

CONSULTORIO
 LABORAL

EMPRESA
 Y REDES
 SOCIALES

¿Hasta qué punto se pueden subir fotos o vídeos, dar opiniones o mencionar a la empresa en las redes sociales?

En los últimos años, el uso de los medios sociales se ha ido generalizando entre las empresas, así como en la esfera personal, estando presente, prácticamente, en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral. ¿Pero hasta qué punto se pueden subir fotos o vídeos, dar opiniones o mencionar a la empresa en las redes sociales? El uso de las redes sociales como LinkedIn, WhatsApp, Twitter, TikTok, entre otras, es algo cotidiano que hacemos a golpe de clic desde cualquier lugar y dispositivo, sin pararnos a pensar en su trascendencia. Las personas estamos constantemente conectadas a las plataformas dentro y fuera del trabajo. El poder de las redes no ha pasado desapercibido, y cada vez es más habitual que las empresas las utilicen para presentarse, lanzar sus productos y servicios, acercarse a sus clientes, realizar campañas, para, de esta forma, posicionarse en el mercado frente a sus competidores.

Un uso o abuso de las redes sociales se puede convertir en un punto de conflicto entre el trabajador y la empresa, ya que, sin darnos cuenta, estas publicaciones pueden tener un alto impacto mediático y reputacional. El hecho de que no exista una norma de cómo gestionar las redes sociales tampoco implica que el trabajador goce de libertad absoluta a la hora de compartir información o dar opiniones a través de sus redes; y por otro lado, la empresa únicamente está facultada para vigilar por el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, como reconoce el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Toda información que se sube puede tener una repercusión negativa por un comentario desafortunado. Para evitar estas prácticas, las empresas deben contar con normas en las que se indique cómo utilizar las redes de forma adecuada, de modo que entiendan los beneficios de su buen uso y lo considere un canal más de comunicación e interacción con sus empleados y clientes, y respetando, en todo caso, la esfera personal del trabajador.

YALAI SA LOMBÁN es abogada laboralista de Vento abogados y asesores (www.vento.es).

Alda Hotels, la cadena gallega que no detiene su crecimiento

La firma, que empezó en Santiago en el 2009, suma 66 establecimientos, con 650.000 clientes el pasado año y más de 21 millones de facturación

O. P. Arca

Alberto Rodríguez Boo abrió en el año 2009 su primer establecimiento en Santiago. Catorce años después, el negocio que comenzaba con el albergue O Fogar de Teodomiro en la Algalia, cuenta con ocho alojamientos en la capital gallega y es una cadena que no detiene su crecimiento, con unos números que la sitúan como la octava de España en cuanto a número de alojamientos, y en el puesto 67 por número de habitaciones. Desde la compañía señalan que hoy disponen de 66 establecimientos (alguno pendiente de abrir) en siete comunidades españolas: Galicia, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Navarra y Aragón, con 2.029 habitaciones frente a las 1.165 con que cerró en el 2021. La facturación superó los 21 millones de euros el pasado ejercicio, en que alojó a 650.000 clientes y llegó a los 356 empleados.

Alberto Rodríguez señala que los márgenes son bajos en un sector que tras la pandemia está «curando heridas que vienen del pasado: hubo que reducir mucho personal durante ese período, y ahora se incorpora gente nueva; establecimientos que han estado cerrados y arrastran algunos problemas de mantenimiento que ha habido que corregir a lo largo del pasado año.



Alberto Rodríguez, en uno de los hoteles de Alda en Santiago. | JOÁN A. SOLER

Al final para la actividad es un deterioro desde el punto de vista del personal y de los activos inmobiliarios. En el 2022 hemos vuelto a poner otra vez la máquina a funcionar». ¿Qué ha significado? La apertura de once nuevos hoteles en una decena de localizaciones, entre otras, en Santiago, Ordes, O Grove y A Guarda. En este inicio del 2023, suma ya dos nuevos establecimientos, en Lalín y en Burgos, y se prevé continuar este mes con las aperturas de Alda Palas de Rei y Alda Borox (Toledo), para más

adelante incorporar a su portafolio también Corruedo y Ourense.

