



Tema 10:

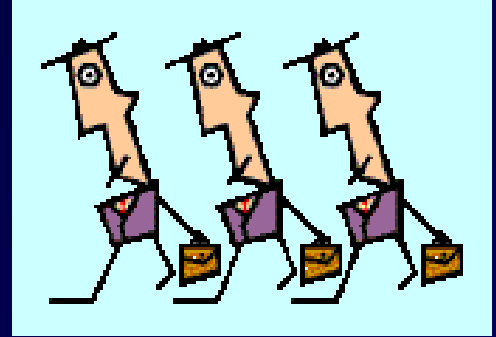
Gestión de Recursos Humanos

1. Concepto de Administración de Recursos Humanos.
2. Departamento de Recursos Humanos.
3. Funciones básicas de la Administración de Recursos Humanos.
4. Contratos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Robbins y Coulter (2009): Administración. Cap. 12
- Aguirre (2003). Administración de Organizaciones en el entorno actual. Parte II
- Pérez Gorostegui (1989): Economía de la Empresa. Cap. 4

Concepto de Administración de Recursos Humanos



- Cualquier activo necesita ser correctamente gestionado o administrado
 - adquisición (inversión)
 - mantenimiento
- Las personas (recursos humanos) son un activo crucial y diferente a otros
 - no se deprecia con su uso sino que se desarrolla
 - es flexible

Recursos

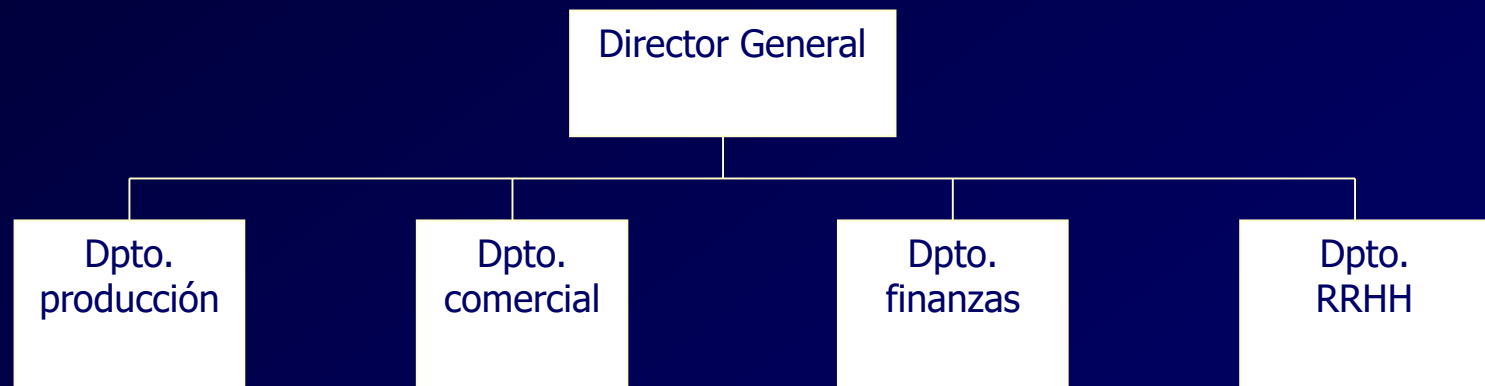
Humanos

La ADMINISTRACIÓN de RR.HH. consiste en la creación, mantenimiento y desarrollo de un grupo humano que sea capaz de conseguir los **objetivos de la organización**. También se incluye la satisfacción y el logro de los **objetivos individuales**

