



# **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (RRHH)**

1. GESTIÓN DEL PERSONAL
2. EL CONTRATO DE TRABAJO
  1. Definición y elementos
  2. Tipos
  3. Modificación, suspensión y extinción
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
4. SALARIO, JORNADA, VACACIONES, PERMISOS
5. LA REPRESENTACION COLECTIVA Y SINDICACIÓN
6. CONVENIO COLECTIVO
7. CONFLICTOS COLECTIVOS
8. CONCILIACIÓN LABORAL
9. SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES



# 1 – GESTIÓN PERSONAL

Comprende un conjunto de trámites relativamente complejos en relación a lo siguientes aspectos:

## 1. Captación, motivación y formación del personal

## 2. Trámites con la Seguridad Social y Agencia Tributaria

Con la Seguridad Social la empresa deberá de:

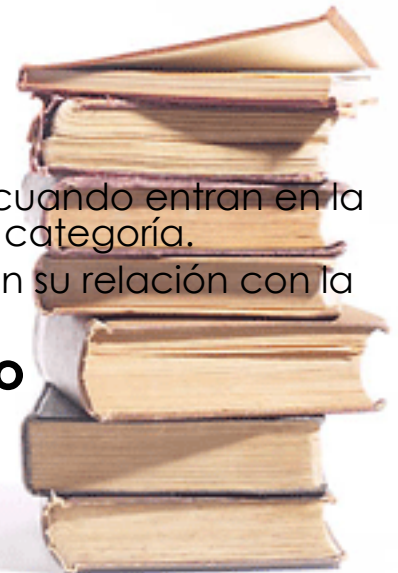
- Inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
- Afiliación de aquellos trabajadores que no lo estuviesen.
- Alta de los trabajadores a la seguridad social
- Baja y variación de datos

Cumplimiento de los libros laborales obligatorios:

- Libro de Matrícula en el cual se inscriben los trabajadores cuando entran en la empresa, también se anotan en el las bajas y cambios de categoría.
- Libro de Visitas que recoge datos básicos de la empresa en su relación con la Seguridad Social.

## 3. Elección y formalización del contrato de trabajo

## 4. Pago del salario y formalización de la nómina



# 2 – EL CONTRATO DE TRABAJO

## 1. DEFINICIÓN Y ELEMENTOS

Acuerdo realizado de manera escrita o verbal, entre empresario y trabajador, en el que el trabajador se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución.



## ELEMENTOS

- Consentimiento
- Objeto
- Duración
- Forma del contrato
- Tiempo de trabajo
- Período de prueba



## 2. TIPOS

- INDEFINIDOS
- TEMPORALES
  - POR OBRA
  - EVENTUAL POR CIRCUNSTACIAS DE LA PRODUCCIÓN
  - POR INTERINIDAD
  - DE JUBILACIÓN PARCIAL
  - DE RELEVO
  - SUSTITUCIÓN POR ANTICIPO DE LA EDAD DE JUBILIACIÓN
  - ...
- CONTRATO EN PRÁCTICAS
- PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE



# 3. Modificación, suspensión y extinción del contrato

## MODIFICACIÓN

- Movilidad funcional
- Movilidad geográfica
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

## SUSPENSIÓN

- Incapacidad temporal
- Maternidad o paternidad
- Riesgo durante el embarazo
- Ejercicio de cargo sindical o cargo público
- Huelga y cierre legal empresa
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Excedencia



## EXTINCIÓN

- Mutuo acuerdo
- Causas consignadas en el contrato
- Dimisión del trabajador
- Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación
- Despido colectivo
- Despido disciplinario

