Los recursos humanos

Test de 10 preguntas y flashcards de este tema en **farmeandopau.com** ›

Última revisión: 24 de octubre de 2026.

Escanea y haz el test del tema

LA IDEA EN 30 SEGUNDOS

El área de recursos humanos **busca, elige, contrata, forma, paga y cuida** a las personas de la empresa. En la PAU sale como pregunta sobre un caso: **reclutamiento interno o externo**, instrumentos de **selección**, **habilidades duras y blandas**, **equipos ágiles**, qué **contrato** conviene —desde la reforma laboral de 2021, **indefinido, fijo-discontinuo, temporal por circunstancias de la producción o por sustitución y formativos**—, la **nómina**, el **convenio colectivo** y las **políticas de igualdad**. Andalucía, Asturias, Galicia, Navarra y la Comunitat Valenciana lo preguntan cada año.

1 Qué hace el departamento de recursos humanos

Gestionar los recursos humanos es conseguir que la empresa tenga **las personas adecuadas, en el puesto adecuado y motivadas**. Asturias pide casi cada año «tres actuaciones» del departamento de RR. HH. (0,25 puntos cada una).

1 Planificar la plantilla
Prever cuántas personas harán falta y con qué perfil, con el **análisis y la descripción de puestos**: tareas, responsabilidades y requisitos (el profesiograma).

2 Reclutar y seleccionar
Atraer candidatos y elegir al más adecuado.

3 Contratar y acoger
Contrato, alta en la Seguridad Social y **plan de acogida**: presentar la empresa, el puesto, las normas y los compañeros.

4 Formar y desarrollar
Formación inicial y continua, **planes de carrera** y promoción.

5 Evaluar y retribuir
Evaluación del desempeño, salario e incentivos (motivación, Tema 12).

6 Administrar y negociar
Nóminas, Seguridad Social, relaciones con los representantes de los trabajadores, **prevención de riesgos laborales**, igualdad y conciliación.

Qué pide cada comunidad

En **Madrid**, el reclutamiento y la motivación van dentro de la función directiva de «dirección o gestión de recursos humanos» (Tema 12). **Baleares** incluye nóminas, plan de acogida, prevención de riesgos y el **Estatuto de los Trabajadores**. **Galicia**, **Murcia**, **Comunitat Valenciana**, **Extremadura**, **La Rioja** y **Castilla y León** insisten en habilidades blandas y equipos ágiles; **Andalucía** y **Navarra**, en contratos, nómina y convenio; **Asturias**, en las actividades de recursos humanos y el tipo de contrato.

2 El reclutamiento: interno o externo

Reclutar es **atraer candidatos** para un puesto vacante; seleccionar es elegir entre ellos (la Comunitat Valenciana pidió esa diferencia en 2025).

Reclutamiento interno

Candidatos que ya trabajan en la empresa

- Fuentes: **promoción** (ascenso), **traslado** o **rotación** de puestos y convocatorias internas.
- Ventajas: **más barato y rápido**; ya se conoce al candidato; **motiva** a la plantilla.
- Inconvenientes: no entran ideas nuevas; deja otro hueco por cubrir; puede crear rivalidades.

Reclutamiento externo

Candidatos de fuera

- Fuentes: portales de empleo y redes profesionales (LinkedIn), web de la empresa, **servicios públicos de empleo**, **empresas de trabajo temporal**, consultoras y cazatalentos (*headhunters*), universidades y ferias de empleo, anuncios, candidaturas espontáneas y recomendaciones.
- Ventajas: trae **ideas y conocimientos nuevos** y más candidatos donde elegir.
- Inconvenientes: **más caro y lento**; más riesgo de equivocarse; puede desmotivar a la plantilla.

Así lo preguntan

Para Madrid (2024, ordinaria), la **rotación de puestos** es reclutamiento interno y acudir a una **feria de empleo universitaria**, externo. Una **candidatura espontánea** es externa; una **promoción**, interna.

3 La selección de personal

Seleccionar es **elegir, entre los candidatos reclutados, al más adecuado**, comparando lo que exige el puesto con lo que ofrece cada persona.

- Elige el instrumento según lo que se busca: para los **conocimientos**, pruebas profesionales; para el **trabajo en equipo y las relaciones**, **dinámicas de grupo** y entrevista (Andalucía 2026, reserva 1).
- Clasifica bien (Comunitat Valenciana 2026): buscar perfiles en LinkedIn o en la bolsa de trabajo de una universidad es **reclutamiento** (consigue candidatos); la entrevista personal y las dinámicas de grupo son **selección** (valoran a quien ya se ha presentado).

