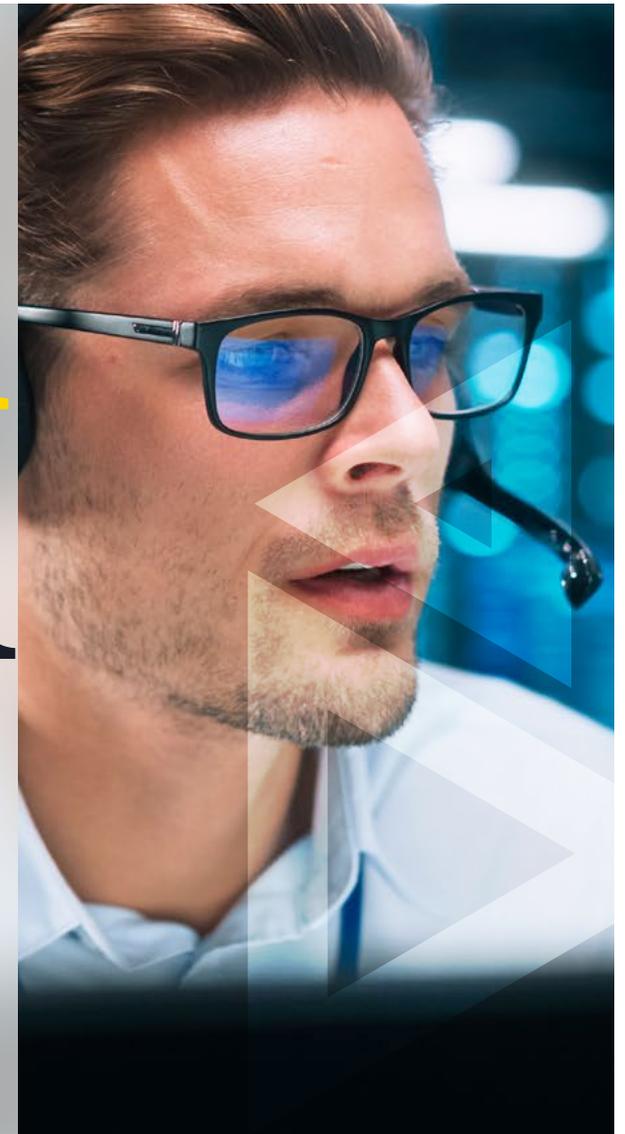


#3 SEPTIEMBRE 2022

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK



 **Instituto EY - Sagardoy**
Talento e Innovación



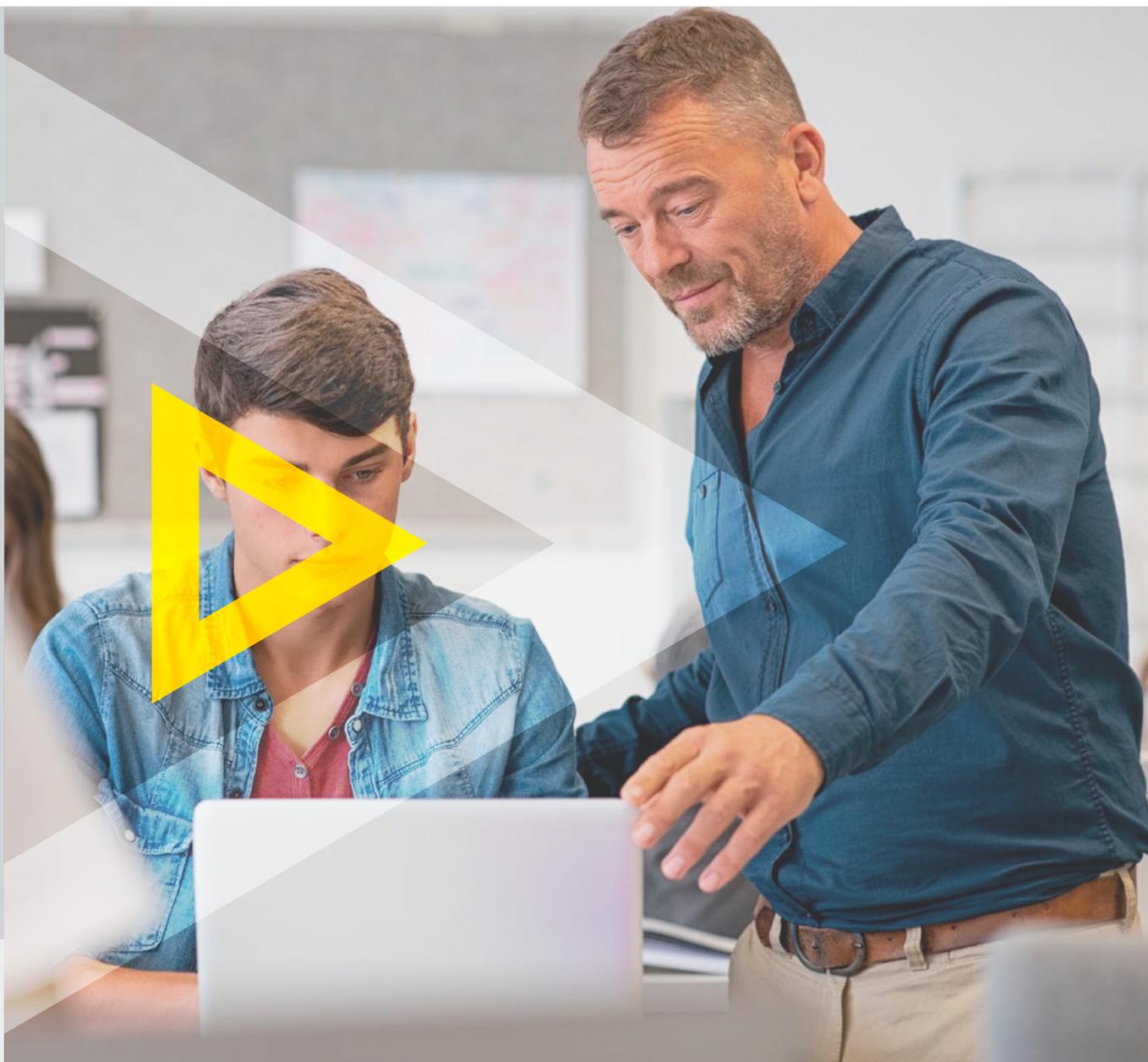
Informe coordinado y editado por EY Insights



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

La tercera edición de Human Capital Outlook se publica en un momento clave en materia laboral en el que tendremos que estar muy atentos a lo que suceda en el corto plazo. Tras un verano en el que el proceso de recuperación de empleo postpandemia comienza a perder impulso, nos asomamos a un otoño no exento de incertidumbres en el que la invasión rusa de Ucrania y una inflación descontrolada, junto con el nuevo marco de relaciones laborales seguirán marcando el ritmo de nuestro mercado de trabajo. Por esta razón, de nuevo es muy necesario un análisis riguroso de la evolución del mercado laboral, al tiempo que un repaso de la actualidad jurídica laboral en forma de nueva legislación y jurisprudencia reciente, así como un análisis de las últimas tendencias en materia de RRHH. Todos ellos motivos por los que el Instituto EY - Sagardoy publican
I Human Capital Outlook.

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

En el primer bloque de esta nueva edición de Human Capital Outlook presentamos las principales conclusiones del Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo, que analiza la evolución del mercado laboral español desde abril de 2022. Una de las principales conclusiones de este análisis es que **la creación de empleo pierde impulso** y, tanto las horas de trabajo efectivas como el producto por trabajador, siguen en niveles prepandemia. Además, cabe destacar que los datos de afiliación a la Seguridad Social de julio y agosto anticipan un estancamiento del número de cotizantes en el tercer trimestre y una vez descontada la estacionalidad.

Nos asomamos a un otoño no exento de incertidumbres en el que la invasión rusa de Ucrania y una inflación descontrolada, junto con el nuevo marco de relaciones laborales, seguirán marcando el ritmo de nuestro mercado de trabajo.

En relación con la **reforma laboral 2022**, cabe destacar que aumentan las tasas de baja en la contratación indefinida y se frena el crecimiento del empleo fijo. Se aprecia un crecimiento sustancial de la contratación indefinida, acompañado de una notable reducción de la contratación temporal, pero el impacto de la reforma sobre la afiliación indefinida se ha frenado, sobre todo en la modalidad de fijo discontinuo.

Además, se mantiene la **moderación salarial** pese a las cifras récord de inflación. De hecho, los salarios pactados en los convenios colectivos aumentaron en el segundo trimestre de 2022 un 2,4% y las remuneraciones equivalentes a tiempo completo un 2,8%, a pesar de que los registros de inflación de los últimos trimestres están entre el 8,5% y el 9,5%. En todo caso, se aprecia grandes diferencias de los crecimientos salariales entre los distintos sectores de actividad. Es importante hacer seguimiento del porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas automáticas de revisión salarial con IPC, que prácticamente se ha duplicado desde el repunte de la inflación, situándose en el entorno del 30%.

El Observatorio también aprecia **tres buenas noticias** en el mercado laboral que merece la pena destacar: la aceleración del crecimiento de las ocupaciones **STEM** y en sectores high-tech; la caída del porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (**tasa nini**) y el incremento de **adultos en actividades educativas y formativas**.

Actualidad Jurídico-Laboral

En el bloque sobre Actualidad Jurídico-laboral, elaborado por Sagardoy Abogados, esta edición de Human Capital Outlook se centra en la aprobación de varias novedades legislativas que impactarán en gran medida en el mercado laboral y en otros ámbitos relacionados, como es el caso de las pensiones. Así, cabe destacar el real decreto por el que se regula el hecho causante y los efectos económicos de **la pensión de jubilación contributiva**, en donde se introduce flexibilidad y se refuerza el carácter voluntario.

Igualmente, este apartado analiza otras normas relevantes en materia laboral como la modificación del **Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación**; la regulación para impulso de los **planes de pensiones de empleo**, el nuevo sistema de **cotización para los**

autónomos o la **Ley para la igualdad de trato y no discriminación**, entre otras.

En buena medida, más costes laborales a la empresa en medio de una espiral inflacionista y recaudatoria con nuevos impuestos y aumentos de cotizaciones que previsiblemente no van a tener un impacto neutro en las cuentas de resultados empresariales.

Asimismo, se destacan novedades jurisprudenciales de gran interés, como la modificación de la doctrina sobre el efecto de contravenir la prohibición de abonar las **pagas extraordinarias** de manera prorrateada; la nulidad de un **despido disciplinario** de un trabajador en situación de incapacidad temporal y la improcedencia del **despido por falta de comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores (RLT)**.

Más costes laborales, en medio de una espiral inflacionista, con más impuestos y cotizaciones

Tendencias en Capital Humano

En el apartado de Tendencias en Capital Humano, elaborado por el equipo de compensación y beneficios de People Advisory Services de EY, pone el foco en la **igualdad retributiva**. En concreto, se centra en analizar dónde estamos y cómo abordar los próximos hitos en un cambio clave en un escenario de cambio laboral como el actual. De hecho, todo lo relacionado con la igualdad retributiva entre hombres y mujeres es un tema candente tanto en España como en Europa, por lo que asistimos a una cierta efervescencia en materia normativa y a cambios reales en las empresas que es preciso entender correctamente.

En los últimos años se han aprobado distintas normas que obligan a las empresas a tomar medidas para garantizar la igualdad retributiva de manera real, no solo nominal. Fruto de estas novedades, hoy las compañías tienen **nuevas obligaciones**, entre las que destacan el registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de los puestos de trabajo.

Otro aspecto relevante que también analiza esta última sección del Human Capital Outlook es todo lo relacionado con la **divulgación de información no financiera e información sobre diversidad** por parte de las empresas. Así, se analiza cómo la Ley 11/20218 obliga a las compañías a dar cuenta con transparencia

de información sobre la situación laboral de su plantilla, incluyendo datos sobre remuneración y brecha salarial. Además, as aportan análisis y recomendaciones sobre futuras obligaciones en materia de igualdad retributiva.

Completamos el apartado sobre tendencias con una tribuna de opinión de Olga Cecilia, socia responsable de Compensación y Pensiones de EY, en la que pone el foco en la **brecha salarial** de las empresas que aporta **propuestas prácticas** y viables para avanzar en esta materia.

Esperamos que nuestro Outlook sea una buena guía para los profesionales de RRHH y Relaciones laborales en la gestión de sus plantillas, al tiempo que un buen observatorio para analistas, académicos y expertos en evolución del mercado de trabajo.



