

# UNIDAD 7

# PLAN DE RECURSOS HUMANOS



Materiales elaborados y adaptados al Proyecto de Empresa a partir de los apuntes de Berta Bayo que se encuentran en [El Blog de la Profesora de Economía](#)



# 1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre un trabajador y un empresario o empleador, mediante el cual el primero se compromete a prestar sus servicios retribuidos, de forma personal y continuada bajo la dirección del empresario, a cambio de recibir periódicamente una remuneración.

El contrato de trabajo puede formalizarse por **escrito o de palabra**, si bien es obligatorio que se haga por escrito para los contratos de **prácticas, de formación**, para la realización de una **obra o servicio** determinado, los contratos a **tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo**, los contratos a **domicilio** y los contratos por **tiempo determinado** cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Fuera de estos casos, el contrato de trabajo se puede celebrar perfectamente de **forma verbal**.

En estos casos el trabajador que quiera demostrar la existencia del contrato verbal lo tendrá fácil si la empresa le ha dado de alta en la Seguridad Social.



En algunos contratos de trabajo, se estipula un **periodo de prueba**. Su establecimiento es optativo, pero, si se acuerda, se deberá reflejar por escrito en el contrato. La duración máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores es de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para el resto de los trabajadores, excepto en los contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores, que es de un año. Cuando un trabajador ya ha desempeñado las mismas funciones en la empresa anteriormente, no se podrá establecer periodo de prueba.

Cuando contratan personal, las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo este hecho en el plazo de diez días desde que se produce la contratación y dar de alta al trabajador en la Seguridad Social. Además, cuando el contrato se formaliza por escrito, se debe entregar una copia de este.

## 1.1 TIPOS DE CONTRATOS

Las modalidades de contratación se pueden estructurar en cuatro grandes bloques: contratos indefinidos, contratos temporales, contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas.

### 1.1.1 Contratos indefinidos:

En cuanto a su duración, es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. Cuando se deba formalizar por escrito y no se haga, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

FONDO SOCIAL EUROPEO El FSE invierte en tu futuro

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE:

D.OÑA	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COEF. PREV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
<input type="text"/>	<input type="text"/>

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.OÑA	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador o de la jornada.

### 1.1.2 Contratos temporales:

El contrato temporal es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Puede celebrarse a jornada completa o parcial y se formalizará por escrito, salvo excepciones. Si el contrato se celebra «a tiempo parcial», deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. Entre este tipo de contratos, se encuentran los siguientes:

- Contrato de obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de relevo
- Contrato de interinidad
- Contrato temporal incentivado

**Más de la mitad de los trabajadores asegura que su contrato no refleja sus condiciones laborales reales.**

*El 40,1% revela que su empresa no le paga las horas extra que realiza, aunque el 52% afirma que sí le pagan más del 90% de las horas extra realizadas*

**Noticia de Infolibre del 26 de marzo de 2019**

### 1.1.3 Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato pretende favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen que combina la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La formación recibida conducirá a la obtención de una titulación oficial en formación profesional o un certificado de profesionalidad o certificación académica, relacionada con la actividad laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo.

La duración mínima de este contrato será de un año y la máxima de tres años, y se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, en el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

### 1.1.4 Contrato de prácticas

Estos contratos tienen como objetivo la adquisición por parte de los trabajadores de práctica profesional relacionada con los títulos obtenidos de formación profesional o universidad. Para formalizar este contrato, no pueden haber pasado, salvo excepciones, más de cinco años desde que se terminaron los estudios.

La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; si la duración es inferior a dos años, se pueden realizar hasta dos prórrogas de un mínimo de seis meses cada una.



La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% 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.

## 2. LEGISLACIÓN LABORAL BÁSICA

La Constitución española establece los derechos laborales básicos, como son: la libertad de los españoles a afiliarse o no a un sindicato, el derecho a la huelga, el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Aunque la legislación laboral en España es amplia, ya que existen múltiples disposiciones, podemos decir que el eje central de la normativa laboral está constituido por:

