

OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Febrero de 2015



Índice por materia:

Contratos de
trabajo

Novedad sobre
cotización

Política
retributiva

Plan para la
optimización de
los recursos
humanos



- 1. Tipos de contratos de trabajo para el sector residencial:**
 - 1.1. Contrato de trabajo indefinido.
 - 1.2. Contrato de trabajo a tiempo parcial.
 - 1.3. Contrato de trabajo de obra y/o servicio determinado.
 - 1.4. Contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado.
 - 1.5. Contrato de trabajo de interinidad.



2. **Novedades sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social:**

2.1. Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

2.2. Modificación de la cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los conceptos que tradicionalmente estaban excluidos por considerarse beneficios sociales otorgados por las empresas a sus trabajadores.

2.3.- Conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización.



Política retributiva

3. Política retributiva flexible.

3.1. Maximizar los salarios sin aumentar los costes.

3.2. Ejemplo de retribución flexible.



4. Plan para la optimización de los Recursos Humanos:

4.1. Definición de puesto de trabajo.

4.2. Definición de organigrama.

4.3. Definición de competencias.

4.4. Evaluación del desempeño de los empleados.



Contratos de trabajo

1. Tipos de contratos de trabajo para el sector residencial:

1.1. Contrato de trabajo indefinido:

Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:

“El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”.



Contratos de trabajo

Artículo 15 del Convenio Colectivo:

“... siendo prioritaria la contratación indefinida.”

“ ... el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida...”



Contratos de trabajo

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80 por ciento de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 de enero de 2012 y durante toda la vigencia de este convenio.



Contratos de trabajo

En el caso de empresas de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

- a la finalización del primer año de actividad 60 %
- a la finalización del segundo año de actividad 80 %

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20 % con excepción del primer año de actividad en el caso de las empresas de nueva creación que será del 40 %.



Contratos de trabajo

Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y aprendizaje.

BUFETE ESCURA



Contratos de trabajo

Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios.

Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.



Contratos de trabajo

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.



Contratos de trabajo

Prórroga del contrato de trabajo indefinido “Tarifa Plana” hasta el 31 de marzo de 2015.

Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social:

1. Si la contratación es a tiempo completo: 100 euros mensuales.
2. Si la contratación es a tiempo parcial, al menos el 75 por ciento de la jornada: 75 euros mensuales.
3. Si la contratación es a tiempo parcial, al menos el 50 por ciento de la jornada: 50 euros mensuales.



Contratos de trabajo

Reducción durante un período de 24 meses.

En empresas de menos de 10 trabajadores, reducción del 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes durante los 12 meses siguientes.



Contratos de trabajo

Requisitos:

- 1) No haber realizado despidos disciplinarios o por causas objetivas, declarados improcedentes, o despidos colectivos en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato.
- 2) Estar al corriente del pago de las obligaciones en Seguridad Social y en materia tributaria.
- 3) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.



Contratos de trabajo

- 4) Mantener durante un período de 36 meses, tanto el nivel de empleo como el nivel de empleo total alcanzado.
- 5) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves en el orden social.



Contratos de trabajo

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores:

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Contrato a jornada completa o parcial y por tiempo indefinido, con un año del período de prueba, en empresas de menos de 50 trabajadores.



Contratos de trabajo

Bonificaciones: (contrataciones con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo)

1) Jóvenes entre 16 y 30 años:

3 años (1r. año 83,33 €/mes; 2º. año 91,67 €/mes y 3r. año 100 €/mes)

2) Mayores de 45 años:

Durante 3 años por importe de 108,33 euros/mes



Contratos de trabajo

Comentarios jurisprudenciales avalando el período de prueba de 1 año:

1) **Sentencia dictada por el Pleno del Tribunal Constitucional 119/2014**, de fecha 16 de julio (desestima el recurso de inconstitucionalidad planteado)

“No se vulneran los derechos fundamentales al trabajo, a la negociación colectiva y a la igualdad, y se configura como un incentivo o instrumento adicional de incentivación a la creación de empleo en un contexto determinado”.



