#6 JULIO 2023

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK

Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación

EY Building a better working world

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Informe coordinado y editado por EY Insights

EY INSIGHTS

Instituto EY-Sagardoy
Talento e Innovación

El **Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación** es un foro de ideas creado por EY y Sagardoy Abogados que tiene como objetivo impulsar la gestión de personas y la innovación como fuente de ventaja competitiva ante los retos y oportunidades a los que se enfrenta el mercado de trabajo español.

Constituido para la creación y difusión de conocimiento, el Instituto EY-Sagardoy enfoca su actividad en el impulso de las mejores prácticas de recursos humanos, especialmente a través de métodos de organización ágiles, soluciones de *reskilling* y *upskilling* o el uso de la tecnología en el campo del talento. Además, el centro trabaja en la adaptación a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el mundo de la regulación del trabajo, como la digitalización, la robótica o la sostenibilidad. Todo ello requerirá de la actualización de las relaciones laborales, de la modernización de las políticas activas de empleo, de la mejora de la formación, la apuesta decidida por la ciencia y la innovación y la orientación de la fiscalidad hacia la atracción de talento y creación de oportunidades.

Presentación

Analizando el mercado de trabajo, la regulación laboral y la gestión del talento en un entorno exigente y cambiante

Fátima Báñez

Presidenta del Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación y exministra de Empleo y Seguridad Social

Human Capital Outlook, la publicación trimestral sobre el mercado de trabajo y tendencias en ámbito laboral del Instituto EY Sagardoy Talento e Innovación, llega a su sexta edición con el ánimo de servir como herramienta a la comunidad de profesionales y expertos en mercado de trabajo, relaciones laborales y recursos humanos para entender un contexto cada día más complejo y cambiante. En la nueva entrega analizamos la evolución del empleo en un momento crucial en el que la actividad económica se estabiliza tras el rebote poscovid, la inflación parece empezar a remitir, aumenta el impacto de la subida de los tipos de interés, y el impacto de las subidas de costes laborales se va intensificando por la fuerte subida de cotizaciones y la revalorización salarial pactada.

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

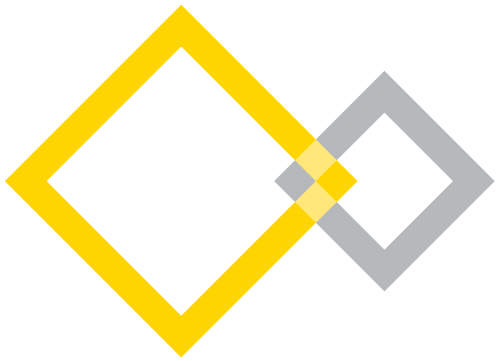
En la primera parte de Human Capital Outlook presentamos las principales conclusiones del Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo, que analiza la evolución del mercado de laboral con la información disponible hasta mayo de 2023. El informe consta de cuatro partes.

En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca el buen ritmo de creación de empleo con el que se inició el año 2023 después de la desaceleración registrada en la segunda mitad del año 2022.

En la segunda parte, se analiza las causas de la diferente evolución de la ocupación y de las horas de trabajo totales en años recientes. En particular, la proporción de personas contabilizadas como ocupados que no han trabajado no ha retornado a los niveles previos a la pandemia. Por este motivo, la tasa de crecimiento del empleo efectivo ha sido menor que la tasa de crecimiento de la ocupación. Preocupa pensar que a las reducidas tasas de actividad, y los elevados niveles de desempleo, España comienza a repuntar en inactividad de sus ocupados.

En la tercera parte el informe continúa con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2021 iniciada en la primera edición de este observatorio. Las altas tasas de salida del empleo al paro (uno de los hechos diferenciales del mercado de trabajo español en el contexto europeo), que habían retornado progresivamente a su senda de decrecimiento, prácticamente no han variado en este primer año de vigencia de la reforma laboral.

Finalmente, en la última parte del documento, se pone el foco en las diferencias de género en la ocupación y las horas de trabajo, destacando que durante estos años postpandemia se está produciendo una reducción de las brechas de género en estos indicadores. Finalmente se analiza la evolución de la segregación ocupacional y la participación de las mujeres en los puestos de trabajo de dirección y supervisión.



Actualidad Jurídico-Laboral

En el apartado sobre actualidad jurídico-laboral elaborado por Sagardoy Abogados, analizamos en esta edición, y por orden cronológico, las novedades legislativas cuyo impacto en nuestro ámbito de actuación sea relevante. La frenética actividad legislativa, a veces tramitada por vías extraordinarias que limitan las garantías de calidad de la norma, así como la trascendencia de las más recientes sentencias de los juzgados de lo social, hacen más necesario que nunca hacer un seguimiento intensivo de la actualidad jurídico-laboral.

En esta edición se analizan las normas de impacto laboral que han sido adoptadas en el segundo trimestre del año 2023, además de referenciarse los proyectos o anteproyectos de trascendencia laboral pendientes de aprobación. El gran impacto y trascendencia de todas y cada una de estas iniciativas legislativas pendientes de aprobación aconseja incluirlas en la reseña pese a que por el momento su tramitación se haya quedado suspendida ante la inminente convocatoria de elecciones generales.

Con todo, dada su importancia, y en la medida, además, que la mayoría de ellas responden a la transposición de Directivas Europeas, hemos considerado pertinente contemplarlas expresamente. De la misma manera hemos considerado pertinente incluir en esta edición del Human Capital Outlook un análisis de urgencia de las disposiciones de ámbito laboral del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Una norma que modifica sustancialmente algunos aspectos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y cuya extensión (224 páginas) obliga a realizar una lectura pausada y sosegada habida cuenta sus consecuencias, que seguro van a ser muchas y de distinta índole. Todo ello sin perjuicio de incluir, en un sexto apartado, una síntesis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que, pese a su naturaleza obligacional, tiene una gran trascendencia jurídica.

Para concluir y por lo que afecta a las novedades jurisprudenciales, las seleccionadas responden a temas de indudable actualidad, especialmente la primera de las que se comentan, en la que de forma muy novedosa y casi como primicia se reconsidera el concepto de discriminación indirecta no tanto en lo que tiene que ver con la justificación objetiva de la medida sino con el concepto de efecto adverso y el porcentaje de personas que debe ser relevante a efectos de tal declaración, concluyéndose que no en toda afectación, *per se*, debe presumirse el efecto adverso, especialmente en la horquilla del 40-60%.

La frenética actividad legislativa, a veces tramitada por vías extraordinarias que limitan las garantías de calidad de la norma, así como la trascendencia de las más recientes sentencias de los juzgados de lo social, hacen más necesario que nunca hacer un seguimiento intensivo de la actualidad jurídico-laboral.

Tendencias en Capital Humano: La inteligencia artificial y su aplicación en el ámbito de Recursos Humanos

En cuanto al apartado de Tendencias en Capital Humano, elaborado por el equipo de profesionales de People Advisory Services de EY, en este número ponemos el foco en la Inteligencia Artificial (IA) y su aplicación en el ámbito de los RRHH.

La irrupción de herramientas de inteligencia artificial generativa y su inclusión en aplicaciones a nivel usuario nos hacen preguntarnos por la revolución que esto podría provocar en el mundo de la gestión de talento y personas. Más allá de la automatización de algunos procesos de carácter repetitivo, la IA supondrá un salto adelante en la prestación de servicios de RRHH.

En esta sección analizamos las principales aplicaciones que tendrá en el sector, tanto para quienes se dedican a la gestión del talento como para trabajadores que reciben sus servicios. Además, también nos detenemos a evaluar cuáles son los principales retos para su implantación y cuáles son algunos de los riesgos derivados de su uso, tanto a nivel normativo como en términos de perjuicio para la organización.

Contenido

1

OBSERVATORIO TRIMESTRAL
DEL MERCADO DE TRABAJO 8

2

ACTUALIDAD
JURÍDICO LABORAL 16

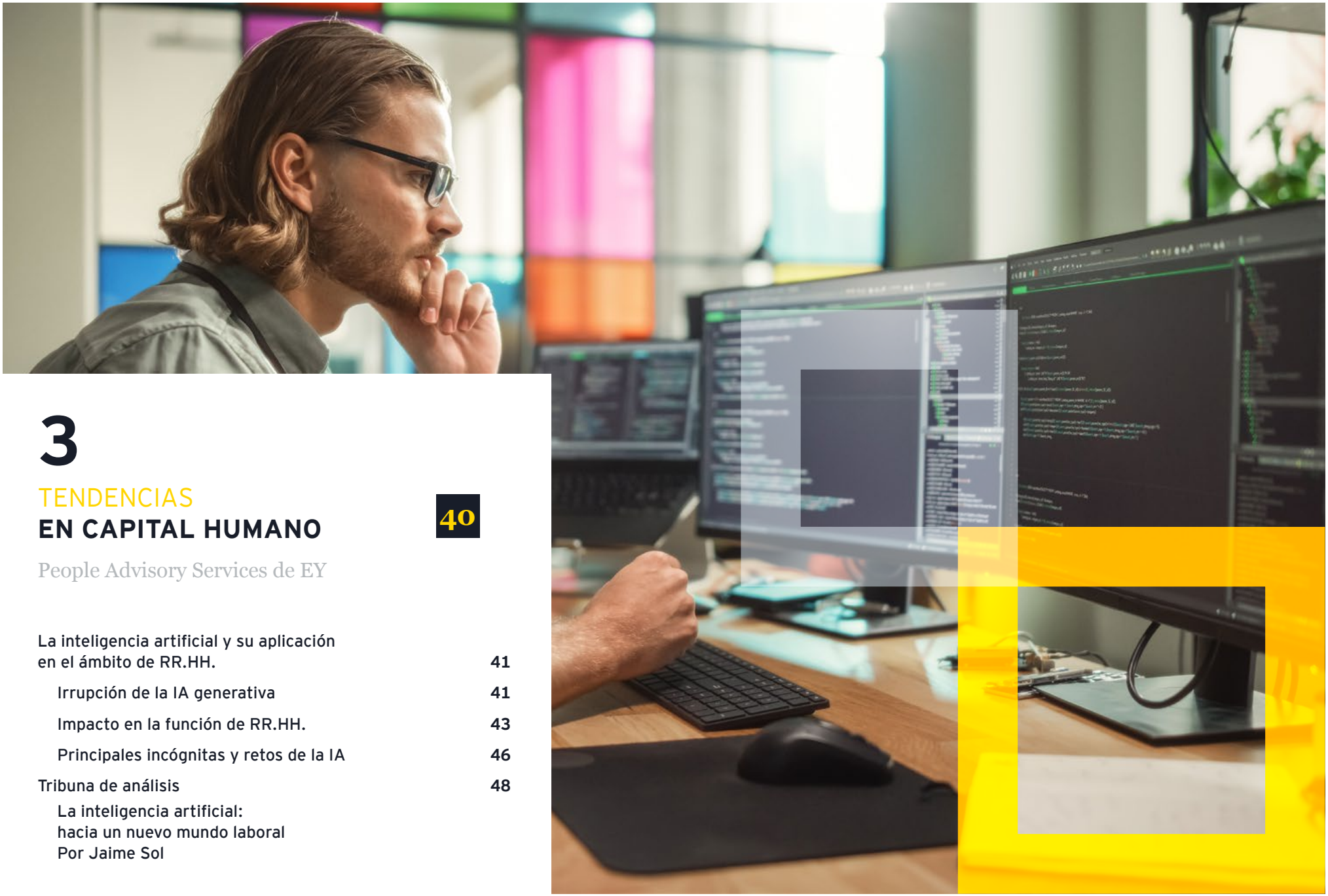
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas 17

Novedades Jurisprudenciales 34

Tribuna de análisis 38

Inteligencia artificial y trabajo:
un asunto para clarificar
Por Román Gil Alburquerque



3

TENDENCIAS
EN CAPITAL HUMANO

40

People Advisory Services de EY

La inteligencia artificial y su aplicación en el ámbito de RR.HH. 41

- Irrupción de la IA generativa 41
- Impacto en la función de RR.HH. 43
- Principales incógnitas y retos de la IA 46

Tribuna de análisis 48

- La inteligencia artificial: hacia un nuevo mundo laboral
  Por Jaime Sol

1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación

EY Building a better working world

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

EY INSIGHTS

Este contenido es un extracto del Observatorio trimestral del Mercado de Trabajo.