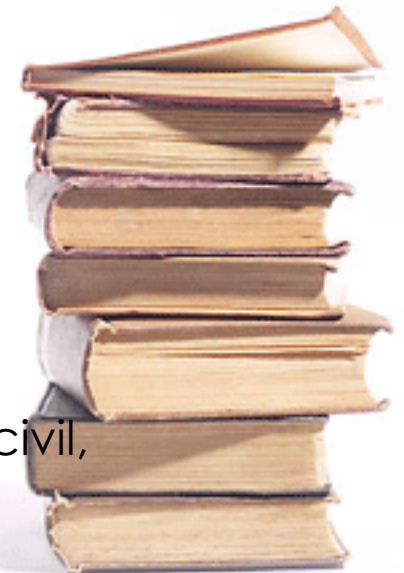




# 3 - DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

## DERECHOS

- De contenido profesional
  - Ocupación efectiva del puesto de trabajo
  - Promoción y formación
  - Percepción puntual de la remuneración
- De acción colectiva
  - Libre sindicación
  - Negociación colectiva
  - Huelga
  - Reunión y participación en la empresa
- De tipo personal
  - Integridad física
  - Adecuada política de seguridad e higiene
  - No discriminación por razón de sexo, estado civil, disminuciones físicas...
  - Respeto de la intimidad y dignidad



## OBLIGACIONES

- Respetar las órdenes e instrucciones del empresario.
- Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a las reglas de buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Contribuir a la mejora de la productividad.



# 4 - SALARIO, JORNADA Y VACACIONES

## SALARIO

El trabajador tiene derecho a recibir **el salario** junto con un recibo (**nómina**) en el lugar y fechas establecidos y lo debe cobrar con una periodicidad igual o inferior al mes así como a dos pagas extraordinarias al año.



La Nómina debe reflejar el salario base, que será una retribución fijada por unidad de tiempo u obra y los complementos salariales lo cuales dependen de las condiciones del trabajador , del trabajo realizado o de la situación y resultados de la empresa (antigüedad, beneficios, pluses de transporte, peligrosidad, idiomas, nocturnidad...)

El salario y sus complementos constituye el **salario bruto**, al que habrá que deducir las cotizaciones a la Seguridad Social y la retención a cuenta del IRPF y así obtener el **salario neto o líquido**

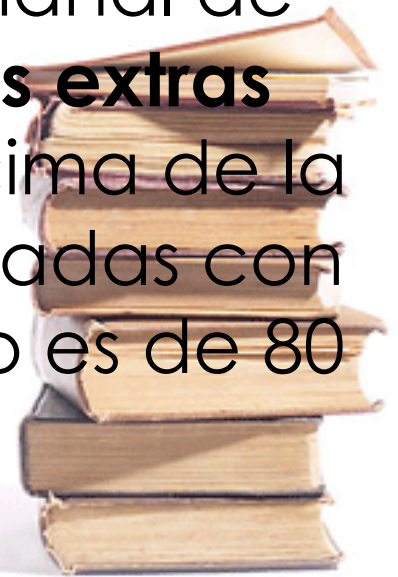


	B	C	D	E	F	G	H	I
1	EMPRESA				TRABAJADOR			
2	DOMICILIO				NIF		Nº S.S	
3	CIF				CATEGORIA			
4	CCC				GRUPO COTIZACION			
5								
6	Periodo liquidación						Nº días	
7	<b>I. DEVENGOS</b>							<b>TOTALES</b>
8								
9	1. Percepciones salariales							
10	Salario base							
11	Complementos salariales							
12								
13								
14								
15	Horas extraordinarias							
16	Gratificaciones extraordinarias							
17	Salario en especie							
18	2. Percepciones no salariales							
19	Indemnizaciones o Suplidos							
20								
21	Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social							
22								
23	Otras percepciones no salariales							
24								
25					<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>			<b>0</b>
26								
27	<b>II. DEDUCCIONES</b>							
28	<b>1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta</b>							
29					Porcentaje			
30	Contingencias comunes				4,7%			0
31	Desempleo				1,6%			0
32	Formación Profesional				0,1%			0
33	Horas extraordinarias Normales				4,7%			0
34	Horas extraordinarias de Fuerza Mayor				2,0%			0
35	<b>TOTAL APORTACIONES</b>							<b>0</b>
36								
37	2. Irpf							0
38	3. Anticipos							
39	4. Valor de los productos recibidos en especie							
40	5. Otras deducciones							
41								
42					<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>0</b>
43					<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b>			<b>0</b>
44					Firma y sello de la empresa	Fecha		Recibi
45								
46								
47								
48	<b>DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF</b>							
49	1. Base de cotización por contingencias comunes							
50	Remuneración mensual							
51	Prorrata pagas extras							
52	<b>TOTAL</b>							
53	2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta							
54	3. Base de cotización por horas extras normales							
55	4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor							
56	5. Base sujeta a retención del Irpf							
57								