Todo lo relacionado con la igualdad retributiva entre hombres y mujeres es un tema candente tanto en España como en Europa, por lo que asistimos a una cierta efervescencia en materia normativa y a cambios reales en las empresas que es preciso entender correctamente.

Contenido

1

OBSERVATORIO TRIMESTRAL DEL MERCADO DE TRABAJO

8

Instituto EY-Sagardoy de Talento
e Innovación, BBVA Research y FEDEA

La creación de empleo pierde impulso
y se mantiene la moderación salarial
pese a las altas tasas de inflación

9

2

ACTUALIDAD JURÍDICO LABORAL

18

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas 19

Novedades Jurisprudenciales 34

Tribuna de análisis 38

¿Está funcionando
la reforma laboral de 2022?
Por Rafael Alcorta

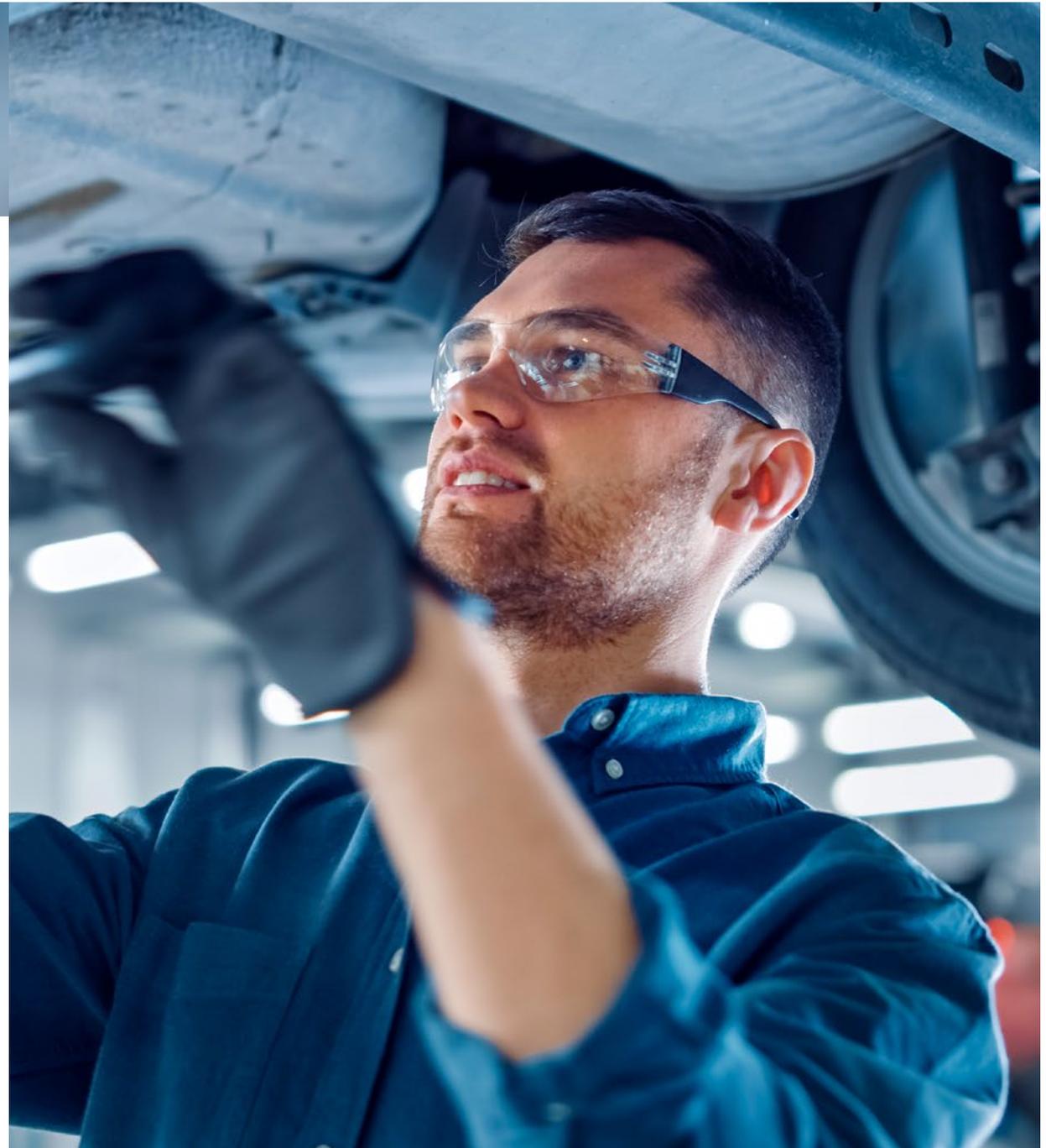
3

TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

40

People Advisory Services de EY

| | |
|---|----|
| Igualdad retributiva, dónde estamos y cómo abordar los próximos hitos | 41 |
| Origen igualdad retributiva | 41 |
| Normativa para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres | 42 |
| Obligaciones de las empresas | 44 |
| Información no financiera | 47 |
| Futuras obligaciones en materia de igualdad retributiva | 56 |
| | |
| Tribuna de análisis | 60 |
| Brecha salarial la importancia de medir para avanzar | |
| Por Olga Cecilia | |



1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo



fedea

BBVA

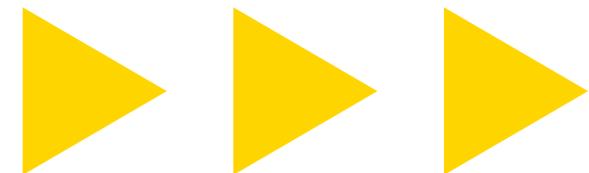
Coordinadores*

Florentino Felgueroso (FEDEA)
Rafael Doménech (BBVA Research)

Alfonso Arellano (BBVA Research)
Ángel de la Fuente (FEDEA e IAE-CSIC)
Juan Ramón García (BBVA Research)
Marcel Jansen (UAM y FEDEA)
Analía Viola (FEDEA)

La creación de empleo pierde impulso y se mantiene la moderación salarial pese a las altas tasas de inflación

En esta nueva edición del Observatorio analizamos la evolución del mercado de trabajo desde abril de 2022. El informe consta de tres partes. Primero hacemos un balance de la evolución de los **principales indicadores** agregados (Bloque A, Empleo, paro y actividad económica), a continuación, ponemos el foco en las **condiciones laborales** (Bloque B), en especial, en aquellos indicadores que permiten realizar un seguimiento de los efectos de la reciente reforma laboral y de la evolución de los salarios. Finalizamos el informe con un repaso de los indicadores relativos a la **Inversión en capital humano** (incluidos en los Bloques C, D y E).

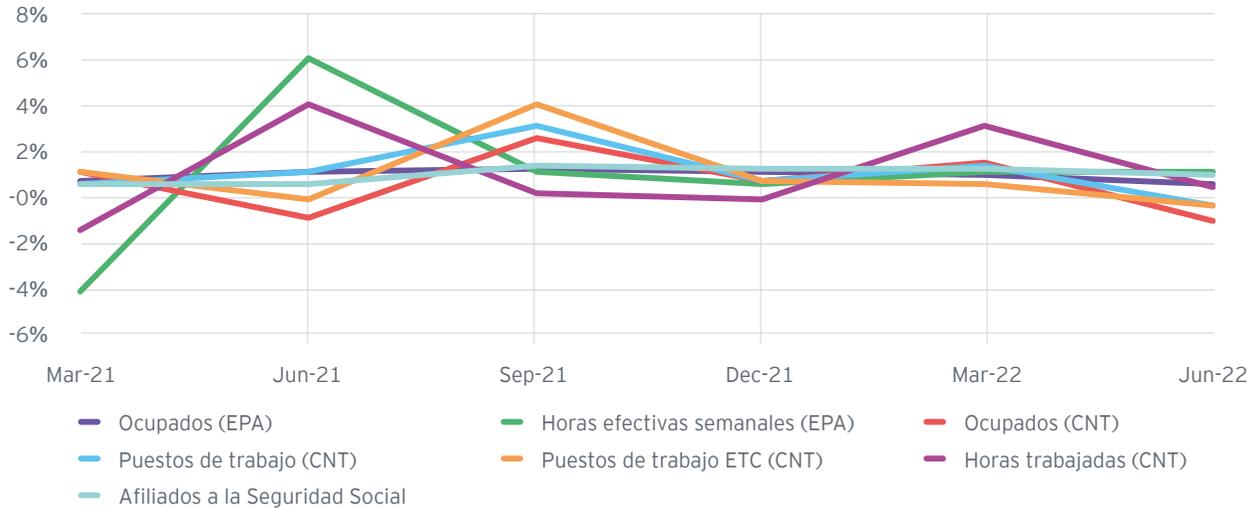


* Agradecemos los comentarios y sugerencias de Juan Pablo Riesgo, socio responsable de EY Insights.

→ La creación de empleo pierde impulso y tanto las horas de trabajo efectivas como el producto por trabajador siguen en niveles prepandemia

GRÁFICO I.1.c

Indicadores de empleo (Crecimiento trimestral en porcentaje. Datos CVEC)



NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En términos generales, se puede decir que la creación de empleo perdió impulso en el segundo trimestre. Tanto el crecimiento del margen extensivo (ocupados) como el del intensivo (horas trabajadas) se moderaron entre abril y junio con independencia del indicador considerado. Además, los datos de afiliación a la Seguridad Social de julio y agosto anticipan un estancamiento del número de cotizantes en el tercer trimestre una vez descontado el efecto de la estacionalidad.

El aumento del número de asalariados del sector privado y de ocupados por cuenta propia compensó la destrucción de empleo en el sector público. Sin embargo, la evolución de las horas trabajadas siguió condicionada por el impacto de las bajas por enfermedad debidas, presumiblemente, al COVID-19. En promedio, más de 800 mil ocupados no trabajaron por enfermedad durante el trimestre, un 54% más que en 2019T2. De hecho, tanto las horas efectivas trabajadas como los puestos de trabajo equivalentes a jornada completa se mantuvieron todavía por debajo de los niveles prepandemia.

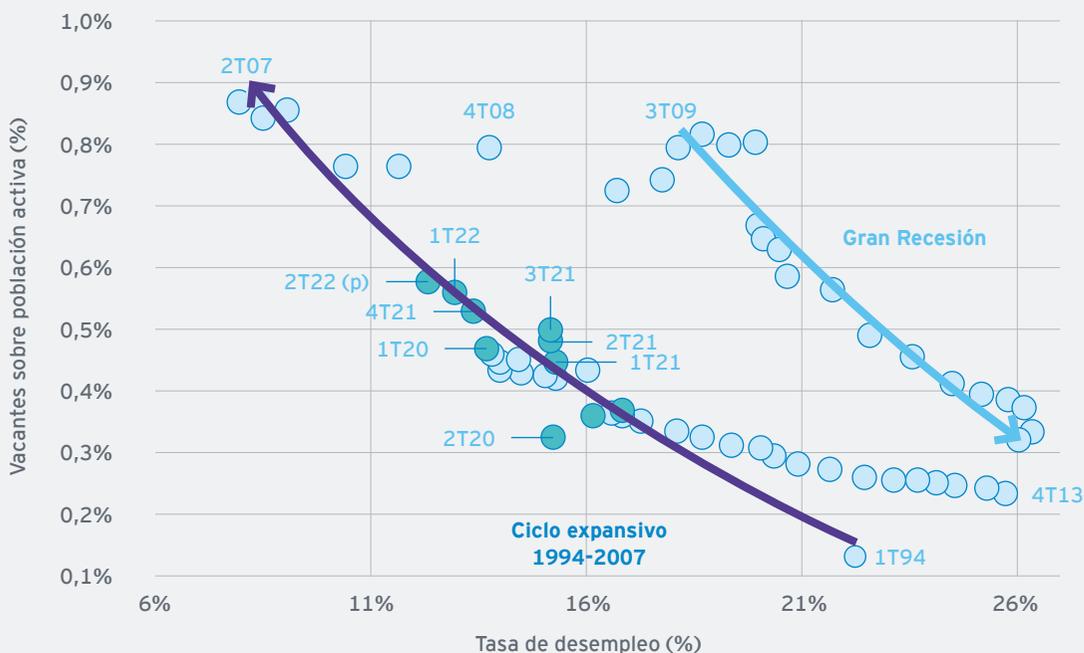
Por otra parte, el PIB por ocupado creció un 2,2% intertrimestral entre abril y junio. Tanto el producto por hora trabajada como la intensidad en el empleo (horas por trabajador) contribuyeron al repunte del PIB por ocupado, lo que no sucedía desde el cuarto trimestre de 2015. Sin embargo, al cierre del primer semestre, este avance del producto por trabajador fue insuficiente para recuperar el nivel prepandemia.