Es una expansión que no se detiene, si bien Alberto Rodríguez señala que «el crecimiento de Alda Hotels es un camino de 15 años, paso a paso. Esto no es una competición contra los demás, sino contra nosotros mismos. La vocación de Alda es ser mejor que el Alda del año anterior, no miramos mucho hacia los lados». Explica que frente a las grandes cadenas hoteleras, que superan el centenar de habitaciones de media por establecimiento, en

el caso de Alda se sitúa en torno a las 30: «Tenemos muchos establecimientos porque son pequeños», un nicho de negocio en el que nadie se había propuesto crear una cadena. Rodríguez Boo lo explica: «El margen que se obtiene de un hotel de 300 habitaciones es muy superior al de diez establecimientos de 30. Nosotros hemos optado por ese mercado menos competitivo y eso también nos permite crecer de forma más rápida».

Es la filosofía de Alda: hacerse con el alfiler de pequeños establecimientos de gestión familiar o tradicional a los que costó adaptarse a los cambios de un sector que desde el año 2000 dio un vuelco, con la irrupción de grandes operadores *on line* tipo Booking o Expedia. «El cliente dejó de ser tan fiel a su hotel de toda la vida, compara y mira lo que ofrecen otros». En ese escenario, Alberto Rodríguez tiró de su formación como ingeniero industrial para dotar de medios a esos pequeños hoteles familiares para modernizar su gestión. Así, Alda Hotels incorpora tecnología para hacer esos alojamientos eficientes en la parte de ventas y en la de explotación, con domotización, telegestión y herramientas tecnológicas que permitan no tener de forma permanente personal en el establecimiento, lo que los haría inviables económicamente.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EL TESTAMENTO DEL EMPRESARIO

El testamento es la herramienta perfecta para disponer de sus bienes después de su muerte, no solo porque podrá reflejar su voluntad, sino porque además, puede evitar posibles conflictos a sus hijos, que serán sus herederos. Partiendo de la premisa de que querrá instituirles herederos a partes iguales, una opción sería que las participaciones sociales de su empresa se las adjudique íntegramente al hijo que trabaja actualmente en ella, pues de esta manera le concederá la libertad de poder dirigir la misma de forma autónoma. Con ello, evitará posibles intromisiones de su otro hijo que, ajeno a la actividad de la empresa, pero en su condición de copropietario de la mitad, podría inmiscuirse en la gestión, y tomar decisiones que afecten al devenir de la empresa.

Estoy ya en edad de jubilación, tengo una empresa de fontanería (constituida como sociedad limitada), y quiero hacer testamento para dejar todo solucionado. Estoy viudo y tengo dos hijos, uno de ellos trabaja en la empresa y está interesado en continuar con ella; el otro es funcionario. Además de la empresa, tengo patrimonio en bienes inmuebles. ¿Cuál es la mejor forma de proceder con el testamento en mi caso?

Incluso, podría llegar a transmitir su parte en la empresa a terceros, haciéndole perder su carácter familiar.

Recordemos que gran cantidad de empresas familiares desaparecen con las nuevas generaciones, y ello en gran parte se debe a la falta de planificación de la sucesión empresarial. Para garantizar la continuidad y conservación de la empresa, resulta fundamental atribuir la dirección de la misma al heredero más capacitado para ello, de modo que adjudicar las

participaciones de la empresa al hijo que trabaja en ella, y que desea continuar con tal actividad, parece sin duda la mejor opción. En contrapartida, a su otro hijo podrá adjudicarle bienes inmuebles. Si desea instituir a sus hijos herederos a partes iguales, sin mejorar a uno de ellos, se podrá encontrar con la dificultad de saber cuánto vale su empresa; este cálculo resulta complejo, y existen diferentes métodos de valoraciones de empresas que pueden dar lugar a resultados muy dispa-

res. De todos modos, es una valoración que tendrá que hacer, para estimar cuánto valor atribuir a su otro hijo en bienes inmobiliarios. En último término, una vez decidido cómo va a distribuir los cupos entre sus dos hijos, los saldos en cuentas corrientes siempre permitirán compensar cualquier desigualdad que pueda existir en los valores de los mismos. En conclusión, la planificación de su sucesión resulta muy conveniente por los motivos expuestos, y especialmente, resulta primordial para asegurar la continuidad y la conservación de la empresa familiar.

CARUNCHO & TOMÉ.
 Abogados y asesores fiscales.
 Miembro de HISPAPAJURIS.
www.caruncho-tome.com