1 Preselección

Se analizan los **currículos** y se descarta a quien no cumple los requisitos mínimos.

2 Pruebas

De **conocimientos** o profesionales (un caso práctico, un idioma), **psicotécnicas**, de **personalidad** y **dinámicas de grupo** (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación).

3 Entrevista

Con RR. HH. o el jefe del departamento: motivación, actitud y encaje con la empresa.

4 Decisión

Referencias, a veces reconocimiento médico, y elección.

5 Incorporación

Contrato, **periodo de prueba** y **plan de acogida**.

PREGUNTA DE CASO RESUELTA (GALICIA 2025, EXTRAORDINARIA)

PAU Galicia 2025 (extraordinaria), Pregunta 3 (2,5 puntos). «Suponga que cambia de trabajo y lo contratan para el departamento de recursos humanos de una empresa dedicada a la instalación y el mantenimiento de sistemas eléctricos. En estos momentos tiene que realizar su primera tarea que consiste en encontrar el candidato idóneo para cubrir un puesto de responsable de proyectos eléctricos en la industria del metal. Para dicho trabajo se exige titulación en Ingeniero eléctrico, experiencia mínima de 5 años como responsable de proyectos, manejar de software de diseño eléctrico, conocimiento de la normativa de seguridad eléctrica, capacidad de comunicación, flexibilidad para adaptarse a cambios en el proyecto, habilidades de negociación y de liderazgo Para efectuar esta tarea, después examinar el curriculum, realiza entrevistas, test de personalidad y dinámicas de grupo. […] 3.1. Identifique y explique la función de gestión de recursos humanos que realiza en la primera tarea asignada y cómo la lleva a cabo. (1 punto) […] 3.2.1. Explique qué son las habilidades duras y blandas e identifique en el texto dos ejemplos de cada una de ellas. (1,5 puntos)»

Respuesta modelo

3.1. Es la **selección de personal**: elegir, entre los candidatos, al más adecuado para el puesto, comparando lo que exige (titulación, cinco años de experiencia, software, comunicación, liderazgo…) con lo que ofrece cada persona. La hace en fases: primero **examina los currículos** y descarta a quien no cumple los requisitos; después, **entrevistas**, **test de personalidad** y **dinámicas de grupo**, que valoran la actitud y las habilidades sociales.

3.2.1. Las **habilidades duras** son conocimientos técnicos que se aprenden y se pueden medir y acreditar: la **titulación de ingeniero eléctrico** y **manejar software de diseño eléctrico**. Las **habilidades blandas** son capacidades personales y sociales para trabajar con otros, más difíciles de medir: **capacidad de comunicación** y **habilidades de negociación**.

Por qué puntúa. Criterios de Galicia: 0,5 por identificar y explicar la selección y 0,5 por enumerar sus tareas (0,25 si solo se citan dos); en 3.2.1, 0,5 por cada definición y 0,25 por cada par de ejemplos copiados del texto.

4 Habilidades, formación, evaluación y retribución

- **Formación**: en el puesto (*on the job*: aprender trabajando, con un tutor o rotando) o fuera (*off the job*: cursos, másteres). Es un derecho del trabajador (art. 4.2 del Estatuto).
- **Evaluación del desempeño**: valorar periódicamente cómo trabaja cada persona frente a unos objetivos, para decidir formación, promociones e incentivos. En la de **360 grados** opinan jefe, compañeros, subordinados e incluso clientes.
- **Retribución**: el salario es todo lo que cobra el trabajador por su trabajo, en dinero o **en especie** (esta, como mucho el **30 %** de las percepciones salariales, art. 26.1 del Estatuto). Puede ser **fija** o **variable** (comisiones, primas) y se completa con beneficios sociales (estímulos, en el Tema 12).
- **Knowmads** o nómadas del conocimiento (término de John Moravec; Cataluña): trabajadores del conocimiento creativos e innovadores que pueden trabajar con casi cualquiera, cuando sea y donde sea gracias a la tecnología, y aprenden continuamente. A un emprendedor le aportan talento flexible, ideas nuevas y contactos sin una plantilla fija.

Habilidades duras

Hard skills: lo que sabes hacer

- Conocimientos **técnicos** y medibles que se aprenden estudiando o practicando y se pueden **acreditar** (títulos, certificados).
- Ejemplos: un título de ingeniería, un programa de diseño, contabilidad, un idioma, una normativa.