La tasa de desempleo descendió en el segundo trimestre y se situó en mínimos desde 2008, en línea con otras medidas de la infrautilización de la mano de obra. La atonía de la población activa, afectada por la decepcionante evolución de la tasa de participación, compensó la menor creación de empleo. El número de parados registrados tuvo un comportamiento peor de lo habitual en los meses de julio y agosto debido, esencialmente, a un descenso de los flujos de salida del desempleo y no tanto a un incremento de los flujos de entrada. Los desempleados que llevaban al menos un año buscando empleo constituyeron cerca de la mitad de los parados en el segundo trimestre de 2022.

➔ Menos desempleo, pero más vacantes

GRÁFICO II.10

Curvas de Beveridge 1994-2022 (Datos CVEC)



NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

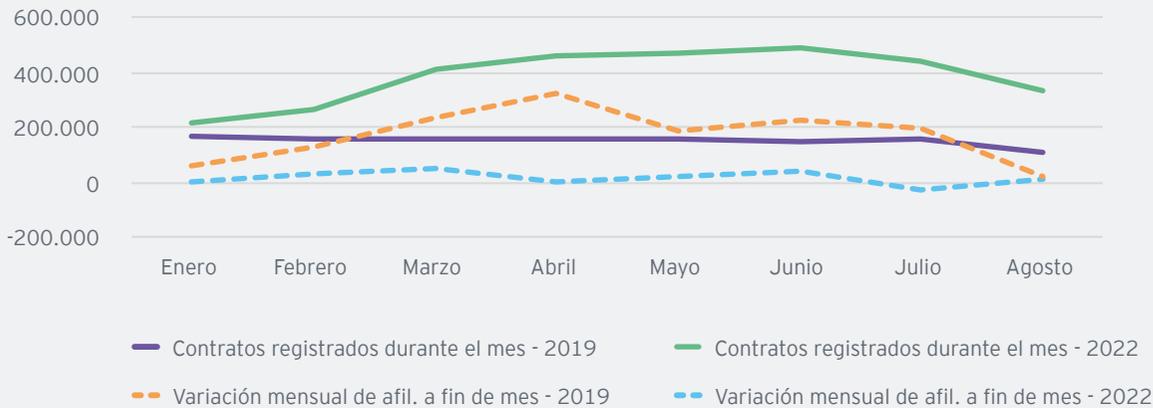
Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Boscá et al. (2017).

Estimamos que la tasa de vacantes habría vuelto a aumentar en el segundo trimestre, en línea con la reducción de la tasa de desempleo, situándose por encima de su promedio de las últimas tres décadas. El ratio de vacantes sobre desempleo del segundo trimestre de 2022 sería consistente con una brecha de producción positiva a pesar de que el PIB no haya recuperado su nivel de 2019. La recuperación del ciclo expansivo de la economía española, interrumpido durante la pandemia, explicaría la existencia de dificultades de emparejamiento en algunos sectores.

➔ Reforma laboral: aumentan las tasas de baja en la contratación indefinida y se frena el crecimiento del empleo fijo

GRÁFICO III.5.d

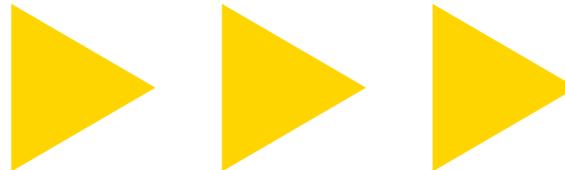
Contratos indefinidos ordinarios y variación mensual de la afiliación al Régimen General a finales de mes con este tipo de contratos, 2019 y 2022.



Fuente: SEPE y TGSS.

La evolución de la contratación laboral y su desglose por tipos de contrato mantiene la tendencia iniciada con la reciente reforma laboral 2022. Se registra, en particular, un crecimiento sustancial de la contratación indefinida, tanto en su modalidad ordinaria como en la de fijo discontinuo, acompañado de una fuerte reducción de la contratación temporal. Desde enero de 2022, tanto los datos de la EPA como los de afiliación al régimen general de la Seguridad Social indican que la tasa de temporalidad ha caído sustancialmente: entre un 4% (en comparación con la EPA de 2019T2) y un 12% (en comparación con la afiliación de agosto de 2019).

Sin embargo, el peso de los contratos temporales en el total de contratos registrados, que había alcanzado un mínimo en abril, ha vuelto a repuntar en unos 10 puntos porcentuales desde entonces. Adicionalmente, el impacto de la reforma sobre la afiliación indefinida se ha frenado en los últimos meses, especialmente en la modalidad de fijo discontinuo. A pesar de registrarse más de 700 mil nuevos contratos fijos discontinuos entre junio y agosto, la variación mensual de la afiliación con este tipo de contratos ha sido negativa.



El aumento de la afiliación con contratos indefinidos ordinarios también ha sido muy limitado en agosto. Con 337 mil nuevos contratos de este tipo firmados, la variación de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social entre finales de julio y finales de agosto ha sido de solo 18 mil efectivos, un aumento similar al registrado en agosto de 2019, cuando se firmaron cerca de 230 mil contratos indefinidos ordinarios menos. Desviaciones tan sustanciales entre la contratación indefinida y las variaciones de la afiliación al Régimen General de trabajadores con este tipo de contrato sugieren, principalmente, que muchos de estos contratos se han rescindido o entrado en período de inactividad y, en menor medida, que parte de estos contratos (alrededor del 10 %) no se incluyen en los datos de afiliación del Régimen General.

Este menor impacto de la nueva contratación sobre el número de afiliados refleja el progresivo aumento de las tasas de baja en afiliación de los trabajadores con contratos indefinidos. La tasa de baja media diaria de los afiliados fijos discontinuos ha repuntado con intensidad hasta superar a la de los temporales y la tasa de baja de los afiliados con contratos indefinidos ordinarios también ha crecido sustancialmente (en agosto de 2022 fue 2,3 veces la registrada en agosto de 2019).



El aumento de las bajas de trabajadores indefinidos se debe no solo al crecimiento de los pases a situaciones de inactividad de los fijos discontinuos, sino también al notable incremento de las dimisiones o abandonos voluntarios y de las bajas por no superar el período de prueba. Por el contrario, las tasas de baja de los trabajadores temporales por finalización de contrato no han retornado a los mayores niveles registrados antes de la pandemia y las tasas de baja totales de estos trabajadores ya se encuentran por debajo de las de trabajadores con contratos fijos discontinuos. Este hecho puede deberse a que la sucesión de recontrataciones bajo la modalidad de contratos por circunstancias de producción ha sido sustituida por contratos fijos discontinuos, trasladando parte de la rotación de las actividades intrínsecamente temporales a la contratación indefinida.

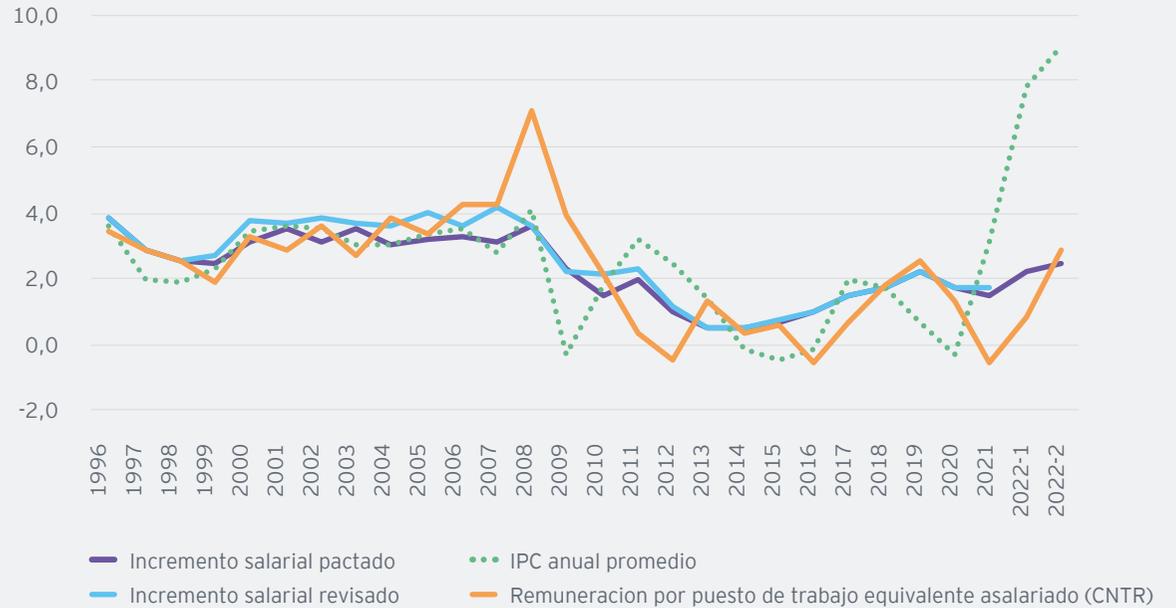
En cualquier caso, con los datos disponibles hasta el momento no podemos efectuar un análisis exhaustivo de las causas del aumento de las tasas de salida de los contratos indefinidos. Sin embargo, en los próximos meses se deben vigilar estos cambios de cerca porque, si se consolidan, podrían restar eficacia a las medidas tomadas para combatir la temporalidad. Además, en el caso de los contratos fijos-discontinuos los cambios podrían confirmar nuestro temor, expresado en el anterior Observatorio, de que la transformación de contratos temporales en fijos-discontinuos se quede en una mejora contractual para los trabajadores afectados, pero sin alterar significativamente sus periodos de actividad.

➔ Se mantiene la moderación salarial pese a los récords de inflación



GRÁFICO IV.1

Variaciones de las remuneraciones de los asalariados, salarios pactados en convenios colectivos e IPC (%)



Fuente: SEPE.

Los salarios pactados en los convenios colectivos aumentaron en el segundo trimestre de 2022 en un 2,4% y las remuneraciones por puesto de trabajo asalariado equivalente a tiempo completo en un 2,8%. A pesar de ser los mayores incrementos salariales desde los años 2009 y 2010, respectivamente, se mantiene la moderación salarial, dados los registros de inflación registrados en los últimos trimestres, entre el 8,5 y el 9,5%, superiores a los registrados en aquellos años.

En cualquier caso, se observa una gran disparidad en los crecimientos salariales pactados dependiendo de la actividad económica, con aumentos mínimos cercanos al 1% en las Actividades Financieras y Seguros y en la Hostelería, y superiores al 3% en las Actividades profesionales, científicas y técnicas y en los Transportes.

→ El empleo tecnológico sigue al alza

En primer lugar, se acelera el crecimiento del empleo en ocupaciones STEM y en sectores *high-tech*, aunque se mantiene su polarización territorial, con cerca de la mitad de este tipo de empleo concentrado en la Comunidad de Madrid y Cataluña.



GRÁFICO VI .1

Porcentaje de empleo TIC, STEM y *High-Tech* sobre empleo total (2011-2022)



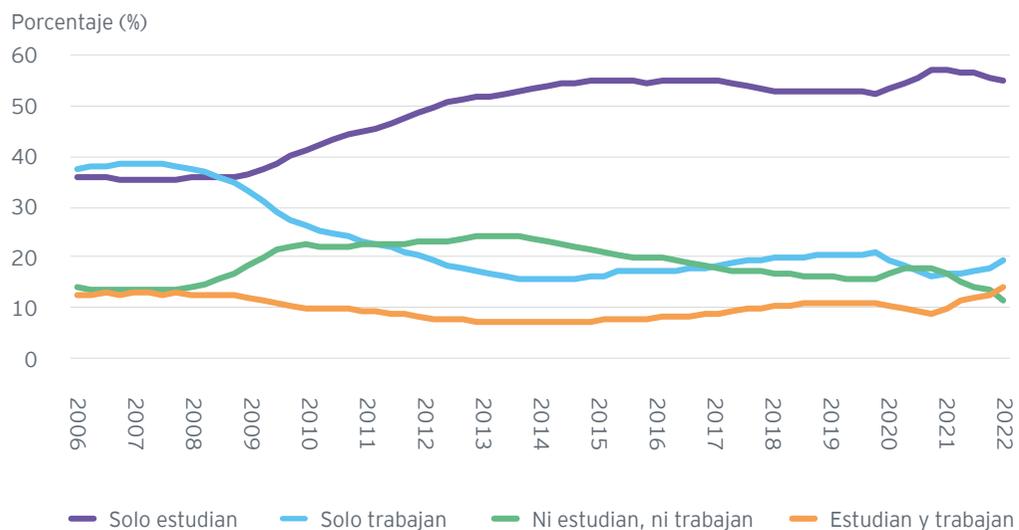
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE).



