

Estatuto de los Trabajadores en España

Consejos y mejores prácticas para una gestión laboral optimizada

- **Modelos descargables para la gestión de vacaciones**

Diciembre 2021



Índice

Hoy, más que nunca, la **gestión de recursos humanos** juega un papel fundamental en el avance y el buen funcionamiento de las empresas.

No solo el **contexto actual**, atravesado por la crisis sanitaria, sino también la **necesidad de innovar** en un mundo cada vez más acelerado, han hecho que las compañías deban esforzarse por dirigir sus procesos en la misma dirección, fortalecer su política de gestión de la crisis y crear un **espíritu de cohesión** y solidaridad entre los equipos.

En una época en la que las personas han pasado de compartir espacios con sus colegas a mirar constantemente sus pantallas, la pregunta que surge es **cómo asegurar el buen desarrollo de las actividades empresariales**, sin poner en riesgo la **creación de los vínculos sociales y profesionales** necesarios para llevarlas a cabo.

Problemas humanos requieren soluciones humanas 2

Desafíos para las empresas

Más allá del cumplimiento normativo

Normativa laboral en España 5

1. Real Decreto Legislativo 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores

Beneficios de la automatización de procesos 9

Problemas humanos requieren soluciones humanas

Puesto que el trabajo se ha convertido para los individuos en un lugar para **crecer y afirmar su identidad**, el reto que enfrentan las empresas hoy en día, consiste en dejar de ser meros espacios de inserción profesional, para reconvertirse en **nichos de contención social y emocional**.

Las **nuevas dinámicas laborales**, propias de nuestra época y atravesadas por el contexto actual, así como un **cambio de paradigma**, hacen que desde el **Departamento de Recursos Humanos** se deban concebir y proponer soluciones alineadas con dicha coyuntura.

De esta manera, se hace imprescindible que las organizaciones:

- Construyan una **cultura empresarial** capaz de comprender la complejidad de las dinámicas interpersonales y dispuesta a comprometerse con la concepción de métodos que aseguren el bienestar del capital humano.

- Cuenten con **herramientas prácticas y eficaces** que mejoren, digitalicen y automaticen procesos como el control horario, la gestión de vacaciones, la comunicación interna, la gestión documental, etc.



Recapitulando:

Solucionar problemas humanos desde la empresa requiere que la misma:

- Cuento con **una estructura sólida** basada en una misión, visión y valores que aseguren el bienestar de los trabajadores.
- Implemente instrumentos como un **software de recursos humanos**, capaz de asegurar el correcto desarrollo del negocio y favorecer la creación de conexiones y relaciones laborales tan necesarias y fundamentales en esta época.

Problemas humanos requieren soluciones humanas

Desafíos para las empresas

Adaptarse y **cumplir con la ley** dentro de las nuevas dinámicas, requiere por parte de las organizaciones una fase de análisis de sus procedimientos y procesos internos, que contemple, entre otros, aspectos como:

- Las **nuevas modalidades de trabajo** en lo que respecta a los diferentes tipos de contratos a implementarse para responder a las nuevas necesidades de la empresa, como los **contratos de teletrabajo**; así como a los aspectos y tendencias dentro de los contratos habituales, como la flexibilidad horaria en favor del equilibrio entre vida laboral y personal.
- La **gestión documental** aplicada a la protección de datos en el ámbito de la contratación laboral y a la conservación de registros, en caso de una inspección de trabajo.
- La **transformación digital** o la capacidad de la empresa de adaptarse a los últimos avances tecnológicos y ponerlos al servicio de su actividad económica.

- El **riesgo laboral**, identificándolo, evaluándolo y gestionándolo, a través de diferentes tipos de controles, tanto preventivos como correctivos.
- La **transparencia en la información**, poniendo a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente la información que permita hacer un seguimiento a aspectos como la **jornada laboral** y la **igualdad retributiva**.



Para superar los anteriores desafíos, las **plataformas de gestión de recursos humanos** acompañan a los directores y responsables del área en el cumplimiento de la ley.