INFORMACIÓN COMPLETA

1

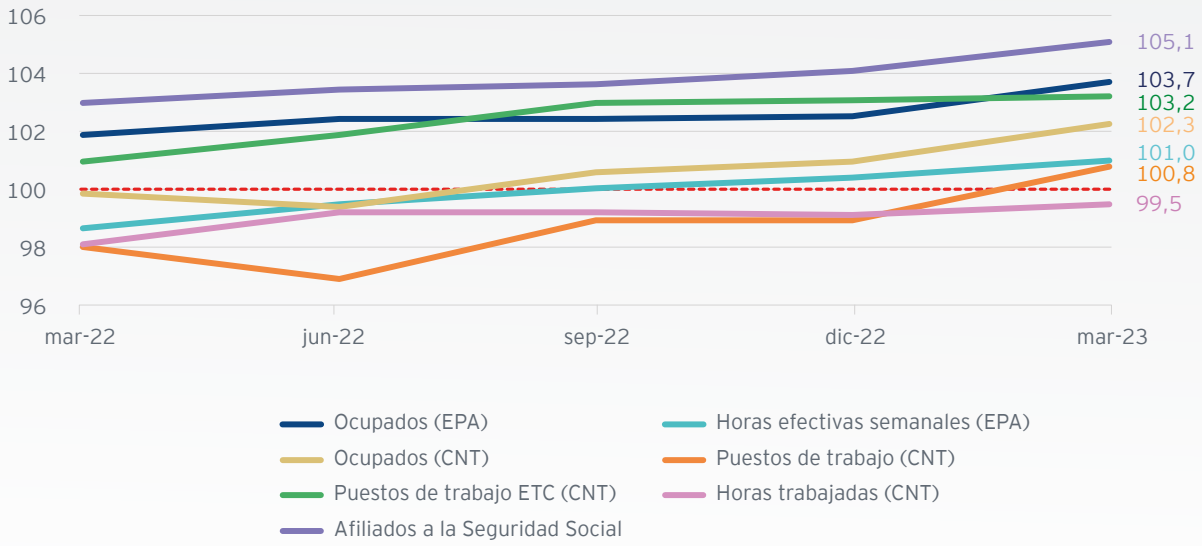
Introducción

En esta nueva edición el OTMT, publicado por FEDEA en colaboración con el Instituto, se analiza la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta mayo de 2023. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca el buen ritmo de creación de empleo con el que se inició el año 2023 después de la desaceleración registrada en la segunda mitad del año 2022. En la segunda parte, se analizan las causas de la diferente evolución de la ocupación y de las horas de trabajo totales en años recientes. En particular, la proporción de personas contabilizadas como ocupados que no han trabajado no ha retornado a los niveles previos a la pandemia. Por este motivo, la tasa de crecimiento del empleo efectivo ha sido menor que la tasa de crecimiento de la ocupación. En la tercera parte el informe, se continúa con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2021 iniciada en la primera edición de este observatorio. **Las altas tasas de salida del empleo al paro (uno de los hechos diferenciales del mercado de trabajo español en el contexto europeo), que habían retornado progresivamente a su senda de decrecimiento, prácticamente no han variado en este primer año de vigencia de la reforma laboral.** Finalmente, en la última parte del documento, se pone el foco en las diferencias de género en la ocupación y las horas de trabajo, destacando que durante estos años postpandemia se está produciendo una reducción de las brechas de género en estos indicadores. Finalmente, se analiza la evolución de la segregación ocupacional y la participación de las mujeres en los puestos de trabajo de dirección y supervisión.

La economía española vuelve a crear empleo con fuerza, aunque las horas de trabajo no están siguiendo el mismo ritmo de crecimiento

GRÁFICO I.1

Indicadores de empleo (Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.
Fuente: OTMT a partir de INE y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La economía española volvió a crear empleo en el primer trimestre de 2023. El número de puestos de trabajo creció más que el de ocupados y este, a su vez, más que el de horas trabajadas.

La creación de empleo asalariado en el sector privado y el incremento del número de trabajadores por cuenta propia superaron la modesta contribución del sector público. Las horas semanales trabajadas solo aumentaron entre los ocupados por cuenta ajena del sector privado.

La productividad real por ocupado volvió a caer debido a la reducción de la intensidad en el empleo

El PIB real por ocupado volvió a caer y se situó ya un 2,4% por debajo del nivel prepandemia. El avance contenido de la productividad por hora trabajada fue insuficiente para neutralizar el retroceso por tercer trimestre consecutivo de la intensidad en el empleo (horas por trabajador).

La causa principal que explica que las horas de trabajo efectivas hayan tenido un comportamiento diferente al de la ocupación en años recientes es el aumento de los ocupados que no trabajaron

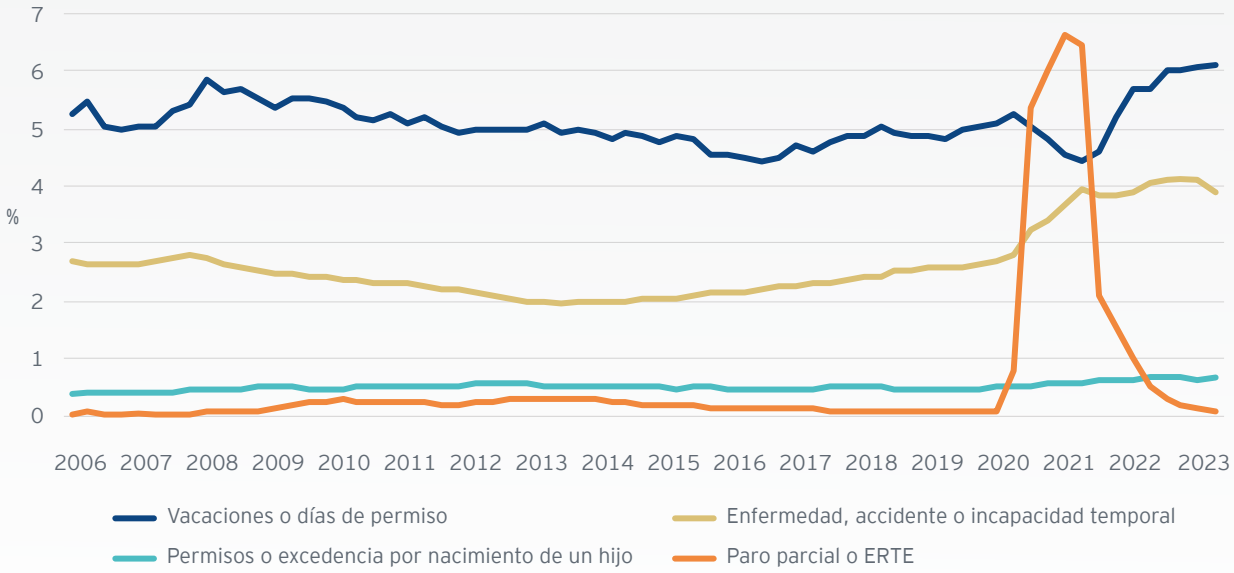
La proporción de personas contabilizadas como ocupadas que no trabajaron en la semana de referencia ha crecido sustancialmente desde la pandemia y no ha retornado a sus valores previos.

Antes de la pandemia, la evolución del número de horas de trabajo efectivas convergió con la del número de ocupados totales y efectivos (que trabajaron). Desde entonces, el comportamiento del número de horas y de ocupados efectivos divergen del que tiene el número de ocupados totales.

En comparación con el período prepandemia, la ratio de empleo efectivo, es decir, el porcentaje de ocupados que han trabajado sobre el total de ocupados, se ha reducido para todos los grupos de ocupaciones y de contratos.

GRÁFICO

Principales motivos por los que los ocupados no trabajaron (% de ocupados, medias móviles últimos 4 trimestres)



Fuente: OTMT a partir de los microdatos de la EPA (INE).

La caída de la ratio de empleo efectivo se debe principalmente a la proporción de ocupados que no trabajaron por estar de vacaciones o de permiso, o por estar de baja por enfermedad, accidente o incapacidad

El crecimiento del porcentaje de ocupados que se encuentran de vacaciones, especialmente en el tercer trimestre, se inició en el año 2016, se interrumpió durante la pandemia y retomó su senda de crecimiento a partir del 2021. Por el contrario, el porcentaje de personas que no trabajaron por motivos relacionados con enfermedades, accidentes o incapacidad temporal alcanzó su máximo durante la pandemia, y se ha mantenido prácticamente constante desde entonces.

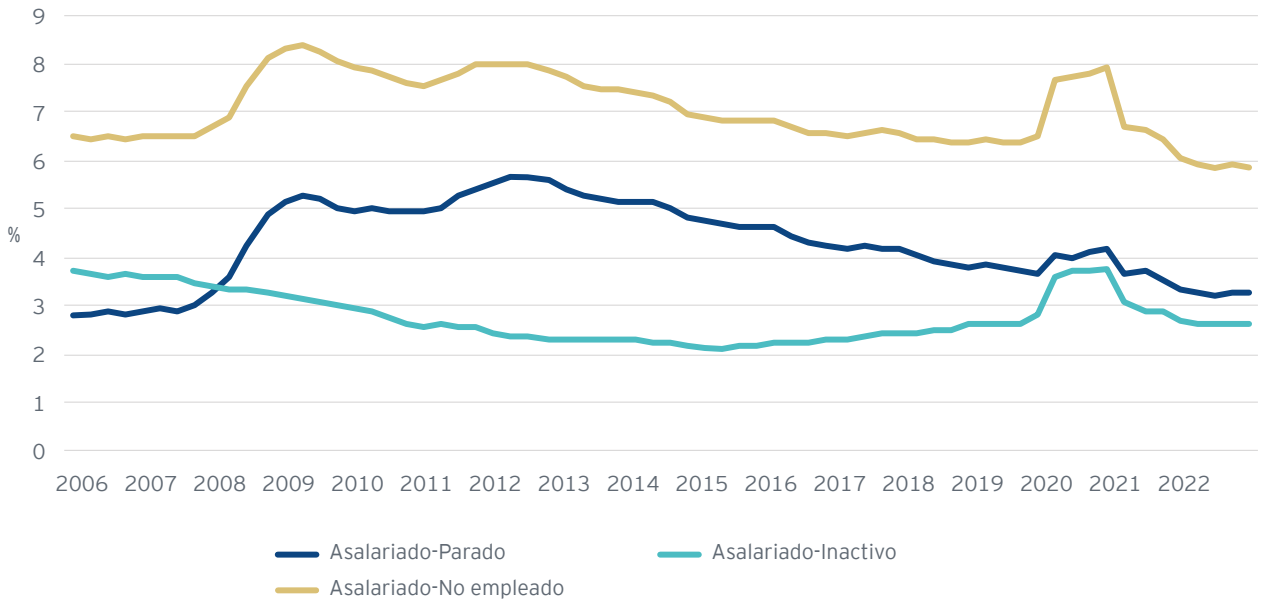
Las dificultades para realizar emparejamientos laborales siguen creciendo

Los mayores obstáculos para realizar emparejamientos laborales podrían acentuar las presiones salariales. Al respecto, la remuneración nominal por hora trabajada ha crecido más que la productividad aparente en el último año.