➔ Los jóvenes que ni estudian ni trabajan, en mínimos

GRÁFICO VIII.1

Distribución de la población de 18 a 24 años según estudien y/o trabajen, promedio últimos 4 trimestres (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE).

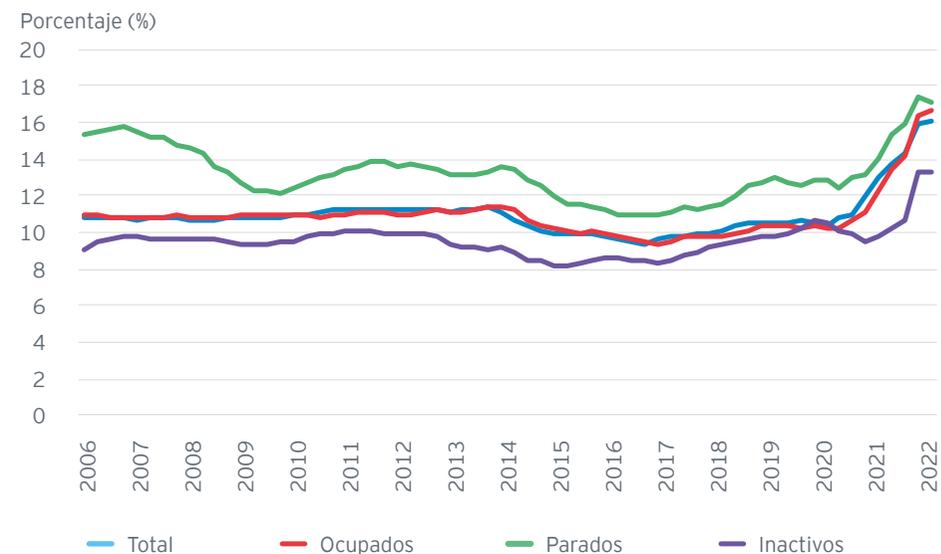
En segundo lugar, superada la pandemia, se ha producido una caída en la fracción de los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (la tasa nini), especialmente en las comunidades con mayor incidencia en el período prepandemia, y un aumento de la proporción de jóvenes que combinan trabajo y estudios, aunque esta se mantiene aún en niveles muy inferiores a los registrados en los países con menores problemas de empleo juvenil. Las tasas nini se encuentran en niveles mínimos y la fracción de los jóvenes que combinan estudios y trabajo en sus valores máximos.



➔ Fuerte impulso de la formación en adultos

GRÁFICO XII.1

Tasas de participación de los adultos en actividades educativas y formativas, por situación laboral. Promedio últimos 4 trimestres



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE).

Finalmente, se ha producido un notable incremento de la participación de los adultos en actividades educativas y formativas. Este fenómeno se registra en todas las edades y situaciones laborales, aunque en mayor medida entre los ocupados y parados, así como en los mayores niveles educativos.

2

Actualidad jurídica laboral.

➔ Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

1

Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.

Se trata de un real decreto cuya entrada en vigor se produce, en términos generales, el 16 de junio salvo, de acuerdo con la Disposición Final 10ª, en lo referente a la modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, que producirá efectos desde el 2 de enero de 2023.

El objetivo de la norma, de forma muy sintética, es reconducible a tres aspectos fundamentales: (1) la determinación del hecho causante de la pensión de jubilación; (2) precisar de forma expresa la fecha en que ha de fijarse el hecho causante de la prestación económica de ingreso mínimo vital; y (3) abordar la modificación de determinadas normas reglamentarias.

Respecto a lo primero, debe subrayarse que la norma aborda la determinación del hecho causante en el ámbito de la **pensión de jubilación**, con el fin de ampliar la protección otorgada y adecuarla a los cambios sociolaborales y a la evolución económica producida en los últimos años. Para eso, flexibiliza la determinación del hecho causante de la jubilación, reforzando tanto el carácter voluntario que ha de presidir el acceso a la pensión de jubilación como la autonomía, con ciertos requisitos, para decidir el momento y circunstancias de este.

El reglamento también tiene por objetivo precisar de forma expresa la fecha en que ha de fijarse el **hecho causante de la prestación económica de ingreso mínimo vital**, de conformidad con la normativa de 2021 sobre esta materia, haciéndolo coincidir con la fecha de presentación de la solicitud. Además, pretende abordar la **modificación de diversas normas reglamentarias** que afectan a los distintos ámbitos de la gestión, mediante la incorporación de diversas disposiciones finales en este real decreto, puesto que las modificaciones legales de las que viene siendo objeto el sistema de la Seguridad Social y la necesidad de evolución de este así lo aconsejan para mejorar la gestión en los múltiples aspectos que esta abarca, tales como afiliación, cotización, recaudación, prestaciones, entidades colaboradoras, y para adaptarse a las nuevas circunstancias y a los nuevos medios tecnológicos de que dispone.

2

En un Boletín Oficial extraordinario, el domingo 26 de junio de 2022, se publica el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

Parcialmente modificado (arts. 4.4., 5.2, 10, 11.1.) por el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural –BOE de 2 de agosto de 2022–, en este Real Decreto-ley, junto a la prórroga de determinadas medidas contempladas en los Reales Decretos-ley 4/2022, de 15 de marzo y 6/2022, de 29 de marzo, introduciendo algunos ajustes complementarios, se incluyen como novedades en el ámbito laboral y de la seguridad social las siguientes previsiones:

- a) Línea directa de ayuda con 200 euros a personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio, que sean asalariados, autónomos o desempleados.
- b) Prórroga del aplazamiento del pago en el pago de cuotas previsto en diversas normas (art. 27 del [Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio](#)): afectados en su actividad por la erupción volcánica en la isla de La Palma (art. 10 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre y D.A. 5.ª del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero); actividades agrarias y las propias del ámbito pesquero (arts. 2 del [Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo](#), y 37 del [Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo](#)); y, actividades de transporte (art. 28 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo).
- c) Se mantiene la prohibición de despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos (se modifica el art. 44 del [Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo](#)).
- d) Incremento extraordinario del ingreso mínimo vital de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social (arts. 45 y 45 bis del [Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo](#)).



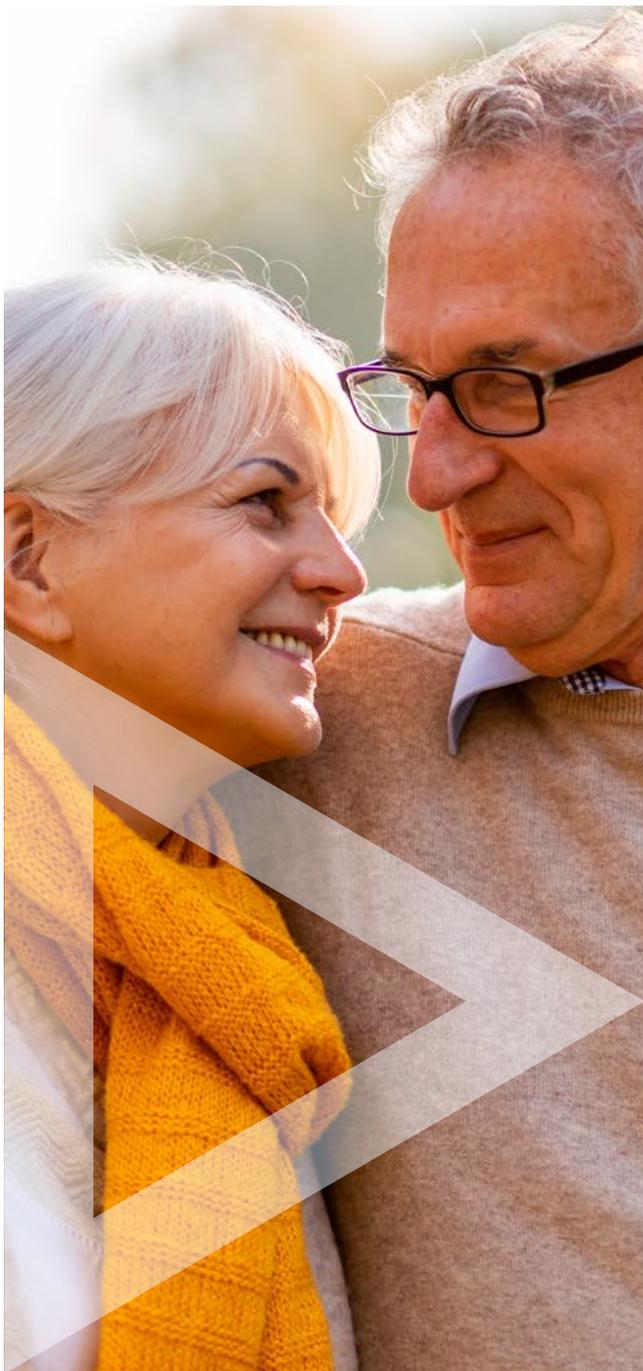
3

Real Decreto 504/2022, de 27 de junio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para actualizar su regulación respecto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Mediante este real decreto se proceden a realizar las adaptaciones normativas previstas en el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, con el fin de ajustarse más adecuadamente a las condiciones de inclusión en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos los procedimientos de afiliación y cotización regulados en las normas reglamentarias a los que se refiere, reforzando la información que ha de facilitar ese colectivo de trabajadores y permitiéndoles cambiar sus bases de cotización con mayor frecuencia dentro de cada año.

Su adopción supone modificaciones relevantes en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (por ejemplo, en la comunicación de variaciones de datos, que deberá realizarse mediante medios electrónicos o en la solicitud de alta, en la que los trabajadores por cuenta propia deberán realizar una «declaración de los rendimientos económicos netos que el trabajador autónomo prevea obtener durante el año natural en el que se produzca el alta por su actividad económica o profesional», etc.). También incluye modificaciones en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social y la Obligación expresa de comunicación de datos por parte de trabajadores por cuenta propia que ya figuren en alta en algún régimen de la Seguridad Social (D.T. Única del Real Decreto 504/2022, de 27 de junio).

La entrada en vigor del nuevo sistema se producirá el 2 de enero de 2023 y los tipos y bases de cotización se establecerán en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.



4

Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

En esta ley, en vigor a partir del día 2 de julio de 2022, y comentada en detalle por Martín Godino en la tribuna del precedente Human Capital Outlook, se regulan los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y se introduce la figura de los planes de pensiones de empleo simplificados. Lo que se pretende es, entre otras cosas, simplificar las categorías de planes de pensiones, impulsar este tipo de instrumentos colectivos y beneficiar al ahorro de las rentas medias y bajas mediante la introducción de ciertas modificaciones en el ámbito fiscal.

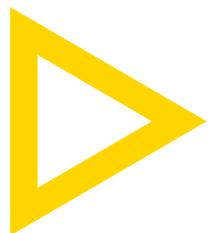
5

Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

El Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el fin de dar cumplimiento a la previsión contenida en la Disposición Final Segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, en lo que afecta a la temporalidad del empleo público en el marco del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

En concreto, se modifican los artículos 9 y 33, y la disposición adicional decimotercera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Así, se da una nueva redacción al artículo 9, que se refleja ahora en tres nuevos artículos.



- a) El primero, el 9, hace referencia al personal estatutario temporal interino y establece el tiempo máximo de nombramiento y las causas de finalización de la relación de interinidad, además de las mencionadas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
- b) El artículo 9 bis, que recoge las modalidades de sustitución, así como las causas de finalización de la relación de sustitución, además de las mencionadas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
- c) El art. 9.ter, equiparando en derechos al personal temporal con el fijo.
- d) El nuevo artículo 9 *quater* establece las medidas dirigidas al control de la temporalidad y determina que las comunidades autónomas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente ley y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación y nombramientos del personal estatutario temporal.

Igualmente se modifican el art. 33 y la Disposición Adicional Tercera.

En primer lugar, se modifica el art. 33 para hacer referencia a los procedimientos de selección de personal temporal e incluir en el apartado 1 el requisito de que el nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal estatutario fijo, teniendo en cuenta que el proceso de selección se llevará a cabo por órganos dotados de garantías de imparcialidad.



Por su parte, la Disposición Adicional Tercera se modifica fundamentalmente para subrayar que el personal militar que preste sus servicios en los centros, establecimientos y servicios sanitarios integrados en la red sanitaria militar se registrará por su normativa específica, aunque con la posibilidad de que se formalice un contrato de sustitución por estudios para la obtención de especialidades complementarias de dicho cuerpo.