Departamento de RRHH

Existen diferentes formas de organizar el departamento RRHH

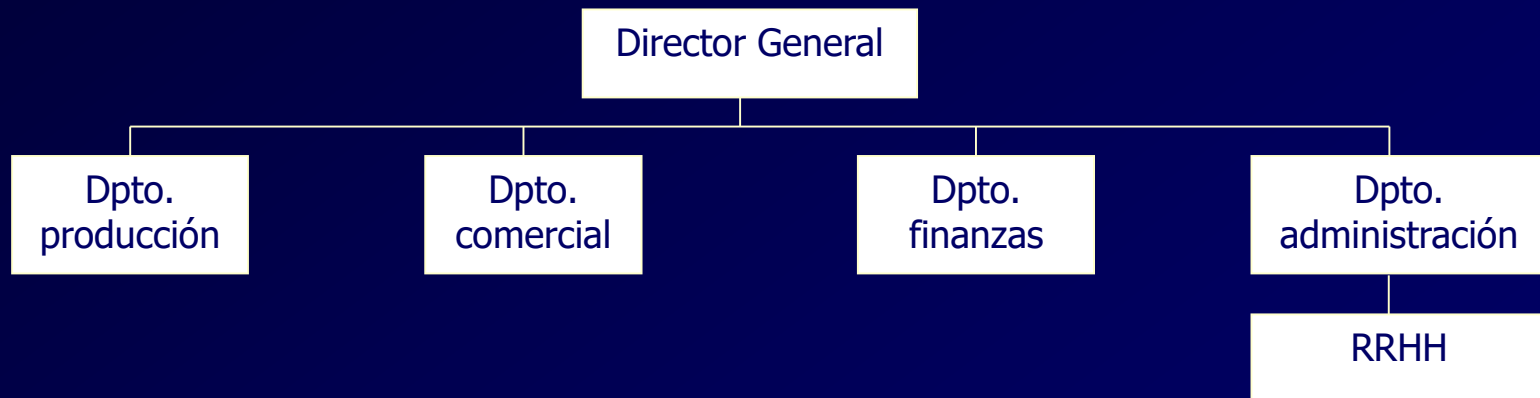
1. Como órgano decisorio



Departamento de RRHH

Existen diferentes formas de organizar el departamento RRHH

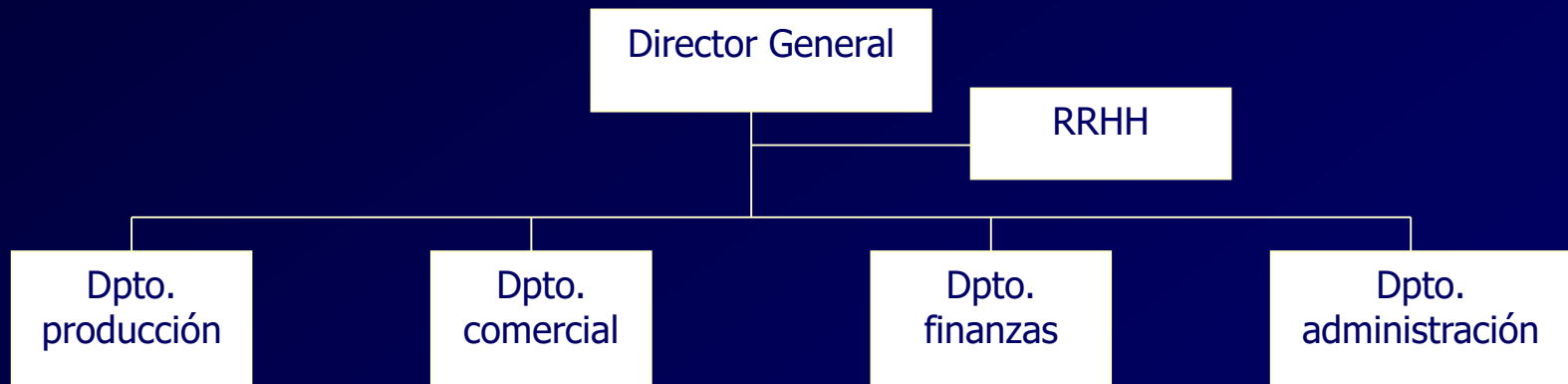
2. Como órgano ejecutivo



Departamento de RRHH

Existen diferentes formas de organizar el departamento RRHH

3. Como órgano de apoyo o staff

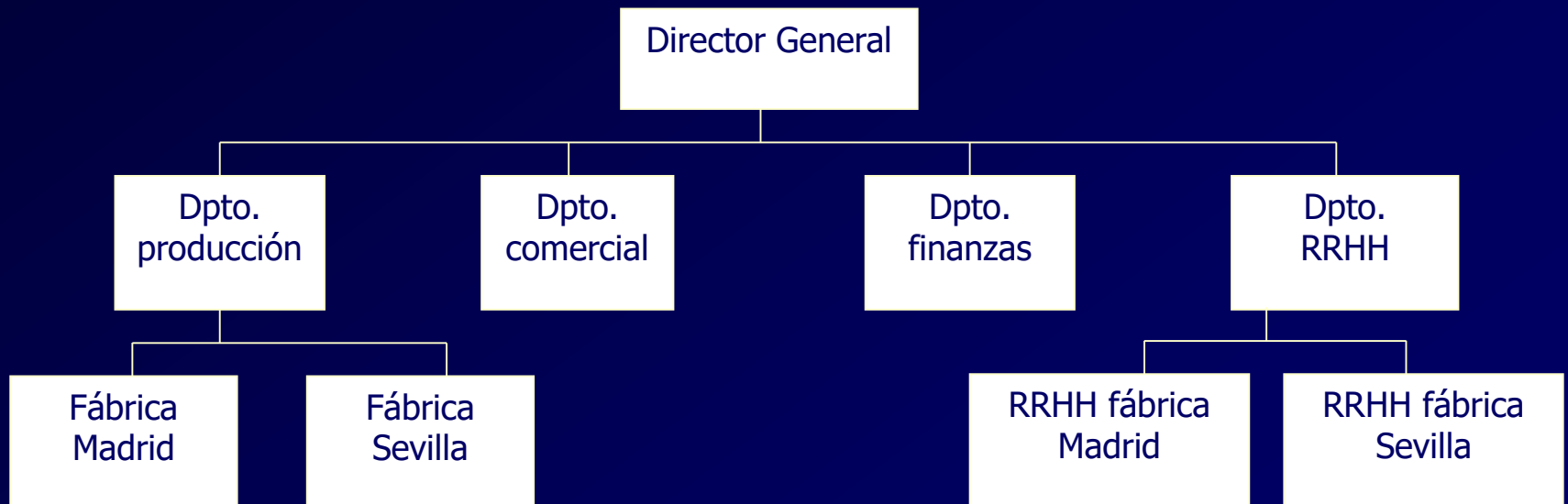


Departamento de RRHH

Existen diferentes formas de organizar el departamento RRHH