Durante el primer año de vigencia de la reforma, no se observaron cambios notables en los flujos agregados de salida del empleo hacia situaciones de paro o inactividad

Las tasas de transición desde el empleo asalariado hacia situaciones de no empleo para los trabajadores menores de 60 años prácticamente no se han alterado desde el inicio de la vigencia de la reforma laboral de 2021. Tanto el promedio de los últimos cuatro trimestres de las tasas de transición del empleo asalariado al paro como las del empleo asalariado a la inactividad se han mantenido prácticamente inalteradas desde inicios de 2022.De hecho, se frena la tendencia a la reducción de las tasas de salida del empleo asalariado al paro iniciadas durante la última fase expansiva, interrumpida en 2020 y retomada en 2021.

GRÁFICO
Transiciones desde el empleo asalariado en el trimestre T al paro o a la inactividad en el trimestre T+1 (% de asalariados menores de 60 años en el trimestre T, medias móviles últimos 4 trimestres)



Fuente: OTMT a partir de los microdatos de la EPA de flujos (INE).

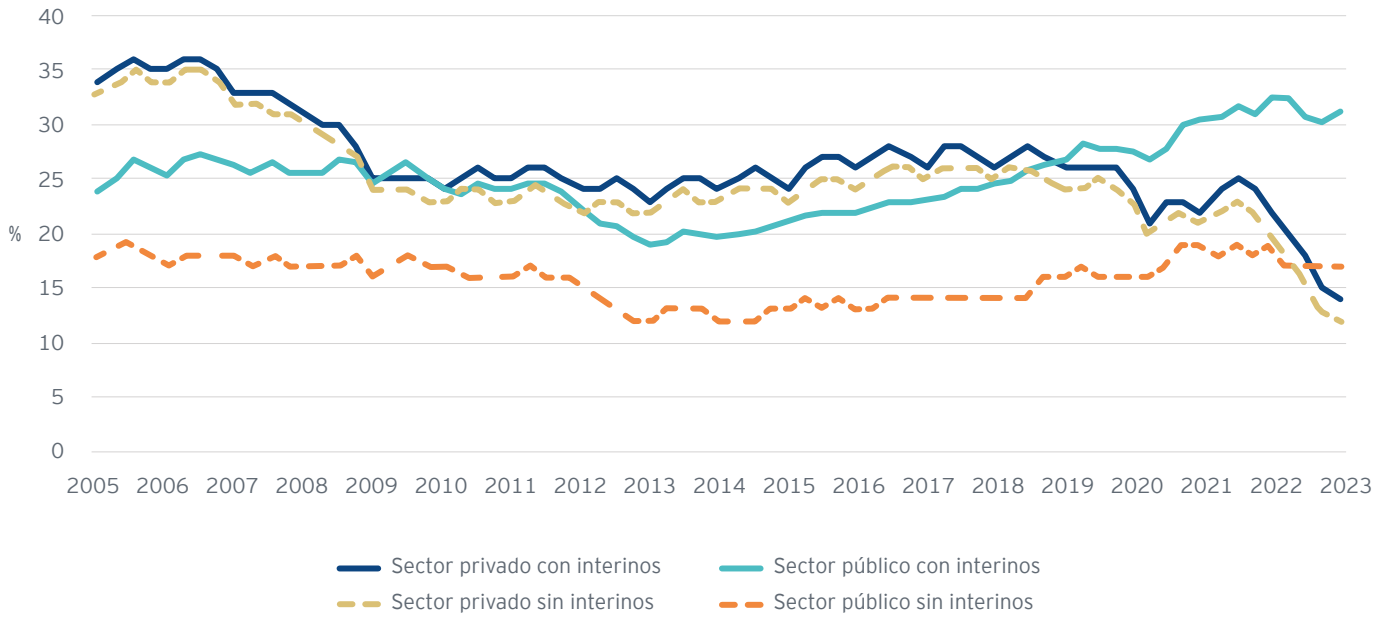
Por otra parte, sí que se han producido aumentos de los flujos de salida del empleo asalariado al paro o inactividad por tipos de contrato, pero han sido compensados por un efecto composición

Se ha producido un aumento de estas tasas de transición para los asalariados con contrato temporal o fijo discontinuo y para aquellos con contrato indefinido ordinario con una antigüedad menor de 1 año. Las tasas agregadas se han mantenido constantes por efecto composición, al caer la tasa de temporalidad de forma tan notable, y ser las tasas de transición hacia el no empleo de los trabajadores con contratos indefinidos ordinarios inferiores a las del resto de contratos.

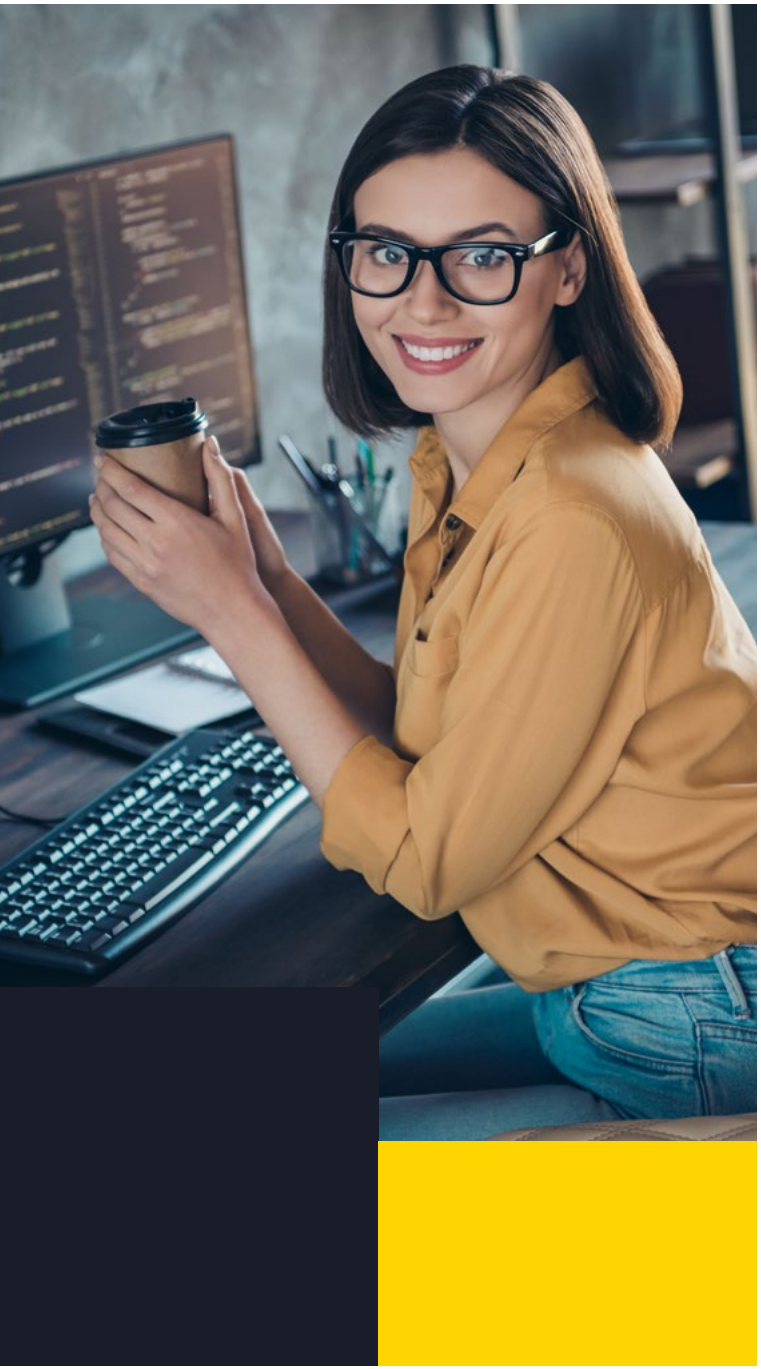
La tasa de temporalidad del sector privado se redujo 10 pp. en 2022, mientras que la del sector público no ha experimentado cambios

La diferencia entre ambos sectores se explica por la mayor proporción de trabajadores interinos en el empleo público y por una mayor duración de los empleos con contratos temporales. El 51% de los trabajadores temporales del sector público (cerca de 600 mil trabajadores) tiene una antigüedad que supera los tres años y la mitad de estos trabajadores son interinos. En el sector privado, el porcentaje de trabajadores temporales con una antigüedad superior a tres años es del 14%.

GRÁFICO
Tasas de temporalidad: sector público vs sector privado (%)



Fuente: OTMT a partir de los microdatos de la EPA de flujos (INE).

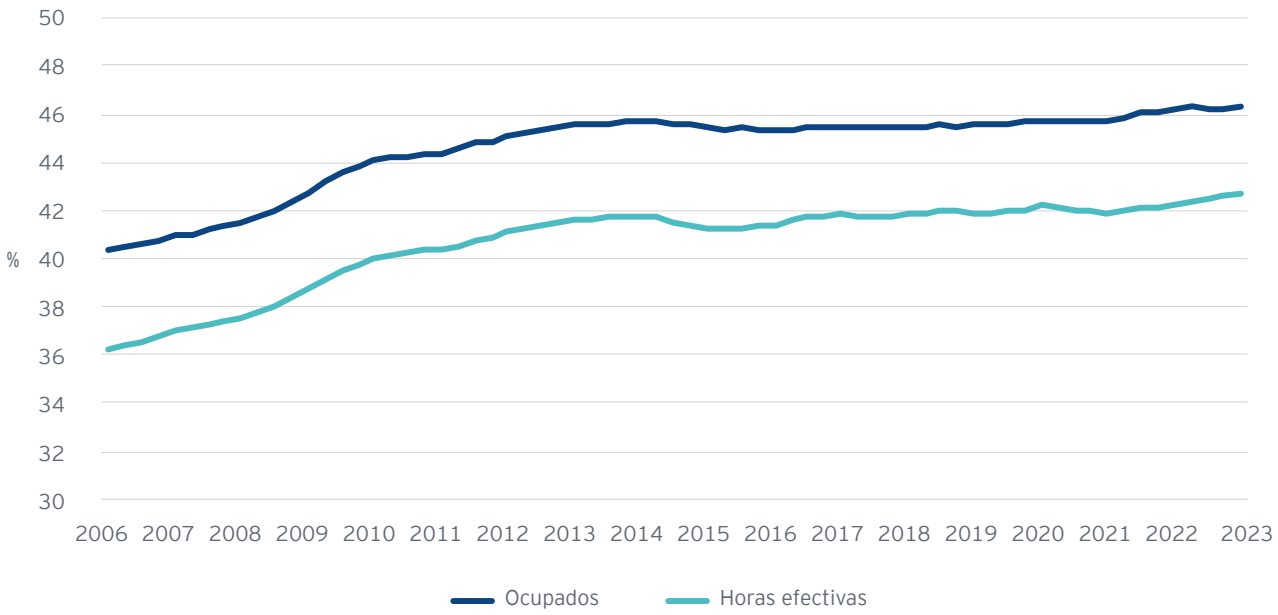


Las brechas de género en ocupación y en horas de trabajo efectivo se han reducido en años recientes, después de una década de estancamiento

Las diferencias de género en la evolución reciente del número de ocupados y de las horas totales trabajadas proceden de aquellas personas que no se contabiliza con una jornada semanal efectiva positiva, ya sea porque no trabajaron teniendo empleo o porque no precisan el número de horas trabajadas.

El número de horas de trabajo de los hombres también ha crecido menos que el de las mujeres por la convergencia progresiva en el número de personas en situación de permiso por nacimiento de hijos. No obstante, se mantienen importantes diferencias de género en el número de personas que no trabajaron por estar en excedencia por cuidado de hijos.

GRÁFICO
Proporción de mujeres en el total de ocupados y de horas efectivas (%, medias móviles últimos 4 trimestres)



Fuente: OTMT a partir de los microdatos de la EPA (INE).

