



Unidad 4: “Área de Recursos Humanos”

La función de recursos humanos está compuesta por áreas tales como:

- 1) RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**
- 2) CONTRATACIÓN**
- 3) FORMACIÓN**
- 4) CONFECCIÓN NÓMINAS**
- 5) RELACIONES LABORALES**
- 6) PLANIFICACIÓN PERSONAL**
- 7) SEGURIDAD E HIGIENE EN AL TRABAJO**

1) RECLUTAMIENTO

Consiste en buscar y atraer solicitantes para cubrir las vacantes que presente la empresa. Técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa en el momento oportuno.

Por lo tanto, como primer paso para el reclutamiento debe surgir una vacante. El departamento de Recursos Humanos debe decidir si será necesario contratar a una persona de forma temporal, indefinida,....

Una vez tomada la decisión, se da a conocer esta vacante para atraer a diferentes candidatos dispuestos a cubrirla.

Otra manera de cubrir una vacante en la empresa es reubicando a alguno de los trabajadores de la empresa.

2) SELECCIÓN DE PERSONAL

Una vez llevado a cabo el reclutamiento, el departamento de Recursos Humanos debe seleccionar al personal.

El proceso de selección de personal es aquel en el que se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada anteriormente.

El proceso de selección consta de diferentes pasos:

1. DETERMINAR SI EL CANDIDATO CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL PUESTO DE TRABAJO



2. EVALÚAR LAS CARACTERÍSTICAS DE TODOS LOS CANDIDATOS

3. DECIDIR A QUIÉN SE LE OFRECERÁ EL PUESTO DE TRABAJO

3) CONTRATACIÓN

Formalizar legalmente la relación de trabajo entre trabajador y empresa, garantizando los intereses, derechos y deberes de ambas partes.

Esta relación se materializa mediante un *contrato de trabajo* (documento en el cual aparecen estipuladas las características del mismo)

CONTRATO DE TRABAJO

ELEMENTOS:

DATOS EMPRESA Y TRABAJADOR

TIPO DE CONTRATO

CATEGORÍA PROFESIONAL

SALARIO/ CONVENIO COLECTIVO

PERIODO DE PRUEBA

JORNADA/DURACIÓN JORNADA

PERIODO DE VACACIONES/ DESCANSOS

CAUSA DE LA CONTRATACIÓN (TEMPORAL)

OTRAS ESTIPULACIONES

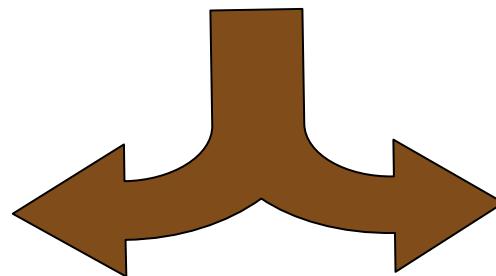
EMPRESARIO: persona física o jurídica que recibe la prestación laboral de los trabajadores.

TRABAJADOR: persona física que está en condiciones de trabajar.

SALARIO: conjunto de percepciones que el trabajador recibe por la prestación laboral de sus servicios por cuenta ajena. El salario vendrá determinado por la categoría profesional dentro de la empresa

**SALARIO = SALARIO BASE +
COMPLEMENTOS**

SALARIO BRUTO



SALARIO BASE

Retribución por
tiempo trabajado

COMPLEMENTOS

Salariales (antiguedad, horas extras, peligrosidad,...)

No salariales

(dietas, indemnizaciones..)

JORNADA LABORAL: horas de trabajo semanales, mensuales o anuales que realiza un trabajador. Jornada laboral establecida por ley es de **40 horas semanales**. Todas las horas que se trabajen por encima de éstas son horas extraordinarias.

La empresa está obligada a elaborar un **CALENDARIO LABORAL** en el que aparecerán los festivos locales, autonómicos y estatales, el horario y vacaciones.

VACACIONES: derecho a vacaciones anuales remuneradas por un periodo nunca inferior a 30 días.