A partir de **funcionalidades clave** y de una serie de recursos que pone a su disposición, estos adquieren las habilidades y capacidades necesarias para guiar estratégicamente sus organizaciones.

Problemas humanos requieren soluciones humanas

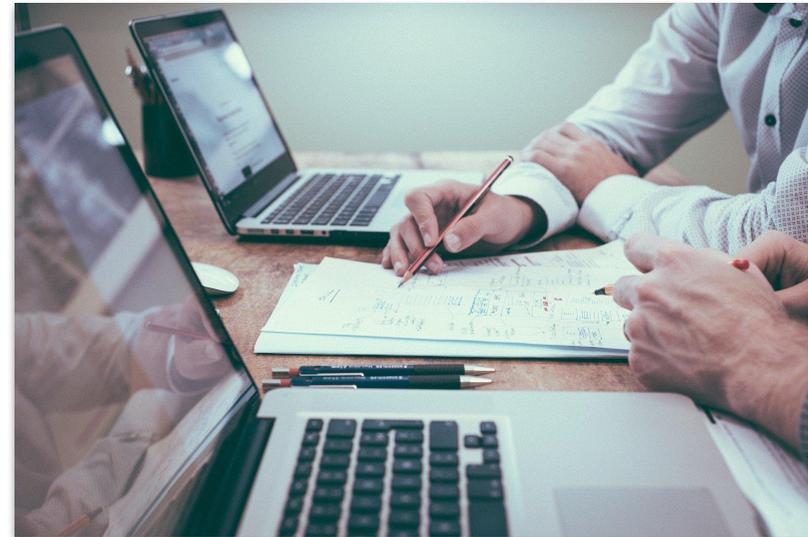
Más allá del cumplimiento normativo

Como vimos, un aspecto definitivo que influye en las dinámicas laborales es el **respeto de la legislación** y el **reconocimiento de los derechos** de las personas. Frente a un marco normativo en constante cambio, es lógico que el **cumplimiento de las leyes laborales** resulte un tema álgido de la gestión empresarial y de recursos humanos.

Pero si las leyes que regulan el trabajo ya velan por el **cumplimiento de los derechos de los trabajadores**, ¿qué otras garantías pueden ofrecer los empleadores para captar al mejor talento durante los procesos de selección y reclutamiento? ➡ El **alineamiento entre políticas internas y herramientas** que garantice mejores beneficios y condiciones de trabajo a las personas.

En este sentido, el desafío derivado consiste en **conciliar el cumplimiento de obligaciones legales con el bienestar en el lugar de trabajo**. Ante dicho desafío, las herramientas que implementen las empresas deben ser capaces de:

- Aportar al **desarrollo operativo** del negocio,
- asegurar el **cumplimiento jurídico-laboral**,
- facilitar la creación de programas de seguimiento y **protocolos laborales**.



Normativa laboral en España

Puesto que una sola norma no puede contemplar todas las actividades empresariales y las situaciones derivadas de las mismas, en España las **relaciones laborales** están enmarcadas dentro de un conjunto de normas e instrumentos regulatorios, cuya aplicación y cumplimiento responde a una cierta jerarquía:



En términos de **gestión laboral**, de menor a mayor especificidad, las empresas se deben guiar primero por las disposiciones recogidas en el **Estatuto de los Trabajadores**, posteriormente en el **convenio colectivo** y, finalmente, en el **contrato laboral**.

💡 Las disposiciones incluidas en el Estatuto de los Trabajadores son irrenunciables y **solo pueden ser mejoradas**. Es aquí donde entra en escena el convenio colectivo. El **contrato laboral**, por su parte, sirve para consultar todas y cada una de las **condiciones laborales específicas** que determinan la relación entre el trabajador y la empresa.

Normativa laboral en España

1. Real Decreto Legislativo 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica o la primera capa que regula de manera estandarizada y general los **derechos y deberes básicos de empresa y trabajador**.