6

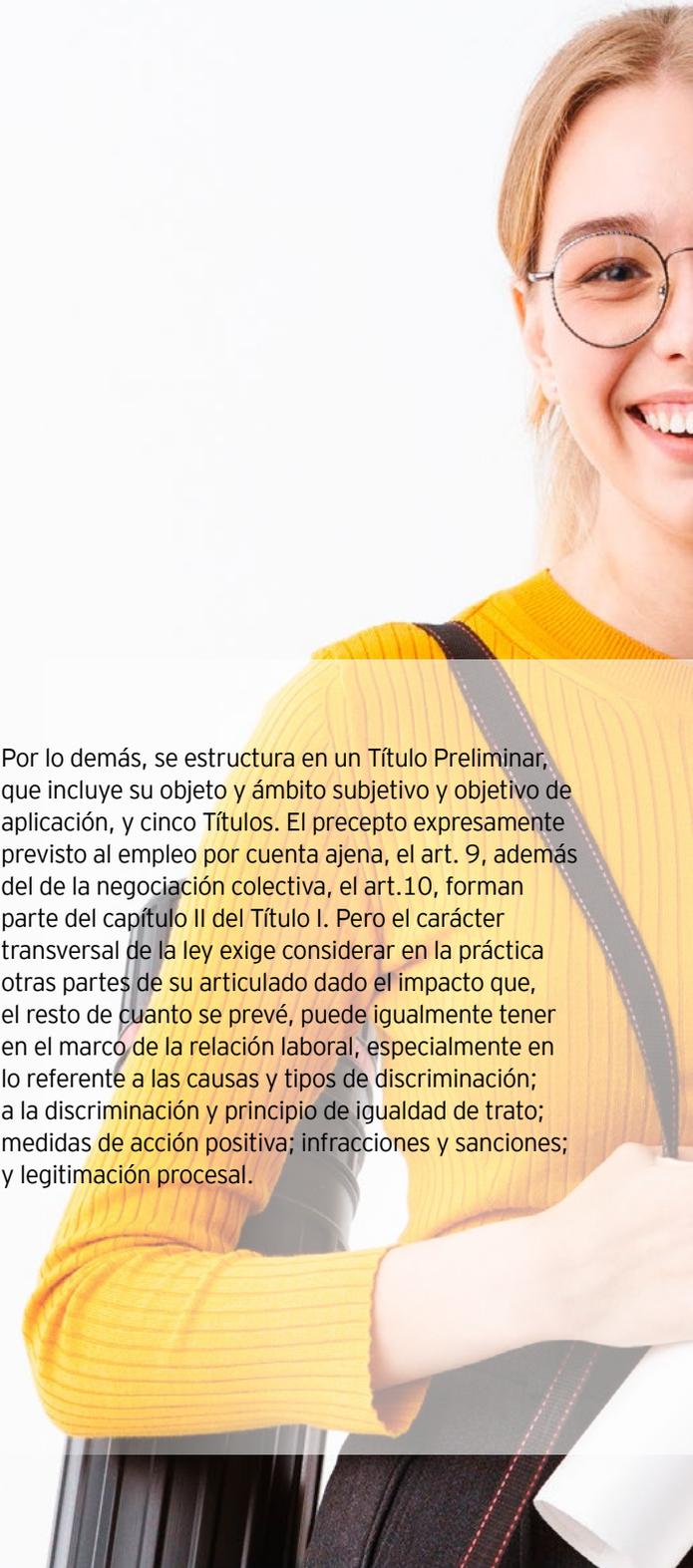
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La aprobación de esta ley integral se realiza no solo con la reconocida pretensión de transponer de manera adecuada las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, sino también de fijar un marco común en materia antidiscriminatoria en el que la garantía de la igualdad y la no discriminación no solo tengan un especial reconocimiento en lo que ha identificación se refiere, sino que sea más efectiva en lo referente a una especial protección real y efectiva a las víctimas –la ley las denomina así– .

La ley dice fijar un marco legal que pretende prevenir y erradicar la discriminación al tiempo que protege a las víctimas. Y desde esa doble pretensión se autodefine como una ley de garantías, una ley general y una ley integral. Una ley de garantías porque dice (y esto es importante) no querer tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existían; una ley general frente a leyes sectoriales, que quiere operar a modo de legislación general ante cualquier discriminación; y una ley integral respecto a la apreciación y vinculación a la discriminación, en los términos que refleja su título preliminar, referente al ámbito objetivo y subjetivo de aplicación.

- a) En efecto, por lo que respecta al ámbito subjetivo, la ley toma como referencia el art. 14 CE y añade a los motivos recogidos en la normativa comunitaria (a saber, sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual) como causas de discriminación la enfermedad o condición de la salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica.
- b) Desde una perspectiva objetiva, ese carácter integral de la ley se traduce también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares.

Por lo demás, se estructura en un Título Preliminar, que incluye su objeto y ámbito subjetivo y objetivo de aplicación, y cinco Títulos. El precepto expresamente previsto al empleo por cuenta ajena, el art. 9, además del de la negociación colectiva, el art.10, forman parte del capítulo II del Título I. Pero el carácter transversal de la ley exige considerar en la práctica otras partes de su articulado dado el impacto que, el resto de cuanto se prevé, puede igualmente tener en el marco de la relación laboral, especialmente en lo referente a las causas y tipos de discriminación; a la discriminación y principio de igualdad de trato; medidas de acción positiva; infracciones y sanciones; y legitimación procesal.



7

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el 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.

El Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el 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, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2023 y tendrá un despliegue progresivo hasta un máximo de nueve años. Ha sido parcialmente modificado por la Disposición Final 10ª del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural

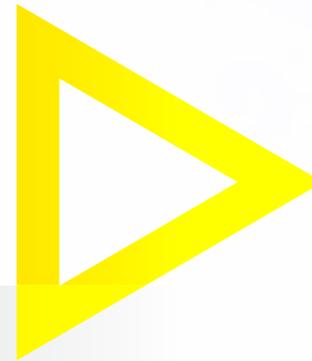
Entre los múltiples cambios introducidos mediante la citada Ley, cabe destacar la modificación del artículo 308 de la Ley General de Seguridad Social, por el que se aprueba un nuevo sistema de cotización para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

De ahora en adelante la cotización se efectuará en función de los rendimientos anuales obtenidos por los trabajadores por cuenta propia en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, debiendo elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión de rendimientos netos anuales, dentro de la tabla general fijada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y limitada por una base mínima de cotización en cada uno de sus tramos y por una base máxima en cada tramo para cada año, si bien con la posibilidad, cuando prevean que sus rendimientos van a ser inferiores al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, de elegir base de cotización dentro de una tabla reducida. En cualquier caso, las bases elegidas tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización en función de los rendimientos anuales obtenidos y comunicados por la correspondiente administración tributaria a partir del ejercicio siguiente respecto a cada trabajador autónomo.

8

Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Este real decreto tiene prevista su entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE (excepto lo previsto en el apartado noveno, a través del que se suprimen los artículos que integran el capítulo IV «Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada», que entrará en vigor un año después de la publicación en el BOE, esto es, el 27 de julio de 2023). Con la adopción de esta norma, que se estructura en un artículo único de modificación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, una disposición adicional única, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y una disposición final única, se pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones.



9

Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural.

El pasado 2 de agosto se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. Tal y como se desprende de su nombre, este Real Decreto-ley engloba materias de distinto alcance conformando lo que, cuando se trata de una ley, se conoce como *ley ómnibus*.

Por lo que aquí interesa, más allá de la modificación que supone al muy recientemente aprobado Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se estableció un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (punto 7), es importante centrarse en el impacto jurídico laboral de las medidas dirigidas a reducir el consumo energético. En efecto, de acuerdo con el art. 29, la temperatura del

aire se limitará a los siguientes valores: a) La temperatura del aire en los recintos calefactados no será superior a 19 °C; b) La temperatura del aire en los recintos refrigerados no será inferior a 27 °C; y c) Las condiciones de temperatura anteriores estarán referidas al mantenimiento de una humedad relativa comprendida entre el 30 % y el 70 %.

La anterior obligación solo resulta exigible en los recintos habitables acondicionados que se indican en el apartado 2 de la I.T. 3.8.1 del Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE), aprobado por Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, esto es, establecimientos habitables que estén acondicionados, situados en los edificios y locales destinados a los siguientes usos: a) Administrativo; b) Comercial: tiendas, supermercados, grandes almacenes, centros comerciales y similares; c) Pública concurrencia: Culturales (teatros, cines, auditorios, centros de congresos, salas de exposiciones y similares) Establecimientos de espectáculos públicos y actividades recreativas; Restauración: bares, restaurantes y cafeterías; Transporte de personas: estaciones y aeropuertos quedando exentos centros sanitarios y hospitalarios y centros educativos.

Con todo, el RD se encarga de matizar que los umbrales de temperatura que él mismo fija deberán ajustarse, en su caso, para cumplir con lo previsto en 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. Lo que en realidad no supone cambios respecto lo previsto en el caso de trabajos sedentarios propios de oficinas o similares, cuya temperatura según el Real Decreto 486/1997 estará comprendida entre 17 y 27 °C; pero sí en el caso de los trabajos ligeros respecto los que el cumplimiento de la normativa específica exige no superar los 25 ° –en concreto, el tramo que fija la normativa de seguridad y salud es el comprendido entre 14 y 25 °C–, por lo que se entiende que, en estos casos, el máximo que se impone en este nuevo Real Decreto-Ley de 27 °C deberá reducirse hasta un máximo de 25°.

En ese sentido, resultaría muy interesante estar a lo determinado por el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales y el Plan de Prevención existente en la empresa.

El Real Decreto-ley, por otra parte, prevé diferentes fechas de entrada en vigor. Así, y como regla general, la Disposición Final decimoséptima prevé que este real decreto-ley entre en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», exceptuando de esa regla general, entre otras, y por lo que aquí interesa, las obligaciones del art. 29 expuestas que entran en vigor a los siete días naturales desde el día siguiente al de la publicación de este real decreto-ley (es decir, el día 10 de agosto) y tendrán vigencia hasta el 1 de noviembre de 2023.



10

Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El pasado 6 de septiembre se publicó en el BOE la Ley 17/2022 por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. De todo cuanto se modifica, de manera muy sistemática y tal y como señala su exposición de motivos, aquello que puede tener una cierta relevancia laboral tiene que ver con lo siguiente:

- A)** Se diseña un itinerario postdoctoral que conduzca a la incorporación estable de investigadores e investigadoras al sistema diseñado para facilitar la reducción de la edad de incorporación al sistema y de la endogamia, y para mejorar la predictibilidad y estabilidad en cuanto a las condiciones de entrada y los tiempos empleados para ello.
- B)** Se introduce una nueva modalidad contractual laboral indefinida vinculada al desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación en el marco de líneas de investigación definidas.
- C)** De forma adicional, se avanza en el reconocimiento de los derechos laborales de investigadores e investigadoras. Se establece, tras la finalización del contrato predoctoral y para el contrato de acceso de personal investigador doctor, una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 ET. Esta indemnización se aplicará tanto a los contratos en vigor como a los nuevos contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley.
- D)** La nueva ley modifica también el objeto del contrato de investigador distinguido, que estará dirigido exclusivamente a personas de reconocido prestigio que se encarguen de la dirección de centros e instalaciones y de equipos de investigación como investigador principal.