La segregación ocupacional de género permanece estable y la brecha en la proporción de empleados asalariados en puestos de responsabilidad con otros trabajadores a cargo crece muy lentamente

Otro indicador de diferencias de género que experimentó una fuerte caída durante la Gran Recesión y se mantuvo estable desde entonces es el de segregación ocupacional. Disminuyó ligeramente durante la pandemia, pero ha retornado a sus niveles previos en los últimos trimestres.

El peso de las mujeres entre los asalariados con trabajadores a cargo sigue aumentado, pero todavía se sitúa bastante por debajo de su peso en el empleo total, tanto en el sector privado como en el sector público.

2

Actualidad jurídica laboral

Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

1

Leyes y RD aprobados

1.1.- Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. Efectos laborales

La ley se publica en el BOE de 9 de mayo con una entrada en vigor prevista para el 10 de mayo. De forma muy sistemática las novedades laborales de la norma tienen que ver con:

a) La incorporación de profesionales extranjeros en España y la internacionalización de las plantillas.

- La transposición de la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, por la que se modifica el artículo 71 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, previendo la posibilidad de solicitar una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, que tendrá validez en todo el territorio nacional, cuando una empresa requiera la incorporación en territorio español de un profesional extranjero para el desarrollo de una relación laboral o profesional de alta cualificación mediante dos modalidades según se posea o no la Tarjeta Azul-UE.

- Igualmente se abordan los traslados intraempresariales de grupos de profesionales, que podrán usar un procedimiento simplificado (artículo 74 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre) y se dictan instrucciones con los requisitos para los visados y autorizaciones de residencia (disposición adicional vigésima de la Ley 14/2013, 27 septiembre), previéndose la constitución por el Gobierno de un grupo de trabajo para elaborar tales instrucciones técnicas.

b) La disposición adicional duodécima se destina expresamente a prever la regulación de **los Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo**, estableciendo que en tanto en cuanto no se apruebe un registro específico para estos planes, se deberán registrar siguiendo lo previsto en el art. 12 RD 901/2022. Y especificando igualmente cuál debe ser en este caso el mínimo a conformar el diagnóstico y el contenido de los Planes de Igualdad.

c) Además, y respecto las personas trabajadoras al servicio del hogar y contratación de cuidadores en familias numerosas, se modifica el apartado 4 de la disposición final séptima del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar retrasándose los incentivos al momento en que entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en esta normativa y, en todo caso, el 1 de abril de 2024 manteniéndose estas bonificaciones, si se estuvieran aplicando el 1 de abril de 2023, mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

1.2.- Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Con salvaguarda de su rango, el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, queda modificado como sigue:

Uno. Queda suprimido el apartado 5 del anexo III, que venía a decir
5. En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo
Dos. Se introduce una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:
«Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre

1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

3. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

4. Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2»,

Es decir, que cuanto aquí se establece constituye una excepción a la exclusión contenida en el art. 1.2., estando en consecuencia vinculados ahora

a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.

b) Las obras de construcción temporales o móviles.

c) Las industrias de extracción.

d) Los buques de pesca.

1.3.- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europeacuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

Con la declarada pretensión de proceder a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; y, en menor medida, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea -BOE de 29 de junio 2023-, modifica sustancialmente algunos aspectos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Se trata en realidad de una norma que aborda materias muy distintas y cuya extensión (224 páginas) obliga a realizar una lectura pausada y sosegada habida cuenta sus consecuencias que seguro van a ser muchas y de distinta índole.

De hecho, desde la perspectiva laboral, si bien los que siguen son los más relevantes cambios normativos, no son los únicos de cuantos con impacto jurídico laboral se contemplan en el mencionado RD-Ley 5/2023 habida cuenta que se modifica, asimismo, la entrada en vigor de las medidas previstas en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones; y algunos preceptos de la LRJS a fin de lograr mayor agilidad procesal.

Con todo, en cuanto sigue se hará referencia fundamentalmente a lo primero, esto es, a los cambios que se generan en el ET y en la LRJS desde la perspectiva de la trasposición de la Directivas 2019/1958, básicamente por ser lo más relevante desde la óptica de la gestión empresarial especialmente en materia de tiempo de trabajo.

Vaya por delante, en ese sentido, que la mencionada norma, a los efectos que interesan, recoge casi en su totalidad el contenido laboral del proyecto de la denominada Ley de familias cuya tramitación quedó interrumpida con la convocatoria anticipada de elecciones. De hecho, el RD-ley 5/2023 refiere más parte del contenido laboral del proyecto de la Ley de Familias que del proyecto de la denominada Ley de trasposición de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, si bien esta última es igualmente citada en el preámbulo.

Pues bien, hechas las anteriores precisiones, y de una manera sistemática es importante considerar cuanto sigue:

1.- Modificación del art. 4.2. ET, a efectos de ampliar el concepto de discriminación laboral, incluyendo:

- Trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

  En realidad, la referencia al ejercicio de los derechos de conciliación ya podría considerarse tácitamente incluido en el concepto de discriminación por razón de sexo y por asociación, lo que ocurre es que ahora se dice expresamente. Pero en esencia, y como tal, ya podía defenderse su existencia con la anterior regulación legal.

2.- Se modifica el art. 34.8 ET, referido a los derechos de las personas trabajadoras a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en el siguiente sentido:

2.1. Se amplían las causas a: mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Una vez más podía entenderse que ya estaban incluidos en la anterior referencia genérica, lo que ocurre es que ahora será más difícil la negativa en su concesión.

2.2. Se reducen los plazos del procedimiento de solicitud/concesión que, en ausencia de acuerdo en la negociación colectiva, tendrá una duración máxima 15 días –no 30 como hasta ahora–.

2.3. Se establece la presunción de concesión en favor de la persona trabajadora habida cuenta que se dice que se presumirá concedido salvo denegación motivada.

2.4. Mencionándose expresamente que transcurrido ese periodo la empresa comunicará por escrito su concesión; o una alternativa o la negativa motivada. Aunque no lo dice expresamente el texto del art. 34.8 ET, la exposición de motivos exige que la presentación de un alternativa por parte de la empresa en este caso sea motivada igual que debe justificarse la negativa.

2.5. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar –no a solicitar el regreso, sino a regresar– a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

2.6. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de las circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48.bis.

3.- Se modifica el art. 37 ET.

3.1. Permisos. Art. 37.3. ET,
La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

3.2. Permiso de lactancia. Art. 37.4 ET
La modificación de la regulación del permiso de lactancia insiste, de un lado, en la necesidad de justificar la negativa al ejercicio simultáneo en la concurrencia no solo de necesidades fundadas sino también objetivas y motivadas por escrito. Además, de otro lado, y en caso de negativa, la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3.3. Reducción de jornada. Art. 37.6 ET
En la reducción de jornada,

a) Se amplía a un máximo del 50%.

b) Se equipara la pareja de hecho al cónyuge, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho

c) Se exige que para el caso de que empresarialmente se limite que dos trabajadores de la disfruten simultáneamente esta reducción por el mismo sujeto causante concurran razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deben motivarse debidamente por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

a. Lo anterior teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y asimismo evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3.4. Nuevo permiso de ausencia por fuerza mayor. Art. 37.9. ET,

- Se crea un nuevo derecho a ausentarse por concurrir fuerza mayor:
  «9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
  Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia".
  Repárese en que puede entenderse que el derecho de ausencia si bien motivado por la concurrencia de fuerza mayor puede superar a los 4 días al año; si bien solo hasta ese límite temporal será un permiso retribuido.

4.- Nueva causa de suspensión. Art. 45.1. ET.

Art. 45.1.ET

Se introduce una nueva letra o) en el artículo 45.1, con la siguiente redacción:

- «o) Disfrute del permiso parental»."

5.- Excedencias. Art. 46.3.

Se modifica la regulación de la excedencia por cuidado de hijos, familiares o cónyuges en el mismo sentido expuesto en párrafos anteriores

a) Para incluir a la pareja de hecho y a el familiar consanguíneo de la pareja de hecho

b) Y para especificar que en caso de limitar el ejercicio simultaneo en base al mismo sujeto causante deben alegarse por escrito razones fundadas y objetivas ofreciendo un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Teniendo en cuenta, igualmente, que todo lo anterior teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y asimismo evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

6.- Suspensión con reserva al puesto. Art. 48.6 ET.

Art. 48.6 ET, se reconoce a las familias monoparentales la posibilidad de disfrutar las mismas semanas de suspensión que en caso de concurrir las dos personas progenitoras
«6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7.- Permiso parental. Art. 48.bis ET.

Art. 48.bis. Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción: «Artículo 48 bis. Permiso parental.

1. 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. Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Aunque se discutió mucho parece que se trata de un permiso no retribuido. Que, en todo caso, sí se tiene en cuenta en las indemnizaciones por despido en los supuestos de jornada reducida.

8.- Nulidad objetiva de despido.

8.1. En despido objetivo: Art. 53.4 ET

Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado como sigue:

«4. Cuando la decisión extintiva de la empresa tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b) 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan».

8.2. En despido disciplinario. 55.5 ET

Nueve. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado como sigue: «5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda

con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.

d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.
Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

9.- Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.
Se modifica la disposición adicional decimonovena (del ET), que queda redactada como sigue: «Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis».

10.- Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Con el objeto de coordinar el ET y la LRJS a efectos de nulidad del despido se modifican los art. 108.2 y122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda modificada como sigue:

- 108. 2 LRJS: «2. El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.»
- 122.2. LRJS: «2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.»

11.- Por otra parte, salvo error u omisión, nada se dice respecto a la aplicación progresiva del permiso parental, en los términos previstos en el anteproyecto de la ley de familias, ni tampoco a la advertencia de que los derechos de lactancia, reducción de jornada o excedencia no limitará al permiso paternal, como también se advertía en el mencionado proyecto de ley.

12.- Otras medidas.
Finalmente, y como otras medidas adicionales se prorrogan las medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas de manera que

a) En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023, contemplándose para caso de incumplimiento el reintegro de la ayuda recibida.

b) las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

c) Se prorrogan hasta el 31 de diciembre de 2023 las exenciones en la cotización aplicables en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla, reguladas en el artículo 98 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre y los ERTES vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica.

d) Y previendo expresamente, además, que cuanto se prevé al respecto no debe afectar los derechos de información y consulta de los trabajadores previstos en la legislación laboral se establece una regulación específica para regular los derechos de participación de las personas trabajadoras en supuestos de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital

e) Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, también en relación con la implicación de los trabajadores en las sociedades europeas.

a. LISOS «3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley. Asimismo, son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades participantes o resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas consistentes en fusiones, transformaciones o escisiones las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias al título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre. A estos efectos, las infracciones laborales previstas en el artículo 10 bis se entenderán aplicables en caso de incumplimientos de dicha ley relativos a dichas modificaciones estructurales, aunque no den lugar a la constitución de una sociedad.»

En definitiva, muchas y variadas medidas que, como se decía, responden fundamentalmente -aunque no solo- a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 y que sin duda tienen una importancia trascendental desde la perspectiva jurídico-laboral.

2

Proyectos de ley

2.1.- Proyecto de Ley de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (procedente del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo).

2.2.- Proyecto de Ley por la que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio).

2.3.- Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de Justicia que tiene como finalidad agilizar la actividad de Justicia en términos estructurales, facilitar la cohesión social y contribuir a la sostenibilidad del sistema.

2.4.- Proyecto del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa (Becario).

2.5.- Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible que vincula a las empresas al exigirles implantar planes de movilidad sostenible.

3

Directivas comunitarias

3.1.- Directiva sobre transparencia retributiva por la que las empresas de la UE deberán compartir información sobre la cuantía de la remuneración de las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, y tomar medidas si su brecha salarial de género supera el 5%.

3.2.- Ley de Transposición de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que más capacidad decisoria del trabajador sobre la gestión del tiempo de trabajo y menos de las empresas.

4 Anteproyectos de ley

4.1.- Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, por la que se traspone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas, va más allá de lo requerido en esta, anticipando plazos y ampliando su ámbito de aplicación a sociedades de interés público.