	Norma	Real Decreto Legislativo 2/2015 – Ley del Estatuto de los Trabajadores.
	Objeto	Recoge todos los derechos y obligaciones derivados de la relación entre empresa y trabajadores.
	¿A quién aplica?	<p>⇒ Trabajadores que trabajen por cuenta ajena (asalariados de todo tipo y sector de actividad).</p> <p>⇒ Trabajadores que hayan sido contratados por empresas españolas en el extranjero, así como empresas extranjeras que operen en territorio español.</p>

Aspectos de vigilancia para las empresas:

- **Jornada laboral** (art. 34.1) → Deberá ser aquella que establezca el contrato laboral o el convenio colectivo siempre que no supere las cuarenta horas semanales.
- **Descanso semanal** (art. 37) → Es derecho del trabajador un día de descanso por semana, además de hacer respetar el período mínimo entre jornadas. Este descanso semanal es de un día y medio y es acumulable por períodos de hasta catorce días.
- **Vacaciones anuales** (art. 38) → Estas no pueden ser intercambiadas por una compensación económica y serán las establecidas en el contrato o pactadas en el convenio colectivo. En todo caso, no deberán ser menos de treinta días naturales y serán igualmente retribuidos.

Normativa laboral en España

1. Real Decreto Legislativo 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores

✓ ¿Cómo te ayuda Factorial?

Dos funcionalidades principales 🖱️ **Control Horario** y **Control de Ausencias**.

En cuanto a la **gestión de las vacaciones** de los trabajadores, esta tiene que llevarse a cabo de la forma más eficiente posible, de manera que la actividad del negocio no se vea afectada. Para conseguirlo, apóyate en un software como Factorial, el cual te permite:

- Calcular los días **proporcionales de vacaciones** de los que dispone cada trabajador según su tipo y fecha de contrato; así como los días libres que ha podido acumular.
- Contar con un **Portal del Empleado** donde cada trabajador hace su solicitud y recibe notificación de la aceptación o rechazo, por parte de su supervisor.
- Reflejar la información sobre los **días de ausencia** de los trabajadores en el calendario empresarial para una mayor visibilidad del cronograma del equipo.

💡 El consejo Factorial:

- Si bien en España la flexibilidad respecto a las vacaciones **depende del sector** en el que se sitúe la empresa, las tendencias evolucionan y cada vez más se está optando por una mayor **conciliación entre el ámbito laboral y familiar**. Optar por la flexibilidad sin dejar de tener en cuenta que al final de cada proceso hay un cliente, es posible gracias a la implementación de herramientas de control adecuadas.
- Incentiva conductas en tu empresa en pro de la **correcta gestión del tiempo** y de las horas libres, fuera del trabajo. Desde el área de recursos humanos, implementa medidas y políticas que ayuden a los trabajadores en el período de transición o readaptación de las vacaciones a la oficina.