Habilidades blandas

Soft skills: cómo trabajas con los demás

- Capacidades **personales y sociales**, difíciles de medir, que se desarrollan con la experiencia.
- Ejemplos: **comunicación**, trabajo en equipo, **liderazgo**, negociación, **adaptabilidad**, creatividad, resolución de problemas, empatía.
- Son las que más valoran hoy las empresas (lectura de Castilla y León 2026).

5 Equipos ágiles y nuevas formas de trabajar

Un **equipo ágil** es un grupo **pequeño, multidisciplinar y autoorganizado** que trabaja en ciclos cortos, entrega resultados con frecuencia y se adapta a los cambios. Nació en el software (Manifiesto Ágil, 2001) y hoy se usa en todo tipo de empresas; Extremadura lo preguntó en 2026 (1 punto).

- Los cuatro valores del **Manifiesto Ágil**: individuos e interacciones sobre procesos y herramientas; software funcionando sobre documentación extensiva; colaboración con el cliente sobre negociación contractual; respuesta ante el cambio sobre seguir un plan.
- **Scrum**, el método ágil más extendido: *sprints* de un mes o menos; equipo de **diez personas o menos** con un *Product Owner* (decide qué es lo más valioso), un *Scrum Master* (quita obstáculos) y los desarrolladores; reunión diaria breve y revisión al final de cada *sprint*.
- Ventajas: rapidez, adaptación al cliente, **motivación** (autonomía y responsabilidad) y **sinergia**: el equipo consigue más que la suma de sus miembros por separado (Comunitat Valenciana 2026).
- Inconvenientes: exige personas con experiencia y compromiso, comunicación constante y una dirección que delegue; coordinar muchos equipos es difícil.
- **Teletrabajo** (Ley 10/2021, de trabajo a distancia): es **regular** si ocupa al menos el **30 % de la jornada** en un periodo de tres meses; es **voluntario y reversible**, se pacta **por escrito**, los gastos los paga la empresa y hay derecho a la **desconexión digital**.

6 El contrato de trabajo y sus tipos

El **contrato de trabajo** es el acuerdo por el que una persona trabaja **por cuenta ajena** y bajo la dirección de un empresario a cambio de un **salario** (Estatuto de los Trabajadores). Desde la reforma laboral (**Real Decreto-ley 32/2021**, para los contratos desde el 30 de marzo de 2022), el contrato **se presume indefinido** y los temporales necesitan una causa.

- **Forma**: verbal o escrito, pero van **por escrito**, entre otros, los formativos, los de tiempo parcial, los fijos-discontinuos y los temporales de más de cuatro semanas; sin escrito, se presume **indefinido y a jornada completa** (art. 8).
- **Periodo de prueba** (art. 14): se pacta por escrito; sin convenio, como máximo **seis meses** para técnicos titulados y **dos meses** para los demás (**tres** en empresas de menos de 25 trabajadores), y **un mes** en los temporales de hasta seis meses. Durante la prueba, cualquiera de las partes puede terminar el contrato.
- **Jornada**: completa o a **tiempo parcial** (art. 12); la máxima ordinaria es de **40 horas semanales** de promedio en cómputo anual (art. 34).

Contrato	Para qué	Duración y reglas clave
Indefinido ordinario	Cualquier trabajo estable; es el que se presume	Sin fecha de fin
Fijo-discontinuo (indefinido)	Trabajos **de temporada** que se repiten (un hotel en verano) o intermitentes	Es llamado cada temporada según el convenio; su antigüedad cuenta toda la relación (art. 16)
Temporal por circunstancias de la producción	Aumento **ocasional e imprevisible** de la actividad u oscilaciones (vacaciones), o situaciones **ocasionales y previsibles** breves	Imprevisible: hasta **6 meses**, ampliable a **1 año** por convenio sectorial. Previsible: como máximo **90 días** en el año natural, no seguidos (art. 15.2)
Temporal por sustitución	**Sustituir** a un trabajador con reserva de puesto (baja, permiso), completar una jornada reducida o cubrir un puesto mientras se selecciona a alguien fijo	Mientras dure la ausencia, con el nombre del sustituido; en la selección, máximo 3 meses (art. 15.3)
Formativo en alternancia	Compaginar trabajo y **estudios** (FP, universidad, certificados)	De **3 meses a 2 años**; trabajo efectivo de como máximo el **65 %** de la jornada el primer año y el **85 %** el segundo; sin periodo de prueba (art. 11.2)
Formativo para la práctica profesional	Primer empleo **relacionado con lo que has estudiado**	En los **3 años** siguientes a acabar los estudios (5 con discapacidad); de **6 meses a 1 año**; prueba de un mes como máximo, salvo convenio (art. 11.3)

