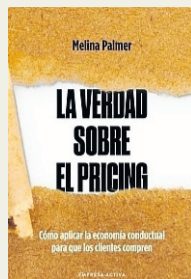


Libros para estar al día

● Propuestas con las últimas tendencias en finanzas, economía y tecnología.



La verdad sobre el pricing

Autor: Melina Palmer
Editorial: Empresa Activa
Esta guía exhaustiva para dominar la gestión de precios ayudará a averiguar qué aspectos valoran los compradores, entender sus necesidades y fijar precios que impulsen el éxito de

un negocio. Estas páginas invitan a conocer qué valoran los clientes y a fijar los precios que desean comprendiendo la verdad sobre el pricing: no se trata de los precios. De hecho, todo lo que ocurre antes de establecer el precio importa mucho más que el precio en sí.

5,3%

Crecimiento del sector de frutas y hortalizas

El sector de frutas y hortalizas español ha crecido en volumen un 5,3% durante el primer cuatrimestre de este año.

puntos porcentuales, y en las mujeres lideresas, en las que el descenso fue de hasta siete puntos porcentuales.

El grado de compromiso solo ha retrocedido dos veces en los últimos 12 años, en 2020 y 2024. La caída de dos puntos en el compromiso del 2024 fue igual a la disminución experimentada en el 2020, año del confinamiento por la pandemia de Covid-19 y la obligatoriedad de trabajar en modo remoto.

En el caso particular de España, el porcentaje de compromiso laboral se mantuvo estancado en un parco 9%, que supone uno de los más bajos de Europa, concretamente el sexto más bajo, de los 38 países analizados.

Eventos disruptivos

¿Qué ha provocado realmente esta disminución en el nivel del compromiso laboral? El análisis realizado por Gallup, revela que en los últimos cinco años, las organizaciones han experimentado eventos disruptivos a todos los niveles, tales como jubilaciones, rotación y renovación de personal post-pandemia.

También equipos y departamentos sometidos a profundas y relativamente rápidas reestructuraciones, a lo que se suman presupuestos congelados, o incluso reducidos, a medida que los programas de estímulo económico dejaban de estar vigentes.

A estos eventos se añaden interrupciones en las cadenas de suministro, nuevas y más exigentes expectativas de los clientes, o la transformación digital y las herramientas asociadas a la IA.

Por último está la aspiración de los colaboradores a seguir disfrutando de entorno laborales híbridos o remotos que permiten una mayor flexibilidad y conciliación personal.

Ante estas casuísticas desestabilizadoras, disponer de un alto grado de compromiso en los líderes cobra una vital importancia para poder influir, contagiar e instalar el compromiso y motivación necesarias a sus equipos para hacer frente a estos ruidos de fondo.

Si los líderes están 'desconectados', sus equipos también lo estarán. Ante la nueva era laboral en la que se tendrán que gestionar las enormes posibilidades que la IA nos ofrece para impulsar y aprovechar muy significativamente el talento y potencial humano de las organizaciones, es prioritario, más que nunca, disponer de un liderazgo fuerte, reflexivo y con un alto nivel de empoderamiento y compromiso.

Flash



Carlos Cuerpo Ministro de Economía

El ministro de Economía, Carlos Cuerpo, anunció el pasado martes que elevaba al Consejo de Ministros la opa del BBVA sobre el Banc Sabadell, lo que da al Gobierno un mes -hasta el 27 de junio- para imponer nuevas condiciones a la operación.



Salvador Illa President de la Generalitat

El president de la Generalitat, Salvador Illa, ha anunciado esta semana durante su viaje a Japón que el Govern aprobará a finales de año el 'Plan Asia', una estrategia para potenciar la relación económica y comercial con la región y atraer nuevas inversiones.



Donald Trump Presidente de Estados Unidos

Los aranceles de Donald Trump seguirán en pie a pesar de que el jueves los tumbaron dos fallos judiciales. El Gobierno de Trump apeló y el Tribunal de Apelaciones dictó una orden cautelar de emergencia que levantaba el bloqueo.