Contratos de trabajo

2) Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en fecha 5 de febrero de 2015:

“si el empresario sabe desde un principio que dispone de un período de mayor duración para decidir si va a mantener a su servicio al trabajador, procederá con mayor facilidad a contratar personal, sabedor también de que tendrá durante más tiempo la posibilidad de despedirle sin sufrir perjuicios”



Contratos de trabajo

1.2. Contrato de trabajo a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.



Contratos de trabajo

El contrato de trabajo a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.



Contratos de trabajo

1.3. Contrato de trabajo de obra y/o servicio determinado:

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.



Contratos de trabajo

El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, o bien la prestación de un determinado servicio.

No se podrá utilizar este tipo de contrato en los casos de suspensión del contrato (causas artículo 45 Estatuto de los Trabajadores) ni para vacaciones.



Contratos de trabajo

1.4. Contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado (acumulación de tareas, excesos de pedidos):

Podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida, se podrá prorrogar una sola vez, sin que la duración total supera la duración máxima.



Contratos de trabajo

El contrato de trabajo para sustituir a uno o varios trabajadores en el periodo de vacaciones es el contrato eventual por circunstancias de la producción y no el contrato de interinidad.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12/6/12:

“las vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho al puesto de trabajo, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada”



Contratos de trabajo

1.5. Contrato de trabajo de interinidad:

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Novedad sobre cotización



2.- Novedades sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

2.1.- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Modificación artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social (22/12/2013).



Novedad sobre cotización

2.2.- Modificación de la cotización de los conceptos tradicionalmente excluidos por considerarse beneficios sociales otorgados por las empresas:

Pasan a computarse en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social una serie de conceptos retributivos hasta la fecha excluidos de la misma.

Pasan a computarse en su integridad otros conceptos que con anterioridad tenían establecida alguna limitación a tal efecto.



Novedad sobre cotización

Nueva redacción del artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social:

“ *La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, **estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie**, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.*”

Novedad sobre cotización



2.3.- Conceptos incluidos y excluidos en las bases de cotización:

Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

1) **las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador** que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

Novedad sobre cotización



2) **Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador** que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como **para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del preceptor y del que constituya su residencia**, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Novedad sobre cotización



3) **Las indemnizaciones** por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

4) **Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal** concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer **gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio**, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

Novedad sobre cotización



5) **Las horas extraordinarias**, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.”

BUFETE ESCURA

Novedad sobre cotización



Obligación de comunicación de los conceptos excluidos (art. 109.3 de la Ley General de la Seguridad Social):

*“los empresarios deberán **comunicar** a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación **el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.**”*

Novedad sobre cotización



Nuevo control de recaudación a nivel de trabajador – Sistema CRET@:

El sistema de liquidación directa (Sistema Cret@), supondrá una transformación del sistema de cotización y recaudación.

Pretende simplificar los trámites y gestiones actuales, a través de los procedimientos telemáticos.

Novedad sobre cotización



La Tesorería General de la Seguridad Social realizará el cálculo individualizado para cada trabajador de las cuotas sociales (método de facturación).

Solamente será necesario comunicar la información no disponible en las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social de aquellos trabajadores que constan en el alta en el fichero general de afiliación y de los que existe obligación de cotizar.



Novedad sobre cotización

La Tesorería será la que realice y facture a las empresas el cálculo de las liquidaciones a partir de la información propia y de aquella otra que, por sus características, deba ser comunicada por la empresa.

El cálculo de las liquidaciones se hará por cada uno de los trabajadores, no por el Código de Cuenta de Cotización de la empresa.

Hasta ahora, si existía algún error en algún trabajador se rechazaba automáticamente toda la cuenta de cotización (CCC).

