



ALQUIMIA
empresarial

Audyse
Auditoría y
Servicios Empresariales, S.L.P.

GIMENO GESFISUR

CONSEJOS DE SU ASESOR **agosto 2023**

En Este Boletín

- Nuevas reformas en Incentivos a la Contratación Laboral: Cambios a partir de septiembre 2023
- Solicitar un ERTE por fuerza mayor ante ataques informáticos
- Derechos de los usuarios ante las RRSS
- Nuevo permiso laboral para padres con la Vuelta al Cole
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Nuevas reformas en Incentivos a la Contratación Laboral: Cambios a partir de septiembre 2023

En un constante esfuerzo por optimizar el panorama laboral y promover la contratación, se ha anunciado un conjunto de modificaciones significativas en los incentivos a la contratación laboral, con efectividad a partir del 1 de septiembre de 2023. Esta serie de cambios, abarcando los ámbitos fiscal, mercantil, laboral, civil y legal, buscan reconfigurar el terreno laboral y alentar la generación de empleo de calidad. A continuación, profundizamos en las novedades clave:

Bonificaciones y Cuotas de Seguridad Social: Más Claridad y Especificidad

Las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social recibirán un ajuste sustancial. Las bonificaciones anteriores serán mantenidas hasta su culminación, siempre y cuando se cumplan los requisitos originales. No obstante, la mayoría de las bonificaciones existentes hasta la fecha serán derogadas. Se conservarán y modificarán aquellas aplicables a personas al servicio del hogar, personas con discapacidad, empresas de inserción, personal investigador y sustitución de víctimas de violencia de género o sexual que suspendan su trabajo o utilicen la movilidad geográfica.

Requisitos Empresariales: Mayor Responsabilidad y Compromiso

Para acceder a los incentivos, las empresas deberán cumplir nuevos requisitos. Esto incluye estar al día con los pagos de impuestos y Seguridad Social, no haber sido previamente inhabilitadas para recibir subvenciones y ayudas públicas, y en casos obligatorios, contar con un plan de igualdad.

Obligación de Mantenimiento del Empleo: Consolidación a Largo Plazo

Se establece una nueva norma que se aplica a todos los contratos incentivados: la obligación de mantener el empleo. Esta disposición requerirá que la persona contratada sea mantenida en el puesto durante un período mínimo de tres años, con ciertas excepciones.

Exclusiones y Restricciones: Clarificación de Elegibilidad

Se introducen exclusiones más precisas. No se aplicarán bonificaciones a la contratación de familiares de hasta segundo grado, excepto en el caso de personas con discapacidad. Además, las personas que hayan tenido un contrato indefinido en la misma empresa en los últimos doce meses (seis meses para contratos temporales o formativos), así como aquellos que hayan finalizado voluntariamente otro trabajo en los últimos tres meses, no serán elegibles para bonificaciones. Los empleadores que hayan finalizado contratos incentivados por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo serán excluidos de los incentivos durante un período de doce meses.

Tiempo Parcial y Proporciones de Bonificación: Ajuste Proporcional

En el caso de contrataciones a tiempo parcial, las bonificaciones se reducirán proporcionalmente según la jornada laboral establecida. Esta jornada no podrá ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable, a los efectos de la aplicación de los incentivos.

Nuevo Régimen de Reintegros: Responsabilidad en Incumplimiento

Se establece un nuevo régimen de reintegros para casos de incumplimiento. Las empresas que reciban bonificaciones y se trasladen a países fuera de la Unión Europea (UE) deberán reembolsar las bonificaciones recibidas durante los cuatro años previos.

Estas reformas buscan crear un entorno laboral más transparente, equitativo y sostenible, al mismo tiempo que fomentan la generación de empleo estable y de calidad. Es esencial que las empresas estén informadas y preparadas para implementar estos cambios a partir del 1 de septiembre de 2023, y que se adapten a las nuevas directrices en sus estrategias de contratación y gestión de personal. Mantenerse al tanto de estos cambios es fundamental para una gestión empresarial efectiva y para aprovechar al máximo los beneficios que el nuevo marco regulatorio puede ofrecer.