## JORNADA

La jornada laboral es el número de horas de trabajo a la semana. Su duración en España no puede exceder de las 40 horas semanales, con un límite de tiempo de trabajo diario de nueve horas. Además los trabajadores tienen derecho a un **descanso mínimo** semanal de día y medio ininterrumpido. Las **horas extras** son aquellas que se realizan por encima de la jornada normal, podrán ser remuneradas con dinero o descanso y el límite máximo es de 80 horas extras al año por trabajador.



## VACACIONES

Los trabajadores tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas por un período nunca inferior a 30 días naturales.

## PERMISOS

Matrimonio: 15 días

Nacimiento hijo: 2 días (4 desplazamiento)

Fallecimiento familiar: 2 días (4 desplaz)

Traslado domicilio: 1 día



# 5 - LA REPRESENTACION COLECTIVA Y SINDICACIÓN

Los intereses de los trabajadores puede verse representado por:

- **Los delegados de personal.**
- **Comité de empresa**
- **Sindicatos**





# 6 - CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo entre los representantes de los trabajadores (sindicatos) y de los empresarios (patronal) para fijar condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y cuyo cumplimiento es obligatorio para ambas partes.



# 7- CONFLICTOS COLECTIVOS

**HUELGA** (art. 28 de la Constitución)

El contrato sigue vigente pero se suspende las obligaciones de ambas partes y en la empresa se deben de mantener unos servicios mínimos.

**CIERRE PATRONAL**

Medida adoptada por el empresario cuando este considere que pueden verse dañadas sus instalaciones como consecuencia de revueltas y manifestaciones, durante este tiempo el trabajador no irá a trabajar y el empresario no tendrá que remunerarles ya que el contrato se suspende durante este período.



# 8- CONCILIACIÓN LABORAL

Es una estrategia que busca que hombres y mujeres puedan compaginar el trabajo remunerado con:

- Trabajo doméstico
- Responsabilidades familiares
- Tiempo libre

La conciliación plantea una **nueva organización** de la sociedad que exige la implicación de las Administraciones públicas, los sindicatos , las empresas, los propios trabajadores y sus familias.



La conciliación no solo **repercute** positivamente en las personas sino que también beneficia a las empresas en términos de una mejora en la productividad, rendimiento económico y de imagen.

La **normativa** española que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se basa en dos leyes:

- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Entre otras **medidas** de conciliación se contemplan las siguientes:

- Permisos de maternidad y paternidad
- Permisos de lactancia.
- Reducción de la jornada
- Excedencias



# 9- SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES

Por seguridad se **entiende** un conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos, estableciendo medidas para prevenir accidentes de trabajo.

## Regulación:

- La Constitución en su artículo 40.2 encarga a los poderes públicos el verla por la Seguridad y Salud de los trabajadores en su puesto de trabajo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 tiene por objeto fundamental establecer el marco básico de garantías y responsabilidad necesario para establecer un adecuado nivel de seguridad y protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de sus puestos de trabajo.



Para hacer frente a los riesgos, la empresas deben poner en marcha **acciones preventivas**, deben formar e informar a los trabajadores y deben suministrarles los medios suficientes para eliminar o, si no es posible, minimizar los riesgos. A su vez, los trabajadores son corresponsables, deben cumplir las normas, usar los medios de protección e informar y cooperar con el empresario en todo lo referente a los riesgos para la seguridad y a salud.

Se entiende por prevención el conjunto de **medidas** a tener en cuenta en todas la fases de actividad de un trabajo con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.



**SUERTE**