PERIODO DE PRUEBA: periodo de tiempo cuya finalidad es comprobar que el trabajador está capacitado o no para realizar el trabajo. Su duración se establece en los convenios. Durante el periodo de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

TIPOS:

A) INDEFINIDOS: aquellos contratos sin fecha de extinción, de duración indefinida.

B) TEMPORALES: aquellos contratos con fecha de extinción, de duración determinada

TEMPORALES:

- ✓ **Por obra o servicio determinado**
- ✓ **Eventual por circunstancias de la producción**
- ✓ **Por maternidad**
- ✓ **De relevo**
- ✓ **De interinidad**
- ✓ **En prácticas**
- ✓ **Para la formación**

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

Se concierta para la realización de una obra o servicio con duración incierta.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Se hace para atender a exigencias del mercado o acumulación de tareas en una empresa.

CONTRATO DE INTERINIDAD.

Contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo en sustitución de un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo

CONTRATO DE RELEVO.

Contrato para la sustitución parcial de un trabajador/a que accede a la jubilación de forma parcial.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

OBJETO

Este contrato permite proporcionar una formación teórica y práctica a aquellos trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

REQUISITOS

Límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se realice con desempleados que se incorporen a los programas de escuelas

Taller.

FORMALIZACIÓN

Por escrito, expresando el oficio, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y los datos del tutor.

DURACIÓN

No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, salvo que lo especifique el convenio (máximo de 3 años). Se pueden acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de 6 meses.

La retribución no podrá ser inferior al SMI y será la fijada en convenio colectivo.

Agotada su duración, este trabajador no podrá ser contratado nuevamente por esta modalidad de contrato por la misma o distinta empresa.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

OBJETO

Este contrato puede facilitar experiencia profesional ajustada al nivel de estudios cursados: diplomados, licenciados, técnicos formación profesional,...

REQUISITOS

Debe celebrarse en los 4 años siguientes a la terminación de estudios

FORMALIZACIÓN

Por escrito, especificando la duración, la titulación del trabajador y el puesto a desempeñar. Al terminar el contrato, el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto ocupado y las tareas realizadas.

DURACIÓN

No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes para trabajadores que estén en posesión

de título de grado medio ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.

RETRIBUCIÓN

No puede ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en convenio. En ningún caso puede ser inferior al SMI.

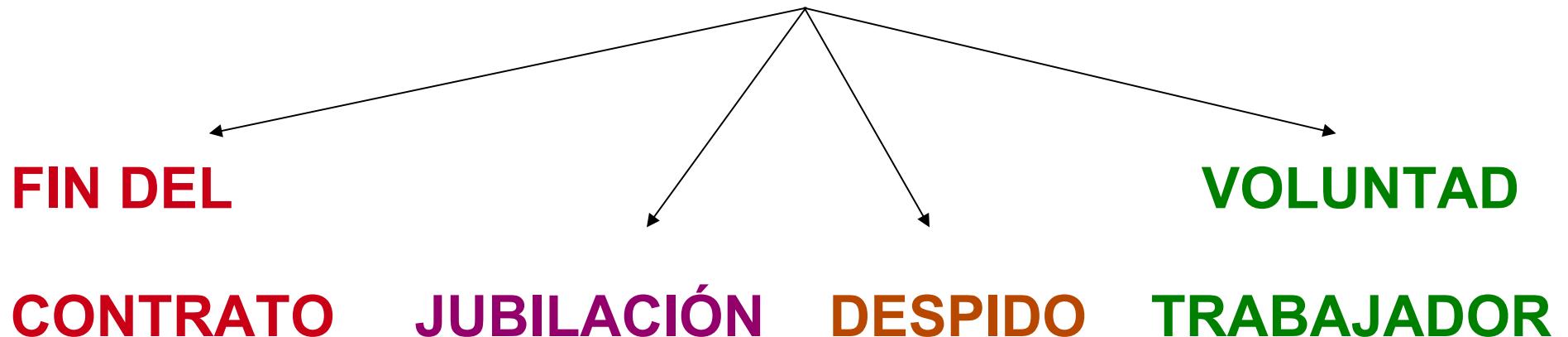
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La ***suspensión del contrato de trabajo*** supone la paralización temporal de la relación laboral.

