenten redes de poder para consolidar y facilitar el acceso de otras.

TALLERES DE EMPLEO: Los Talleres de Empleo están incluidos dentro de las medidas de apoyo a la creación de empleo y se configuran como un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados/as de veinticinco o más años. Los/las trabajadores/as participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social relacionados con nuevos yacimientos de empleo, posibilitando su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

TRABAJO DE IGUAL VALOR: Se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e

iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

TRABAJADOR/A: Un/a **trabajador/a** es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador/a o empresario/a; o bien como trabajador/a independiente o autónomo/a, siendo su propio dueño.

UNIDAD DE COMPETENCIA El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación, a los efectos previstos en el artículo 8º de la Ley Orgánica 5/2002.