4. En empresas dispersas geográficamente, de forma:

a) Centralizada

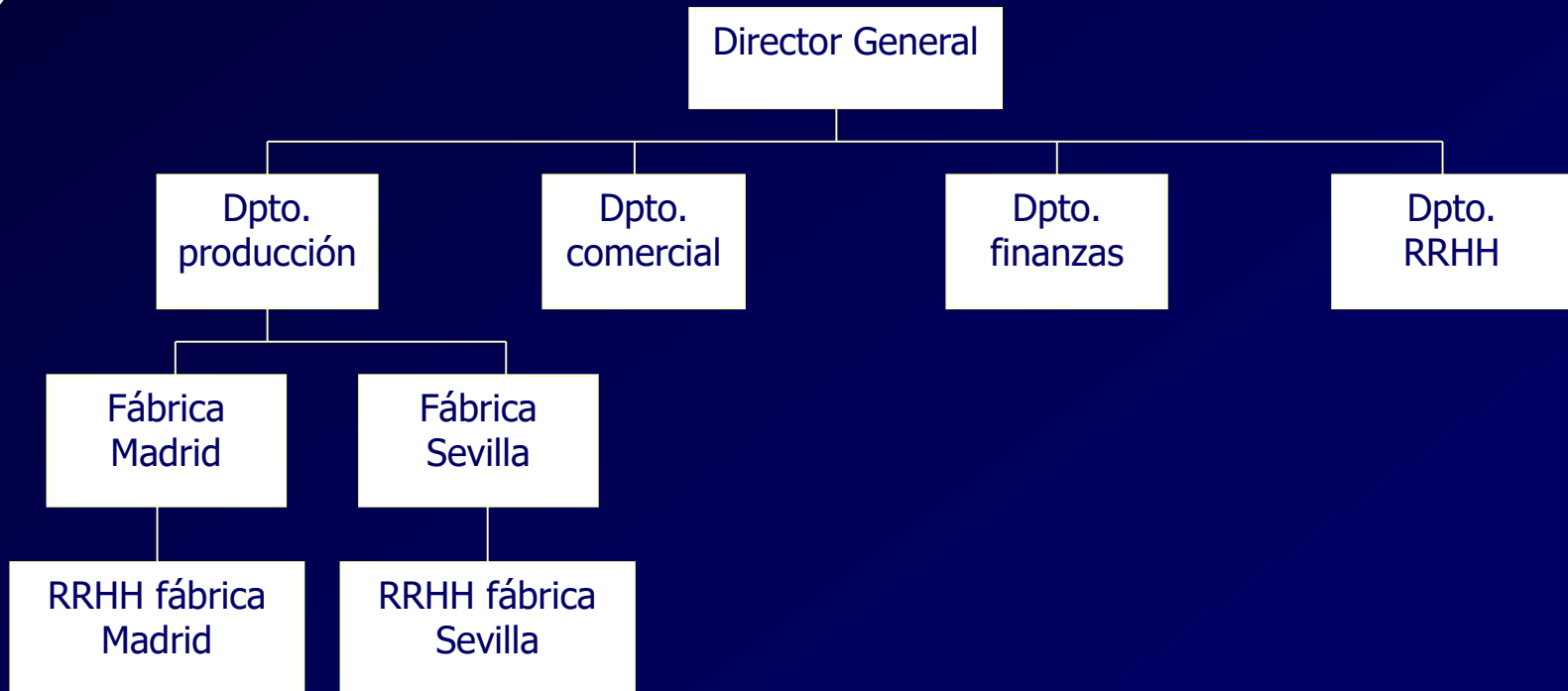


Departamento de RRHH

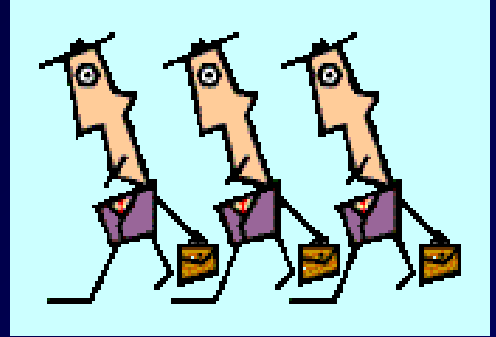
Existen diferentes formas de organizar el departamento RRHH

4. En empresas dispersas geográficamente, de forma:

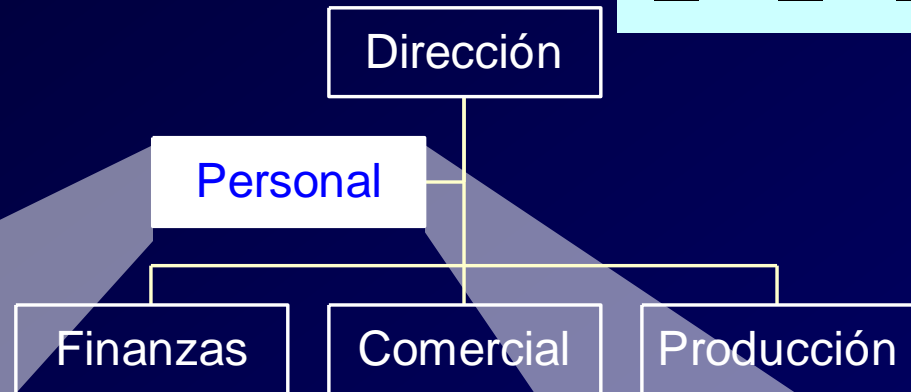
b) Descentralizada



Concepto de Administración de Recursos Humanos



FUNCIONES



- Planificación de necesidades de personal
- Reclutamiento y selección
- Integración
- Evaluación y formación
- Remuneración
- Participación

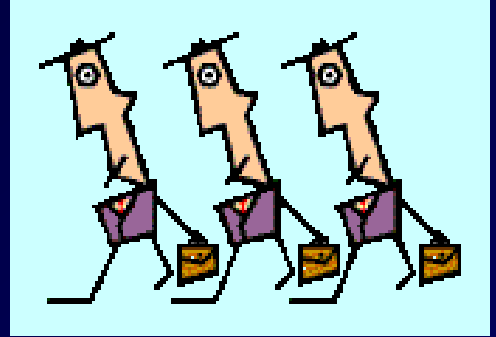
Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Planificación de necesidades de personal

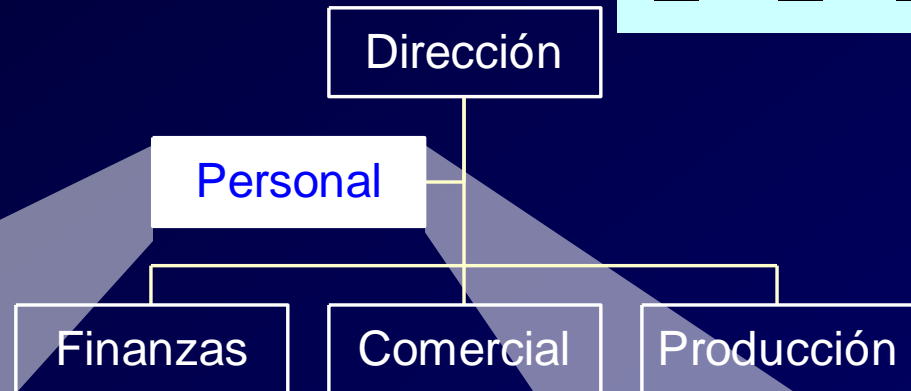
- Persigue contar con las personas adecuadas en términos de: número, cualificación, lugar y momento
- Etapas:
 - Inventario situación actual
 - Previsión futuras necesidades
 - planes de crecimiento de la empresa
 - bajas previstas (jubilaciones, terminación contratos, abandonos...)
 - Formulación de programas para cubrir necesidades
 - formación empleados actuales
 - incorporación nuevos trabajadores