Solicitar un ERTE por fuerza mayor ante ataques informáticos

El panorama laboral se enfrenta a desafíos continuos, y en este escenario, la pregunta que surge es: ¿Puede solicitarse un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por Fuerza Mayor en el caso de un ataque informático? Este cuestionamiento adquiere importancia en un mundo cada vez más digitalizado, donde las vulnerabilidades cibernéticas pueden tener un impacto significativo en la operación de las empresas. La jurisprudencia ha abordado esta cuestión, y resulta vital explorar sus implicaciones en el marco laboral.

Concepto de Fuerza Mayor y su Aplicación al Mundo Laboral

La fuerza mayor en el ámbito laboral se refiere a situaciones donde se imposibilita trabajar debido a un suceso imprevisible o previsible pero inevitable, que exime a los empleadores de sus obligaciones laborales, incluyendo el pago de salarios. El Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, junto con el Estatuto de los Trabajadores, establecen el marco legal para la solicitud y autorización de ERTE por Fuerza Mayor.

Determinando si un Ataque Informático Puede Considerarse Fuerza Mayor

El desafío reside en si un ataque informático puede cumplir con los requisitos de imprevisibilidad e inevitabilidad necesarios para ser considerado como fuerza mayor. Dos sentencias de la Audiencia Nacional (SAN) han abordado este tema. En el caso de SAN n.º 37/2022, la AN reconoció un ERTE por Fuerza Mayor debido a un ciberataque en una empresa de Contact Center. La AN argumentó que el ataque tenía la suficiente contundencia para operar como causa obstativa plena, ya que imposibilitó objetivamente a los trabajadores prestar servicios.

Por otro lado, en SAN n.º 67/2023, se cuestionó la posibilidad de considerar un ciberataque como fuerza mayor. La AL argumentó que un ataque informático no es un acontecimiento imprevisible e inevitable, ya que es un riesgo previsible dada la naturaleza digital de la actividad empresarial. Sin embargo, la AN consideró que la empresa demostró que adoptó medidas preventivas adecuadas y que el ataque tuvo una sofisticación suficiente para que su entrada no se hubiera podido identificar.

Procedimiento para Solicitar un ERTE por Fuerza Mayor

El proceso de solicitud de un ERTE por Fuerza Mayor involucra la presentación de una solicitud a la autoridad laboral competente, acompañada de pruebas que respalden las causas alegadas. Se debe informar simultáneamente a la representación legal de los trabajadores y proporcionar datos específicos de los trabajadores y centros afectados, así como una explicación detallada de las causas y pruebas que las respalden.

Conclusión: Un Terreno Legal en Evolución Constante

La posibilidad de solicitar un ERTE por Fuerza Mayor debido a ataques informáticos sigue siendo una cuestión que requiere análisis detallado en cada caso. Las sentencias de la Audiencia Nacional han proporcionado claridad sobre la viabilidad de esta solicitud, destacando la importancia de la imposibilidad objetiva de trabajar y la sofisticación del ataque. En un mundo en el que la tecnología desempeña un papel central en la operación empresarial, la intersección entre el derecho laboral y la ciberseguridad continúa evolucionando, y las empresas deben estar preparadas para enfrentar estos desafíos desde un enfoque legal sólido.

Derechos de los usuarios ante las RRSS

Derechos de los Usuarios en el Tratamiento de Datos Personales en Redes Sociales

En el contexto de una sociedad cada vez más digitalizada, se vuelve crucial que las autoridades públicas promuevan la equidad y los derechos fundamentales de los ciudadanos en el entorno virtual. En este sentido, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDGDD) y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (RGPD) desempeñan un papel primordial al establecer y salvaguardar los derechos de los usuarios en relación con sus datos personales en las redes sociales.