Ya **no existe** el contrato por obra o servicio. El temporal debe decir su **causa**; sin ella, o si alguien encadena contratos por circunstancias de la producción más de **18 meses en un periodo de 24**, pasa a ser **fijo** (art. 15.4 y 15.5). Al acabar un temporal se cobran **12 días de salario por año** trabajado, salvo en los formativos y los de sustitución (art. 49.1.c).

PREGUNTA DE CASO RESUELTA (ANDALUCÍA 2026, EXTRAORDINARIA)

PAU Andalucía 2026 (extraordinaria), C.1 (1 punto). «Un hotel de Málaga necesita contratar a una persona como animador turístico para organizar actividades deportivas, infantiles y espectáculos. Se necesita que trabaje todos los años, pero solo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. a) ¿Qué tipo de contrato debería ofrecer esta empresa? Justifique la respuesta. b) Explique qué es un contrato de trabajo.»

Respuesta modelo

a) Un **contrato fijo-discontinuo**: es **indefinido** y sirve para trabajos **de temporada** que se repiten cada año, como la animación del hotel de junio a septiembre. Cada temporada la empresa **llama** al animador y, entre temporadas, el contrato sigue vivo sin trabajo ni sueldo. Un temporal no vale, porque la necesidad no es ocasional: vuelve todos los años (art. 16 del Estatuto).

b) El **contrato de trabajo** es el acuerdo por el que el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, dentro de la organización y bajo la dirección del empresario, a cambio de un salario.

Por qué puntúa. Rúbrica oficial: 0,3 por identificar el contrato, 0,3 por justificarlo y 0,4 por definir el contrato de trabajo. La clave es **«todos los años»**: si se repite, fijo-discontinuo; si fuera un pico puntual, temporal por circunstancias de la producción.

«Temporal» a secas no basta

Algunas soluciones oficiales dicen solo «contrato temporal o de duración determinada» (Asturias 2026). Es correcto, pero precisa la **causa**: 3 horas al día durante 3 meses por un aumento puntual de trabajo es un **temporal por circunstancias de la producción a tiempo parcial**.

7 La nómina

La **nómina** o **recibo de salarios** es el documento mensual que **justifica el pago del salario**: devengos, deducciones y líquido. Es obligatoria (art. 29.1 del Estatuto) y sigue el modelo de la Orden ESS/2098/2014.

- Lo que paga el trabajador a la Seguridad Social en 2026 (Orden PJC/297/2026), sobre su base de cotización: **contingencias comunes 4,70 %**, **desempleo 1,55 %** con contrato indefinido (1,60 % en los temporales por circunstancias de la producción; los de sustitución y los formativos cotizan también al 1,55 %), **formación profesional 0,10 %** y **mecanismo de equidad intergeneracional 0,15 %**. En total, un **6,50 %** con contrato indefinido.
- La **retención del IRPF** es un adelanto del impuesto sobre la renta; su porcentaje depende de lo que se gana y de la situación familiar.
- El **salario mínimo interprofesional** de 2026 es de **1221 € al mes** en 14 pagas, es decir, **17 094 € al año** (Real Decreto 126/2026, con efectos desde el 1 de enero). A jornada completa, nadie puede cobrar menos.
- Los impuestos y cotizaciones del trabajador los paga él: es nulo pactar lo contrario (art. 26.4 del Estatuto).

Parte	Qué incluye
I. Devengos: percepciones salariales	**Salario base**, **complementos salariales** (antigüedad, nocturnidad, productividad…), horas extraordinarias, **pagas extraordinarias** (al menos dos al año, art. 31) y salario en especie
I. Devengos: percepciones no salariales	Dietas, plus de transporte, prestaciones de la Seguridad Social e indemnizaciones por traslados o despidos. **No son salario** (art. 26.2)
A. Total devengado	Suma de todo lo anterior: el **salario bruto**
II. Deducciones	**Aportación del trabajador a la Seguridad Social** (contingencias comunes, desempleo, formación profesional y, desde 2023, mecanismo de equidad intergeneracional), **retención del IRPF**, anticipos y valor de lo recibido en especie
B. Total a deducir	Suma de las deducciones
Líquido total a percibir (A − B)	Lo que llega a la cuenta: el **salario neto**

Al pie, las **bases de cotización** y lo que cotiza la **empresa**, que paga bastante más que el trabajador.