Novedad sobre cotización



Los datos que se deberán enviar a la Tesorería serán, a título de ejemplo, entre otros:

- número de horas de trabajadores a tiempo parcial
- las bases de cotización que sean diferentes a las del mes anterior
- coeficiente a tiempo parcial en los ERE's a tiempo parcial
- importe de horas extraordinarias
- Importe de las compensaciones de pago delegado
- bonificación por formación continua

Novedad sobre cotización



Las Administraciones Públicas (Servicio Público de Empleo estatal, Instituto Nacional de la Seguridad Social, etc.) y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se convertirán en fuentes externas de origen de datos, imprescindibles para que la Tesorería pueda elaborar correctamente los tramos en un periodo de liquidación.



3.- Política retributiva flexible:

3.1. Maximizar los salarios sin aumentar los costes:

La retribución flexible es un sistema de retribución que permite a los trabajadores sacar más partido a su salario sin que la empresa tenga que aumentar los costes salariales.

Es el beneficio que obtiene el trabajador cuando adquiere a través de la empresa productos de necesidad cotidiana quedando estos gastos exentos de tributar en el I.R.P.F.

Política retributiva



La retribución flexible es la mejor opción para las empresas que quieren aportar beneficios a su plantilla sin incurrir en costes salariales.

Es una solución sencilla y efectiva que ofrece el ahorro del empleado y aumenta su motivación y fidelización en la empresa, quedando cubiertas, total o parcialmente, sus necesidades básicas y/o cotidianas.



Política retributiva

3.2.- Ejemplo de retribución flexible:

- Retribución bruta anual: 30.000 euros anuales
- Hijos menores de 25 años: 2 hijos
- Hijos menores de 3 años:
- Ticket guardería:
 - importe mensual: 200 euros (100 euros por hijo)
 - número de meses: 11 meses



Política retributiva

1) Sin retribución flexible:

Retribución dineraria: 30.000 euros brutos anuales

Porcentaje retención: 13,18 por ciento

Retención IRPF: 3.952,63 euros

Retribución neta: 26.047,37 euros

Gastos guardería: 2.200,00 euros (200 euros * 11 meses)

Retribución disponible: 23.847,37 euros

Política retributiva



2) Con retribución flexible:

Retribución total: 30.000 euros brutos anuales

Retribución flexible: 2.200 euros (200 euros * 11 meses)

Retribución dineraria: 27.800 euros

Porcentaje retención: 11,76 por ciento

Retención IRPF: 3.270,63€ euros

Retribución neta: 24.529,37euros

Retribución disponible: 24.529,37 euros

Política retributiva



El trabajador aumenta su neto disponible en: 682 euros

(viendo cubiertos del mismo modo los gastos de guardería para sus dos hijos menores)

BUFETE ESCURA

Plan para la optimización de los recursos humanos



4.- Plan para la optimización de los recursos humanos:

4.1.- Definición de puestos de trabajo

4.2.- Definición de organigrama

4.3.- Definición de competencias

4.4.- Evaluación del desempeño de los empleados



4.1.- Definición de puestos de trabajo

La idea de puesto de trabajo se aplica, al espacio físico donde se realiza una actividad laboral y también se refiere, a la actividad en sí misma.

Estos puestos de trabajo deben estar habilitados y en correctas condiciones.

La legislación laboral obliga a que el puesto de trabajo se encuentre en unas correctas condiciones de seguridad y salud.

Plan para la optimización de los recursos humanos



Entendemos por puesto de trabajo a aquello que es tanto metafórica como concretamente **el espacio que uno ocupa en una empresa**, institución o entidad **desarrollando algún tipo de actividad o empleo** con la cual puede ganarse la vida ya que recibe por ella un salario o sueldo específico.

El puesto de trabajo es también lo que se ofrece y por lo que uno busca en los clasificados.

Plan para la optimización de los recursos humanos



4.2.- Definición de organigrama:

Un organigrama es un esquema de la organización de una empresa, entidad o de una actividad.

Es la representación gráfica de las operaciones que se realizan en el marco del proceso empresarial.

Un organigrama permite analizar la estructura de la organización representada y cumple con un rol informativo, al ofrecer datos sobre las características generales de la organización.