Algunas causas de suspensión son: maternidad, paternidad, huelga,...

La ***extinción del contrato de trabajo*** es la finalización de la relación laboral con todos sus efectos

CAUSAS EXTINCIÓN DEL CONTRATO



4) FORMACIÓN PERSONAL

Tiene por objeto ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su desarrollo profesional en determinado puesto en la empresa y para estimular su eficiencia y productividad.

La formación puede ser a distancia (e-learning) o presencial.

5) CONFECCIÓN NÓMINAS

Elaboración de los recibos de salarios.

NÓMINA es el documento justificativo de la percepción de un salario por cuenta ajena a cambio de los servicios prestados.

En ella aparece detallado:

IDENTIDAD EMPRESA Y TRABAJADOR

SUELDO Y DISTRIBUCIÓN DEL MISMO

DEDUCCIONES (IRPF Y SEG. SOCIAL)

SALARIO NETO

FIRMA AMBAS PARTES

Empresa Empre SA
Domicilio: C/ Grande, 16, Madrid
A12345678
Nº INS. S.S: 28/1234567-89

Trabajador: Fulano Menganez Zutánez
Categoría: Oficial de primera
Antiguedad: 3 marzo 2008
DNI: 12345678H
Nº S.S: 28/98765432-10
Periodo: 1/04/09 – 30/04/09 (30 días)

SALARIO BASE	800,00
PLUS CONVENIO	200,00
TRANSPORTE	60,00
COTIZACIONES CONT. COMUNES (4,70%)	54,83
COTIZACIÓN FORMACIÓN (0,10%)	1,17
COTIZACIÓN DESEMPLEO (1,55%)	18,08
IRPF (15%)	159,00

REMUNERACIÓN TOTAL	1060,00
BASE COTIZACIÓN S.S	1166,67
BASE IRPF	1060,00
TOTAL DEDUCCIONES	233,08
LÍQUIDO A PERCIBIR	826,92

1) REMUNERACIÓN TOTAL

La remuneración total (importe bruto) se obtiene como resultado de:

SALARIO BASE

+

COMPLEMENTOS SALARIALES

En la base de cotización a la Seguridad Social, vemos que el importe es de 1.166,67, ¿de dónde sale este importe?

De prorratear las pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, son 2, una correspondiente al mes de julio y otra al mes de diciembre.

Prorratear significa calcular el importe correspondiente a cada mes:

$2 \times 1.000(800+200) = 2.000 / 12 = \underline{\underline{166,67\text{€}}}$ que corresponden a cada mes por pagas extras.

2) DEDUCCIONES:

A) IRPF (Imp. Renta Personas Físicas)

¿Cuál es la base del IRPF?

**Remuneración total + otros conceptos
(los tickets de comida, el coche de empresa,
aportaciones a planes de pensiones,...)**

Base del IRPF x tipo de retención.

B) SEG. SOCIAL

¿Cuál es la base de la Seg. Social?

**Las cotizaciones a la Seguridad Social
se calculan como un porcentaje sobre la base
de cotización.**

Quedan fuera de la base de cotización:

Dietas

Ayudas para ropa de trabajo

Indemnización por despido

Se incluyen en la base de cotización:

Salario base

Complementos salariales,...

Sobre la base de cotización se aplican los siguientes conceptos:

CONTINGENCIAS COMUNES: **(4,70%)** enfermedades y accidentes “de fuera del trabajo”. (resfriado, pierna rota... baja por enfermedad no laboral)

FORMACIÓN: **(0,10%)** dinero que recauda la Seguridad Social para posteriormente formar a los trabajadores

DESEMPLEO: **(1,55%)** lo que se cobra en caso de paro. Por eso, dependiendo del tipo de contrato, este valor será mayor o menor.

3) REMUNERACIÓN NETA

REMUNERACIÓN NETA =

REMUNERACIÓN BRUTA –

**DEDUCCIONES (IRPF, SEGURIDAD
SOCIAL)**



¿Qué es?
CONVENIO COLECTIVO

La negociación colectiva es un derecho que tienen los trabajadores y los empresarios a negociar, entre ellos, las condiciones laborales y normas que los relacionan.