Legal

Fin a la extinción automática del contrato en incapacidad permanente y gran incapacidad



XAVIER PERA
Counsel Departamento Laboral Garrigues

Solo se producirá la extinción del contrato cuando no se puedan realizar ajustes razonables en el puesto

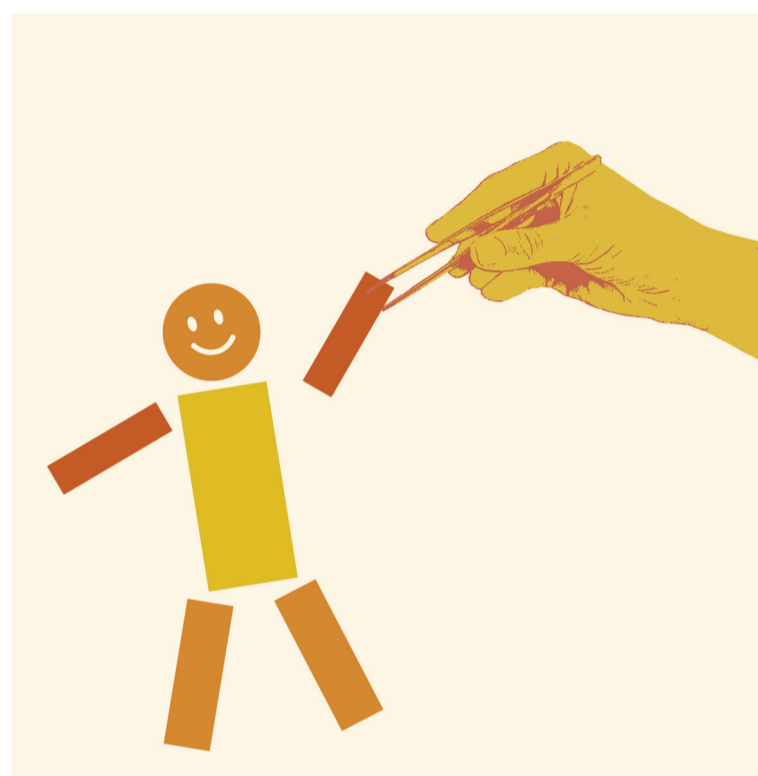
Desde el pasado 1 de mayo, existe una nueva regulación sobre la extinción del contrato de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente en los grados de total o absoluta, o de gran incapacidad.

La nueva redacción del artículo 49.1 n), introducida por la Ley 2/2025, de 29 de abril, pone fin a la extinción automática del contrato de trabajo en dichos supuestos. Con anterioridad, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran incapacidad suponía la extinción del contrato de trabajo, salvo que la resolución previera de forma expresa la revisión por mejoría.

A partir de ahora, sólo se producirá la extinción del contrato cuando no se puedan realizar ajustes razonables en el puesto por implicar una carga excesiva para la empresa, no exista un puesto vacante y adecuado al nuevo perfil y situación de la persona trabajadora o cuando la persona trabajadora rechace expresamente la propuesta de adaptación o recolocación efectuada por la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva, se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa.

No se considerará que la carga es excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvencio-



IG: KATHBEK_DISENY

nes públicas. En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, se considerará que la carga es excesiva cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones, supere la cuantía mayor de entre: (i) la indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, y (ii) seis meses de salario de la persona que solicita la adaptación.

La persona trabajadora deberá manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral en un plazo de diez días desde la notificación de la resolución por la que se le declare en situación de incapacidad permanente.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses desde la fecha en la que se le notifique la resolución por parte de la Seguridad Social para realizar los ajustes razonables o cambiar a la persona de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva en los términos antes mencionados, o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa deberá proce-

der a la extinción del contrato dentro del mencionado plazo de tres meses, debiendo comunicarlo por escrito a la persona trabajadora motivando su decisión.

El alcance y las características de las medidas de ajuste serán determinadas por los servicios de prevención, previa consulta con los delegados de prevención, identificando los puestos compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

En el caso de no producirse la extinción del contrato, la prestación de incapacidad permanente o gran incapacidad reconocida a la persona trabajadora quedará suspendida.

En consecuencia, a partir de ahora, las empresas deberán poner el foco en las posibilidades de adaptación del puesto de trabajo o la recolocación de la persona antes de decidir sobre la extinción del contrato de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Muy probablemente, la interpretación sobre la posibilidad de efectuar reajustes razonables o de recolocación en otra posición generará controversias que deberán ser resueltas por nuestros Tribunales.