PREGUNTA DE CASO RESUELTA (ANDALUCÍA 2025, RESERVA 3)

PAU Andalucía 2025 (reserva 3), C.2 (1 punto). «Mario es un joven andaluz que, una vez terminados sus estudios, ha sido contratado por una empresa. Transcurrido su primer mes de trabajo, ha comprobado que le han ingresado en la cuenta 1.200 euros y no los 1.500 euros que figuraban como salario en su contrato. Ha consultado su nómina y se ha fijado que le han descontado dos importes. a) Explique qué es una nómina. b) ¿Qué dos conceptos le han podido descontar?»

Respuesta modelo

a) La **nómina** o recibo de salarios es el documento que la empresa entrega cada mes al trabajador para justificar el pago del salario. Recoge los **devengos** (salario base, complementos, pagas extraordinarias…), cuya suma es el **salario bruto** (los 1500 € del contrato); las **deducciones**, y la diferencia, el **líquido a percibir** o neto (los 1200 € ingresados).

b) 1) Su **aportación a la Seguridad Social** (contingencias comunes, desempleo, formación profesional y equidad intergeneracional), que le da derecho a sanidad, paro o jubilación; 2) la **retención del IRPF**, un adelanto del impuesto sobre la renta.

Por qué puntúa. La rúbrica da 0,5 a la definición y 0,25 a cada concepto. Si te dan las cifras, úsalas: bruto − deducciones = neto (1500 − 300 = 1200 €).

8 Relaciones laborales: representación, convenio y conflictos

- **Representantes de los trabajadores**: **delegados de personal** en empresas o centros de más de 10 y menos de 50 trabajadores (de 6 a 10, si lo deciden por mayoría) y **comité de empresa** desde 50 (arts. 62 y 63 del Estatuto); además, los **sindicatos** y, por las empresas, las **asociaciones empresariales**.
- La **negociación colectiva** entre representantes de trabajadores y empresarios fija las condiciones de trabajo; es un derecho constitucional (art. 37.1).
- El **convenio colectivo** es el acuerdo escrito que sale de esa negociación: regula las **condiciones de trabajo y de productividad** (salarios, jornada, vacaciones, categorías, permisos) y **obliga** a todos los empresarios y trabajadores de su ámbito mientras esté vigente (art. 82). Puede ser **de empresa** o **de sector** y no puede empeorar los mínimos de la ley. El **sectorial** da a todo el sector unas condiciones mínimas comunes (nadie compite rebajando salarios), adapta la ley a sus peculiaridades y puede incluir paz laboral y vías para resolver conflictos (Navarra 2024 y 2025).
- **Orden de las normas laborales**: Constitución → leyes (Estatuto de los Trabajadores) → reglamentos → convenio colectivo → contrato de trabajo → usos y costumbres (art. 3). El contrato no puede dar menos derechos que el convenio ni que la ley.

Negociación
Las partes buscan un acuerdo solas; el pacto que pone fin a una huelga vale como un convenio.

→

Conciliación
Un tercero acerca a las partes para que se pongan de acuerdo, **sin proponer** una solución.

→

Mediación
El mediador **propone** una solución, que las partes pueden aceptar o no.

→

Arbitraje
Un árbitro elegido por las partes **decide** con un **laudo** que deben cumplir.

Huelga

Medida de los trabajadores

- Dejar de trabajar de forma **colectiva y concertada** para defender sus intereses: **derecho fundamental** (art. 28.2 de la Constitución).
- Preaviso por escrito de **5 días naturales** (**10** en servicios públicos) y servicios mínimos (Real Decreto-ley 17/1977).
- El contrato queda **suspendido**: no se cobra, pero no se puede despedir ni sancionar por hacer huelga, ni sustituir a los huelguistas con personal de fuera.

Cierre patronal

Medida del empresario

- Cerrar el centro de trabajo durante un conflicto (art. 37.2 de la Constitución).
- Solo es legal como **respuesta**: notorio peligro de violencia o de daños graves, ocupación ilegal del centro o faltas que impiden gravemente producir.
- No vale para presionar a los trabajadores.

