

Desafíos legales de incorporar 'Millennials' a la plantilla

La incorporación de las nuevas generaciones de 'Millennials' a las empresas supone una pequeña revolución organizativa e implica nuevos retos desde el punto de vista jurídico-laboral y tecnológico.

Almudena Vigil, Madrid
 Mayor flexibilidad horaria, teletrabajo, modelos más innovadores de retribución o uso de dispositivos tecnológicos. Ésas son algunas de las prioridades para la generación de los *Millennials* (los nacidos entre 1981 y 1995) cuando se incorporan a la plantilla de las empresas.

Pero las nuevas condiciones de trabajo que plantea esta generación implican también algunos desafíos legales, según apuntaron los expertos de Deloitte Abogados en una reciente jornada sobre *Los retos jurídico-laborales y tecnológicos en la incorporación de los Millennials en la empresa*. Establecer políticas claras en los diferentes ámbitos laborales es una de las primeras medidas a tomar, pero no la única.

● **Teletrabajo.** El 90% de los *Millennials* destaca como prioridad la posibilidad de teletrabajar. Según explicaron los expertos de Deloitte, se trata de una fórmula poco extendida en España y que aparece tímidamente regulada en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, un precepto retocado por la reforma laboral de 2012. La norma contempla la posibilidad de trabajar a distancia, pero esta medida no



Las empresas revisan sus fórmulas de contratación para captar a los 'Millennials'.

puede ser impuesta, ya que sería una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Según explicaron, en estos supuestos, la cuestión más complicada es la prevención de riesgos laborales.

Además, hay que tener en cuenta en estos casos riesgos tecnológicos como el uso de redes WiFi públicas o dejar documentos sensibles a la vista de terceros.

● **Uso de tecnología.** Si algo caracteriza a los *Millennials* es su pasión por la tecnología. Esto también se está traduci-

La pasión por la tecnología debe ser tenida en cuenta por los riesgos de seguridad que implica

ciendo en la creación de nuevos trabajos específicos relacionados con las nuevas tecnologías. En este terreno, los expertos recomiendan que previamente se detallen y definan bien las nuevas posiciones para evitar tener que justificar futuros cambios de puesto que generen problemas de

movilidades funcionales, con las limitaciones que contempla el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, la tendencia observada según la cual el 65% de los *Millennials* emplea sus propios dispositivos móviles como herramienta de trabajo, lo que se conoce como *Byod (Bring your own device)*, también implica riesgos tecnológicos, al estar accediendo desde los mismos al entorno, servicios y datos corporativos. La solución pasaría por acciones como establecer políticas de uso para estos dispositivos

Nuevos modelos de retribución

Los modelos de retribución también cambian con los 'Millennials', ganando protagonismo el salario variable. Según apunta a modo de ejemplo el socio de Deloitte Fernando Bazán, en EEUU e Inglaterra ya se ven bufetes que prácticamente no pagan fijo a los letrados, pasando a ser el variable la parte principal del salario.

o garantizar las mismas medidas de seguridad que en los dispositivos de empresa, así como buscar maneras de impedir el acceso de terceros.

Otro dato a tener en cuenta es que el 59% de los expleados se lleva datos de la compañía y el 68% piensa utilizarlos en su próximo empleo, por lo que el robo y pérdida de documentación y su uso por parte de la competencia es uno de los riesgos que identifican desde Deloitte, teniendo en cuenta el alto perfil tecnológico de esta generación.

También hay que asumir el

AUTÓNOMOS

Hay que establecer reglas claras para evitar que los jóvenes trabajadores que actúan como 'freelances' se conviertan en realidad en falsos autónomos.

frecuente uso de las redes sociales, que se puede convertir en otro factor de riesgo a tener en cuenta en las empresas. En estos casos, recomiendan definir políticas de uso claras, así como monitorizar y contar con un plan de crisis de reputación y posibles acciones legales.

● **Flexibilidad laboral.** Ofrecer cierta flexibilidad laboral es una de las cuestiones clave para atraer a una generación que tiene entre sus prioridades la conciliación del trabajo y la vida familiar. En este sentido, los expertos de Deloitte recordaron que la reforma laboral de 2012 amplió al 10% el número de horas de jornada laboral de las que puede disponer el empresario para reorganizar el trabajo de los empleados, una cuestión que para muchas empresas ha pasado desapercibida y que contribuye a una mejor distribución de las cargas de trabajo.

Otra tendencia es contar con *Millennials* que prestan sus servicios como trabajadores autónomos. En estos casos es importante tener presente que éstos no pueden formar parte del organigrama y deben establecerse reglas claras para que no se conviertan en falsos autónomos.