4.2.- Anteproyecto de la nueva Ley de Industria que refuerza el papel de la industria en la estructura económica y social de España y su contribución a la doble transición verde y digital, fortalece la soberanía estratégica industrial y adopta los instrumentos de política industrial para mejorar la competitividad de la industria española en la esfera internacional. Se trata de una reforma contemplada en el Plan de Recuperación y moderniza el marco jurídico industrial al sustituir a la actual ley, que data de 1992.

4.3.- Anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152.

5 Otras normas

5.1.- Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

5.2.- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

VER NORMA

5.3.- REAL DECRETO por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

VER NORMA

5.4.- Consulta pública previa a la transposición de la directiva (UE) 2022/431 por la que se modifica la directiva 2004/37/ce relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

6 Acuerdo interprofesional

6.1.- V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva

El pasado 7 de mayo a las 23.53 de la noche, CEOE y CCOO-UGT adoptaron este V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. Se trata de un acuerdo de carácter obligacional y con una vigencia prevista para los años 2023 a 2025 con un doble objetivo: convertir a la negociación colectiva en un modelo de negocio de las relaciones laborales y, al mismo tiempo, paliar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores mediante pautas de moderación salarial.

Al margen del recordatorio genérico que realiza respecto la importancia de las comisiones paritarias y los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales –ASAC y autonómicos– en aras a impulsar la negociación colectiva y desbloquear conflictos en caso de negociación, incluyendo planes de igualdad, de forma sistemática los aspectos más relevantes en cuanto a contenido pueden estructurarse como sigue:

a) En primer lugar, se establece un recordatorio de las materias que en empleo y contratación que la Reforma Laboral remite a la negociación colectiva, diferenciando entre lo que se remite al convenio colectivo sectorial, al de empresa o al convenio colectivo y/o acuerdo de empresa. Eso ocurre especialmente al respecto de contratos de duración determinada, de los fijos discontinuos, tiempo parcial, contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación. Pero no se establecen nuevas obligaciones o límites para las empresas.

b) En un segundo lugar, y de forma contraria a lo previsto en la reforma de la seguridad social, se pretenden potenciar desde la negociación colectiva fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral, impulsando además el contrato de relevo y la jubilación a tiempo parcial.

c) Formación continua: se pone en valor la formación continua sin imponer nuevas obligaciones para las empresas y respetando la autonomía de la Mesa de diálogo social para la formación en el trabajo.

d) En cuanto a la retribución:

- Se insiste en la transparencia retributiva y la necesidad de ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Se fijan criterios para la determinación de los incrementos salariales, en los siguientes términos:

  1. Se excluye 2022 y no se contempla el pago de atrasos.

  2. Los salarios subirán un 4% en 2023 y un 3% más tanto en 2024 como en 2025. Es decir, hasta un 10% en tres años.

En todos los casos, si el Índice de Precios de Consumo (IPC) interanual, en diciembre, superase el incremento retributivo establecido en el convenio, los salarios tendrán un "incremento adicional máximo" del 1%, a partir del 1 de enero del año siguiente.

Ahora bien, se prevé que lo anterior se adapte en cada sector o empresa por parte de los negociadores, que deberán valorar las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales tales como las situaciones desiguales o no de crecimiento, resultados o incidencia el incremento del SMI. Sin olvidar siempre que la finalidad o el objetivo es el mantenimiento y la creación de empleo.

e) Se insta al Gobierno a modificar la normativa para que sea posible la actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos

f) Y se pretende igualmente fomentar la regulación convencional de los Planes de Pensiones de Empleo como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.

g) Se insta a las Administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para agilizar con pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico además de estudiar el impacto de la IT en los sistemas nacionales de salud y en general para potenciar el papel de estas en el control de la IT pese a que no pueden dar altas.

h) Asimismo también se menciona de manera expresa que la negociación colectiva es la vía idónea para:

- Adaptar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas, también desde la perspectiva del género y mencionando expresamente los protocolos de acoso.
- Contemplar y regular medidas de flexibilidad interna tales como:

1

Clasificación profesional y movilidad funcional, tanto como instrumentos de flexibilidad interna; pero también fijando pautas para su reconsideración desde la perspectiva de la discriminación directa e indirecta de mujeres y hombres.

2

Ordenación del tiempo de trabajo desde la flexibilidad sin más y también desde la perspectiva de la corresponsabilidad en la conciliación por parte de mujeres y hombres. Además de instar a la fijación preferente de la jornada con un parámetro anual.

3

Clasificación profesional y movilidad funcional, tanto como instrumentos de flexibilidad interna; pero también fijando pautas para su reconsideración desde la perspectiva de la discriminación directa e indirecta de mujeres y hombres.

4

Y se trata de regular para fomentar el recurso a expedientes de regulación temporal de empleo y mecanismo RED.

i) También se fijan pautas especificas respecto al teletrabajo, la desconexión digital y la transición tecnológica, digital y ecológica.

j) La igualdad de mujeres y hombres, desde una perspectiva transversal, la fijación de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, la integración y no discriminación del colectivo LGTBI son otros tres grandes bloques temáticos expresamente contemplados en el acuerdo al que se refiere este comentario. Sin olvidar la necesidad de articular, además de todo lo anterior, medidas para prevenir la violencia sexual y hacer frente a la violencia de género garantizando los derechos de las víctimas.

Respecto a cada una de estas materias, este V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva desarrolla o fija una serie de pautas y recomendaciones para facilitar el desarrollo convencional en los términos expuestos.

6.2.- Acuerdo Marco de Teletrabajo y derecho a la Desconexión: es vinculante y se convertirá en Directiva presumiblemente a finales de 2023.

Novedades Jurisprudenciales

1

No hay discriminación indirecta cuando la proporción de las afectadas por el impacto adverso está dentro de los lindes que determinan la presencia equilibrada (40-60)

SAN 15/02/2023

Nº de Recurso 6281/2022

Ponente José Pablo Aramendi Sánchez

La SAN es muy relevante desde la perspectiva de la discriminación indirecta. En ella se enjuicia si una empresa que concede una gratificación a tanto alzado a sus trabajadores como muestra de agradecimiento por su compromiso y dedicación en una situación de especial complejidad, como fue la motivada por el COVID-19 y la falta de componentes, es constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo al abonarse a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional al tiempo de trabajo.

El sindicato CGT plantea demanda de conflicto colectivo solicitando que la paga se abone de manera íntegra a los trabajadores a tiempo parcial y con reducción de jornada al entender que el pago proporcional propuesto por la empresa constituía una discriminación indirecta por razón de sexo.

La sentencia, no obstante, recoge el argumento de la defensa de la empresa, Sagardoy Abogados, en el sentido de considerar, en un primer lugar, que de acuerdo con cuanto exige la normativa europea y española, así como la jurisprudencia existente al respecto, la empresa aplicó en este caso de forma óptima el principio de *pro-rata temporis* sin incurrir además en discriminación indirecta. Y no incurre en discriminación indirecta, y sin duda esto es lo más importante, porque la SAN acepta el argumento de la defensa de la empresa en el sentido de entender que el pago proporcional a la jornada realizada, que afecta a 447 trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada, de los que el 43,85% (195) son hombres y el 56.15% (152) mujeres, no resulta constitutivo de una discriminación indirecta por cuanto que en la *proscripción de discriminación por razón de sexo desde un punto de vista colectivo es preciso emplear parámetros dotados de una cierta flexibilidad ya que sería imposible establecer criterios numéricos de igualdad absoluta (50% de hombres y 50% de mujeres en todo caso). Por ello, para determinar si un sexo se encuentra en una situación de particular desventaja frente al otro, el legislador aplica el llamado principio de presencia o composición equilibrada que en la Disposición Adicional Primera de la LO3/2007 se define del siguiente modo: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.* Porcentaje que, en este caso, sí concurre.

Es decir, que la aplicación del principio *pro-rata temporis* afecta en un 43,85% a los hombres y en un 56.15% a las mujeres, lo que lo sitúa dentro de los lindes del 40%-60% de la presencia equilibrada y por tanto no resulta constitutivo, en este caso, de discriminación indirecta pues no genera un efecto adverso susceptible de ser considerado discriminatorio en un colectivo respecto el otro.

Lo anterior lleva a la SAN a desestimar la demanda formulada por el sindicato CGT a la que se adhirieron los sindicatos CCOO y UGT y absolver a la empresa de las pretensiones en su contra.

2

Acoso en la no facilitación del teletrabajo y otras actitudes obstaculizadoras en la prestación del servicio

STJS Madrid 23/11/2022

Nº de Recurso 791/2022

Ponente Fernando Muñoz Esteban

JURISPRUDENCIA

Se trata de una sentencia muy relevante desde la perspectiva de la apreciación del acoso. Llama la atención que se haba de *mobbing* y no de acoso por razón de sexo, que en ese sentido podría tener más sentido. La sentencia que se recurre en Suplicación por parte de la representación legal de la empresa es una sentencia del Juzgado nº34 de Madrid que estimó parcialmente la demanda y declaró extinguida la relación laboral solicitada por la trabajadora con una indemnización adicional de daños y perjuicios de 3000€.

Los hechos se pueden resumir de esa manera

a) La trabajadora solicita una excedencia por cuidado de hijos que finaliza de forma anticipada solicitando una reducción de jornada por esa misma causa.

b) La empresa le cambia de categoría profesional de administrativa contable a la de teleoperadora especialista a su vuelta de la excedencia a través de la adjudicación de un puesto de servicio ITB (servicio telefónico de información tributaria básica).

c) La trabajadora presenta demanda ante este hecho, pero la magistrada del Juzgado de lo Social entiende que no hay discriminación ni vulneración de la garantía de indemnidad, sino que se trata de *ius variandi* empresarial.

d) La trabajadora encuentra numerosas dificultades para ejercer su trabajo a distancia. Dificultades para recoger el equipo informático, con la conexión wifi, con el correo corporativo, etc.

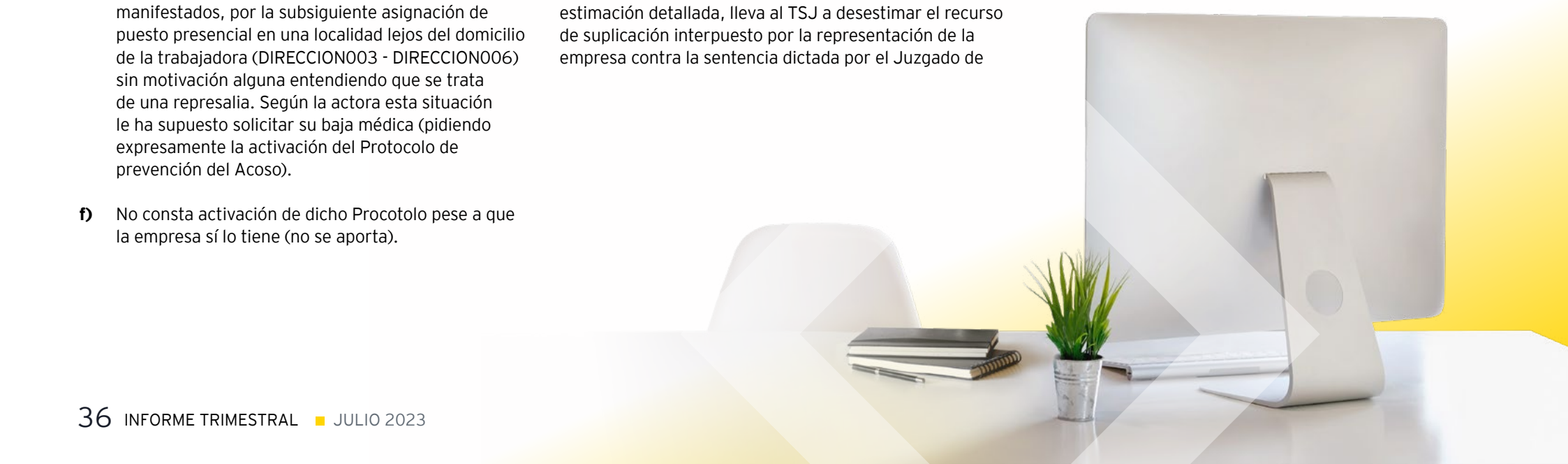
e) La actora remite a la empresa burofax reclamando por la no solución de los problemas informáticos manifestados, por la subsiguiente asignación de puesto presencial en una localidad lejos del domicilio de la trabajadora (DIRECCION003 - DIRECCION006) sin motivación alguna entendiendo que se trata de una represalia. Según la actora esta situación le ha supuesto solicitar su baja médica (pidiendo expresamente la activación del Protocolo de prevención del Acoso).

f) No consta activación de dicho Procotolo pese a que la empresa sí lo tiene (no se aporta).

g) En resumen de Historia Clínica de la trabajadora la IT como "problemas relacionados con empleo y desempleo" trayendo causa del previo Informe de consultas de Psicología del en el que se hace referencia a "problemas laborales."