Normativa laboral en España

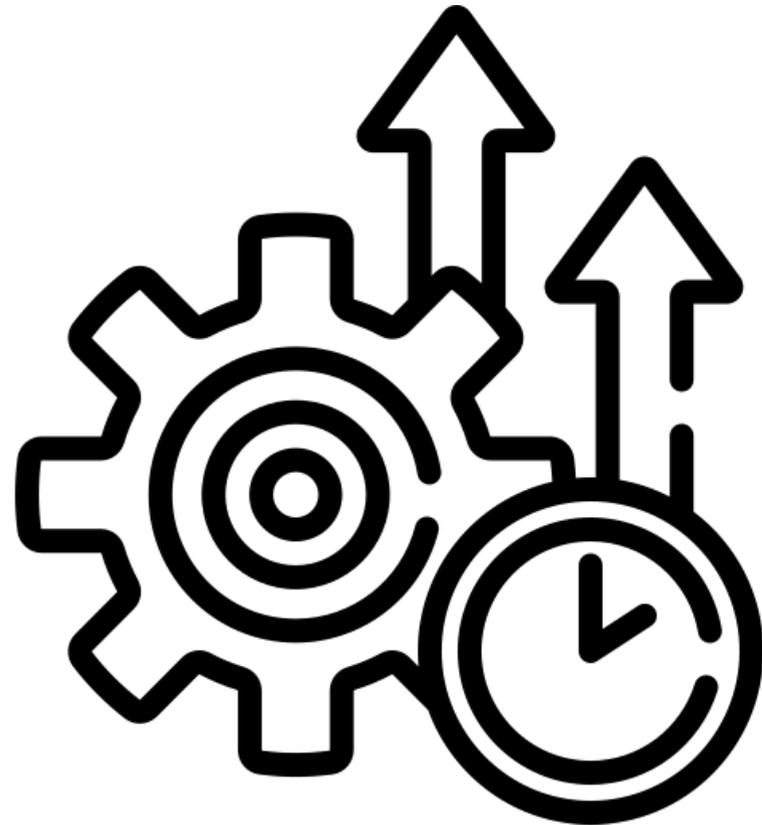
1. Real Decreto Legislativo 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores

? ¿Por qué es importante para la empresa?

Más allá del cumplimiento de la ley, para **evitar el síndrome postvacacional** en los trabajadores. Esta dificultad para volverse a adaptar a la rutina laboral después de un periodo de vacaciones, no solo puede tener un impacto negativo en el bienestar de las personas, sino también en su **productividad**.

Descarga una plantilla para gestionar las vacaciones en tu empresa:

[Descargar modelo](#)



Beneficios de la automatización de procesos

La **tecnología** aplicada a la gestión de recursos humanos contribuye a asegurar el cumplimiento normativo, fundamental para la gestión interna de la empresa. La **automatización de procesos** del Departamento de Recursos Humanos a partir de herramientas como Factorial permite no solo agilizar las tareas administrativas para concentrarte en actividades más estratégicas que aporten mejores resultados, sino también para salvaguardar la integridad de tus empleados.

De manera puntual, tener el control total de los datos de tus trabajadores, así como de la actividad laboral de tu empresa, es posible gracias a que un **programa de administración de recursos humanos**:

1. **Centraliza toda la información en un mismo sitio** (nóminas, contratos, documentos, fichaje, vacaciones, etc.) y puesto que los datos se almacenan en la nube, los mismos están disponibles a un solo clic, sin importar el lugar donde estés. Además, le aporta transparencia a la gestión documental de tu empresa, sin ocupar espacio físico.
2. **Evita los errores debido a la entrada manual** de la información, lo que te permite contar con datos fiables y actualizados en todo momento.
3. **Garantiza la seguridad y la privacidad** de la información al permitirte definir permisos de acceso. Asimismo, al contar con un Portal del Empleado desde donde las personas acceden directamente a su información personal, te ahorra tiempo en el procesamiento de solicitudes.
4. **Mejora la experiencia de los empleados** al ofrecerles procesos automatizados y eficaces.
5. **Facilita y simplifica el cumplimiento de la normativa** aplicable a la empresa.

Hoy en día, las empresas que logran dedicar más tiempo a la gestión de sus empleados son aquellas que **retienen mejor el talento y logran una mayor productividad**. Convierte tareas costosas e ineficientes en procesos verdaderamente estratégicos, gracias a los beneficios que te aporta una **solución automatizada**, desarrollada especialmente para satisfacer las necesidades de tu empresa.

appvizer

Appvizer es el primer medio de comunicación de Europa dedicado al software profesional.

Su misión es poner a tu alcance las herramientas necesarias para que elijas un software empresarial que te permita trabajar, a ti y a tus colaboradores, de manera más eficaz.

 Factorial

Factorial es un software desarrollado para la optimización de los recursos humanos de las empresas.

Sus funcionalidades de control horario, gestión de vacaciones, e incidencias en nómina, entre otras, permiten ahorrar recursos favoreciendo el crecimiento de las empresas.