Los convenios colectivos son acuerdos entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para fijar las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y cuyo cumplimiento es obligatorio para las partes a las que vincula

Los convenios colectivos regulan los siguientes aspectos:



Los convenios se han de celebrar por escrito.

En cada sector hay como mínimo un convenio: hostelería, construcción, metal,..., y el convenio colectivo puede ser de ámbito local, provincial, autonómico,...

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores por excelencia son los **sindicatos**. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente y que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Los **sindicatos** son asociaciones de trabajadores que tratan de defender sus intereses y mejorar su condiciones laborales. Actúan de portavoces y negoadores de los trabajadores ante empresa y Gobierno.

En el ámbito interno de la empresa, la representación de materializa mediante los **delegados de personal** y los **comités de empresa**.

DELEGADOS DE PERSONAL

Representantes de los trabajadores en las empresas con más de 10 y menos de 50 trabajadores

COMITÉS DE EMPRESA

Órgano representativo de los trabajadores de las empresas con 50 ó más empleados

CONFLICTOS DE INTERESES Y VÍAS DE NEGOCIACIÓN

Conflictos de trabajo, perturbación surgida entre empresarios y trabajadores en el marco de sus relaciones laborales.

La manera más habitual para solucionar los conflictos es la negociación entre las partes, pero en algunos casos se recurre a la intervención externa: CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN y ARBITRAJE.

CONCILIACIÓN

Un intermediario accede a las partes creando un clima de entendimiento que les permita llegar a un acuerdo

MEDIACIÓN

Un intermediario propone una solución a las partes para que éstas la consideren a efectos de resolver un conflicto

ARBITRAJE

Un árbitro, designado por las partes, impone una solución a las partes en conflicto

En la mayor parte de los conflictos colectivos se ejercen **medidas** de presión para conseguir llegar a acuerdos. Estas medidas son:

HUELGA

Interrupción del trabajo por los trabajadores

CIERRE PATRONAL

Cierre del centro de trabajo por el empresario, en caso de huelga o irregularidad colectiva en el trabajo.