9 Prevención de riesgos, igualdad, inclusión y conciliación

- **Prevención de riesgos laborales** (Ley 31/1995): la empresa debe **evaluar los riesgos**, planificar la prevención, **formar e informar**, dar equipos de protección y vigilar la salud. Los trabajadores participan con los **delegados de prevención** y, desde 50 trabajadores, en el **comité de seguridad y salud**.
- **Igualdad**: mismo salario por un trabajo de igual valor y **registro salarial** por sexo (art. 28 del Estatuto); desde **50 trabajadores**, **plan de igualdad** negociado (Ley Orgánica 3/2007, art. 45). Medidas: currículos anónimos, más mujeres directivas, análisis de la brecha salarial, protocolo contra el acoso, lenguaje no sexista, formación.
- **Inclusión**: contratar a personas con discapacidad (desde 50 trabajadores, al menos el **2 %** de la plantilla, Real Decreto Legislativo 1/2013, art. 42), adaptar puestos, accesibilidad y oportunidades para colectivos en riesgo de exclusión.
- **Conciliación**: adaptar la jornada y la forma de trabajar para atender a la familia (con hijos, hasta que cumplan 12 años, art. 34.8 del Estatuto), horario flexible, teletrabajo, permisos y reducciones de jornada.

Cómo se contesta

Galicia (2025 y 2026), Cataluña, Canarias y la Comunitat Valenciana piden explicar las políticas de igualdad e inclusión y «identificar» o «proponer» medidas. Define primero —medidas para garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres y la **integración** de colectivos vulnerables— y después clasifica cada medida (igualdad, inclusión o conciliación).

Conceptos clave

Selección de personal

Proceso para elegir, entre los candidatos reclutados, al más adecuado para el puesto.

Habilidades blandas

Capacidades personales y sociales (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad) para trabajar con los demás.

Equipo ágil

Grupo pequeño, multidisciplinar y autoorganizado que trabaja en ciclos cortos, entrega resultados frecuentes y se adapta a los cambios.

Sinergia

Efecto por el que el resultado de un equipo es mayor que la suma de lo que conseguirían sus miembros por separado.

Contrato de trabajo

Acuerdo por el que una persona presta sus servicios por cuenta ajena, dentro de la organización y bajo la dirección de un empresario, a cambio de un salario.

Nómina

Recibo de salarios: documento mensual que justifica el pago del salario y detalla los devengos, las deducciones y el líquido a percibir.

Convenio colectivo

Acuerdo escrito entre representantes de los trabajadores y de los empresarios que regula las condiciones de trabajo y obliga a todos los de su ámbito.

Plan de igualdad

Conjunto de medidas negociadas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa; obligatorio desde 50 trabajadores.

MODO PAU

Siete claves que valen puntos

Reclutar no es seleccionar

Reclutar = atraer candidatos (anuncios, portales, ETT, universidades). **Seleccionar** = elegir entre ellos (pruebas, dinámicas, entrevista).

Interno o externo

Promoción, traslado, rotación = **interno**; portales, ETT, universidades, candidatura espontánea = **externo**. Da **una ventaja y un inconveniente** de cada uno (Andalucía: 0,2 cada uno).

Duras y blandas

Define las dos y **copia del texto** dos ejemplos de cada una: títulos y programas son duras; comunicación, negociación y liderazgo, blandas.

Qué contrato

Temporada que se repite cada año → **fijo-discontinuo**; pico puntual → **temporal por circunstancias de la producción**; cubrir una baja → **sustitución**; estudiante → **formativo**; plantilla fija → **indefinido**. Añade jornada completa o parcial si lo piden (Asturias).

Nómina

Salario **bruto** (devengos) − deducciones (**Seguridad Social del trabajador + retención del IRPF**) = salario **neto**.

Convenio colectivo

Acuerdo entre representantes de trabajadores y empresarios que fija salarios, jornada, vacaciones… y **obliga** a todo su ámbito (Navarra 2024 y 2025).

Igualdad

Define la política y clasifica cada medida (igualdad, inclusión o conciliación). Plan de igualdad obligatorio desde **50 trabajadores**.

Cómo te lo pueden preguntar

- **Andalucía 2025 (ordinaria), C.2:** «Usted dirige el departamento de recursos humanos de una empresa de seguridad y vigilancia y necesita ampliar su plantilla. ¿Dónde puede acudir para reclutar al nuevo personal? Explique brevemente cuatro fuentes posibles de reclutamiento.»

