



# Empresa e Iniciativa Emprendedora

Vanessa Cortelles



## **Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS**

- 1. La organización de la empresa**
- 2. Los modelos de organización**
- 3. Análisis de los puestos de trabajo**
  - 1. Régimen de la Seguridad Social**
  - 2. El contrato de trabajo**
- 4. El coste del trabajador**

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 1. LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

- ↴ Para organizar una empresa lo primero que debe hacer el emprendedor es analizar los recursos y estudiar cómo puede combinarlos para que funcione de la forma más eficiente posible
- ↴ El **proceso de organización** de una empresa pasa por las siguientes fases:
  1. Fase de planificación y diseño
  2. Fase de ejecución
  3. Fase de control o evaluación.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 1. LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

#### 1. Fase de planificación y diseño

- ↴ El emprendedor debe explicitar sus objetivos a corto, medio y largo plazo. Esto le ayudará a trazar un plan o un programa de actuación, en el que se detallen las acciones que se deben realizar para alcanzar dichos objetivos, estableciendo un calendario y definiendo las políticas, reglas internas y el presupuesto económico para cada periodo.
- ↴ Una vez definidos los objetivos se diseña la organización de la empresa conforme a los principios de **eficiencia** y **eficacia**. Esto supone:
  - ↴ Realizar un **análisis funcional**: describir las actividades, los procesos y las tareas que debe realizar la empresa para conseguir los objetivos. El paso siguiente será agrupar estas tareas por departamentos o áreas funcionales y decidir quién integra cada uno de ellos.
  - ↴ Organizar los **niveles de autoridad y responsabilidad** que habrá en la empresa, indicando cómo se relacionarán jerárquicamente los trabajadores y los distintos departamentos.
  - ↴ Establecer un **sistema de toma de decisiones**, en el que cada miembro o departamento se ocupe de realizar las elecciones que le corresponda, según su rango jerárquico y con la información de que dispongan.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 1. LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

#### 2. Fase de ejecución

- ⌞ Durante esta fase la organización diseñada se pone en marcha para alcanzar los objetivos marcados en la fase de planificación.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 1. LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

#### 3. Fase de control o evaluación

- ↴ Paralelamente a la fase de ejecución comienza la fase de control, que consiste en verificar si se han logrado los objetivos planteados.
- ↴ Si esta evaluación resulta negativa se deberán buscar las causas que han motivado el fracaso: una planificación excesivamente "optimista", una organización inapropiada de los recursos de la empresa, una ejecución defectuosa, etc.
- ↴ Del análisis de las causas del fracaso se extraen unas conclusiones, con el fin de corregir los errores en el siguiente proceso de planificación y diseño organizativo. Gracias al desarrollo cíclico de las fases de planificación, ejecución y control, las empresas pueden aprender de sus errores y mejorar continuamente.
- ↴ La estructura organizativa de la empresa es importante porque afecta a las relaciones entre sus miembros a nivel individual y grupal, al sistema de comunicación en la empresa, al estilo liderazgo y a la cultura empresarial.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 2. LOS MODELOS DE ORGANIZACIÓN

Los modelos organizativos clásicos son:

- ↴ **Modelo lineal o jerárquico:** se basa en la autoridad directa del jefe sobre el subordinado, que da lugar a diferentes niveles jerárquicos en forma piramidal.



- ↴ **Modelo funcional:** la empresa busca personal especializado en las funciones principales de la empresa para incrementar su productividad. En este modelo, la línea jerárquica pierde autoridad a favor de los técnicos especialistas. Por ejemplo en los hospitales los profesionales se agrupan por especialidad (cardiología, ginecología...).
- ↴ **Modelo divisional o de segmentación:** consiste en dividir la empresa en unidades organizativas que faciliten la toma de decisiones. Existen diversos criterios para realizar estas divisiones:
  - ↴ Por áreas funcionales (dirección, producción, RRHH, financiación, provisión...), por procesos de producción, por productos, por clientes o por el ámbito geográfico

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 3. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- ↴ Para realizar el análisis de los puestos de trabajo hay que contestar a las siguientes preguntas:
  - ↴ ¿Qué **puestos de trabajo** son necesarios para poner en funcionamiento nuestra empresa?
  - ↴ ¿Qué **funciones, tareas y responsabilidades** tendrá cada puesto?
  - ↴ ¿Qué **perfil personal y profesional** deben reunir las personas que ocupen cada puesto de trabajo? ¿Qué **formación y experiencia** requieren?
  - ↴ ¿**Cuántas personas** hacen falta para poner en funcionamiento nuestra empresa? Hay que tener en cuenta que el tamaño de la **plantilla** depende de las necesidades de la empresa, del volumen de actividad y de las previsiones de negocio.
  - ↴ ¿**Dispongo de dicho personal** entre los socios o **tengo que contratar personal**?



## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 3. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- ↴ Una vez definidos los puestos de trabajo, hay que realizar un estudio sobre los siguientes aspectos:
  - ↴ El **régimen de la Seguridad Social** de los socios trabajadores: régimen general o régimen especial de trabajadores autónomos.
  - ↴ El **tipo de contrato laboral** que se formalizará con los socios trabajadores incluidos en el régimen general de la Seguridad Social y con el resto de los trabajadores.
  - ↴ Análisis del **coste de los trabajadores**.
  - ↴ ¿Es necesario contratar personal? ¿Cómo se organizará el proceso de selección? ¿Qué contrato laboral firmará?

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 3. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### 1. RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ↴ La empresa debe dar de alta en el régimen general de la Seguridad Social a todos los trabajadores antes de que inicien su actividad laboral.
- ↴ Si los socios van a trabajar en la empresa, deberán considerar su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social o en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).
  - ↴ **Autónomo:** Inclusión en RETA.
  - ↴ **SL o SA:** los socios que trabajan en la empresa eligen entre el régimen general de la Seguridad Social o el de autónomos.
  - ↴ **Sociedad colectiva:** inclusión en RETA.
  - ↴ **Sociedad comanditaria:** socios colectivos (RETA) y socios comanditarios (régimen general de la Seguridad Social)
  - ↴ **Cooperativa:** los socios cooperativistas pueden elegir entre el régimen general de la Seguridad Social o el de autónomos.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 3. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### 2. CONTRATO DE TRABAJO

- ↴ **Contratos indefinidos**: los trabajadores se incorporan a la empresa como fijos, sin límite de tiempo.
  - ↴ Hay bonificaciones según el tipo de persona que es contratada.
  - ↴ [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/bonificaciones\\_reducciones.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf)
- ↴ **Contratos temporales**: su duración es limitada en el tiempo.
  - ↴ Contratos formativos (prácticas o para la formación)
  - ↴ Contrato de obra o servicio.
  - ↴ Contrato de interinidad.
  - ↴ Contrato eventual por circunstancias de la producción.
- ↴ **Contratos a tiempo parcial**: es aquel que se concierta para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo. Puede ser indefinido o temporal.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 3. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### 2. CONTRATO DE TRABAJO

- ↴ Cuando la empresa quiera comprobar si le interesa mantener una relación laboral, puede pactar por escrito el **periodo de prueba** durante el cual podrá ver si el trabajador contratado alcanza las expectativas previstas.
- ↴ Durante este periodo las dos partes pueden romper el vínculo contractual en cualquier momento.
- ↴ La duración del periodo de prueba será la que se establezca por convenio colectivo; si este no indica nada, como máximo será de:
  - ↴ 6 meses para los técnicos titulados y
  - ↴ 2 meses para los demás 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 periodo de prueba los trabajadores tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otro trabajador.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 4. EL COSTE POR TRABAJADOR

- ↯ Uno de los elementos que influyen a la hora de contratar a un trabajador es su coste, que viene determinado por el salario y las cotizaciones que la empresa paga a la Seguridad Social por cada trabajador.
- ↯ La **cuantía del salario** se regula en el convenio colectivo del sector y no debe ser nunca inferior al SMI que fija anualmente el Gobierno.
- ↯ La **Seguridad Social** garantiza asistencia y protección social a todos los que realizan una actividad profesional y se encuentran en situación de necesidad por enfermedad, accidente, desempleo...
- ↯ Por este motivo, la empresa debe afiliar y dar de alta al trabajador antes del inicio de la actividad laboral.
- ↯ Además, tiene la obligación de pagar mensualmente unas cuotas a la Seguridad Social por cada trabajador contratado.
- ↯ Dichas cuotas se calculan de forma individual, para cada trabajador.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 4. EL COSTE POR TRABAJADOR

1. Primero se hallan las **bases de cotización**, teniendo en cuenta si el trabajador es de retribución mensual o diaria. Según su categoría profesional, cada trabajador pertenece a un grupo de cotización. Del grupo 1 al 7 son de remuneración mensual, y del 8 al 11 diaria.