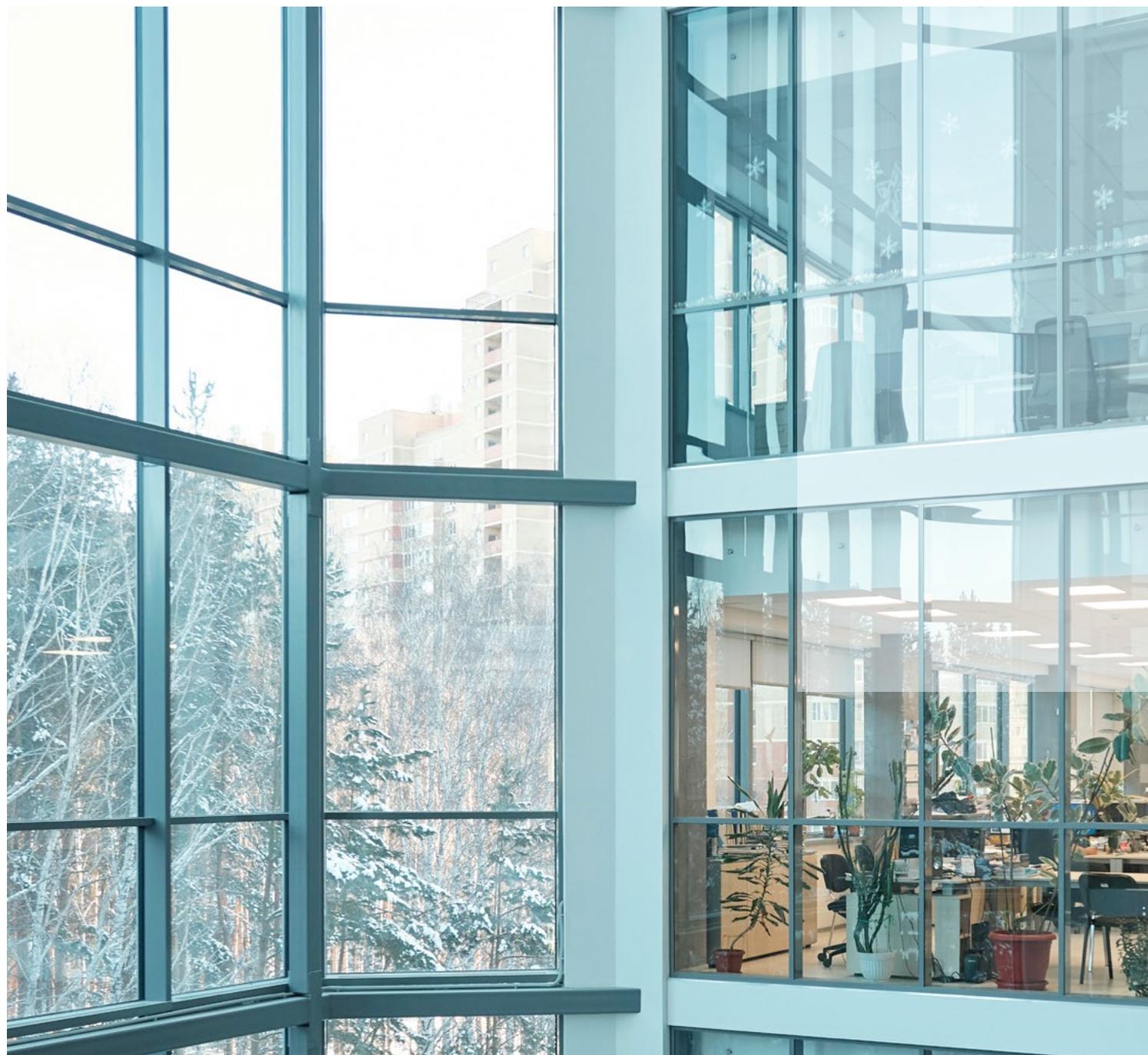


E) Por otro lado, y para finalizar con este resumen de novedades, es importante considerar dos ideas más:

- a. La disposición final cuarta modifica la disposición transitoria segunda de la Ley 15/2021, de 23 de octubre, por la que se modifica la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales así como la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, el Real Decreto-ley 5/2010, de 31 de marzo, por el que se amplía la vigencia de determinadas medidas económicas de carácter temporal, y la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones, en el sentido de precisar que los cursos de formación de abogacía y procura que estuvieran iniciados a la fecha de la entrada en vigor de la presente ley y los correspondientes al curso académico 2022-2023, se desarrollarán con arreglo al régimen anterior al establecido por esta ley hasta su finalización. También se desarrollarán de la misma manera las pruebas de evaluación de la aptitud profesional que estuvieran convocadas y las correspondientes a dichos cursos académicos.»
- b. Se exige a todos agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal que cuenten con Planes de Igualdad de género en el ámbito de la I+D+I (que establecerán programas y medidas de apoyo, fomento, organización y acción para la igualdad efectiva), y con protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, cuyo seguimiento se realizará con periodicidad anual. Asimismo, se les requiere protocolos frente al acoso por orientación sexual, identidad de género y características sexuales.

11

Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia)



Con esta ley se pretenden solventar algunas limitaciones del anterior sistema mediante una reforma estructural de calado del sistema de insolvencia. Evidentemente, y como no podía ser de otro modo, ello también tiene una repercusión laboral. De forma muy resumida, a ese respecto puede señalarse lo siguiente:

- a) En caso de venta de la unidad productiva el juez determinará la sucesión de empresa previo informe a la ITSS.
- b) Se prevé la posibilidad de crear un compromiso de permanencia de la unidad productiva solicitando el concurso con presentación de oferta de adquisición, incluso por los propios trabajadores.
- c) Si hay más de una oferta con contenidos objetivamente distintos en cuanto a continuidad de la empresa, el deudor o la administración concursal oídos los representantes de los trabajadores, **presentarán un informe al juez**, con propuesta de resolución, para que este resuelva.
- d) Sufre una modificación la regulación de la gestión de los contratos de alta dirección.
- e) Se insiste en que en cualquier modificación o extinción de la relación laboral que se produzca en el seno de una reestructura requiere cumplir con la normativa laboral en cuanto a derechos de información y consulta de las personas trabajadoras.
- f) El concurso de acreedores no podrá dar lugar a la resolución judicial del **plan de pensiones del concursado**.
- g) Se posibilita la **capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral** o la **transformación en cooperativa de la sociedad mercantil en concurso**.

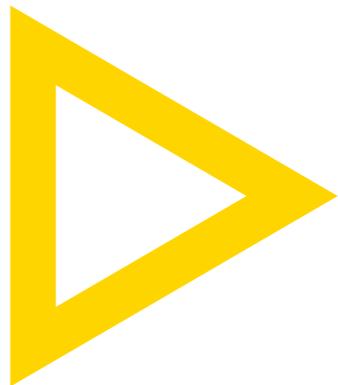


12

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

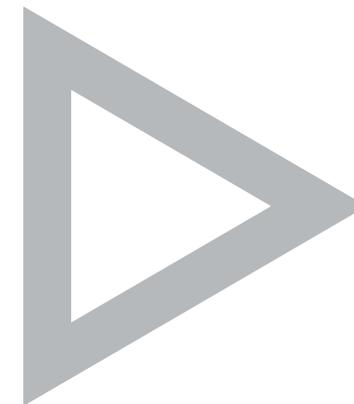
Con el declarado objetivo de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, el nuevo Real Decreto-Ley está conformado por 6 artículos, 6 Disposiciones Adicionales, 5 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 7 Disposiciones Finales.

De forma esquemática, lo más relevante de la norma tiene que ver con lo siguiente:



- a) Garantiza la prestación y el subsidio de desempleo a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.
- b) Clarifica la necesidad de formalizar por escrito el contrato de trabajo explicitando que, en su defecto, se presumirá indefinido a tiempo completo.
- c) Limita de manera muy sustancial el desistimiento de la parte empleadora, que solo se podrá producir de concurrir causa justificada en los términos fijados en el nuevo art. 11 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- d) Modifica la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales para dejar en sin efecto la exclusión de las personas trabajadoras al servicio del hogar de su ámbito de aplicación, reconociendo el derecho de estas a una protección eficaz, especialmente en el ámbito de violencia contra las mujeres. Se prevé un futuro desarrollo reglamentario al respecto.
- e) Proporciona cobertura en el ámbito de la garantía salarial a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras a través del FOGASA modificando el apartado dos del art. 33 ET.
- f) Establece la obligatoriedad de cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Para que estas cotizaciones no supongan un sobreesfuerzo económico para los empleadores, estos tendrán derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA en este Sistema Especial.
- g) Se mantiene la reducción de un 20% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial. Además, se van a incrementar los tramos de bonificación superiores al 20%, en función de la composición del hogar y también de los niveles de renta y de patrimonio, lo que permitirá aumentar el número de beneficiarios. Los requisitos de estas bonificaciones se fijarán reglamentariamente.
- h) Además, el Real Decreto-ley también establece que los empleadores asumirán las obligaciones en materia de cotización para los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas/mes por empleador, eliminándose la posibilidad de que sean los trabajadores los que soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.

Todo ello junto con la asunción del compromiso de desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla su trabajo, así como el de crear una comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades para que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.



13

Otras modificaciones legislativas

- 13.1.-** En el BOE de 14 de junio de 2022 se publica el Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996 -BOE 14 de junio de 2022-, que **entrará en vigor el 25 de mayo de 2023.**
- 13.2.-** En el BOE del 16 de junio se publica el [Instrumento de adhesión de España al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 190](#), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que **entrará en vigor el 25 de mayo de 2023.**

Novedades Jurisprudenciales

1

El TS modifica la doctrina de los efectos del incumplimiento de la prohibición convencional de prorratear las gratificaciones extraordinarias.

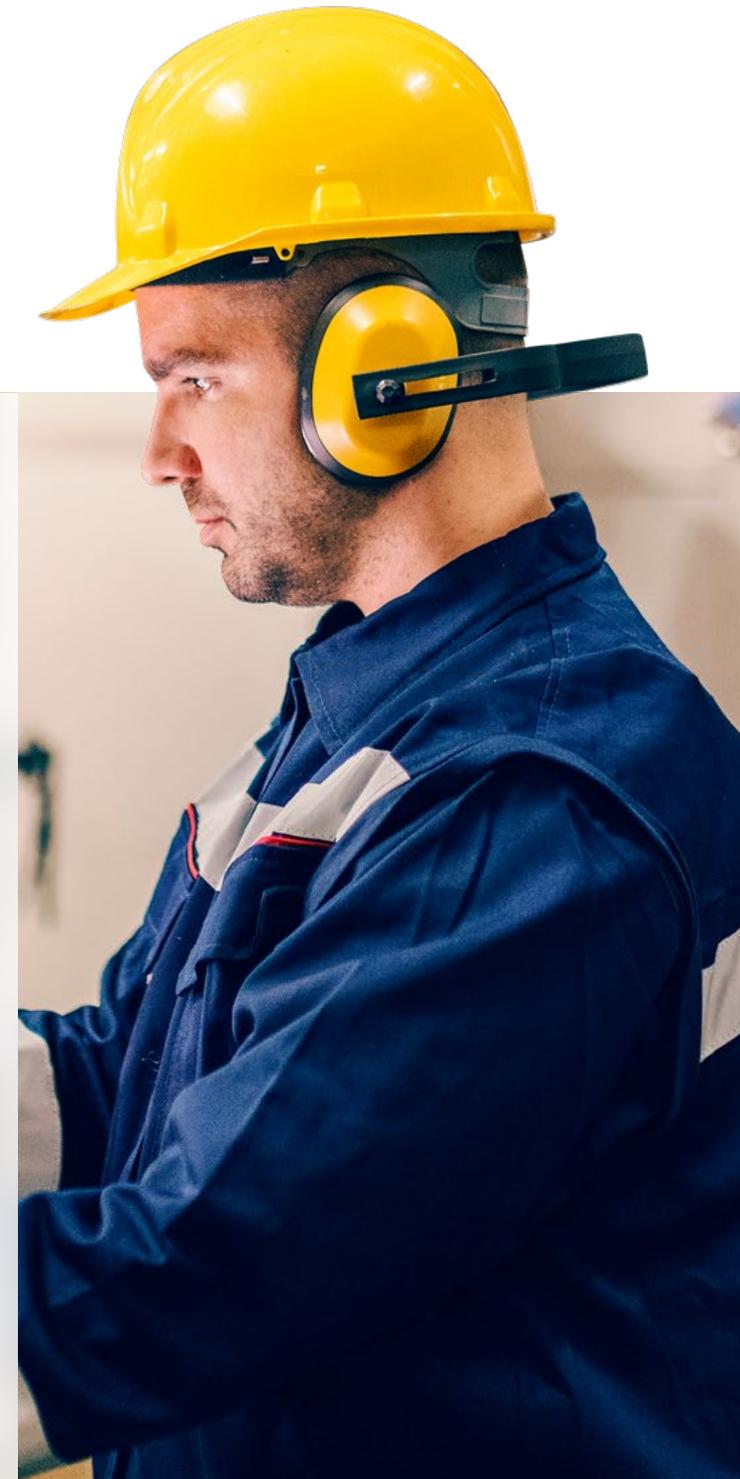
FECHA: 18/05/2022

Nº DE RECURSO: 1646/2020

El TS (pleno) en esta sentencia modifica su propio criterio sobre el efecto de contravenir la prohibición de abonar las pagas extraordinarias de manera prorrateada.