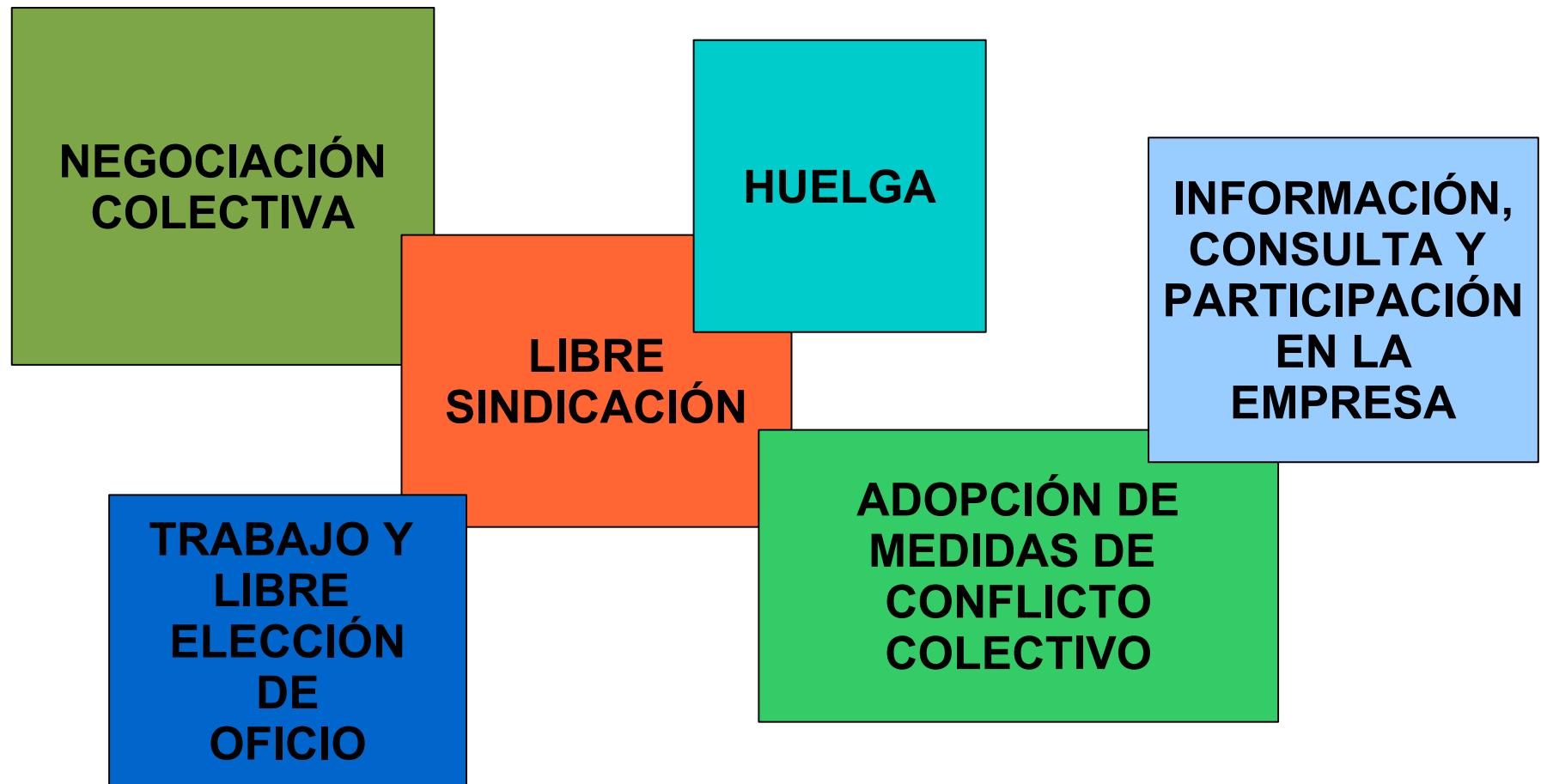
DEBERES Y DERECHOS DE LOS

TRABAJADORES

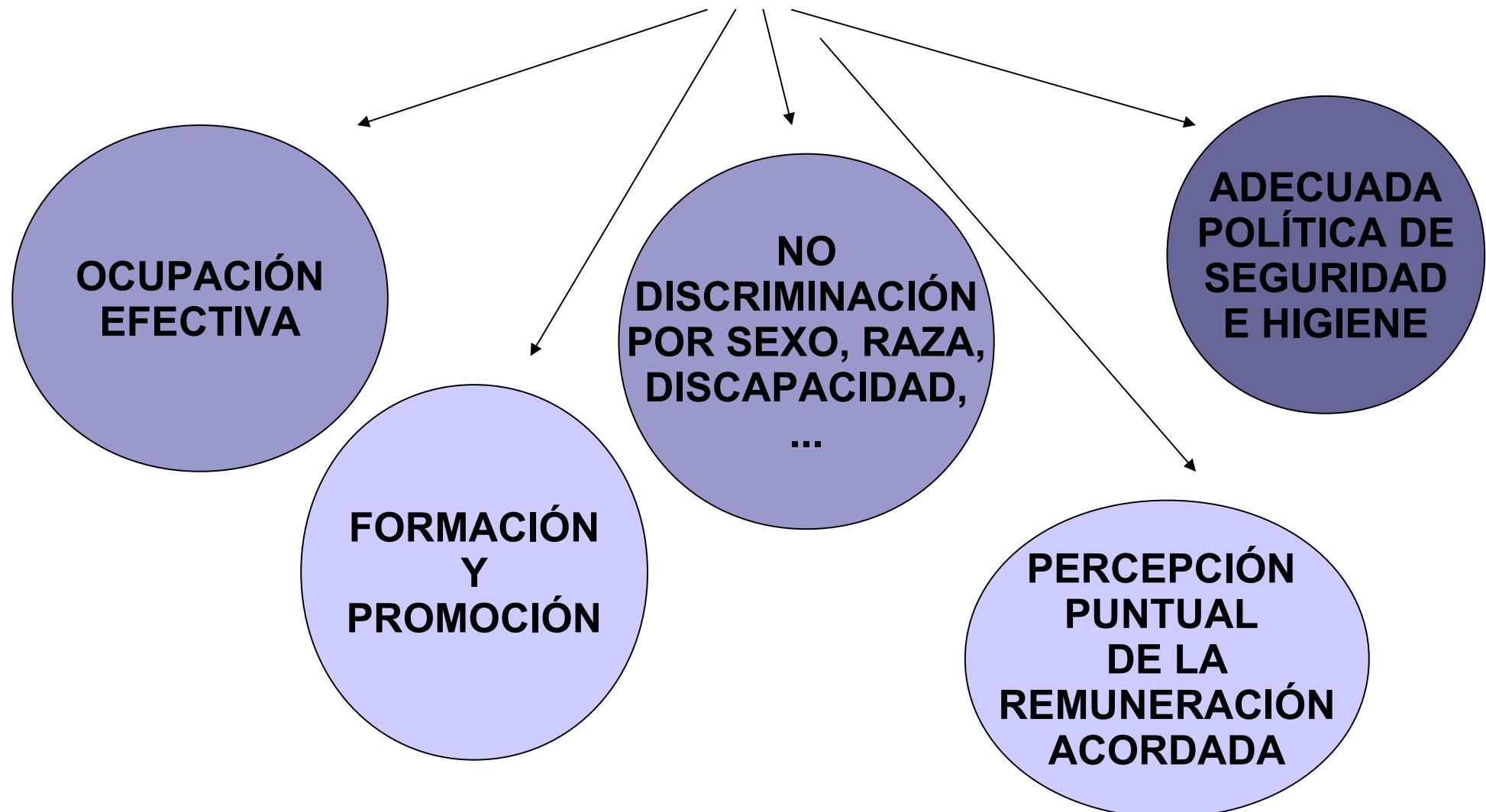
(Estatuto de los Trabajadores)



