



Fotos portada de sección y superior: @Depositphotos

Convenio colectivo, trabacaciones o retención del talento, entre el top5 de la sección de RRHH

28-12-2022

Recientemente salió publicado en el BOE el texto del nuevo Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva. Aprovechando ese foco de actualidad recordamos los cinco artículos que más han llamado la atención en 2022, en relación a los recursos humanos y la gestión de personas en las empresas.

Aprovechando la publicación del ¡Recopilatorio especial Fin de Año! y dado que una de las noticias importante de este 2022 ha sido la firma del nuevo convenio colectivo del sector de la restauración colectiva, aquí os dejamos algunos de los temas relacionados con el área de los recursos humanos, que más han llamado la atención de nuestros lectores.

– ‘El nuevo convenio colectivo 2022 – 2024 incluye una subida salarial del 8%’

– El pasado 14 de diciembre salió publicado en el BOE el texto del nuevo Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva. El acuerdo, que fue aprobado el pasado miércoles 29 de junio entre la patronal Food Service España y los sindicatos, abarca el periodo 2022 – 2024. El punto más relevante del pacto es un incremento salarial para los tres próximos años (2022-2024) del 8%, dividido entre un 3% anual para este año y un 2,5% para 2023 y 2024.

– ‘Así quedan regulados los nuevos contratos temporales y fijos-discontinuos en el convenio’

– Una de las cuestiones más interesantes para las compañías que aplican el nuevo Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva, aprobado el miércoles 29 de junio y publicado el pasado 14 de diciembre, es la regulación de los contratos; en especial, contratos fijos-discontinuos y contratos temporales. El nuevo convenio también contempla la regulación del trabajo de los colectivos especiales.

– ‘¿Pueden las empresas indagar en las redes sociales de los candidatos?’

– Durante un proceso de selección de personal, tanto para la empresa como para el candidato, es necesario conocer que información se puede recabar y los procedimientos legales para conseguirla. Estela Martín nos detalla en este artículo los casos más

habituales y cuál es la normativa vigente que se debe tomar de referencia.

– ‘*The great resignation*, cambios vitales que impactan en el mercado laboral pospandemia’

– La preocupación en torno a la alta movilidad del talento en la era pospandemia va creciendo y la restauración colectiva no es ajena al fenómeno. Con o sin estrategia laboral detrás, las personas buscan hoy en día mejorar, y no exclusivamente a nivel económico. El encaje de la vida laboral anhelando una mejoría vital, hace que los trabajadores quieran aumentar sus posibilidades de desarrollo, mejorar condiciones o simplemente estar en un puesto en el que se sientan bien, motivados y felices.

– ‘Cuatro razones por las que el concepto ‘trabacaciones’ contraviene la normativa laboral’

– Ya el año pasado hablamos de las ‘trabacaciones’ (o ‘travacaciones’), un concepto de moda que define la combinación de momentos de descanso con la resolución de asuntos de trabajo más o menos urgentes. Estela Martín (SincroGo) nos explica por qué, además de impedir una sana desconexión mental de los temas laborales, las ‘trabacaciones’ esconden una vulneración flagrante de la normativa laboral.