Concepto de Administración de Recursos Humanos



FUNCIONES



- Planificación de necesidades de personal
- Reclutamiento y selección
- Integración
- Evaluación y formación
- Remuneración
- Participación

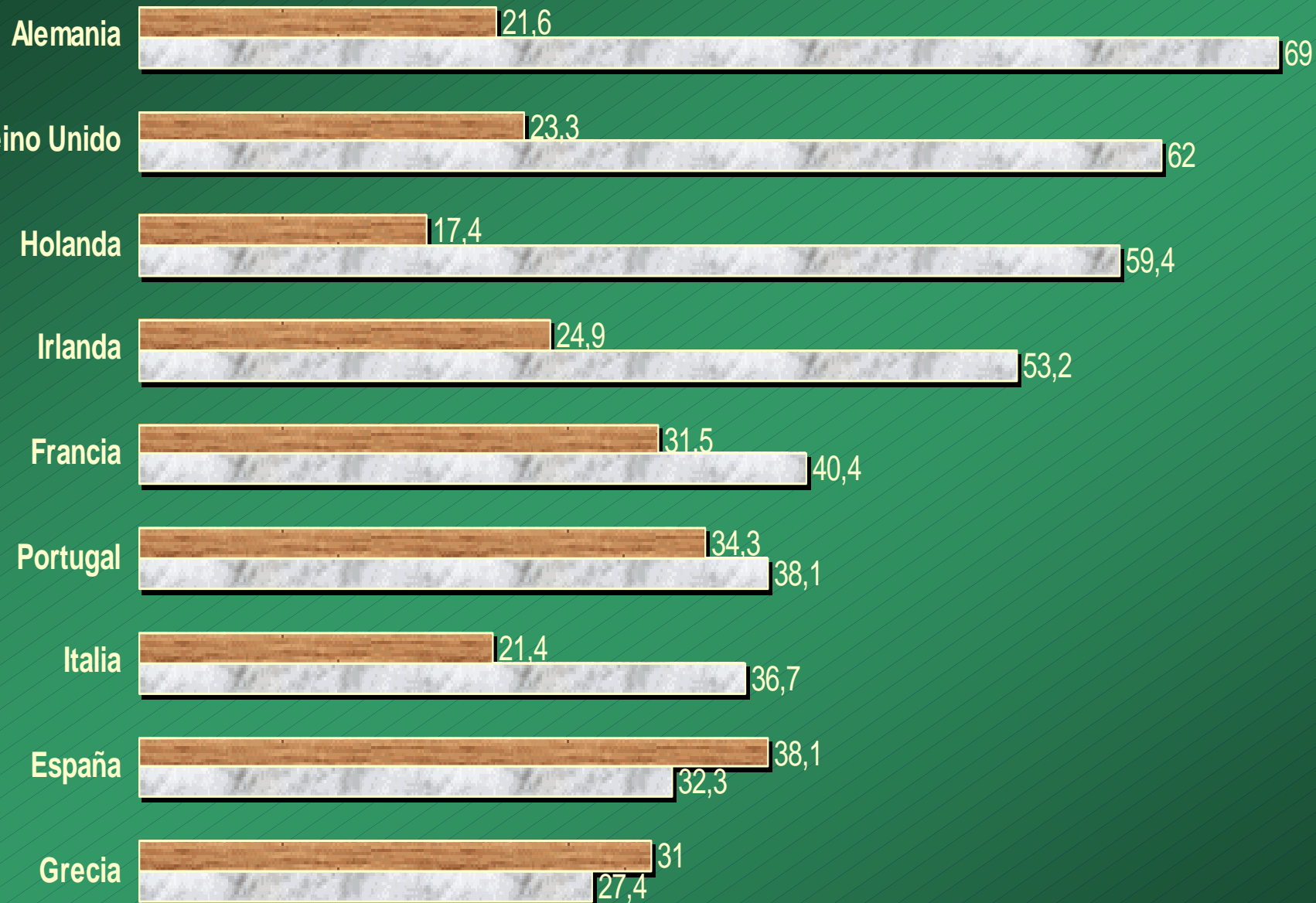
Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Reclutamiento y selección

- Reclutamiento: buscar candidatos
- Selección: elegir entre los candidatos
- ¿Qué fuentes de reclutamiento elegiría?