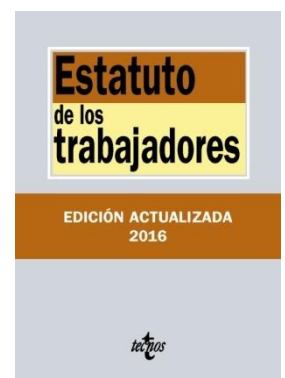
Ley	Objeto
<b>Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</b>	Es la norma laboral básica y por la que se rige el derecho laboral en España. En él, se regulan los derechos y deberes de los trabajadores, los contratos y tiempos de trabajo, los salarios y las garantías salariales, la promoción, las faltas y sanciones a los trabajadores, el derecho de representación colectiva y el derecho de reunión.
<b>Ley Orgánica de Libertad Sindical</b>	Esta ley regula el derecho constitucional a la sindicación. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
<b>Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social</b>	Regula el derecho de los españoles a la Seguridad Social, establecido en la Constitución española. Contiene el funcionamiento, la estructura y la gestión de la Seguridad Social. Entre otros aspectos, se regulan las afiliaciones y las cotizaciones de los trabajadores y de las empresas, la acción protectora de la Seguridad Social o la asistencia social.
<b>Ley de Prevención de Riesgos Laborales</b>	Tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

### 2.1 EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 3, dice que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. Entre otras muchas, las anteriores.
- Por los convenios colectivos. Que son los acuerdos establecidos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, donde se regulan las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas. Estos convenios colectivos marcan los mínimos y ningún contrato de trabajo puede contener condiciones menos favorables para el trabajador que las establecidas en ellos.

Los convenios colectivos son de obligado cumplimiento, tanto para empresarios como para trabajadores, dentro de su ámbito de aplicación. Así, por ejemplo, hay convenios colectivos que se aplican a todos los trabajadores de un determinado sector y son de ámbito nacional, es decir, quedan afectados los trabajadores de ese sector, como el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; pueden englobar a todos los trabajadores de un sector de actividad de una Comunidad Autónoma, como el



Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid; o bien, pueden estar incluidos en su ámbito de aplicación los trabajadores de una determinada empresa, como es el Convenio Colectivo de Seat, SA.

- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. El estudio de los contratos de trabajo lo desarrollaremos en el apartado siguiente.

### 3. ¿QUÉ ES EL SALARIO?

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie – no puede superar el 30% de las percepciones salariales-, 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, es decir, vacaciones, domingos, ausencias justificadas, festivos....

#### 3.1 ¿QUÉ RETRIBUCIONES NO TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE SALARIO?

No tienen la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (plus de distancia, plus de transporte urbano, gastos de locomoción, dietas...) las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (subsido de incapacidad temporal, subsido de maternidad...)

**El importe mínimo del salario viene determinado en el convenio colectivo del sector.**

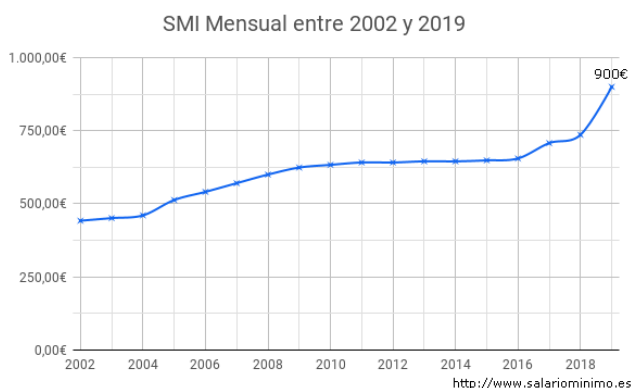
#### 3.2 CLASES DE SALARIO

1. Por unidad de obra: se atenderá a la calidad y cantidad de la obra o trabajo realizado pagándose por piezas, medidas, trozos... independientemente del tiempo realizado.
2. Por unidad de tiempo: sólo se tiene en cuenta la duración del servicio
3. Por tarea: consiste en realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada, entendiéndose cumplida dicha jornada en cuanto se haya ultimado el trabajo reflejado en la tarea

#### 3.3 EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Es aquel salario fijado por el Estado como retribución mínima para cualquier trabajador y por debajo del cual es ilícito trabajar para otra persona. El gobierno ha de fijar anualmente su cuantía. Para el año 2019 el Consejo de Ministros a través del Real Decreto 1462/2018 de 21 de Diciembre de 2018 ha fijado el Salario Mínimo Interprofesional en los siguientes valores:

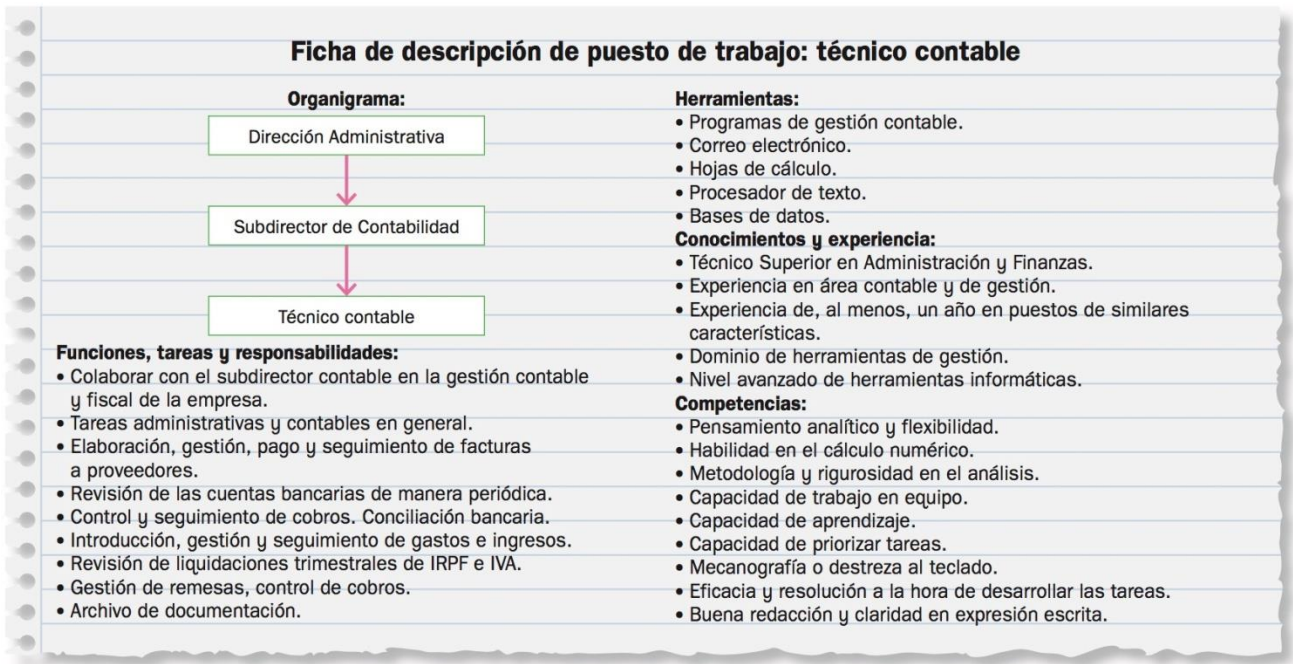
- Salario Mínimo diario: 30,00€
- **Salario Mínimo mensual: 900,00€**
- Salario Mínimo anual: 12.600,00€ (14 pagas)
- SMI Empleados de Hogar: 7,04€ por hora
- SMI eventuales y temporeros: 42,62€ diarios



## 4. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La planificación de los recursos humanos es un proceso mediante el cual se elaboran e implantan programas para que la empresa cuente con el número de empleados necesarios, con el perfil profesional adecuado, en los puestos idóneos, en el momento preciso.

El Departamento de Recursos Humanos, con los formularios obtenidos de todos los responsables del resto de departamentos y contando con la aprobación de la dirección de la empresa, analizará los puestos de trabajo a cubrir y el perfil del candidato que se necesita en cada uno.



### 4.1 EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos a ocupar el puesto vacante y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de candidatos, del que saldrán posteriormente los nuevos empleados.

Podemos distinguir dos tipos de reclutamiento de personal: **interno y externo**.

- a) El **reclutamiento interno** se hace dentro de la empresa, es decir, se obtienen candidatos a cubrir un puesto vacante entre los actuales trabajadores, normalmente con ascensos o promociones internas.

Ventajas: Es una poderosa fuente de motivación para los trabajadores, es más rápido —los trabajadores ya conocen la empresa y están adaptados a ella y, a su vez, la empresa ya los conoce— y, además, es más económico.

Inconvenientes: Conflictos entre los trabajadores (al ascender unos sí y otros no), puede perderse autoridad, ya que una persona que estaba antes al mismo nivel jerárquico es ahora el jefe, y, además, impide la entrada de nuevas ideas en la empresa.

- b) El **reclutamiento externo** busca candidatos fuera de la empresa.

Ventajas: Nuevas ideas y enfoques a la empresa.

Desventajas: Proceso más lento y costoso que el reclutamiento interno y la empresa corre el riesgo de no elegir a la persona adecuada.