La LOPDGDD, con su enfoque en proteger los derechos digitales, amalgama las disposiciones del RGPD. A través de estas regulaciones, se consagran diversos derechos que confieren a los usuarios un control significativo sobre sus datos personales en el ámbito de las redes sociales. Aquí presentamos un análisis amplio de algunos de los derechos clave:

1. Derecho de Acceso:

Según el artículo 15 del RGPD, los individuos tienen el derecho de recibir confirmación sobre si sus datos personales están siendo procesados y acceder a esta información a través de sistemas de acceso remoto y seguro. Este derecho es extendido en el artículo 13 de la LOPDGDD, el cual estipula que este acceso debe ser otorgado de manera directa y continua.

2. Derecho de Rectificación:

El artículo 16 del RGPD establece que las personas pueden corregir datos personales inexactos o completar información incompleta. Correspondientemente, el artículo 14 de la LOPDGDD especifica que los usuarios deben indicar qué datos requieren corrección y proporcionar documentación respaldatoria de la inexactitud.

3. Derecho de Supresión:

El artículo 17 del RGPD confiere a los usuarios el derecho de solicitar la eliminación de sus datos personales cuando ya no sean necesarios para los fines del tratamiento, o si el procesamiento de dichos datos es ilegal. Esto se aplica a menos que existan obligaciones legales o razones de interés público que justifiquen la retención. La LOPDGDD también incorpora este derecho.

4. Derecho al Olvido:

El artículo 17 del RGPD garantiza a las personas el "derecho al olvido" en la esfera digital, permitiéndoles solicitar la eliminación de enlaces o información personal que pueda causarles perjuicio. Esto se refuerza en el artículo 93 del RGPD.

5. Bloqueo de Datos:

El artículo 32 de la LOPDGDD establece la obligación de bloquear datos cuando sea necesario rectificarlos o suprimirlos. Esto involucra la identificación y reserva de los datos, con acceso restringido, excepto para ciertas entidades legales.

6. Derecho a la Limitación de Tratamiento de Datos Personales:

Los usuarios pueden solicitar la limitación del tratamiento de sus datos en ciertas circunstancias, como cuando se cuestiona la exactitud de los datos, o cuando el procesamiento es ilícito, pero el usuario se opone a la supresión.

7. Derecho a la Portabilidad de Datos:

Según el artículo 20 del RGPD, los usuarios tienen el derecho de recibir sus datos personales y transferirlos a otro responsable, siempre que el tratamiento esté basado en el consentimiento o en un contrato. Esto fomenta la movilidad de los datos y la transparencia.

Estos derechos reflejan un esfuerzo por empoderar a los usuarios en el ámbito digital, otorgándoles control y privacidad sobre sus datos personales. Es imperativo que las plataformas digitales

respeten y cumplan con estas regulaciones para garantizar la seguridad y la confianza de los usuarios en el mundo en línea.

Nuevo permiso laboral para padres con la Vuelta al Cole

Con la llegada inminente de septiembre, un mes que connota el regreso a las aulas para los más jóvenes, los padres se encuentran en pleno ajetreo de preparativos, desde la adquisición de material escolar hasta la selección de libros y uniformes. Sin embargo, este año trae consigo un cambio significativo: en junio pasado, se aprobó un Real Decreto que introduce la posibilidad de solicitar un permiso laboral de hasta ocho semanas para el cuidado de menores durante este crucial período.

Esta innovación, impulsada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, bajo el liderazgo de Ione Belarra, fue ratificada en el Consejo de Ministros hace varios meses, con la finalidad de favorecer la anhelada conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales en España.

Descripción y Funcionamiento del Permiso Laboral

Este flamante permiso laboral se inscribe en un conjunto de tres nuevos tipos de permisos que ya están entrando en vigor, entre los cuales destaca uno de especial importancia: un permiso de hasta ocho semanas para atender el cuidado de hijos e hijas. El decreto establece que "las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años."

Es importante resaltar que la duración de este permiso no puede exceder las ocho semanas, ya sean de forma continua o intermitente. Esto permite su disfrute tanto a tiempo completo como en régimen de jornada a tiempo parcial, adaptándose a las necesidades y circunstancias particulares de cada familia. La regulación específica de su aplicación se encuentra contemplada en las disposiciones reglamentarias.