Plan para la optimización de los recursos humanos



Los organigramas deben representar de forma gráfica o esquemática los distintos niveles de jerarquía y la relación existente entre ellos.

Su misión es ofrecer información fácil de comprender y sencilla de utilizar (no abundar en detalles).

Un organigrama es una fotografía de la estructura de la organización en un momento determinado. Por ello, debe actualizarse con los cambios, o incluso, desarrollarse un organigrama completamente nuevo.

Plan para la optimización de los recursos humanos



4.3.- Definición de competencias:

El concepto de competencia surge de la necesidad de **valorar** no solamente **el conjunto de conocimientos apropiados** (saber), datos, conceptos, conocimientos, etc. **y las habilidades y destrezas** (saber hacer), habilidades, destrezas, métodos de actuación, etc. desarrolladas por un empleado, sino de **apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse.**

Plan para la optimización de los recursos humanos



Las competencias se demuestran a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles, y por lo tanto, evaluables.

Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños.

Las competencias se realizan a través de habilidades y, en consecuencia, las competencias se refieren a la capacidad de un individuo.

Plan para la optimización de los recursos humanos



Evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta los llamados “factores diferenciadores de éxito”, haciendo que unas personas sean mejores en un puesto y que va a determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar ese puesto con éxito.

Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo.

Plan para la optimización de los recursos humanos



*“LAS COMPETENCIAS SON LO QUE HACEN LOS
MEJORES EN UN PUESTO”*

BUFETE ESCURA

Plan para la optimización de los recursos humanos



4.4.- Evaluación del desempeño:

Control de las aptitudes de los empleados para evaluar el desarrollo de estos:

1) Desempeño laboral:

- Responsabilidad
- Exactitud y calidad de trabajo
- Productividad en cantidad y volumen de trabajo
- Planificación del trabajo
- Cumplimiento de los procesos existentes
- Capacidad de delegar

Plan para la optimización de los recursos humanos



2) Factor humano:

- Actitud hacia la empresa, hacia los superiores y hacia los compañeros
- Cooperación en equipo
- Capacidad de aceptar críticas
- Capacidad de generar sugerencias constructivas
- Presentación personal
- Predisposición
- puntualidad

Plan para la optimización de los recursos humanos



3) Habilidades:

- Iniciativa
- Creatividad
- Adaptabilidad al cambio
- Respuesta bajo presión
- Capacidad de manejar tareas múltiples
- Coordinación y liderazgo
- Capacidad de aprendizaje
- Manejo de conflictos
- Toma de decisiones
- Compromiso hacia el equipo

Plan para la optimización de los recursos humanos



Las razones para evaluar el desempeño del personal son:

- Ofrece información con la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración.
- Ofrece una oportunidad para conocer el comportamiento del empleado con el trabajo que ejecuta.
- Retroalimentación con respecto a su desempeño.
- Es un plan para corregir cualquier diferencia.

Plan para la optimización de los recursos humanos



Con la evaluación del desempeño se logrará:

- Mejorar el rendimiento en el trabajo
- Detectar posibles errores de asignación de personal, determinando necesidades de reubicación.
- Apoyar la investigación de necesidades de capacitación y desarrollo del personal.
- Conocer el trabajador cuales son su proyecciones en la empresa.

Plan para la optimización de los recursos humanos



- Conciliar al trabajador en los aspectos que precise mejorar, para la efectiva realización de su labor.
- Comprobar la eficiencia y determinar la efectividad del proceso de selección del personal.
- Conocer el potencial humano de la empresa.

Plan para la optimización de los recursos humanos



Con todo esto, mejoraremos la gestión de los recursos humanos dentro de la organización, conociendo las necesidades de esta, conciliando los intereses de la empresa con los intereses de cada individuo.

Se compararán los conocimientos y habilidades requeridos por la organización.



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

XAVIER GARCIA SABATE

Dpto. de RR.HH.

xgarcia@escura.com