



Instituto Internacional
San Telmo

CRITERIOS OPERATIVOS PARA LA ALTA DIRECCIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL

Nota Técnica de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo, España. Preparado por los profesores José Miguel Caballero Real y Antonio Hidalgo Pérez, del Instituto Internacional San Telmo.

Copyright © Julio 2012, Instituto Internacional San Telmo. España.

No está permitida la reproducción, total o parcial, de este documento, ni su archivo y/o transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios, sin la autorización expresa y escrita del Instituto Internacional San Telmo.

Esta documentación ha sido redactada gracias a las aportaciones de las Empresas y personas que participan en el Fondo de Desarrollo Académico, compuesto en julio de 2012 por: ANTONIO GUERRERO SÁNCHEZ, ALTIUS ABOGADOS, ANTONIO GARCÍA DE CASTRO, ANTONIO VILLAFUERTE MARTÍN, BARTOLOMÉ ALARCÓN CUENCA, CAJA RURAL DEL SUR, CARLOS BECA IGLESIAS, COMERCIAL NAVARRO HERMANOS, CUATRECASAS OLIVENCIA-BALLESTER, EUROSEMILLAS, EUSTASIO COBREROS VIME, FRANCISCO BALLESTER ALMADANA, FRANCISCO GARCÍA NIETO, GRUPO ABADES, GRUPO DISOFIC, IBERCAJA, ISAURO LÓPEZ POLO, JORGE A. RAMOS, JUAN PALACIOS RAUFAST, JUAN PEREZ GÁLVEZ, MANUEL ROBLES ORTEGA, ROCÍO REINA PANIAGUA, VICENTE PUCHAL SÁNCHEZ

CRITERIOS OPERATIVOS PARA LA ALTA DIRECCIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL¹

INTRODUCCIÓN

Parece bastante evidente que para la Alta Dirección las líneas y criterios básicos de la política de contratación constituyen un elemento relevante dentro de la estrategia del negocio. Esas líneas y criterios ayudarán a dar respuesta a preguntas que inciden directamente en el negocio: ¿necesito contar con colaboradores?; ¿necesito que lo sean en régimen laboral o me interesa más llegar a acuerdos con otras empresas o emprendedores que me presten sus servicios en lugar de gestionarlos directamente yo?; ¿tengo libertad para fijar o consensuar las condiciones aplicables a mis colaboradores?; ¿mis necesidades de personal son permanentes, estables o son temporales o, quizá, de duración incierta?; ¿es mejor apostar por la fidelización y estabilidad de la plantilla o debo, por el contrario, buscar la mínima plantilla permanente y recurrir a trabajadores temporales?; ¿qué gano y qué pierdo con la rotación de personal?

El objetivo de esta Nota es aportar a la Alta Dirección algunas nociones básicas y criterios operativos sobre la contratación laboral que, sin entrar en el detalle de una regulación normativa ciertamente prolija y cambiante, permita disponer de los elementos de juicio necesario para establecer pautas y orientaciones estratégicas en la política de contratación de la empresa.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA CONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

El origen de la legislación laboral se encuentra en la realidad social propia de los albores de la revolución industrial. La desigualdad negociadora existente entre empleadores y trabajadores produjo abusos indudables en las relaciones que se establecían; consecuentemente la legislación laboral constituyó una reacción o respuesta a los problemas sociales generados por los nuevos modos de producción de

¹ Nota Técnica de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo, España. Preparado por los profesores José Miguel Caballero Real y Antonio Hidalgo Pérez, del Instituto Internacional San Telmo.

Copyright © Julio 2012, Instituto Internacional San Telmo. España.

No está permitida la reproducción, total o parcial, de este documento, ni su archivo y/o transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios, sin la autorización expresa y escrita del Instituto Internacional San Telmo.