#### **BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC): TRABAJADOR DE RETRIBUCIÓN MENSUAL**

*Percepciones salariales mensuales*

+

*Exceso legal mensual de los complementos no salariales*

+

*Prorrata de Pagas extra = Importe anual de las pagas extra / 12*

- ↴ El resultado de las sumas anteriores es la BCCC, que debe estar entre los límites máximo y mínimo de su grupo de cotización.
- ↴ En la retribución mensual, todos los meses tienen 30 días.

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 4. EL COSTE POR TRABAJADOR

#### BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES (BCCP): TRABAJADOR DE RETRIBUCIÓN MENSUAL

↴ Se calcula añadiendo a la BCCC las horas extraordinarias:

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} + \text{HHEE}$$

↴ La BCCP no debe superar los límites máximo y mínimo de su grupo de cotización.

2. Una vez halladas las bases de cotización se aplica sobre ellas el porcentaje por cada uno de los conceptos por los que es necesario cotizar.

<b>BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES</b>			
<b>Grupo de Cotización</b>	<b>Categorías Profesionales</b>	<b>Bases mínimas euros/mes</b>	<b>Bases máximas euros /mes</b>
1	Ingenieros y Licenciados.Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.547,00 €	€4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos Y Ayudantes Titulados	1.282,80 €	€4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.116,00 €	€4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.108,33 €	€4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.108,33 €	€4.070,10
6	Subalternos	1.108,33 €	€4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.108,33 €	€4.070,10
		<b>Bases mínimas euros/día</b>	<b>Bases máximas euros /día</b>
8	Oficiales de primera y segunda	37,00 €	135,67 €
9	Oficiales de tercera y Especialistas	37,00 €	135,67 €
10	Peones	37,00 €	135,67 €
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	37,00 €	135,67 €



## CONCEPTOS EXTRASALARIALES EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

		Exento SEG.	
Gastos de locomoción	Con factura	El gasto total	
	Sin justificación	0,19 €/km	
Dietas	Gastos de estancia (hoteles)	Importe	
	Gastos de manutención CON pernocta	En España	53,34€/dia
		Extranjero	91,35€/dia
	Gastos de manutención SIN pernocta	En España	26,67€/día
		Extranjero	48,08€/día
	*Manutención = restaurantes		

# Complementos no salariales

## **Retribuciones que no tiene la consideración de salario ni de complementos salariales:**

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Los pluses de distancia y transporte.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados.
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.
- Dietas por alojamiento y manutención.

Complementos salariales son todos los demás, como:

- Complemento salarial de antigüedad.
- Complemento salarial de pagas extraordinarias.
- Complemento salarial de participación en beneficios.
- Complemento salarial del puesto de trabajo. Por ejemplo; Complemento salarial de penosidad, peligrosidad, toxicidad.
- Complemento salarial vinculado a especialidades en la jornada. Por ejemplo, nocturnidad, turnicidad, flexibilidad...

## Tema 6: ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

### 4. EL COSTE POR TRABAJADOR

Cotizaciones empresariales	Base de cotización	%
Por contingencias comunes	Contingencias comunes	23,60%
Por desempleo. Depende del tipo de contrato: <ul style="list-style-type: none"><li>• Indefinido, para la formación, en prácticas, de relevo, interinidad o con discapacidad.</li><li>• Contrato temporal, a tiempo completo.</li><li>• Contrato temporal, a tiempo parcial</li></ul>	Base de cotización por contingencias profesionales	5,50 % 6,70 % 7,70%
De formación profesional	Contingencias profesionales	0,60%
Fondo de Garantía Salarial(FOGASA)	Contingencias profesionales	0,20 %
Por la realización de horas extra: <ul style="list-style-type: none"><li>• Fuerza mayor.</li><li>• Resto de horas extra.</li></ul>	Valor de las horas extra	12,00 % 23,60 %
Cotización por Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP): <ul style="list-style-type: none"><li>• Incapacidad temporal (IT)</li><li>• Invalidez, muerte y supervivencia (IMS)</li></ul>	Contingencias profesionales	Depende del tipo de actividad de la empresa (ver clasificación CNAE)