El hecho de reconocer haberlas percibido en el escrito de la demanda, junto con la consideración de que las infracciones de la empresa deben tramitarse de acuerdo con el procedimiento administrativo establecido al efecto y no por una decisión judicial como esta, parece determinante para que el TS reconsidere la que hasta ahora ha sido su doctrina al respecto de este tema y defienda que, pese al incumplimiento empresarial del mandato convencional, no procede abonar de nuevo las pagas extra al trabajador que ya las ha percibido de manera prorrateada contraviniendo el mandato convencional. Fundamentalmente, según se nos dice, porque para el TS entender otra cosa supondría aceptar un enriquecimiento injusto por parte del trabajador.

Modifica la doctrina fijada en las STS de 19.01.2022, rcud. 479/2019 y STS IV de 8.02.2021 (rcud 2044/2018).





2

Nulidad del despido disciplinario de un trabajador en situación de IT por discapacidad

FECHA: 02/02/2022

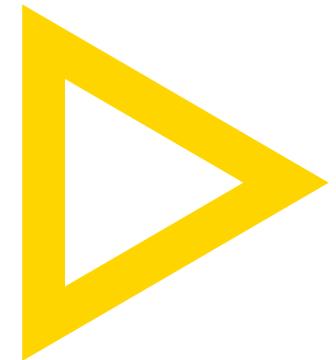
Nº DE RECURSO: 1124/2019

En este caso, en el que el TS no entra a unificar doctrina, se consolida y pasa a ser firme la STSJ que, ratificando la de instancia, defiende la calificación de nulidad del despido de un trabajador que se encuentra en situación de IT con diagnóstico de trastorno de adaptación con ansiedad. La nulidad se justifica por la Sala al considerar que el despido es discriminatorio en atención a la discapacidad (enfermedad) que sufre el trabajador.

En efecto, la Sala de suplicación acogió el criterio del juzgador de instancia y desestimó el recurso interpuesto por la empresa, al considerar que tras la sentencia TJUE de 11 de abril de 2013, se han de añadir a las causas motivadoras de discriminación los supuestos de enfermedad asimilada a discapacidad (factor de segregación vinculado con la enfermedad con criterios discriminatorios ya conocidos y el factor de enfermedad como elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad).

Para que sea así, para que la enfermedad se considere causa de discriminación, según la doctrina judicial a que se está haciendo referencia, se precisa la existencia de una enfermedad diagnosticada, que acarree una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que puedan impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional, y que tal limitación sea de larga duración. Todo ello en coherencia, según defiende la Sala de suplicación, con la STS de 3 de mayo de 2016, en la que ya se señaló que aunque los conceptos de enfermedad y discapacidad no son siempre coincidentes o equiparables, la condición personal de discapacidad se ha convertido en causa legal de discriminación a partir de la entrada en vigor de la Ley 62/2003 que ha dado nueva redacción al art. 4.2.c) ET.

Pues bien, esta sentencia, importante en sí misma, adquiere si cabe mayor notoriedad o relevancia tras la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** que considera a la enfermedad, a priori ya sin vincularla a la discapacidad, como causa de discriminación. Lo que sin duda permite intuir un futuro un tanto incierto respecto las extinciones que se produzcan estando las personas afectadas en situación de IT, pues es muy probable que salvo que la extinción se encuentre objetivamente justificada, se califique la extinción por ese motivo de nula por discriminatoria.



3

Improcedencia del despido por falta de comunicación expresa a la RLT

FECHA: 17/05/2022

Nº DE RECURSO: 2894/2020

Esta sentencia es relevante por cuanto que en ella el TS mantiene la declaración de improcedencia de un despido objetivo ante la falta de su comunicación expresa a la RLT en los términos que exige el art. 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Lo interesante del caso es que aunque la empresa no cumplió con el trámite de entregar copia de la decisión extintiva a la RLT, el delegado de personal sí había tenido conocimiento de los motivos del despido del actor, habiendo estado presente en las reuniones previas, donde se intentó reducir la jornada de todos los trabajadores, sin que se llegara a ningún acuerdo. También estuvo presente el delegado de personal, en el momento de entrega de la carta de despido al actor. Pese a ello, como la comunicación a la RLT no se realizó por la empresa de manera expresa, el TS considera que no se cumplió por parte de la empresa con el trámite del art. 53.1.c ET. De ahí que se desestime el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa y se confirme y declare la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que lo calificaba de improcedente.





Tribuna de análisis



¿Está funcionando la reforma laboral de 2022?

A punto de entrar en el último trimestre de 2022, año de publicación y aplicación de numerosas normas y disposiciones de calado en el orden sociolaboral, destaca la puesta en práctica de la reforma laboral, con su nueva estructura de contratación que, según expusieron sus autores, estaba diseñada específicamente para conseguir la revitalización de la contratación indefinida y la consiguiente reducción de la temporalidad. Transcurridos casi nueve meses desde el inicio de su vigencia, no existe consenso sobre el grado de consecución de los objetivos pretendidos por la norma.

Tras unas primeras impresiones y valoraciones que, de manera más o menos cautelosa, se inclinaban a considerar que el efecto principal pretendido de generación de empleo fijo y conversión del temporal existente se estaba consiguiendo –a la vista de los datos estadísticos disponibles, como el incremento de la afiliación a la Seguridad Social y el descenso del número de desempleados–, en la actualidad esa percepción se ha visto corregida, cuanto menos

modulada, tras la publicación de los últimos datos y estudios realizados, que apuntan a una ralentización de ese proceso. Los informes de expertos de organizaciones como Fedea, BBVA Research y el Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación convienen en que se comienza a detectar un agotamiento de la curva de crecimiento de empleo y un incremento de la temporalidad, por lo que deberemos aguardar expectantes a lo que nos vaya a deparar el último trimestre del año.

Un estudio más analítico de los datos muestra con nitidez que la imputada rigidez del modelo de contratación derivado de la citada reforma, expresada en el reforzamiento de la causalidad en la contratación temporal y de la limitación en el encadenamiento de vinculaciones temporales, se ha tratado de compensar en la práctica a través de un doble mecanismo: la sobreutilización de la contratación con finalización de los servicios al término del periodo de prueba, lo que ha producido una proliferación de los ceses al



Rafael Alcorta

Socio responsable de Sagardoy Abogados en Bilbao

Tribuna de análisis

vencimiento del mismo que, creemos, será objeto de futuras fiscalizaciones por la Administración. También se ha producido un incremento de la contratación fija discontinua que, como sustitución de la modalidad de contratación temporal, se presenta como la fórmula principal para la consecución de la necesaria flexibilización, ya que en la práctica permite ajustar la efectiva prestación de servicios con las necesidades productivas temporales, o al menos no continuadas ni permanentes, del empresario.

La guerra en Ucrania prosigue y, desde luego, no puede decirse que las últimas noticias resulten alentadoras. Declaraciones amenazadoras de los dirigentes rusos, la decisión de promover consultas en las zonas anexionadas y la militarización parcial de su población parecen alejar la fecha de la solución definitiva al conflicto. Malas noticias para todos. También para la economía y la actividad empresarial en general. Dada la indiscutible vinculación de esta crisis y sus derivadas

(energía, alimentación, etc.) con el incremento de la inflación, no parece probable que el recrudescimiento de la situación bélica vaya a permitir una mejoría respecto del dato acumulado de la inflación en el mes de agosto, que se situó en el 10,5%.

A la vista de estos datos y teniendo en cuenta que en los procesos de negociación colectiva se sigue indexando mayoritariamente a este concepto la revisión salarial, se puede explicar la dificultad para la consecución de acuerdos en los distintos ámbitos.

En lo que concierne a la Comunidad Autónoma Vasca, ciertamente podemos afirmar que la negociación en sus distintos ámbitos se encuentra atascada. Es ilustrativo que el porcentaje actual de personas trabajadoras que han visto actualizadas sus condiciones en el presente año 2022 es, aproximadamente, un 35% sobre el total. Además, solamente un 10% de este porcentaje responden a convenios colectivos firmados en 2022.

Otras cuestiones de interés surgen de nuevas regulaciones publicadas en 2022, como son la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Real Decreto-Ley 13/2022 de 26 de julio por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, la Ley Orgánica de 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual o el Real Decreto para la mejora de las condiciones y Seguridad Social dirigida a la personas trabajadoras al servicio del hogar. Todas ellas han quedado ensombrecidas y, más allá de alguna reflexión técnica de los expertos fuera del debate general, se ha procedido a su aplicación con cierta discreción. Sin embargo, una coyuntura tan preocupante como la que estamos atravesando mantiene nuestra atención, exige de nuestros mejores esfuerzos y condensa gran parte de lo que resulta urgente e importante.

3

Tendencias en Capital Humano

➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias



Igualdad retributiva dónde estamos y cómo abordar los próximos hitos

1 Origen igualdad retributiva

La igualdad retributiva por **trabajos de igual** valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto a nivel europeo como nacional.

En el **ámbito de la Unión Europea**, en 2006 se introdujo la definición de igual retribución por trabajos de igual valor, por tanto, se estableció (i) la prohibición de discriminación por razón de sexo y; (ii) la obligación de realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el objetivo de mejorar la aplicación del principio de igual retribución, la Comisión de la Unión de la UE introdujo en 2014 algunas recomendaciones entre las cuales tenían que optar los estados, como por ejemplo: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género; (ii) obligación de que las empresas de al menos 250 personas trabajadoras elaboren auditorías salariales.

En el **ordenamiento español** este principio se regula en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el cual ha ido ganando importancia y que ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, el cual establece una serie de obligaciones que veremos a continuación.

En este sentido, el sistema español mejora lo establecido en las recomendaciones de la Comisión, y combina varias de las opciones establecidas en dicho texto. Por ejemplo, el sistema español de registro retributivo permite el acceso a la información retributiva en **todas las empresas**, y no solo en aquellas con al menos 50 personas trabajadoras como establece la recomendación.

En este sentido, este nuevo marco requirió un desarrollo reglamentario que concretara y determinara el contenido de las obligaciones establecidas en esta materia. Esto se materializó en octubre de 2020 con la publicación de los reales decretos en materia de igualdad, tal y como se recoge a continuación.

2 Normativa para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres

REAL DECRETO-LEY 6/2019



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

24 MAR 2007

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

29 DIC 2018

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

7 MAR 2019

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

14 OCT 2020

Obligaciones de las empresas

Conforme a lo establecido en los Reales Decretos mencionados anteriormente, han surgido una serie de obligaciones para las empresas, tales como:



A

**REGISTRO
RETRIBUTIVO**



B

**AUDITORÍA
RETRIBUTIVA**



C

**VALORACIÓN
DE PUESTOS
DE TRABAJO**

3 Obligaciones de las empresas

A. Registro retributivo

Tal y como recoge el Real Decreto 902/2020, el registro tiene por objetivo **garantizar la transparencia** en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración **documentada de los datos promediados y desglosados**. Dicho registro deberá:

- ▶ Englobar a toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- ▶ Reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a grupos, categorías o niveles diferentes de la clasificación profesional, desglosados por sexo.
- ▶ Desagregar la información en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial, especificando cada una de manera diferente.
- ▶ Incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

The image displays three screenshots of the EY 'Registro Retributivo' (Payroll Register) for the year 2022. Each screenshot shows a detailed table of compensation data, broken down by gender (Hombre/Mujer) and various components like base salary, bonuses, and allowances. The tables are organized into sections: 'REGISTRO RETRIBUTIVO DESGLOSADO EN MEDIA', 'REGISTRO RETRIBUTIVO DESGLOSADO EN MEDIANA', and 'REGISTRO RETRIBUTIVO DESGLOSADO EN MEDIANA' (repeated). The data includes employee counts, total compensation, and specific breakdowns for each gender across different levels (Nivel 1 to Nivel 11).

3 Obligaciones de las empresas

B. Auditoría retributiva

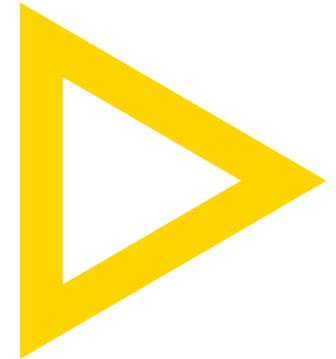
Con el objetivo de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

El Instituto de las Mujeres, publicó el pasado 21 de junio de 2022, **la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género** para garantizar la alineación de las auditorías retributivas a los criterios fijados por el Instituto de las Mujeres en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, dentro del plazo de quince días a partir de la firma, se deberá presentar ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción del plan de igualdad, incluida la auditoría retributiva.