Partiendo de la consideración del acoso como presión laboral tendenciosa y que la apreciación de la prueba le corresponde al juez *ad hoc*, la sala del TSJ ratifica el acoso apreciado en instancia y la actitud obstaculizadora de la empresa respecto la prestación de servicios efectiva de la trabajadora. Lo anterior junto con el hecho de entender, con el TS, que actualmente, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS, se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, lleva al TSJ a desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la empresa contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 34 de Madrid de 29 de marzo de 2022 y a confirmar dicha resolución, condenando a la recurrente a abonar al letrado que ha impugnado su recurso la cantidad de 600 euros en concepto de honorarios.

Es muy interesante la sentencia por los hechos probados; por la apreciación de acoso -insisto pese a que lo lógico hubiese sido reclamar por acoso por razón de sexo-; por la garantía de indemnidad; y por la interpretación que se realiza respecto la indemnización por daños y perjuicios en la vulneración de derecho fundamental entendiéndose, como se decía, que en este caso cuando resulte difícil la estimación detallada de los daños morales ha de excepcionarse la identificación de circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada.



3

La obligación documental del registro retributivo prevalece al derecho de protección de datos de los posibles trabajadores afectados

SAN 23/02/2023

Nº de Recurso 355/2022

Ponente Ramón Gallo Llanos

JURISPRUDENCIA

La sentencia responde a una demanda de conflicto colectivo planteada por CGT a la que se adhieren CCOO, UGT, CSIF y SOA solicitando que en el registro retributivo consten la media y la mediana de las retribuciones de todos los puestos, incluyendo aquellos que están ocupados por personas de un solo sexo pese a que por el reducido número de personas empleadas puede identificarse la retribución individualizada de cada persona pudiendo verse afectada la protección de datos.

La AN estima la demanda y tras realizar un examen jurídico del registro retributivo, la auditoria retributiva y el RD 902/2020 en relación con el ar. 28.2 ET estima que la finalidad de esa norma exige que no se pueden mutilar datos respecto de determinados puestos de trabajo por estar solo ocupados por personas de un sexo, o por ser identificable la retribución que se percibe pues admitir esta práctica empresarial supondría privar tanto al registro como a la auditoría retributiva de los elementos necesarios para identificar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo en materia de retribución.

Para la AN que un puesto de trabajo esté únicamente ocupado por personas de un sexo no implica que no existan otros cuyos cometidos puedan ser considerados de igual valor y ser ocupados por personas de ambos sexos o solo de otro. Pero, además, según la AN el concepto de trabajo de igual valor no es concepto que deba determinar unilateralmente la empresa, ni un tercero, sino que se trata de un concepto jurídico indeterminado, y, por ende, susceptible de ser objeto de consideración tanto por la parte social como por la empresa y, en último caso, objeto de determinación en sede judicial.

En coherencia con ello, la SAN considera prevalente la finalidad legítima de garantizar la aplicación en el seno de la empresa del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y evitar que se produzca cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, también en la retribución. Y ante esta finalidad debe decaer el derecho individual del titular de los datos.

Lo anterior se hace recordando que existe, por lo demás, una obligación por parte de la representación legal de los trabajadores de guardar sigilo respecto de los datos proporcionados. Matiza la SAN, aunque no haría falta porque está claro, que este derecho de la representación sindical a conocer los datos retributivos, media y mediana, y que deriva del Estatuto de los Trabajadores, tiene por finalidad última evitar la discriminación retributiva directa y la discriminación indirecta por razón de sexo. Lo cual es diferente al de conocer el salario de las personas trabajadoras mediante la entrega de la copia básica del contrato de trabajo, cuando allí no consta, que debe interpretarse en el sentido de que la representación de las personas trabajadoras a ese respecto únicamente tiene derecho a una copia básica del contrato de trabajo, pero nada más.

Esta situación lleva a la AN a la estimación de la demanda interpuesta por CGT a la que se adhirieron CCOO, UGT, SOA contra GSS, declarando la obligación de la empresa demandada a facilitar los datos retributivos, en el formato utilizado por la empresa y en los supuestos en donde exista 1 o 2 personas trabajadoras en alguno de los sexos (al margen de la plantilla existente en el otro sexo) y en aquellas situaciones en las que en uno de los sexos no haya ninguna persona trabajadora y en la otra sí, ordenando que cese la práctica empresarial consistente en la ausencia de información retributiva a consecuencia de las anteriores prácticas.

Tribuna de análisis

Inteligencia artificial y trabajo: un asunto para clarificar

Román Gil Alburquerque

Socio Sagardoy Abogados

Como es bien sabido por los periodistas, que un perro muerda a un humano no es noticia, pero sí cuando sucede lo contrario. Porque, claro, nos alarma y provoca lo extraordinario, lo inusitado, a veces incluso más cuando incluye un cierto tinte enfermizo, eso que se suele tildar de *morboso*. Y pocas cuestiones pueden serlo más que la sustitución del trabajo humano –o incluso, nos dicen, de los propios humanos *tout court*– por la inteligencia artificial. Nos inundan, en los medios de comunicación del mundo entero, titulares diarios e incesantes: cómo la inteligencia artificial (IA) va a cambiar la computación, la cultura y el curso de la historia, cómo transformará nuestras vidas y los mercados de trabajo, cómo amenaza al empleo, por qué es necesario ralentizar –si es que no suspender– su desarrollo so pena de generar un nuevo poder omnímodo e incontrolable: estamos, nos dicen, jugando irresponsablemente a aprendices de brujo, a prometeos suicidas.

Lo que comentó Mark Twain sobre la noticia publicada de su propia muerte aplica a mucho de lo que se viene diciendo sobre la IA: es muy exagerado.

En primer lugar, debemos distinguir entre la *inteligencia artificial general* o *fuerte*, que sería la capaz de ejecutar acciones generales inteligentes, de confundirse plenamente con la inteligencia humana, e *inteligencia artificial estrecha*, o *débil*, que opera dentro de un rango limitado, previamente definitivo, algoritmizado.

La *inteligencia artificial general* ni existe –más allá de la imaginación o el deseo– ni se la espera próximamente, toda vez que carecemos de bases científicas para ello y ni siquiera sabemos si será posible alguna vez (lo de la "singularidad" como máquinas más inteligentes que los humanos es, hoy por hoy, más literatura, o incluso poesía, que ciencia).

Lo que sí es cierto es que el profundo y acelerado desarrollo de la capacidad computacional y del proceso de digitalización, junto con los algoritmos de aprendizaje automático, que construyen un modelo basado en datos de muestra (también conocidos como datos de entrenamiento) con el fin de hacer predicciones o tomar decisiones sin estar explícitamente programados para ello, unido al acceso a exponencialmente crecientes

Tribuna de análisis

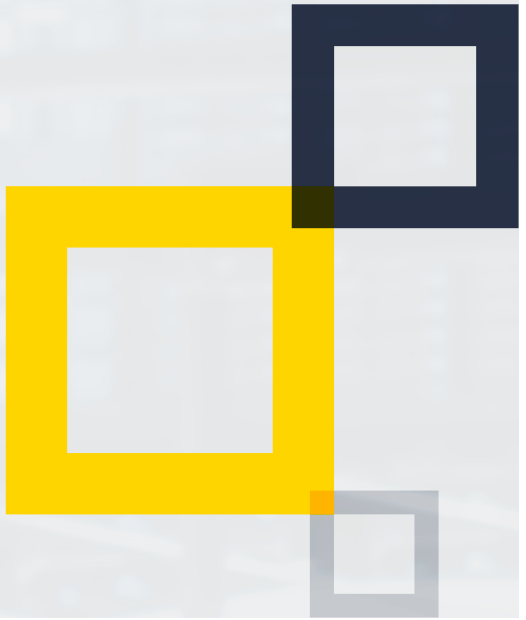
bases de datos gigantescas (*big data*) en la nube, está permitiendo avanzar de forma extraordinaria a la *inteligencia artificial estrecha* o *débil*.

Uno de los ejemplos más claros de ello es el ahora tan famoso ChatGPT, un *chatbot* (es decir, un programa informático capaz de mantener una conversación con un internauta sobre un tema específico) basado en el desarrollo de los conocidos como *grandes modelos lingüísticos*, algoritmos que aprenden asociaciones estadísticas entre miles de millones de palabras y frases para realizar tareas como generar resúmenes, traducir, responder a preguntas y clasificar textos. Impresionante, desde luego; pero no deja de ser una recreación, ordenación, modificación o tratamiento *de lo que ya está*: no tiene capacidad verdaderamente creativa, no puede representar el modelo del mundo (espacio, tiempo), carece de sentido común (es decir, de operar de forma eficiente en un sistema complejo), no puede crear experimentos mentales (tan importantes para la ciencia), no es capaz de razonamiento sofisticado en relación con ideas abstractas, no puede imaginar lo que sucederá en un proceso concreto del que carezcamos de suficiente ejemplos (como en tantos litigios judiciales, o en situaciones de conflicto social o político).

Sin embargo, es indudable que la *inteligencia artificial estrecha* que ya existe y se está desarrollando a gran velocidad va a afectar al empleo. Lo que, por cierto, no es novedad alguna en la relación histórica entre tecnología y empleo. Como expresivamente ha resumido hace pocas semanas James Maniyika, vicepresidente de tecnología y sociedad de Google, como efecto del desarrollo de la IA van a pasar tres cosas a la vez: se creará empleo, se perderá empleo y cambiará el empleo. El MIT ha propuesto en una reciente publicación sobre la IA y el futuro del empleo lo que me parece una estrategia útil para considerar esta cuestión: comenzar considerando las tareas que constituyen cada trabajo concreto e imaginar cuáles de ellas puede hacer mejor el ordenador y cuáles las personas. Adoptar este enfoque significa pensar menos en las personas *O* los ordenadores y más en las personas *Y* los ordenadores.

La inteligencia artificial está transformando nuestro modo de trabajar a la vez que dispara la productividad y ofrece una oportunidad para mejorar nuestras vidas laborales, por más que también pueda generar riesgos de desigualdad y discriminación, seguridad y privacidad de las condiciones de trabajo, o de confusión entre nuestra vida personal y la laboral, entre otros.

Es tiempo de regulación inteligente, como siempre se ha hecho en la historia humana –habitualmente con un cierto retraso, porque la tecnología suele preceder a su ordenamiento– cuando han surgido nuevas formas de relacionarnos técnicamente con el mundo, de crear y producir con mayor capacidad y eficiencia. De regulación con prudencia, pero también con optimismo, porque la tecnología, aunque pueda conllevar riesgos e inconvenientes, contribuye significativamente a nuestro bienestar, es uno de los principales motores del crecimiento económico, cuando no el principal. La inteligencia artificial no es una excepción.



