

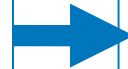


1. El plan de recursos humanos
 2. [Análisis de los puestos de trabajo](#)
 3. [Régimen de la Seguridad Social](#)
 4. [El régimen especial del trabajador autónomo](#)
 5. [El coste del trabajador por cuenta ajena](#)
 6. [La organización de la empresa](#)
 7. Selección y formación de personal
- [Organizo mis ideas](#)



El plan de recursos humanos

- ☐ Descripción de los puestos de trabajo
- ☐ Retribuciones y condiciones laborales
- ☐ El coste de personal
- ☐ La estructura organizativa de la empresa (organigrama)
- ☐ Selección y formación



- ☐ Funciones, tareas y responsabilidades de cada puesto
- ☐ Perfil personal y profesional de cada puesto de trabajo
- ☐ ¿Tienen los socios suficiente formación?, ¿tienen capacidad directiva?

Recursos humanos

| Puesto de trabajo | Funciones, tareas y responsabilidad | Formación y perfil profesional | Persona encargada |
|---------------------|-------------------------------------|--------------------------------|---|
| Contable financiero | | | Nombre y apellidos de la persona que ocupará este puesto de trabajo |

Plan de recursos humanos

2. Análisis de los puestos de trabajo



Una vez definidos los puestos de trabajo, hay que realizar un estudio de:

1. El **régimen de la Seguridad Social** de los socios trabajadores.
2. **¿Cuántas personas** hacen falta? ¿Es necesario contratar personal?
3. Análisis del **coste de los trabajadores**.
4. El **tipo de contrato laboral**: www.sepe.es



Plan de recursos humanos

3. Régimen de la Seguridad Social



Régimen de la Seguridad Social

Régimen de la Seguridad Social de los trabajadores contratados: régimen gral. Seguridad Social

Régimen de la Seguridad Social de los socios: depende de la forma jurídica elegida:

Socios: régimen de la Seguridad Social según la forma jurídica elegida para la empresa

| | |
|---------------------------------------|---|
| Autónomo | Inclusión en el régimen especial de trabajadores autónomos. |
| SL SLNE SA | Socios que trabajan en la empresa: si poseen el control directo o indirecto de la sociedad, se darán de alta como autónomos. En caso contrario, pueden darse de alta en el régimen gral. de la Seg. Soc. El administrador: debe darse de alta como autónomo, si es un socio que posee el control directo o indirecto de la sociedad. Si no lo tiene, será asimilado a trabajador por cuenta ajena (exclusión de la protección por desempleo y FOGASA). |
| Soc. laboral | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Socios trabajadores sin control directo de la sociedad y asalariados: régimen general de la S.S. ▪ Socios trabajadores con una participación en el capital social mín. 50 %, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas: RETA. ▪ El administrador: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Socio con control directo o indirecto de la sociedad: RETA. ▪ Si no lo tiene, será asimilado a trabajador por cuenta ajena, (con exclusión desempleo y FOGASA), salvo que el n.º total de socios no supere los 25. |
| Soc. colectiva | Todos los socios deben darse de alta en el RETA. |
| Sociedad comanditaria | Socios colectivos: régimen especial de autónomos. Socios comanditarios: régimen general de la Seguridad Social. |
| Cooperativa | Pueden elegir entre el régimen general y el régimen de autónomos, según sus estatutos. |



Régimen especial del trabajador autónomo

- ☐ Alta en el RETA desde el primer día del inicio de su actividad laboral.
- ☐ Liquidación mensual de la cuota correspondiente.

La acción protectora del RETA comprende:

- ☐ Asistencia sanitaria para los casos de:
 - Nacimiento y cuidado del menor.
 - EC, AC.
 - AT (incluidos *in itinere*) y EP.
- ☐ Prestaciones económicas en las situaciones de:
 - IT, IP.
 - Riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante la lactancia.
 - Jubilación, muerte y supervivencia.
 - Prestaciones familiares por hijo a cargo.
- ☐ Prestación económica por cese de actividad, si ha cotizado.



La cuota

- ❑ Se calcula aplicando un porcentaje sobre la base de cotización.
- ❑ La base de cotización se elige por el autónomo, entre las bases mínima y máxima que establece el Gobierno cada año.
- ❑ En caso de ser **autónomo societario**, las bases de cotización son más elevadas, por lo que cotizan mayor cuantía.
- ❑ Los porcentajes o tipos de cotización se desglosan del siguiente modo:

| COTIZACIONES | Desde 2022 |
|-----------------------------|--------------|
| Contingencias comunes | 28,30% |
| Contingencias profesionales | 1,3% |
| Cese de actividad | 0,9% |
| FP | 0,1% |
| Total | 30,6% |

La tarifa plana del autónomo

- ❑ **Tarifa plana del autónomo:**
 - Durante los primeros 12 meses (reducción: 80 %): 60 €.
 - Meses 13 a 18: reducción del 50 %.
 - Meses 19 a 36: reducción del 30%.
- ❑ **Tarifa plana del autónomo societario:**
 - Del mes 12 al 18: reducción del 50 %.
 - Del mes 18 al 24: reducción del 30%.