## OFERTA EMPLEO PARA ZARAGOZA Dpto. Importación/Exportación TÉCNICO COMERCIO EXTERIOR

### Se requiere:

- Titulación ADE, se valorará grado en Comercio Internacional.
- Inglés CI, se valorará el conocimiento además en idiomas francés y/o alemán
- Disponibilidad para viajar
- Vehículo propio

### Se ofrece:

- Incorporación a una empresa de acabados textiles en constante expansión.
- Plantilla estable
- Contratación fija (tras periodo prueba)

Interesados enviar CV a: [fitca@fitca.com](mailto:fitca@fitca.com) Ref. 20190218

Urb. Parque Roma, Bloque G, Local 15



**FITCA**  
FEDERACIÓN INDUSTRIAL TEXTIL Y COMERCIO DE ARAGÓN

CONTACTO: +34 976 300 020  
<http://fitca.com> | [fitca@fitca.com](mailto:fitca@fitca.com)



## SE BUSCAN REPARTIDORES PARA NUESTRO SERVICIO A DOMICILIO.

### REQUISITOS:

- CARNET DE CICLOMOTOR, CARNET B (ANTIGÜEDAD MÍNIMA DE 3 AÑOS) O A1.
- ESTUDIOS SUPERIORES O SIMILARES.
- CONOCIMIENTOS DE LITERATURA, MATEMÁTICAS, HISTORIA, GEOGRAFÍA, POLÍTICA, DEPORTES, ASÍ COMO OTRAS MATERIAS DE CULTURA GENERAL. SE REALIZARÁ PRUEBA DE NIVEL.
- HABILIDADES LÚDICAS COMO DESTREZA EN VIDEOJUEGOS.
- SE VALORARÁN APTITUDES MUSICALES Y DE CANTO.

Interesados escribid al e-mail de contacto: [info@burgerkingencasa.es](mailto:info@burgerkingencasa.es)



**ENCASA** 

\*Solo oferta de empleo por horas a la campaña Play for The Whopper.

## 4.2 CANALES DE RECLUTAMIENTO

1. **Candidaturas espontáneas.** A las empresas, les suelen enviar solicitudes de empleo o curriculum vitae candidatos espontáneos. Las que se consideran de interés se archivan por si hay una plaza vacante que se adapte al perfil del candidato. Actualmente, muchas empresas cuentan en su página web con un espacio en el que las personas interesadas en trabajar en ellas pueden dejar sus currículos para participar en los procesos de selección cuando existan vacantes.
2. **Recomendaciones de los empleados de la empresa.** En ocasiones, se pregunta a los empleados si conocen a alguna persona para ocupar los puestos de trabajo vacantes. Como ventajas de este canal, podemos destacar que los candidatos ya conocen algo de la empresa y, normalmente, las amistades de una persona tienen hábitos de trabajo similares y actitudes parecidas.
3. **Anuncios en la prensa.** En ellos, se describe el puesto de trabajo y se identifican la empresa, las características del puesto vacante y los requisitos que debe reunir el candidato. A través de este canal, se llega a un mayor número de personas, si bien, en ocasiones, puede resultar muy costoso y se puede recibir un alto número de candidatos, lo que puede hacer que el proceso sea más lento.
4. **Agencias de colocación.** Son entidades públicas o privadas que, en coordinación y colaboración con el Servicio de Empleo Público Estatal, y previa autorización de este, realizan actividades de intermediación laboral para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.
5. **Instituciones educativas.** Las universidades y los institutos de educación secundaria que imparten formación profesional acostumbran a tener una bolsa de empleo. Algunas empresas que buscan trabajadores para cubrir un puesto vacante se ponen en contacto con estos centros presentando su oferta de empleo. A su vez, los alumnos, al terminar sus estudios, dejan sus curriculum vitae. Así, los encargados de las bolsas de empleo ponen en contacto a las empresas con los estudiantes que pueden reunir los requisitos solicitados en las ofertas de empleo.
6. **Asociaciones y colegios profesionales.** El funcionamiento es similar al de los centros educativos.
7. **Redes sociales.** Cada vez son más empleadas por las empresas. Las redes más utilizadas para estos fines son LinkedIn y Twitter.

# SEPE



**SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL**

8. **Otras.** Como ferias de empleo, empresas de trabajo temporal, consultoras, etc.



**InfoJobs**  
*Let's work!*