3 Tendencias en Capital Humano

People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias

EY
Building a better working world

La inteligencia artificial y su aplicación en el ámbito de RR.HH.

1

IRRUPCIÓN DE LA IA GENERATIVA

En los últimos meses, hemos asistido a una irrupción disruptiva de la Inteligencia Artificial (IA) y en concreto de aplicaciones accesibles a nivel usuario que utilizan IA Generativa. Estos programas –Chat GPT (OpenAI), Midjourney o DALL-E, principalmente– permiten utilizar la IA como asistente virtual en casos de uso nunca antes imaginados.

Estas herramientas son capaces de generar contenido y expresarlo utilizando las mismas herramientas lingüísticas y visuales que utilizamos los humanos. La velocidad de adopción de esta tecnología ha superado todas las expectativas. ChatGPT ya es la plataforma de más rápido crecimiento de la historia de Internet: en apenas dos meses, ha alcanzado los 100 millones de usuarios activos, una cifra que TikTok, la segunda plataforma más rápida en alcanzar esta cifra, tardó nueve meses en conseguir.

Así, a pesar de los retos e incógnitas aún pendientes de resolver, este tipo de tecnología parece ofrecer un abanico casi infinito de posibilidades que potencialmente cambiará la forma en la que funcionan las organizaciones y se organiza el trabajo del futuro. Una reciente investigación de la propia OpenAI junto con la Universidad de Pensilvania prevé que alrededor del 80% de puestos de trabajo verá al menos el 10% de sus funciones afectadas por la IA generativa, mientras que para cerca de un 20% de los trabajadores supondrá una alteración de al menos un 50% de sus tareas.

En el ámbito concreto de la gestión de personas y los recursos humanos, más allá de su aplicación directa en la función, se abre un escenario de transformación de la forma de trabajar actual de las personas y los profesionales de RR. HH. deben estar preparados y anticipar cómo puede impactar en los roles y puestos de trabajo tal y como los conocemos actualmente.

Aunque los puestos de trabajo relacionados con la gestión de RR. HH. no aparecen entre aquellos con más riesgo de ser reemplazados por la IA, sí que afectará a algunas funciones con un mayoe potencial de automatización, como los procesos de recruiting o de planificación de plantilla.

Si se le pregunta al propio ChatGPT sobre cuál será impacto en la función de Recursos Humanos de las organizaciones, nos responde de forma resumida:

"ChatGPT tiene el potencia

"ChatGPT tiene el potencial de impactar la función de recursos humanos (RRHH) de varias maneras. Aquí hay algunas implicaciones posibles:

- *Reclutamiento y contratación.*
- *Incorporación de empleados.*
- *Asistencia y apoyo al empleado.*
- *Gestión del rendimiento.*
- *Formación y desarrollo.*
- *Analítica de RRHH."*

Y termina por puntualizar, con un aire tranquilizador, lo siguiente:

"Si bien ChatGPT tiene el potencial de mejorar los procesos de RRHH, es importante tener en cuenta que no debe reemplazar completamente el elemento humano. Los profesionales de RRHH seguirán desempeñando un papel crítico en la interpretación y aplicación de la información proporcionada por ChatGPT, asegurando consideraciones éticas, manteniendo conexiones personales con los empleados y abordando asuntos complejos o sensibles de RRHH que requieren juicio humano y empatía."

A continuación, describimos en más detalle el potencial impacto en la función de Recursos Humanos, así como los principales roles afectados y cómo estos pueden ver transformada la forma en la que interactúan con la tecnología y las personas en su día a día.

2

IMPACTO EN LA FUNCIÓN DE RR.HH.

Como ya adelantábamos y el propio ChatGPT confirmaba, la aplicación de la IA Generativa en la función de RR. HH. impacta en todas las áreas de la gestión de las personas.

¿Por dónde irrumpe la IA en la función de RRHH?

RR.HH

Recruiting

- Matching de candidatos a puestos
- Pre-selección de currículums
- Entrevistas

Planificación de plantilla

- Predicción de necesidades de skills a futuro
- Definición de roles y de upskilling/reskilling

People Analytics

- Predicción de movimientos de plantilla
- Composición ideal de equipo
- Análisis de brechas salariales
- Análisis de sentimientos de los empleados

Administración de personal

- Chatbots de AI
- Consultas de políticas
- Generación de contratos e informes
- Asistencia a empleados

Formación

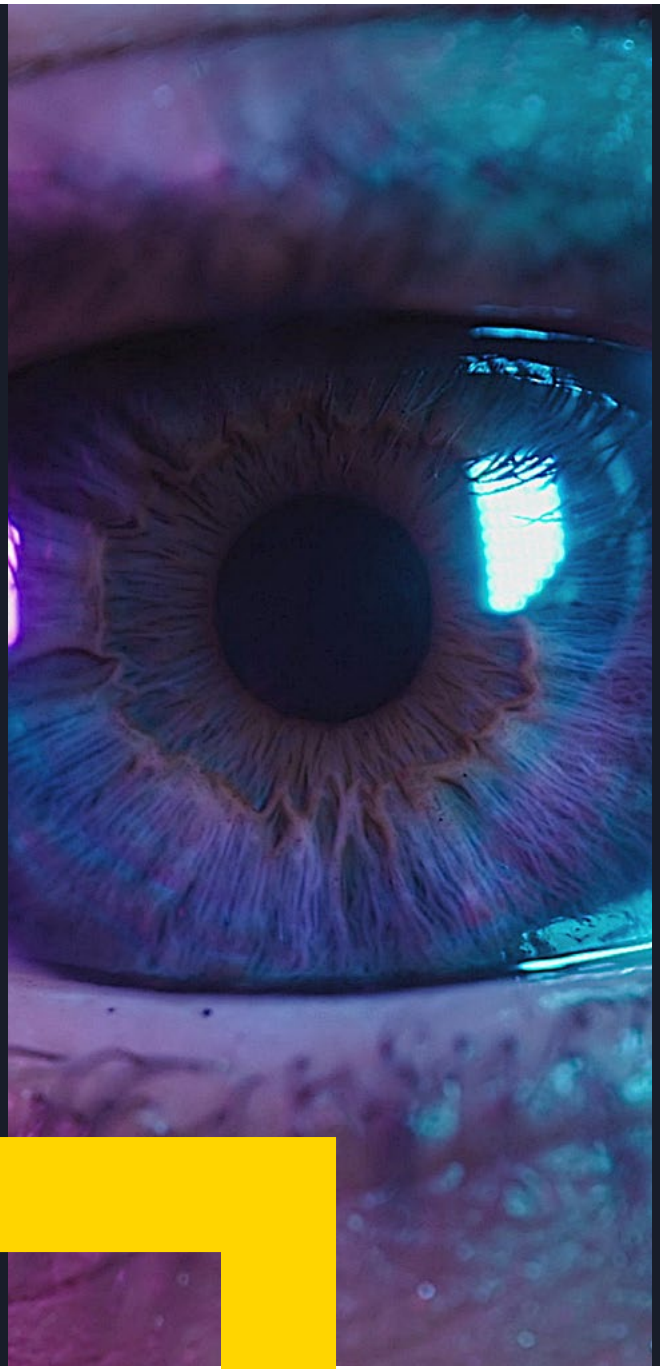
- Recomendaciones personalizadas
- Planes de carreras

Gestión del talento

- Identificación de skills de los empleados
- Generación de taxonomía de skills
- Identificación potencial de liderazgo
- Identificación de puesto, talentos y sucesores clave

Como indicaba el propio ChatGPT en nuestra pregunta sobre el impacto en la función de RR. HH., cabe destacar que este no viene a reemplazar "completamente" el elemento humano, sino que, por el contrario, requiere de un elevado componente humano de cuestionamiento, validación e interpretación de los resultados que la IA generativa nos devuelve.

Además, las relaciones personales, la empatía y el liderazgo, son de momento insustituibles por la tecnología y diferenciales para generar una excepcional experiencia y compromiso de las personas en las organizaciones.

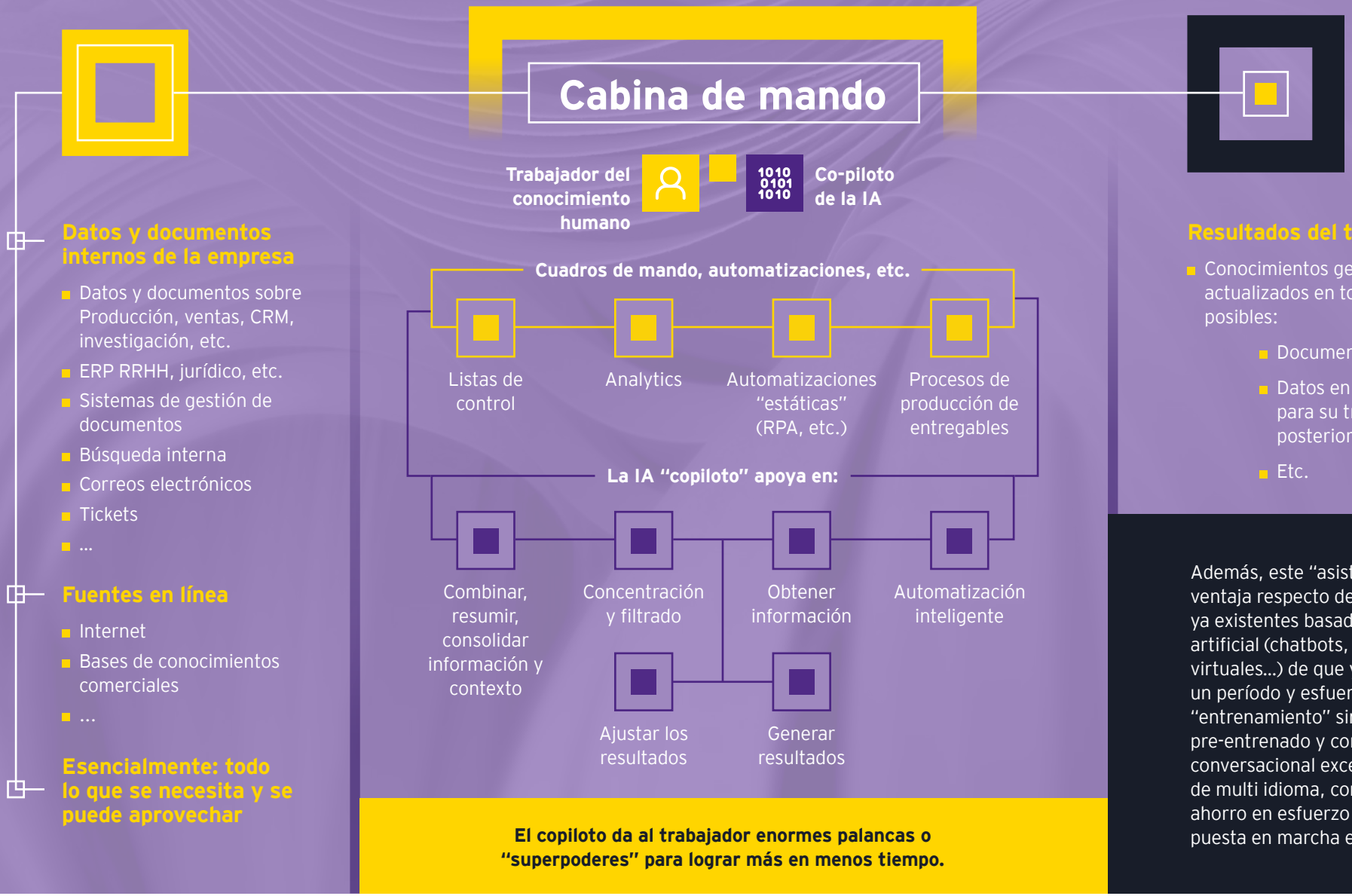


Por tanto, la IA generativa, debe ser considerada como un asistente que permitirá desarrollar las actividades de gestión de personas de otra manera. Será el "copiloto" que proporcionará "superpoderes" a los profesionales de RR.HH. en su día a día, permitiendo realizar las tareas de forma más rápida y eficiente, pero a la vez generando un mayor espacio para poder desarrollar tareas de alto valor y estratégicas, así como con un alto componente humano, difíciles de sustituir a través de la tecnología.