■ Sistemas formales ■ Relaciones personales



Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Reclutamiento y selección

Fuentes de reclutamiento

Interno

- Menores costes
- Menos riesgo
- Aumenta motivación
- Rapidez
- Mejor integración

Externo

- Mayor y mejor oferta
- "Aire" nuevo

Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Reclutamiento y selección

Ventajas de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Para la empresa:

- Agilidad
- Simplificación administrativa
- Probar posibles trabajadores
- Resolución problemas puntuales
- Evita horas extras

Para el trabajador:

- Adquisición de experiencia
- Ingresos extra gente joven
- Vía para posible puesto fijo
- Permite trabajar de manera parcial

Proceso de selección



8. Decisión de selección

7. Revisión médica

6. Entrevista final

5. Valoración de candidaturas

4. Entrevista de selección

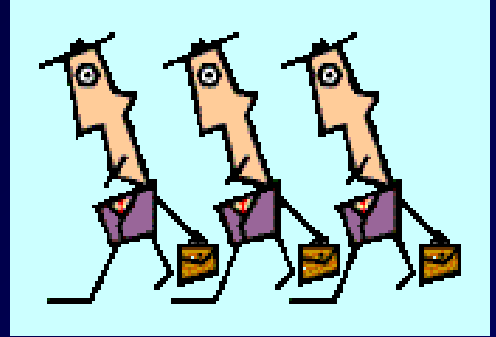
3. Pruebas y técnicas de selección

2. Preselección de candidaturas

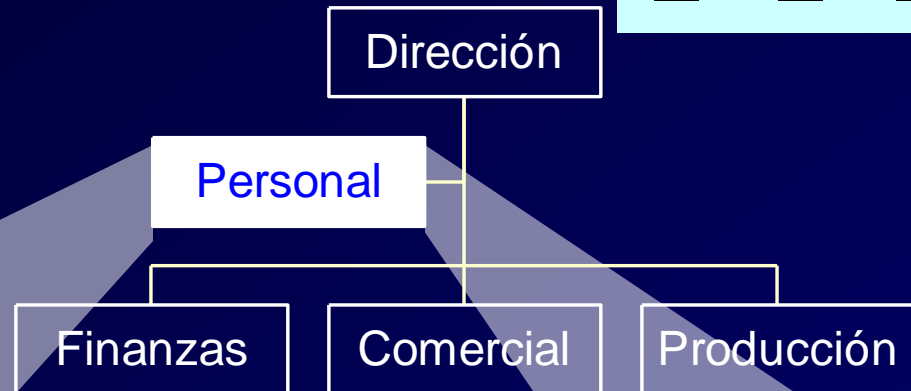
1. Entrevista preliminar a candidatos

0. Descripción del puesto

Concepto de Administración de Recursos Humanos



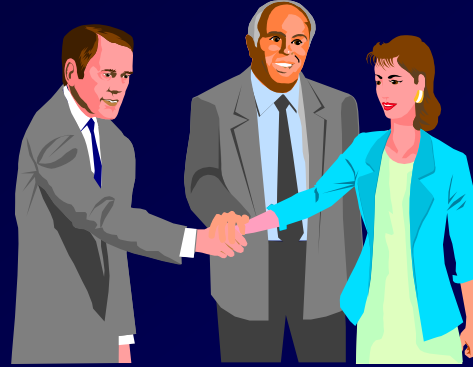
FUNCIONES



- Planificación de necesidades de personal
- Reclutamiento y selección
- Integración
- Evaluación y formación
- Remuneración
- Participación

Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Integración



- ❑ Período de Prueba
- ❑ Orientación
 - Presentación de la empresa: historia, fines, organización, clientes, etc.
 - Presentar a compañeros de su departamento, así como departamento personal y otros necesarios
 - Informar cuestiones legales: horas, vacaciones, sanciones, quejas, representación sindical...
- ❑ Adiestramiento
- ❑ Contrato definitivo
- ❑ ¿Teletrabajo?

Período de prueba

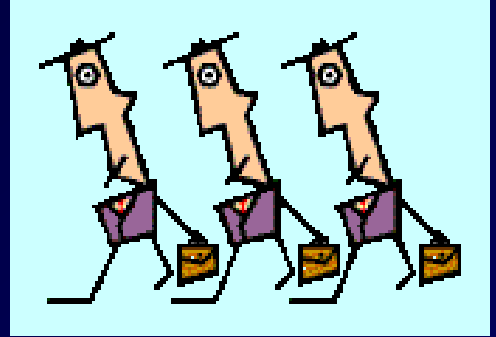
- Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato.
- Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

Seis meses para los técnicos titulados.