¿Cuánto cuesta un trabajador?

Salario

- ❑ La cuantía del salario se regula en el **convenio colectivo**.
- ❑ Nunca será inferior al SMI fijado para ese año.

Cotizaciones a la Seguridad Social

La Seguridad Social garantiza asistencia y protección social a todos aquellos que realizan una actividad profesional y se encuentran en situación de necesidad.

Obligaciones de la empresa con la S.S.

- ❑ **Afiliar** y/o **dar de alta** al trabajador, antes del inicio de la actividad laboral.
- ❑ **Pagar mensualmente** a la Seguridad Social, las **cuotas** que correspondan por cada trabajador contratado.



Cálculo de las cuotas de la Seguridad Social

1.

Se halla BCCC y BCCP

2.

| Cotizaciones empresariales | Base de cotización | % |
|---|--|--|
| Por contingencias comunes | Contingencias comunes | 23,60 % |
| Por desempleo. Depende del contrato: <input type="checkbox"/> Indefinido, para la formación, en prácticas, de relevo, interinidad o con discapacitados <input type="checkbox"/> Contrato temporal, a tiempo completo y a tiempo parcial | Base de cotización por contingencias profesionales | 5,50 % 6,70 % |
| Por formación profesional | Contingencias profesionales | 0,60 % |
| Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) | Contingencias profesionales | 0,20 % |
| Por la realización de horas extras <input type="checkbox"/> Fuerza mayor <input type="checkbox"/> Resto horas extras | Valor de las horas extras | 12,00 % 23,60 % |
| Cotización por AT y EP: <input type="checkbox"/> Incapacidad temporal (IT) <input type="checkbox"/> Invalidez, muerte y supervivencia | Contingencias profesionales | Según tipo de actividad de la empresa (CNAE) |

3.

Costes adicionales (entre 10 % - 15 %) para compensar posibles gastos.

Plan de recursos humanos

6. La organización de la empresa



Herbert Simon: «La organización consiste en ordenar los recursos disponibles para alcanzar las finalidades deseadas».



El emprendedor debe:

- ❑ Analizar sus recursos (medios humanos, materiales, financieros, conocimientos adquiridos, etc.).
- ❑ Estudiar cómo puede combinarlos para que la empresa funcione lo más eficientemente posible.

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 de liderazgo.
- ❑ A la cultura empresarial.



La organización formal

Modelos organizativos clásicos

Modelo lineal o jerárquico

Modelo divisional o de segmentación

Modelos organizativos más complejos y flexibles

Estructura en trébol

Modelo en red o en estrella

Just-in-time

El
organigrama

La **representación gráfica de la organización de la empresa** permite ver de un solo golpe de vista:

- ❑ Las áreas y los departamentos que la componen.
- ❑ Las relaciones jerárquicas entre ellos.
- ❑ Los responsables de cada división.

Plan de recursos humanos

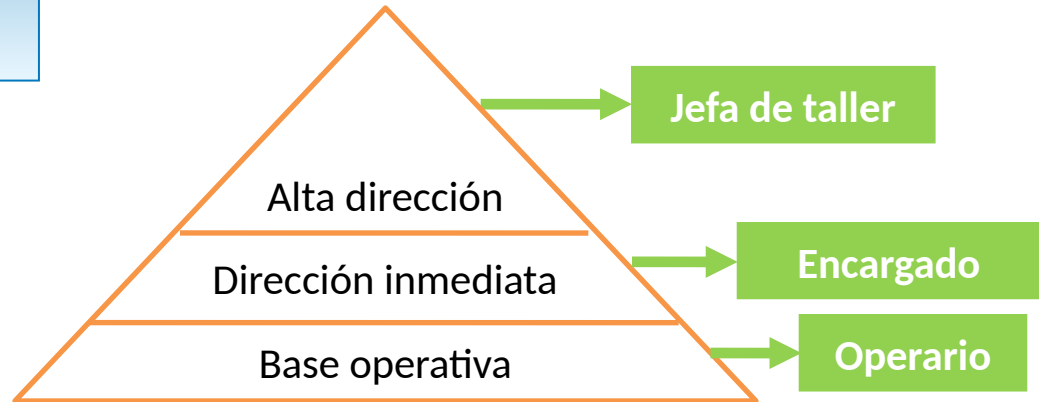
6. La organización de la empresa



Modelos organizativos clásicos

Modelo lineal o jerárquico

Se basa en la autoridad directa del jefe sobre el subordinado.



Modelo divisional

Se divide la empresa en unidades organizativas que faciliten la toma de decisiones y doten de mayor flexibilidad a la empresa.