- **Comunitat Valenciana 2026 (ordinaria), cuestión 6:** opción A, «En el contexto de los equipos de trabajo, defina el concepto de sinergia»; opción B, «Clasifique los siguientes instrumentos indicando si se trata de técnicas de reclutamiento o de técnicas de selección. Justifique su respuesta. a) Entrevista personal. b) Búsqueda de perfiles de personas candidatas a través de la red social LinkedIn. c) Dinámicas de grupo. d) Consulta de bolsas de trabajo gestionadas por una universidad.»
- **Extremadura 2026 (extraordinaria), 6:** «Una de las innovaciones en la organización de la empresa VERDERRULE, S.A. fue la implantación de equipos ágiles. Explique brevemente qué es un equipo ágil. (1 punto)»
- **Navarra 2025 (ordinaria), 5 y 6:** «Para contratar tus servicios de diseño de un proceso de selección de personal, una empresa del sector hostelero te solicita que describas cuatro herramientas que a tu juicio serían las más útiles para dicho proceso (0,25 c/u).» «¿Qué es un convenio colectivo? (0,5) ¿Qué papel juega en el desarrollo de las relaciones laborales en un sector específico?»
- **Navarra 2026 (ordinaria), 2.2:** «Explica qué tipos de compensación pueden satisfacer a los trabajadores para evitar los conflictos laborales, al margen de las subidas salariales (1).»
- **Castilla y León 2026 (ordinaria), lectura económica:** «A partir del texto planteado exponga cuáles son las soft skills más demandadas por las empresas.»
- **Cataluña 2025 (extraordinaria), 1.2:** «Defina el concepto de nómadas del conocimiento (knowmads) y argumente cómo este perfil de trabajador/a puede beneficiar a un emprendedor/a en el actual entorno laboral globalizado.» (0,5 puntos)
- **Canarias 2026 (ordinaria), 2B b:** «Proponga dos medidas que podría introducir Tesla para fomentar la igualdad y la inclusión entre sus empleados. (0,50 puntos).»

No lo confundas

- **Fijo-discontinuo y temporal**: el fijo-discontinuo es **indefinido** (trabajo que se repite cada temporada); el temporal termina y necesita una causa concreta.
- **Tiempo parcial y temporal**: el primero habla de las horas; el segundo, de la duración. Hay indefinidos a tiempo parcial y temporales a jornada completa.
- **Percepciones salariales y no salariales**: las dietas, el plus de transporte o las indemnizaciones por despido no son salario.
- **Convenio colectivo y contrato de trabajo**: el convenio obliga a todo su ámbito; el contrato es individual y no puede empeorar el convenio.
- **Conciliación, mediación y arbitraje**: el conciliador acerca a las partes, el mediador propone y el árbitro decide (laudo obligatorio).
- **Huelga y cierre patronal**: la huelga es un derecho fundamental; el cierre patronal solo es legal como respuesta defensiva.

Ponte a prueba

PAU Andalucía 2025 (reserva 3), C.1 (1 punto). «Indique si cada una de las siguientes situaciones describe una fuente de reclutamiento interno o externo y explique algún aspecto positivo y negativo de cada una de tales fuentes de reclutamiento. a) Jimena logró su empleo porque la llamaron de una empresa a la que había remitido su currículum vitae. b) Después de cuatro años trabajando en el banco, Ana ha sido nombrada interventora de una sucursal.»

Solución: a) **Externo**: Jimena no trabajaba en la empresa (candidatura espontánea). Positivo: llegan ideas y experiencias nuevas. Negativo: más caro y lento, y más riesgo de equivocarse. b) **Interno**: Ana ya era empleada y ha sido **promocionada**. Positivo: barato, rápido, se conoce su trabajo y **motiva** a la plantilla. Negativo: no entran ideas nuevas y queda otro puesto por cubrir. (Rúbrica: 0,2 por cada clasificación y 0,2 por cada ventaja o inconveniente explicado; 0,1 si solo se cita.)

PAU Andalucía 2026 (reserva 1), C.3 (1 punto). «La empresa Ecovida se dedica a la producción y venta de productos ecológicos. Debido a su expansión, la empresa necesita incorporar nuevo personal y decide realizar un reclutamiento. En el proceso de selección, se valorarán tanto los conocimientos necesarios para desarrollar el puesto, como la capacidad de trabajo en equipo, la forma de relacionarse con los compañeros y la actitud colaborativa dentro de la empresa. a) Explique las dos vías de que dispone la empresa para captar trabajadores. b) Aconseje dos instrumentos a la empresa para seleccionar candidatos, dadas las preferencias que tiene sobre lo que busca en los nuevos trabajadores.»