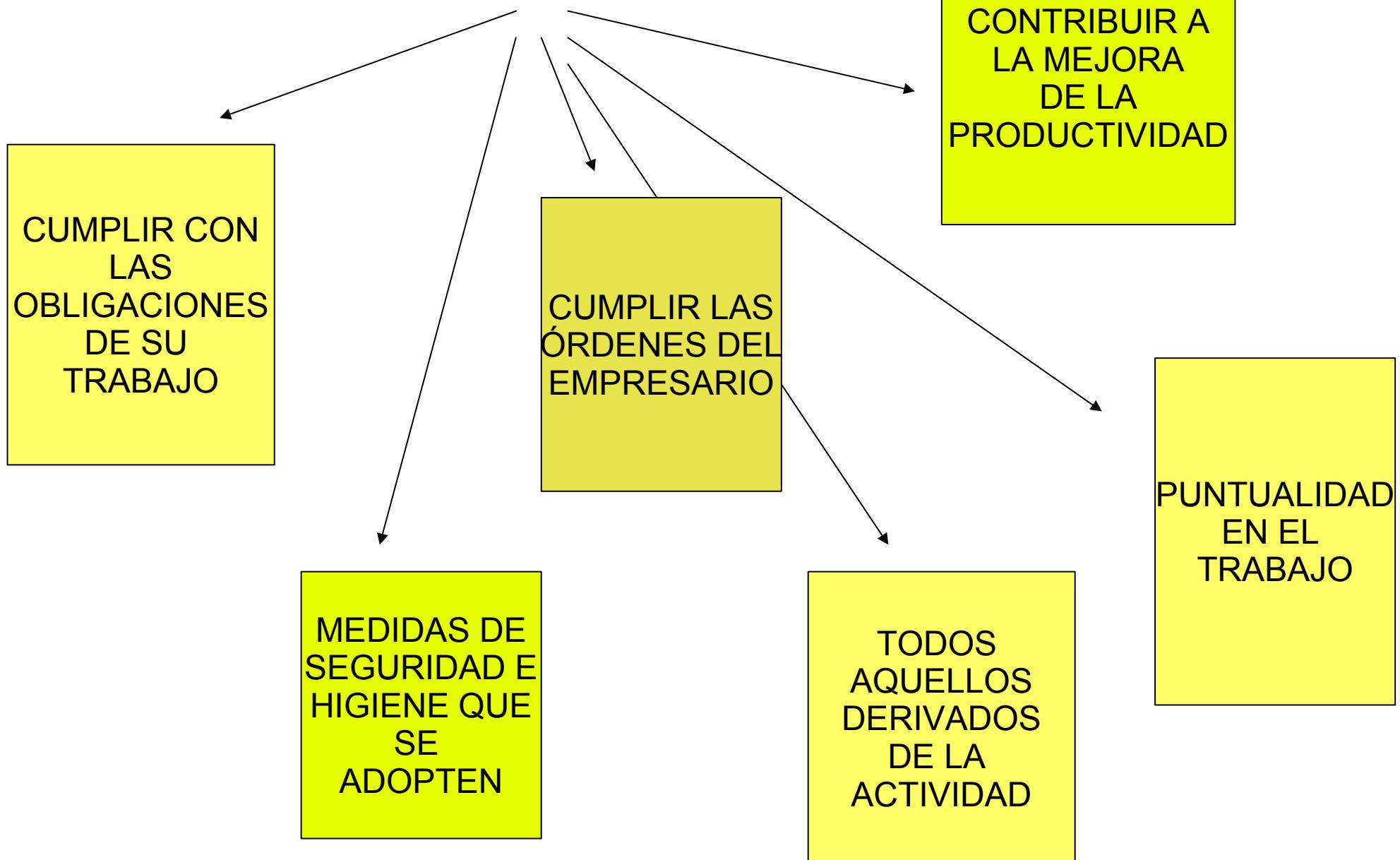
Los trabajadores tienen como derechos básicos los de:



En la relación del trabajo, tienen como derechos básicos:



Deberes laborales:



SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El desarrollo de la actividad laboral lleva implícito la existencia de unos determinados peligros o riesgos para la salud o seguridad física de las personas

Por **riesgo laboral** se entiende la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en la realización de su actividad laboral.

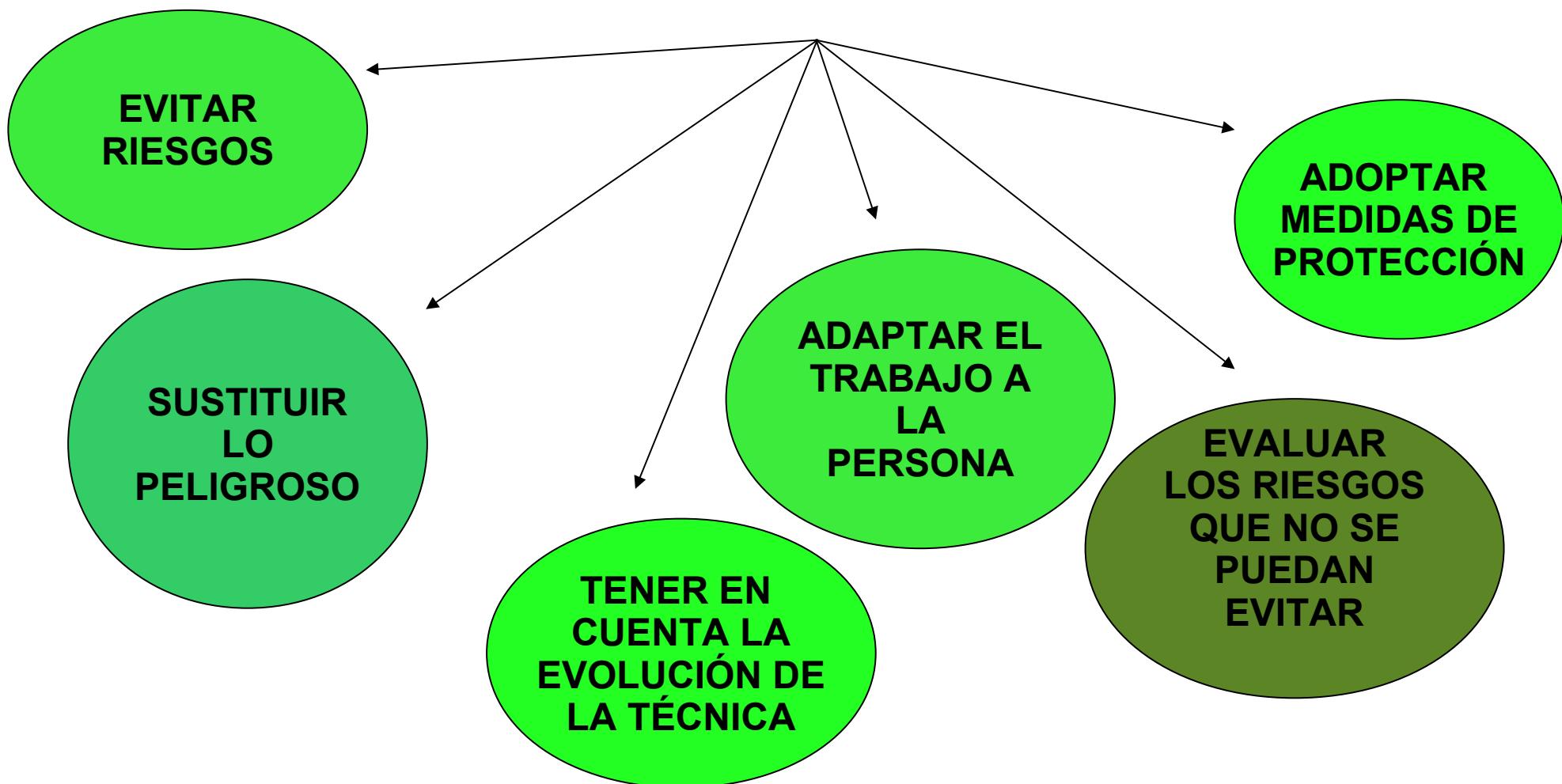
La protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales es un objetivo estratégico en las