- ☐ Dirección
- ☐ Producción
- ☐ Marketing
- ☐ Aprovisionamiento
- ☐ Recursos humanos
- ☐ Financiación



Plan de recursos humanos

6. La organización de la empresa



Por procesos de producción

Dpto. de producción

Patronaje

Corte

Confección

Por productos

Supermercado

Congelados

Pescadería

Carnicería y
charcutería

Frutas y
hortalizas

Por clientes

Grandes almacenes de ropa

Caballeros

Señoras

Jóvenes

Niños

Por ámbito geográfico

Dpto. de marketing

Zona norte

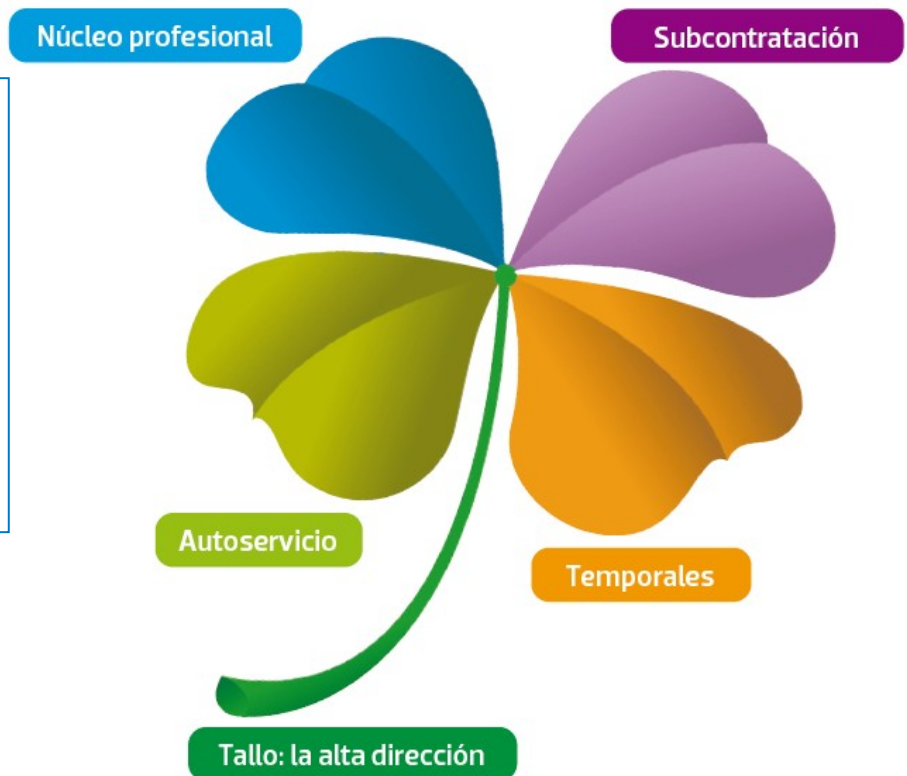
Zona sur



Modelos organizativos más complejos y flexibles

Estructura en trébol

- ❑ **Ventaja:** permite a la empresa, adaptarse con facilidad a los cambios en el entorno.
- ❑ **Inconveniente:** el tallo puede ser un nexo de unión débil.





Modelo en red o en estrella

Trata de resolver los inconvenientes de la estructura en trébol potenciando las relaciones y la cooperación entre las hojas del trébol.





Modelos organizativos más complejos y flexibles

Just-in-time

- ❑ Filosofía empresarial.
- ❑ Objetivo: proporcionar la máxima satisfacción al cliente, al tiempo que se minimiza el coste total.

Para disminuir costes, se elimina todo lo innecesario en cada una de las actividades internas y con el exterior.

EJEMPLO

Toyota



<https://toyota-forklifts.es/por-que-toyota/sobre-nosotros/sistema-de-produccion-toyota/>



https://www.youtube.com/watch?time_continue=31&v=7fvqK_jTLM8&feature=emb_logo

- ❑ Control riguroso
- ❑ Compromiso total de calidad asumido por todos los trabajadores



La organización informal

Organización informal

Las relaciones interpersonales y de amistad, que se desarrollan espontáneamente, fruto de la necesidad de socialización del individuo.

En estas relaciones:

- ☐ las personas adoptan unos roles
- ☐ surgen líderes
- ☐ se establecen jerarquías
- ☐ y formas de relacionarse

Cultura empresarial

Clima de trabajo

EJEMPLO

El experimento Hawthorne, dirigido por Elton Mayo en la década de 1930.



¿Dónde publicar
un anuncio?

El proceso de selección

Currículum vitae

Pruebas

Dinámicas de grupo

Entrevistas

¿Dónde acudir?

El plan de formación

De los socios

Proceso de reflexión
sobre los conocimientos
iniciales de los socios y
sus carencias.

De los trabajadores contratados

Las personas son uno de los principales
elementos de valor de una empresa, por lo que
hay que potenciar al máximo sus:

- ☐ Conocimientos técnicos.
- ☐ Habilidades sociales.

Plan de recursos humanos

7. Selección y formación del personal



Ahora es el momento de:

- ☐ reflexionar sobre las posibles formas de organizar tu empresa
- ☐ iniciar el plan de recursos humanos

Plan de recursos humanos

Organizo mis ideas