Así mismo, de cara a los profesionales del ámbito de los RR. HH., existe también un gran abanico de servicios que puede prestar esta tecnología: desde asistentes virtuales para consultas e interpretación de políticas o el desarrollo de itinerarios formativos, hasta la elaboración planes de carrera personalizados en base a las características de las personas o la identificación de *skills* necesarios para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

Y no solo eso. Otros roles y puestos de trabajo están surgiendo alrededor de la irrupción de la IA y ya empiezan a demandarse, como el "IA Prompter" o el "Entrenador de modelos generativos" entre otros, generándose nuevas oportunidades y perfiles laborales que transformarán también las necesidades del mercado laboral a medida que avance la adopción de esta tecnología.

Visión sobre
la experiencia de los trabajadores



Además, este "asistente" tiene la ventaja respecto de otras tecnologías ya existentes basadas exn inteligencia artificial (chatbots, asistentes virtuales...) de que ya no requiere un período y esfuerzo relevante de "entrenamiento" sino que ya viene pre-entrenado y con una capacidad conversacional excepcional, además de multi idioma, con el consiguiente ahorro en esfuerzo y tiempo para su puesta en marcha en el flujo de trabajo.

3

PRINCIPALES INCÓGNITAS Y RETOS DE LA IA

Si bien es innegable la enorme cantidad de posibilidades que ofrece la IA generativa, existen también muchas preguntas sobre los riesgos que surgen durante su aplicación y que todavía están pendientes de respuesta. En las últimas semanas se ha generado un amplio debate en diferentes foros sobre la necesidad de regular y poner límites a esta nueva tecnología, en parte generado por el desconocimiento su funcionamiento y de hasta dónde puede llegar a impactar, pero también por la necesidad de dar una respuesta normativa y legislativa clara sobre la misma que se está viendo sobrepasada por la ya mencionada rápida adopción existente desde su reciente puesta a disposición al público en general.

Ya ha habido casos de filtración de información confidencial de alguna organización tras la utilización de ChatGPT por parte de algunos empleados, lo que ha puesto en alerta tanto a las compañías como a los gobiernos sobre su utilización.

En este sentido, el Gobierno italiano ha sido el primero en limitar el acceso a la plataforma ChatGPT hasta asegurarse de que cumple con la normativa europea de protección de datos (GDPR). Otros países miembros de la UE, entre ellos España, ya están trabajando en el mismo sentido, mientras que el Comité Europeo de Protección de Datos ha puesto en marcha un grupo de trabajo con el fin de crear un marco unificado de respuesta ante estas tecnologías. En EE.UU. y China también están en proceso de elaboración de la regulación que someta a los programas y sus respuestas a unas limitaciones que, en última instancia, protejan a los usuarios y su privacidad.

Aspectos como la privacidad, confidencialidad y seguridad, la veracidad de los resultados a veces incorrectos por las llamadas "alucinaciones" de la inteligencia artificial, o el sesgo y la parcialidad de los resultados derivados del proceso de entrenamiento y la ingesta de datos potencialmente afectados por la imparcialidad, hace necesario una intensa regulación y control de la utilización de esta tecnología transformativa que es ya una realidad actual y de futuro.

Principales retos vinculados a la aplicación de IA

Confianza y precisión

- Exactitud de los datos introducidos y de los resultados obtenidos
- Confianza excesiva en la información proporcionada sin la debida diligencia en las fuentes
- Explicabilidad y trazabilidad de las decisiones tomadas

Privacidad, vigilancia y seguridad

- Recogida de datos con un uso poco claro; ¿se harán públicos sus datos sensibles en la próxima ronda de iteración?
- ¿Qué aplicaciones de vigilancia de la GPT considerará éticas la sociedad?
- ¿Preocupaciones de ciberseguridad?

Imparcialidad y parcialidad

- Sesgo hacia determinados subgrupos debido a los datos de formación pública
- El sesgo en el modelo puede conducir a resultados injustos en algunas aplicaciones empresariales
- La toxicidad de las respuestas requiere una gestión continua

Cuestiones jurídicas

- Posibles infracciones de derechos de autor y propiedad intelectual
- Responsabilidad del uso
- Cumplimiento del GDPR

Tribuna de análisis

La inteligencia artificial: hacia un nuevo mundo laboral

Jaime Sol

Socio director del área de People Advisory Services

El mundo laboral que hoy tenemos deriva de la situación vivida por el COVID, en la que la tecnología tuvo un impacto tremendo en las nuevas formas de trabajar. Con anterioridad, ya estábamos viviendo una transición hacia un mundo laboral más digital y el COVID, sin duda alguna, lo aceleró. Esa aceleración se está produciendo hoy en día en mayor medida con la irrupción de la inteligencia artificial generativa, creando un gran debate sobre los efectos que la inteligencia artificial puede tener en la fuerza de trabajo.

Son muchas las definiciones que podrían darse de inteligencia artificial. Una posible definición es que la Inteligencia Artificial (IA) es la combinación de algoritmos planteados con el propósito de crear máquinas que presenten las mismas capacidades que el ser humano. Es evidente que la inteligencia artificial está teniendo efectos en el mercado de trabajo y esos efectos serán todavía mayores con el paso del tiempo, abriendo la puerta a nuevas posibilidades que antes eran totalmente inimaginables.

Desde la perspectiva del mercado de trabajo, aunque los empleados dejen de ser necesarios para algunas tareas, su papel será fundamental para ayudar a desarrollar la automatización. Se deben tomar decisiones sobre las reglas que rigen el uso de nuevas herramientas y cómo implementar y mantener el software o los robots que están tomando esas tareas. Además, a pesar de eliminar la necesidad de empleados para muchas tareas rutinarias y administrativas, la tecnología también puede crear nuevos empleos a medida que la demanda de desarrolladores de software, analistas de datos, expertos en ciberseguridad y otros especialistas digitales aumenta en todos los sectores. Como consecuencia de estas modificaciones en la demanda de talento por parte de las organizaciones, va a ser necesario reubicar, actualizar o volver a capacitar a los empleados.

La mayor automatización del trabajo también creará oportunidades significativas. Permitirá a los trabajadores realizar tareas de mayor valor. Por ejemplo, la eliminación de tareas repetitivas en profesiones como la legal,

Tribuna de análisis

contable o administrativa abre la posibilidad para que los empleados asuman roles más estratégicos. Este aspecto es importante, ya que pone de manifiesto que la automatización afectará no sólo a los trabajos más repetitivos sino también a los trabajos de oficina.

Por otro lado, las habilidades humanas fundamentales, como la empatía, la imaginación, la creatividad y la inteligencia emocional, que no pueden ser replicadas por la tecnología, se volverán más valiosas. La oferta de talento para ocupaciones que requieren estas habilidades, como por ejemplo trabajadores en el sector salud, profesores y servicios sociales, es actualmente limitado, lo que causa una escasez significativa de talento para esas posiciones. No debemos olvidar que crisis como la pandemia de COVID-19 resaltan la importancia de estas ocupaciones para garantizar el bienestar social.

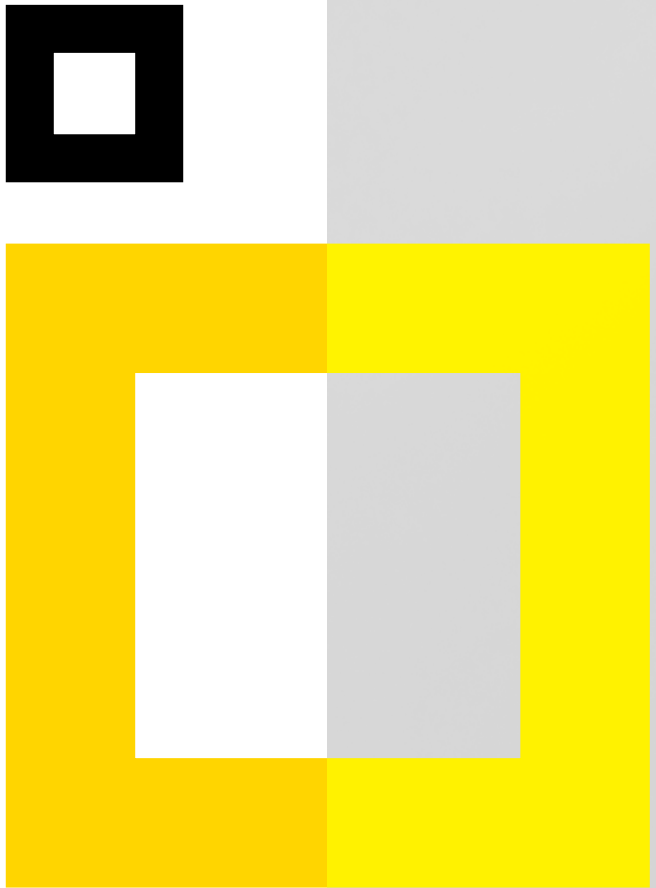
Estos cambios en la demanda de los perfiles que las organizaciones van a necesitar hacen que cada vez sean de mayor importancia los programas de *reskilling* y *upskilling* de las empresas. En esta tarea de implantar programas de *reskilling* y *upskilling* no debemos escatimar ningún esfuerzo. En efecto, como consecuencia del aumento de la demanda de perfiles tecnológicos y de profesionales con habilidades humanas (*soft skills*), en muchos sectores,

Tribuna de análisis

la escasez de trabajadores con estas capacidades implicará que la demanda de talento no se cubrirá. Esto será especialmente llamativo para posiciones como informático, ingeniero y matemático, ya que la tecnología está impulsando el aumento de la automatización en todas las industrias. Por otro lado, en trabajos que implican poca o ninguna automatización pero que requieren interacción humana compasiva adaptada a grupos específicos, como en el cuidado de la salud, servicios sociales y ciertas ocupaciones docentes, también aumentará la demanda de habilidades humanas en los próximos años.

No es la primera vez que las máquinas hacen trabajos de los hombres, aspecto este que lleva ocurriendo desde la primera revolución industrial. Las empresas se han ido adaptando a todos los cambios. Para adaptarse a esta disrupción que ha generado la inteligencia artificial en el mercado de trabajo no hay recetas mágicas, pero sí podemos apuntar iniciativas para que las empresas se anticipen a estos nuevos retos. Primero, realizar una planificación estratégica de la plantilla, evaluando su composición y las *skills* que tiene, para posteriormente valorar la demanda futura del talento que va a necesitar y determinar los gaps que tiene para ciertas posiciones y para ciertas *skills*. Asimismo, la fuerte demanda de determinados perfiles hace que no sea posible cubrirla con la oferta que hay hoy en día, por lo que va a ser necesario complementar las contrataciones externas con el desarrollo y capacitación de la plantilla a través de los ya mencionados programas de *reskilling* y *upskilling*. Y, por último, desarrollar una cultura de aprendizaje permanente de los empleados, sin la cual no va a ser posible la adaptación de las plantillas a los nuevos retos que se derivan de la economía digital.

La inteligencia artificial va a hacer que los trabajadores sean más productivos, más efectivos, y puedan dedicarse a funciones de mayor valor añadido. Vamos hacia un nuevo mundo laboral, en el que, más allá de las iniciativas que pongan en marchas las organizaciones, la implicación de los propios trabajadores en su capacitación para los nuevos retos va a ser clave para el éxito empresarial de cada organización. Sin su implicación, esta transformación del mundo laboral no va a ser posible.



JULIO 2023

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital

OUTLOOK

Instituto EY - Sagardoy

Talento e Innovación

EY Building a better working world

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Informe coordinado y editado por EY Insights

EY INSIGHTS