distintas políticas de los poderes públicos. Asimismo, los empresarios tienen como finalidad última garantizar una adecuada protección de seguridad y salud de los trabajadores.

Por **seguridad** se entiende el conjunto de acciones que permite localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes de trabajo

Prevención de riesgos laborales es el conjunto de medidas a tener en cuenta al desarrollar un trabajo con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del mismo

PRINCIPIOS GENERALES DE LA ACCIÓN PREVENTIVA



EJERCICIOS

1..Don Juan Mediterráneo Español es Director de Recursos Humanos de la empresa SAL S.A, con domicilio en Madrid, cuya actividad económica es la hostelería. Contrata a un Técnico Superior en Administración y Finanzas, en calidad de administrativo, con un contrato en prácticas, por un periodo de un año prorrogable a jornada completa con un horario de 8 a 15 horas, de lunes a viernes y un salario de 900€ brutos mensuales y un periodo de prueba de un mes.

Determina si le puede hacer este tipo de contrato. Justifica la respuesta.

9.. ¿Qué es un comité de empresa y a quién representa? ¿Cuáles son sus principales funciones?

10.. Una empresa grande va a abrir una nueva sucursal y necesita nuevo personal. Enumera los pasos que ha de seguir el departamento de recursos humanos para realizar una correcta selección de personal.

11.. ¿Quién tiene derecho a la prestación por desempleo?

12.. ¿Qué es un convenio colectivo y qué aspectos recoge?

13.. En el caso de que, en la negociación de un convenio, las partes no se pongan de acuerdo o incumplan los acuerdos tomados:

 a) ¿qué derechos tienen ambas partes y qué medidas de presión pueden tomar?

 b) ¿qué circunstancias deben concurrir para que pueda darse el cierre patronal?

14.. Pepa, tiene 45 años, y ha decidido ponerse a trabajar. Convencida de querer reorientar su vida, acaba de matricularse de asignaturas pendientes que le quedaban para acabar su licenciatura de Derecho. Mientras tanto, por ir sacando un dinerillo, ha mandado su currículum a algunos bufetes de abogados para ver si puede ir empezando a trabajar.

a) ¿es posible que la puedan contratar con un contrato para la formación?

b) ¿y con un contrato en prácticas?

15.. Para una empresa, indica qué diferencia fundamental existe entre negociación colectiva y convenio colectivo.