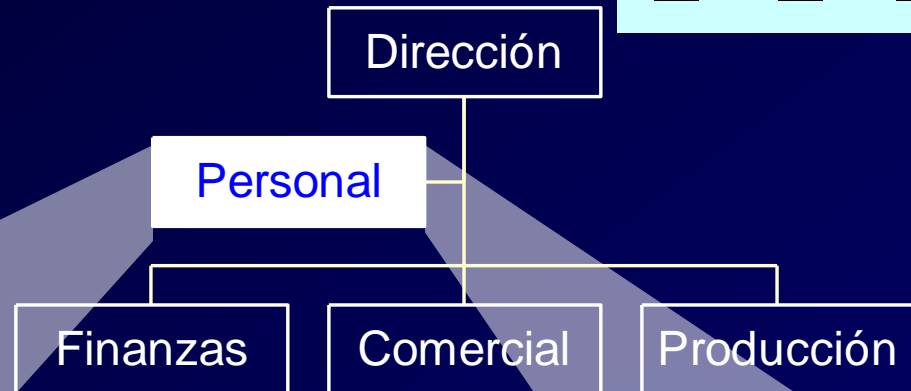
Dos meses para el resto de los trabajadores.

- En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean Técnicos titulados.
- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.
- 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.
- La situación de incapacidad temporal maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Concepto de Administración de Recursos Humanos



FUNCIONES



- Planificación de necesidades de personal
- Reclutamiento y selección
- Integración
- Evaluación y formación
- Remuneración
- Participación

Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Evaluación y formación

□ Evaluación

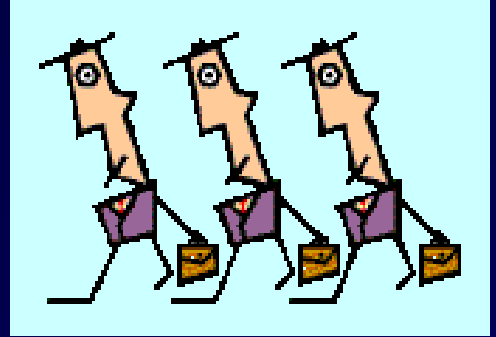
- ¿Qué medir?:
 - Resultados: calidad, cantidad, conocimiento puesto...
 - Comportamiento individual y grupal
- ¿Cómo medirlo?:
 - Formularios
 - Establecimiento objetivos

□ Formación

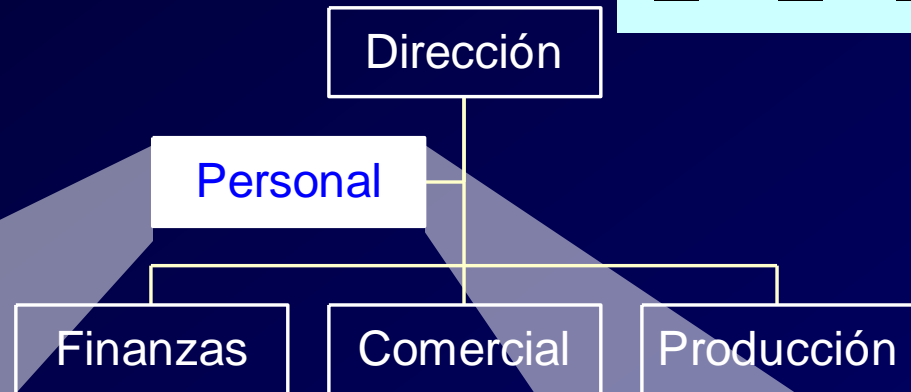
- en el puesto de trabajo
- fuera del puesto: cursos, simulaciones...



Concepto de Administración de Recursos Humanos



FUNCIONES



- Planificación de necesidades de personal
- Reclutamiento y selección
- Integración
- Evaluación y formación
- Remuneración
- Participación

Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Remuneración

□ Factores:

- cualificación necesaria
- disponibilidad de personas
- responsabilidad del puesto
- competencia



□ Escala salarial

- ordenar puestos por importancia

□ Beneficios extrasalariales

- productividad, horas extras, participación beneficios, acciones, fondos de pensiones...

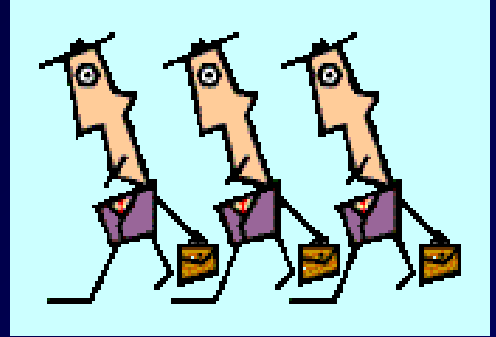
Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Remuneración