Características Clave del Permiso

Este permiso no conlleva compensación económica alguna y está diseñado para situaciones como el cuidado de los menores durante los meses de verano o, precisamente, para facilitar la conciliación con el regreso al colegio en septiembre, entre otros posibles escenarios.

El carácter del permiso es individual e intransferible, aplicándose por igual a trabajadores hombres y mujeres. Según el nuevo marco normativo, corresponde a la persona trabajadora establecer las fechas de inicio y finalización del permiso, así como los períodos de disfrute. Esto debe comunicarse a la empresa con una antelación de diez días, o el plazo estipulado por los convenios colectivos,

teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y la situación personal de la trabajadora o trabajador. Situaciones de fuerza mayor serán excepcionales a este requisito.

En esencia, este nuevo permiso laboral se convierte en un instrumento valioso para permitir a los padres conciliar su vida profesional con el apoyo y cuidado de sus hijos e hijas, especialmente en épocas tan trascendentales como el regreso a la rutina escolar. Como un paso hacia adelante en la búsqueda de un equilibrio más armónico entre la esfera laboral y familiar, este decreto refleja un compromiso con el bienestar y el progreso social en España.

La posibilidad de la semana laboral de cuatro días. Ventajas e inconvenientes

—

En el horizonte de las estrategias laborales, emerge una tendencia que podría transformar la manera en que las pequeñas y medianas empresas (pymes) en España abordan la retención de talento y la mejora del bienestar de sus empleados. Según un reciente informe elaborado por la aseguradora Hiscox, el 25,4% de las pymes en el país está considerando la opción de implementar una semana laboral de cuatro días, una medida que adquiere un papel prominente en el panorama empresarial actual.

Desconocimiento y Falta de Interés: Barreras para la Adopción

No obstante, el estudio también destaca una preocupante brecha de conocimiento en torno a esta iniciativa. Sorprendentemente, el 54,8% de las pymes encuestadas afirmaron no haber oído hablar de la posibilidad de una semana laboral reducida. Esta falta de familiaridad puede estar contribuyendo a la percepción negativa que se observa en aquellos que sí tienen conocimiento del programa: el 45,2% de estas empresas "no la considera nada interesante". Es decir, aunque se vislumbra un potencial cambio en el paradigma laboral, existe una corriente de desinterés que podría estar frenando la adopción.

Un Programa de Ayudas en Cifras

Los números proporcionados por el Ministerio de Industria indican que, a pesar del interés manifestado por algunas pymes, la adhesión real al programa de ayudas destinadas a la implementación de la semana laboral de cuatro días es más bien moderada. Solo 41 empresas presentaron solicitudes para beneficiarse de este programa, lo que podría sugerir que el escepticismo y la incertidumbre están afectando la voluntad de las pymes para comprometerse con este cambio radical en su estructura laboral.

Desafíos en la Implementación

Desde Hiscox, se señala que la transición hacia la semana laboral de cuatro días no es una tarea trivial para las pymes. En un entorno en el que los recursos humanos y financieros son más

limitados que en las grandes corporaciones, el desafío es aún más significativo. La adopción de este modelo requiere una planificación exhaustiva, una reorganización interna y, posiblemente, una adaptación cultural. Por lo tanto, aunque el interés existe, la ejecución puede estar siendo frenada por las dificultades inherentes al proceso.

Alternativas de Retención de Talento en Pymes

A medida que las pymes exploran opciones para atraer y retener talento en un contexto laboral en constante evolución, Hiscox destaca que muchas de ellas están recurriendo a otros beneficios. Por ejemplo, el 76,6% ofrece flexibilidad horaria, permitiendo a los empleados adaptar sus horarios a sus necesidades personales. El 30,9% ha optado por facilitar el teletrabajo, mientras que el 23,1% brinda oportunidades de formación continua. Además, un 14,1% de las pymes encuestadas ofrecen seguros de salud para respaldar el bienestar general de sus trabajadores.

