

Tema 8. El puesto de trabajo y su entorno



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS, E
INFRAESTRUCTURA**

Ana R. Pacios Lozano

Índice

- 8.1. Retribuciones y prestaciones
- 8.2. La valoración de puestos de trabajo
- 8.2. Salud Laboral

8.1. Retribuciones y prestaciones

- Retribución / Salario
- Política salarial o política retributiva
 - *Objetivos* (atraer, retener, motivar)
 - *Principios* que definen una política retributiva (Uniformidad, Individualización, Coherencia, Persistencia, Simplicidad, Equidad interna, Equidad externa – nivel salarial-, Participación, Comunicación)
 - *Factores* condicionantes (El mercado de trabajo, Influencia del Estado -salario mínimo interprofesional-, Sindicatos, Cambios tecnológicos, Factores internos de la propia organización, Imagen de la organización)

Conceptos relacionados con las retribuciones y prestaciones

- Banda salarial
- Salario Mínimo Interprofesional
- Salario Base
- Convenio Colectivo
- Nómina
- Incentivo
- Cargas sociales
- Compensación extrasalarial
- Complementos

Composición retributiva

- *fija* - gobierno (Salario Mínimo Interprofesional), convenios (Salario Base) y situación mercado laboral
- *variable* - productividad o desempeño individual y colectivo, comisiones
- *compensaciones extrasalariales*

La nómina. Ejemplo de componentes en la Admón. Pública

- Retribuciones básicas
 - Sueldo
 - Antigüedad (trienios)
 - Pagas extraordinarias
- Retribuciones complementarias
 - 1. Relativas al puesto de trabajo
 - Complemento de destino
 - Complemento específico
 - 2. En relación con los resultados
 - Productividad
 - Gratificaciones
 - 3. Indemnizaciones
 - Por residencia
 - Por razón de servicio

Sistema salarial aceptable

- *Equidad externa* (mercado laboral) – nivel salarial
- *Equidad interna* (valoración de puestos de trabajo) – estructura salarial
- *Resultados individuales* (evaluación del desempeño)

8.2. Valoración de puestos de trabajo

- **Objetivo:** Determinar la importancia relativa de los distintos puestos de trabajo en una organización.
- Se trata de conocer las diferencias en valor que existe entre los distintos puestos de trabajo, valor relativo o importancia relativa.

Utilidades

- Elaborar planes salariales / revisión periódica de los salarios
- Servir de base para las negociaciones con sindicatos
- Situar los puestos de nueva creación en una estructura salarial preestablecida
- Establecer políticas de formación, de rotación, de promoción interna, de planes de carrera

Métodos

- Cualitativos (trabajo como un **todo**)
 - de graduación, jerarquización o comparación
 - de clasificación
 - mercado de salarios

- Cuantitativos (**factores** o componentes del trabajo que se valoran)
 - sistemas similares en los que se comparan y puntúan los factores. Ej: HAY

Factores básicos o principales

Factores	Ponderación	Puntuación
Aptitudes	60%	600
Responsabilidad	30%	300
Esfuerzo	5%	50
Condiciones de Trabajo	5%	50
Total	100%	1.000

Posibles subfactores de los factores

Factores	Ponderación	Puntuación
Aptitudes	60%	600
Formación	40%	240
Especialización	30%	180
Experiencia	20%	120
Iniciativa	10%	60
Responsabilidad	30%	300
Personas	40%	120
Dinero	30%	90
Material	20%	60
Seguridad	10%	30
Esfuerzo	5%	50
Físico	40%	20
Mental	60%	30
Condiciones de Trabajo	5%	50
Riesgos	70%	35
Horarios	30%	15

Consideración de factores y niveles

Factores	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
▪ Formación	40	90	140	190	240
▪ Experiencia	20	45	70	95	120
▪ Especialización	40	75	110	145	180
▪ Iniciativa	20	40	60		
▪ Esfuerzo físico	10	20			
▪ Esfuerzo mental	10	15	20	25	30
▪ Responsabilidad					
• Equipos	20	45	70	95	120
• Material	15	30	45	60	
• Dinero	30	45	60	75	90
▪ Seguridad	10	20	30		
▪ Horarios	10	15			
▪ Riesgos	15	25	35		

Pasos en la valoración

- 1-Fijar objetivos
- 2-Crear Comité de valoración
- 3-Elección del método
- 4-Informar a todos los empleados
- 5- *Actualizar DPT*
- 6- *Definir los factores*
- 7- *Definir los niveles o escalas*
- 8- *Puntuar los puestos en cada factor*
- 8- Manual de valoración - resultados

Condicionantes a tener en cuenta

- Se valora el contenido del puesto, en un momento determinado y organización concreta
- Valorar bajo el supuesto de un rendimiento normal
- Valorar el puesto y no la persona que lo ocupa
- Se analiza sólo la información incluida en la descripción del puesto, se prescinde de la que no esté reflejada

8.3. Salud Laboral

- Los trabajadores tienen **derecho** a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La empresa tiene el **deber** de proteger a sus trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo

Normativa Salud Laboral

- Directiva Marco 89/391/CEE: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:ES:HTML>
 - Objetivos
 - Principios Generales
 - Obligaciones del empresario

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1995/24292

- Objetivo
- Ámbito de aplicación
- Contenido:
 - Cap. I: Definiciones
 - Cap. II: Regula las competencias de los órganos públicos
 - Cap. III: Regula los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

- Responsabilidades y sanciones
- Participación y representación
- Delegados de prevención
- Organización de los servicios de prevención
- Actividades de prevención

Salud Laboral - Derechos y obligaciones de los trabajadores

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional
- Utilizar correctamente equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad
- Informar de inmediato acerca de cualquier situación que entrañe riesgo

Actividades de prevención

- Planes de prevención
- Vigilancia de la salud – reconocimientos médicos y dotación de botiquines
- Evaluación de Riesgos en edificios
- Normas y procedimientos de seguridad
- Formación e Información – jornadas
- Medidas de emergencia (instrucciones)

Organismos

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/;VAPCOOKIE=jVYfTcVpLpB2RsTCGJgqlyDfNwvxP8JGn10z0FtVp8jPPSwJg8QM!-984567385!-1576585829>

- elaboración de Guías Técnicas orientativas para la interpretación de los reglamentos

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo <http://europe.osha.eu.int/>

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
<http://www.funprl.es>

Guías

- Utilización de lugares de trabajo
- Utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización
- Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo
- De evaluación de riesgos