

Conclusiones y objetivos

Se han analizado las siguientes áreas:

Proceso de selección y contratación. Retribuciones y auditorías retributivas.

Teniendo en cuenta:

- Altas y bajas: causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, puesto de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.
- Diagnóstico en materia salarial de los datos relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales,
- Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.
- Registro retributivo y auditoría retributiva.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Conclusiones:

Las principales causas que motivan los procesos de selección y contratación son las posibles sustituciones del personal.

Los sistemas de reclutamiento son los siguientes:

- Ofertas de empleo mediante CV recibidos

Los criterios salariales están definidos por la ley y convenio colectivo aplicable.

Formación y promoción profesional

Teniendo en cuenta:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación, promoción profesional y retención del talento.
- Lenguaje y contenido de los formularios para participar en procesos de formación y promoción.
- Datos del número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Datos de las promociones: nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado y las características de los puestos de trabajo objeto de promoción.

Conclusiones:

La propia empresa dispone de Plan de Formación diseñado por el personal directivo junto con el encargado, en función de las necesidades a cubrir, que dependen de los cursos mínimos obligatorios que los trabajadores tengan realizados. Los cursos que se imparten con más frecuencia son los de Prevención de Riesgos Laborales, informándose de las ofertas de formación principalmente a través de los encargados, y seleccionando para su asistencia a los trabajadores que les sea obligatoria la adquisición de dichos cursos de formación.

Estos cursos normalmente se realizan fuera del lugar de trabajo y fuera de la jornada laboral.

En cuanto a la Promoción profesional, el requisito mayoritario a tener en cuenta es la experiencia, interviniendo en las decisiones el personal directivo y el encargado.

Clasificación Profesional

Teniendo en cuenta:

- Criterios para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- Descripción de los criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones.
- Criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, analizando la posible existencia de sesgos de género.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y formación en igualdad.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

Conclusiones:

La valoración de puestos de trabajo se realiza conforme al convenio colectivo de aplicación

Condiciones de trabajo

Teniendo en cuenta:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, horas extraordinarias y complementarias.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos incentivos.