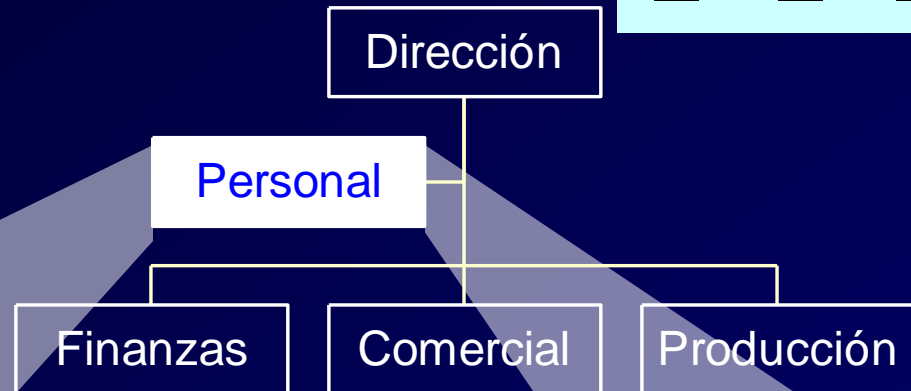
□ Salario

- son las percepciones en dinero o en especie que recibe el trabajador por la prestación profesional de sus servicios laborales
- Composición
 - salario base
 - complementos salariales: antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios, pluses distancia y transporte, complementos, primas a producción...

Concepto de Administración de Recursos Humanos



FUNCIONES



- Planificación de necesidades de personal
- Reclutamiento y selección
- Integración
- Evaluación y formación
- Remuneración
- Participación

Teorías sobre dirección y práctica empresarial

Después de lo visto en el tema anterior sobre: motivación, comunicación, liderazgo, etc. ...

¿Qué hacen realmente las empresas?

¿Qué sistemas de motivación se emplean en la práctica?

¿Qué papel desempeña realmente el dinero?

¿Qué sistemas fuera del trabajo normal (grupos de mando), motivados por recompensas monetarias individuales, es posible encontrar en las empresas?

PARTICIPACIÓN

Teorías sobre dirección y práctica empresarial

Sistemas de Participación

		Ámbito	
		Individual	Colectivo
Carácter	Obligatorio	D.P.O.	Grupos de trabajo
	Voluntario	Sugerencias	Círculos de calidad

CÍRCULOS DE CALIDAD

Se reúnen regularmente y voluntariamente para tratar de resolver problemas y reducir costes de sus departamentos.
Formación de los líderes de los círculos.
Informe a la dirección de la empresa.

Contrato de trabajo

- Acuerdo entre empresario y trabajador por el que este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución
- Los Contratos de Trabajo deben indicar la duración (se presumen celebrados por tiempo indefinido)
- Permisos y vacaciones
 - matrimonio, nacimiento, traslado de domicilio, cumplimiento de deberes de carácter público inexcusables, lactancia, representación sindical
 - derecho a vacaciones anuales retribuidas no inferiores a 30 días

Contrato de trabajo

- Extinción del contrato de trabajo
 - mutuo acuerdo
 - causas consignadas en contrato
 - expiración del período o realización de obra
 - dimisión trabajador
 - muerte, invalidez del trabajador
 - muerte, jubilación, incapacitación, extinción de la personalidad jurídica del contratante
 - fuerza mayor
 - despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - voluntad del trabajador con causa justificada (derecho a indemnización)
 - causas objetivas legalmente procedente: ineptitud, asistencia...
 - despido disciplinario

Tipos de contratos de trabajo

□ Tiempo indefinido

- normal
- a tiempo parcial
- fijos-discontinuos

□ Duración determinada

- realización de obra o servicio
- eventuales por circunstancias de la producción
- interinidad
- lanzamiento nueva actividad

□ Fomento de empleo

- temporales
- relevo
- prácticas
- formación

Tipos de contrato de trabajo

- Contrato indefinido
- Contratos Temporales
 - ▣ Contrato temporal por obra o servicio determinado
 - ▣ Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual)
 - ▣ Contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad)
- Contrato para la formación y el aprendizaje
- Contrato en Prácticas
- Contrato a tiempo parcial
 - ▣ Contrato de relevo
 - ▣ Contrato en común y contrato de grupo
- Trabajo a distancia

Contrato en prácticas

- Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores **con título** universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.
- **Requisitos de los trabajadores**
- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
 - Certificado de profesionalidad.
- No haber transcurrido más de cinco años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.
- **Requisitos del puesto de trabajo**
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Contrato en prácticas

Duración del contrato

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se puede concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado con anterioridad en la misma empresa.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.

La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario. No obstante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Contrato en prácticas

□ **Retribución de los trabajadores**

- Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

□ **Formalización del contrato**

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Asimismo, el empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo correspondiente, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.
- El Servicio Público de Empleo correspondiente tendrá un plazo de diez días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.

□ **Otras características**

- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

- **Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida la modalidad de fijos discontinuos**