Hacia una Nueva Concepción Empresarial

Miguel Ángel Aguilar, Director de Distribución y Ventas de Hiscox España, enfatiza la necesidad de una transformación en el modelo productivo de las empresas, destacando que los cambios climáticos y las nuevas prioridades de los trabajadores exigen una adaptación. En este contexto, la semana laboral de cuatro días se presenta como una respuesta a este desafío, pero también plantea nuevos retos para las pymes del país. La conciliación entre productividad y bienestar será fundamental en la búsqueda de un equilibrio sostenible y beneficioso tanto para las empresas como para sus empleados.

La importancia vital del talento. En un mundo cada vez más globalizado

■

En el complejo entramado del mercado laboral, un factor que ha ido tomando un protagonismo insoslayable es la presencia y retención del talento. Los datos hablan por sí solos: según el estudio **Estado de RRHH en España 2023**, realizado por Factorial, el 41% de las organizaciones españolas manifiestan su preocupación por la escasez de talento en el panorama laboral. Esta inquietud, si bien revela una realidad constante y palpable, también arroja luz sobre la necesidad de abordar este desafío con soluciones innovadoras y estrategias centradas en las personas.

Construyendo una Cultura de Valor y Propósito

La creación de una cultura empresarial sólida se erige como uno de los pilares fundamentales en la retención de talento. Aquellas empresas que logran instaurar un ambiente de bienestar cotidiano y que aspiran a construir un propósito compartido a largo plazo, tienen un as en la manga: sus colaboradores se sienten no solo valorados, sino también investidos en la dirección del proyecto. Gerard Esparducer, director general de la firma tecnológica ERNI Consulting España, subraya que este arraigo a la misión de la empresa reduce la inclinación de los empleados por explorar oportunidades laborales externas.

Un Desafío: Fidelización del Talento

La retención del talento no es solo una meta, sino un desafío crucial que las organizaciones deben abordar con determinación. En este contexto, la firma ERNI Consulting España pone de relieve la relevancia de instaurar una cultura corporativa que resalte el papel primordial de las personas y promueva un entorno de crecimiento constante. Esta perspectiva no solo es vital para mantener a los profesionales destacados en el seno de la empresa, sino también para atraer nuevos talentos que se identifiquen con los valores y metas de la organización.

El Rol de la Cultura Corporativa en el Bienestar del Empleado

En este camino hacia la retención del talento, la construcción de una cultura corporativa que garantice el bienestar de los equipos se revela como una necesidad ineludible. Esta cultura no es

meramente un decorado estético, sino un entramado de valores y prácticas que nutre la experiencia laboral y promueve el compromiso de los empleados.

Un líder empático y ejemplar juega aquí un papel crucial. Sus elecciones, decisiones y actitudes reverberan en toda la organización, amplificando la cultura empresarial y reforzando el sentimiento de pertenencia. Las acciones de un líder se convierten en una brújula ética para el equipo, guiándolos hacia una mayor conexión con la empresa y sus responsabilidades.

La Conjunción de Éxito: Empleados y Clientes Satisfechos

La cultura corporativa no solo es un catalizador de retención de talento; también es un motor de éxito más amplio. Un enfoque centrado en el bienestar y la pertenencia del empleado no solo asegura que el equipo se mantenga motivado y comprometido, sino que también repercute en la satisfacción del cliente. Esparducer destaca que una empresa donde los trabajadores se sienten arraigados será capaz de ofrecer un servicio sobresaliente, ya que son las mismas personas internas las que propondrán mejoras continuas y trabajarán en pos de los objetivos compartidos.

En resumen, el talento no solo es una fuerza laboral, sino un activo fundamental que puede dar forma al éxito y la sostenibilidad de una empresa. La inversión en una cultura corporativa sólida y en la retención de talento es, por tanto, un esfuerzo con implicaciones a largo plazo que va más allá de los balances financieros, influyendo en la experiencia del empleado, la satisfacción del cliente y la propia huella de la organización en el mundo empresarial.

Mejorando la retención de personal. 6 Estrategias Claves

■

La Importancia de la Retención de Personal en el Mercado Laboral

Contar con un equipo estable a lo largo del tiempo es fundamental para que las empresas afronten proyectos a largo plazo con éxito garantizado. La retención de personal no solo se convierte en una prioridad estratégica, sino en un factor determinante para la salud de la empresa en el mercado laboral actual.