Solución: a) **Reclutamiento interno** (cubrir el puesto con la plantilla, por promoción o traslado) y **externo** (candidatos de fuera: portales de empleo, servicios públicos de empleo, ETT, universidades). b) Para los **conocimientos**, una **prueba profesional** (un caso práctico sobre producción ecológica); para el trabajo en equipo, las relaciones y la actitud colaborativa, una **dinámica de grupo**, donde se ve cómo coopera y se comunica cada candidato, completada con una **entrevista** por competencias. (Rúbrica: 0,4 el a y 0,6 el b, que exige justificar los instrumentos.)

PAU Principado de Asturias 2026 (ordinaria), Pregunta 2 opción B, c) (0,75 puntos). «Coma-Eco SL quiere contratar a 2 nuevos trabajadores: el trabajador 1 pasará a formar parte de la plantilla fija de la empresa y trabajará en exclusividad para Coma-Eco SL y con el trabajador 2 la empresa acuerda que solo trabajará 3 horas al día durante 3 meses. ¿De qué tipo será el contrato que hará a cada uno de los trabajadores: temporal/indefinido, jornada completa/tiempo parcial? Indique 2 estímulos que incrementarían la motivación de los trabajadores (0,75 puntos).»

Solución: Solución oficial: **trabajador 1**, **indefinido a jornada completa**; **trabajador 2**, **temporal (de duración determinada) a tiempo parcial**, que hoy tiene que ser **por circunstancias de la producción** y decir su causa. Estímulos: uno **económico** (complemento salarial, tique restaurante) y uno **no económico** (horario flexible, formación). 0,25 cada contrato y 0,25 los dos estímulos.

Ejercicio de práctica (no es de examen). Volvemos al caso de Mario (Andalucía 2025, reserva 3). Supón que tiene un **contrato indefinido**, que su bruto de 1500 € al mes ya incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias (su base de cotización es 1500 €) y que en 2026 cobra 1200 € netos. a) Calcula su aportación mensual a la Seguridad Social con los tipos de 2026. b) ¿Qué porcentaje de IRPF le retienen?

Solución: a) Tipos a cargo del trabajador en 2026 con contrato indefinido: contingencias comunes 4,70 %, desempleo 1,55 %, formación profesional 0,10 % y mecanismo de equidad intergeneracional 0,15 %. Cuotas: $1500 \cdot 0{,}047 = 70{,}50$ €; $1500 \cdot 0{,}0155 = 23{,}25$ €; $1500 \cdot 0{,}001 = 1{,}50$ €; $1500 \cdot 0{,}0015 = 2{,}25$ €. Total: $70{,}50 + 23{,}25 + 1{,}50 + 2{,}25 = 97{,}50$ € (el 6,50 % de 1500 €). b) Deducciones totales: $1500 - 1200 = 300$ €. La retención del IRPF es lo que queda: $300 - 97{,}50 = 202{,}50$ €, que sobre el bruto es $\frac{202{,}50}{1500} = 0{,}135$, es decir, un **13,5 %**.

Fuentes

1. Real Decreto Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, texto consolidado)
2. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral (BOE)
3. Orden ESS/2098/2014, modelo de recibo individual de salarios (BOE)
4. Orden PJC/297/2026, normas de cotización a la Seguridad Social para 2026 (BOE)
5. Real Decreto 126/2026, salario mínimo interprofesional para 2026 (BOE)
6. Constitución Española (arts. 28.2 y 37)
7. Real Decreto-ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo (huelga y cierre patronal)
8. Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical
9. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales
10. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
11. Ley 10/2021, de trabajo a distancia
12. Real Decreto Legislativo 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad (cuota de reserva del 2 %)
13. Manifiesto por el Desarrollo Ágil de Software (versión en español)
14. Schwaber, K. y Sutherland, J. The Scrum Guide (2020)
15. Moravec, J. W. (ed.) (2013). Knowmad Society (Education Futures); definición de knowmad

Apuntes de Farmeando PAU · farmeandopau.com · Revisados frente a fuentes. Última revisión: 24 de octubre de 2026. Licencia CC BY-NC-ND 4.0: puedes copiarlo y compartirlo citándonos, sin uso comercial ni cambios. ¿Un error? Avísanos desde la página del tema. Cómo los hacemos: farmeandopau.com/metodologia.