Inversión en Selección vs. Retención

Frecuentemente, las organizaciones dedican una gran cantidad de recursos, tanto humanos como económicos, en el proceso de selección de personal. Sin embargo, este esfuerzo puede perder su valía si no se mantiene un enfoque igual de intenso en la mejora de la retención de empleados después de su incorporación.

La retención de empleados trasciende la mera estadística; es un diferenciador vital que impulsa la competitividad y la productividad, estableciendo una clara ventaja sobre las empresas que luchan con altas tasas de rotación.

La Dimensión de la Retención de Personal

La retención de personal no solo asegura la continuidad operativa, sino que también actúa como un barómetro de compromiso por parte de los trabajadores y como una preparación de recursos humanos para los retos venideros. Sea un proceso orgánico o que requiera intervención estratégica, la retención es un componente fundamental del éxito a largo plazo.

Identificando las Señales y Cuantificando el Costo

- Reconocer los signos de descontento es crucial para anticiparse a las renunciaciones. Algunas señales comunes incluyen:

- Bajada de Productividad: Una disminución constante en la productividad podría indicar falta de compromiso.
- Colaboración Deficiente y Apatía: La falta de colaboración y la indiferencia pueden señalar que el empleado ya no está conectado con la empresa.
- Cuestionamiento de Objetivos Corporativos: Si el empleado duda de los objetivos de la empresa, puede estar considerando un cambio.
- Ausencias y Retrasos Repetidos: Cambios en la disciplina y la asistencia pueden indicar que el empleado busca otra oportunidad.
- Falta de Compromiso a Largo Plazo: Escaso entusiasmo hacia estrategias o proyectos a largo plazo puede sugerir intenciones de abandonar.

Evaluando el Costo de la Rotación de Personal

La rotación excesiva de personal conlleva gastos significativos que no deben ser subestimados:

- Reclutamiento y Selección: Un proceso de reclutamiento puede durar aproximadamente 50 días y costar alrededor de 4.000 euros. La digitalización a través de software de reclutamiento puede optimizar este proceso.
- Formación: Capacitar nuevos empleados para reemplazar a quienes se van puede requerir una inversión de hasta medio año de salario.
- Adaptación: La productividad óptima de un empleado generalmente se logra después de su primer año en la empresa.

Enfoque Integral para la Retención de Personal

Si bien la rotación puede traer mejoras en ocasiones, enfocarse en retener el talento es un proceso estratégico continuo. Las siguientes estrategias pueden ayudar a las empresas a mantener a sus empleados valiosos y cultivar un entorno laboral donde quieran estar:

- Selección Apropiaada de Perfiles: El proceso de selección debe enfocarse en encontrar perfiles que encajen con la cultura y dinámicas internas.

- Cultivar un Clima Laboral Positivo: El ambiente laboral debe ser atractivo y saludable para fomentar el compromiso.
- Planes de Incentivos y Reconocimiento: Reconocer los esfuerzos y proporcionar retroalimentación positiva refuerza el sentido de pertenencia.
- Fomentar Planes de Carrera: Oportunidades de crecimiento interno motivan a los empleados a quedarse y desarrollarse dentro de la organización.
- Flexibilidad en la Conciliación Laboral y Familiar: La flexibilidad laboral, como el teletrabajo, ayuda a retener empleados al permitirles equilibrar su vida personal y profesional.
- Promover la Escucha Activa: Mantener canales de comunicación abiertos con los empleados es crucial para abordar inquietudes y sugerencias.

En última instancia, la retención de personal no solo contribuye a la estabilidad operativa, sino que también impulsa la competitividad y la productividad. Con estrategias sólidas y una cultura enfocada en el bienestar de los empleados, las empresas pueden mantener y nutrir el talento esencial para su éxito a largo plazo.



ALQUIMIA
empresarial



Audyse
Auditoría y
Servicios Empresariales, S.L.P.

GIMENO GESFISUR