3 Obligaciones de las empresas

C. Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo es uno de los requerimientos de las empresas obligadas a realizar una auditoría retributiva. Esta **permite cumplir con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor** en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores y del artículo 4 del Real Decreto 902/2020.

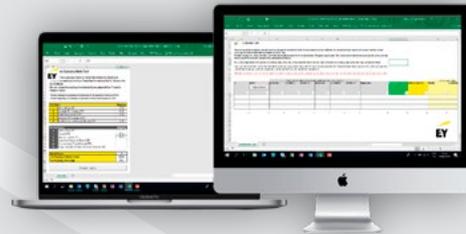
Conforme a la normativa, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales sean equivalentes.

Teniendo en cuenta esto, la valoración de puestos debe basarse en estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, **teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación** o valor numérico al mismo.

A este respecto, el pasado 22 de abril el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través de la página web del Instituto de las Mujeres, pusieron a disposición de las empresas una herramienta de valoración de puestos de trabajo y su guía de uso, si bien su utilización es de carácter voluntario.

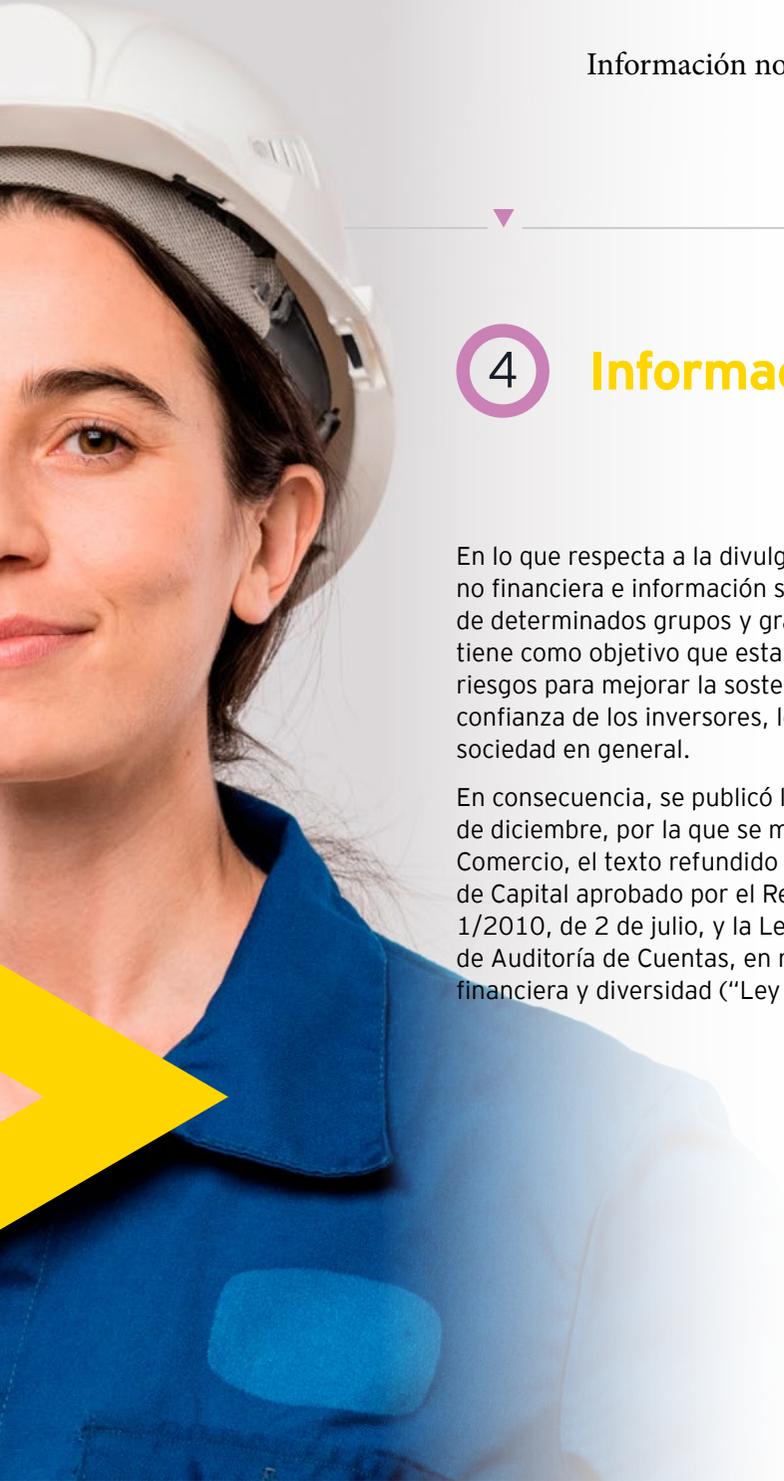
Adicionalmente, está pendiente de aprobación la Orden Ministerial que aprueba el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, sometida a consulta pública el pasado 18 de marzo.

En todo caso, y desde nuestra experiencia en trabajos de esta naturaleza, la descripción y valoración de los puestos de trabajo permite tener una gestión más eficaz de la compañía desde las diferentes perspectivas de Recursos Humanos.



| Número de posición | Título del Puesto | Centro de Aplicación | Área | Departamento / Zona | Centro de trabajo | Responsable | Observaciones (Opcionales) |
|--------------------|-----------------------------|----------------------|--------|---------------------|-------------------|-------------|----------------------------|
| 1 | Directora General | | Área 1 | Departamento 1 | Oficina 1 | | |
| 2 | Directora de Área | | Área 2 | Departamento 2 | Oficina 2 | | |
| 3 | Subdirectora | | Área 3 | Departamento 3 | Oficina 3 | | |
| 4 | Responsable General/Manager | | Área 4 | Departamento 4 | Oficina 4 | | |
| 5 | Jefe/a de zona | | Área 5 | Departamento 5 | Oficina 5 | | |
| 6 | Técnica/a Senior | | Área 1 | Departamento 1 | Oficina 1 | | |
| 7 | Técnica/a | | Área 1 | Departamento 1 | Oficina 1 | | |





4 Información no financiera

En lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinados grupos y grandes empresas, la UE tiene como objetivo que esta sirva para identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

En consecuencia, se publicó la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad ("Ley 11/2018").

Esta Ley obligó a las empresas a incluir en sus estados de información no financiera datos sobre cuestiones sociales y relativas al personal:

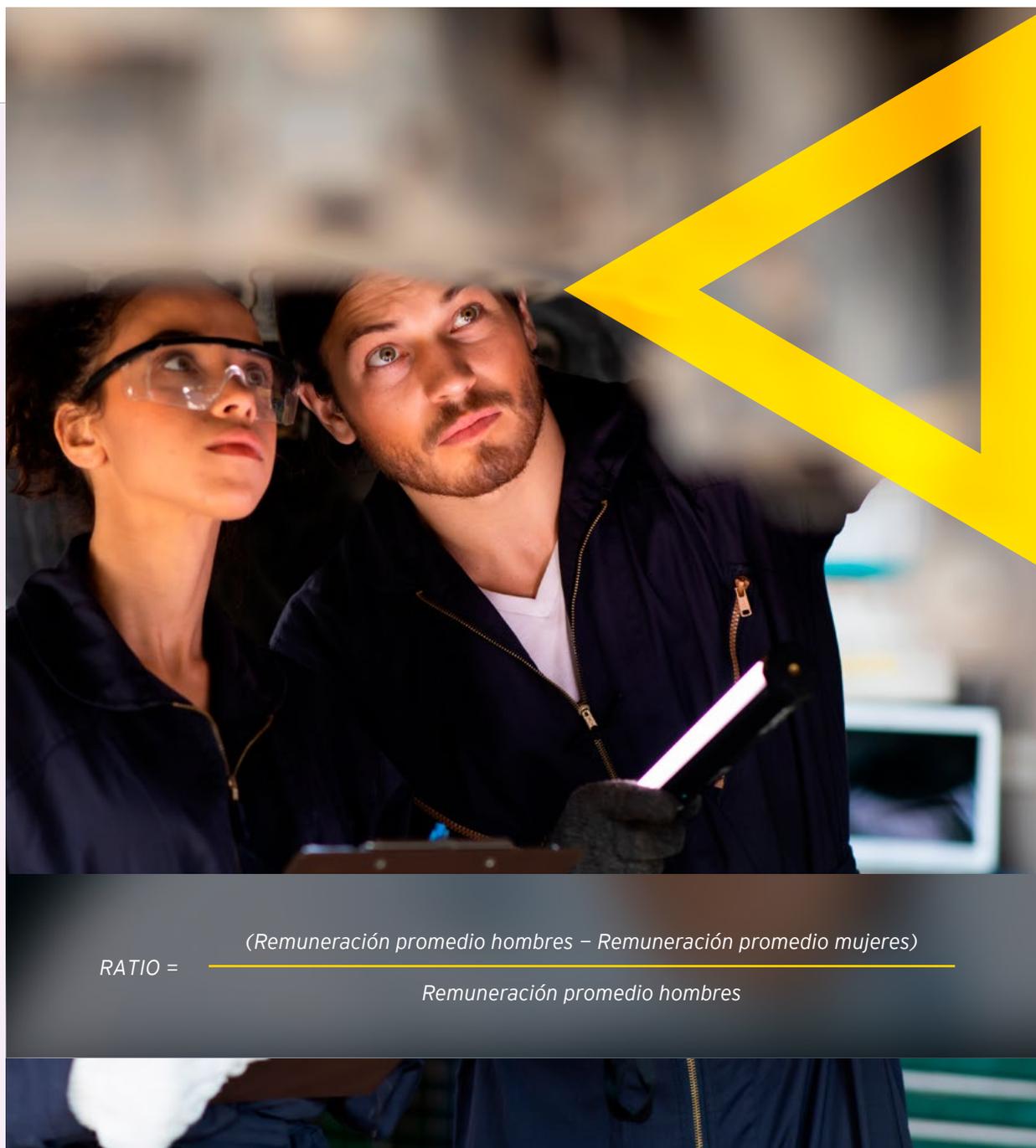
- ▶ Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;
- ▶ Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional;
- ▶ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;
- ▶ Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;
- ▶ Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.

4 Información no financiera

La citada Ley **no define el concepto de brecha salarial**. No obstante a efectos de su cálculo, se remite a los estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI).

Adicionalmente, la última Guía del *Global Reporting Initiative*, establece un indicador denominado *Ratio of basic salary and remuneration of women to men*, basado en el **salario promedio** de cada **grupo de género** dentro de cada **categoría de empleado, definiendo como:**

- **Salario base:** cantidad mínima fija pagada a un empleado por el desempeño de sus funciones, excluyendo cualquier otra remuneración, como pagos por horas extraordinarias o bonificaciones
- ▶ **Remuneración:** salario base más cantidades adicionales pagadas a un trabajador. Por ejemplo, conceptos retributivos basados en años de servicio, bonificaciones que incluyen efectivo y capital, como acciones y acciones, pagos de beneficios, horas extra y cualquier subsidio adicional, como ayudas para transporte, manutención y cuidado de niños.
- ▶ **Categoría de empleado:** Desglose de los empleados por nivel (como la alta dirección, la gerencia media) y la función (como técnico, administrativo, producción). Nota: esta información se deriva del propio sistema de recursos humanos de la organización.



$$RATIO = \frac{(Remuneración\ promedio\ hombres - Remuneración\ promedio\ mujeres)}{Remuneración\ promedio\ hombres}$$

4 Información no financiera

En base a lo anterior, actualmente es posible analizar la diferencia salarial por sexo publicada en los Estados no financieros de las empresas obligadas, como aquellas que pertenecen al **IBEX-35**.

En el estudio realizado para el ejercicio 2021, el **97%** de las empresas publica algún tipo de información sobre la brecha salarial, entendiendo que la brecha salarial no significa directamente una discriminación por razón de sexo. A este respecto, hay **factores objetivos** que justifican esa diferencia salarial (“brecha salarial ajustada”), como por ejemplo el nivel de estudios exigidos para el puesto de trabajo, la experiencia profesional, el grado de responsabilidad o las condiciones laborales específicas del puesto, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la brecha salarial en media y en mediana de las compañías del IBEX-35 alcanza casi el 15% y el 16% respectivamente, frente a casi el 4% que representa la brecha salarial ajustada en media y el 3% de la brecha salarial ajustada en mediana. Esta diferencia salarial en bruto entre mujeres y hombres se obtiene partiendo de los salarios promedio de ambos sexos, encontrando dos **diferencias significativas entre las distintas compañías**:

- I. El estadístico publicado
- II. Las remuneraciones consideradas en el cálculo del promedio.

Publicación de la Brecha salarial bruta²



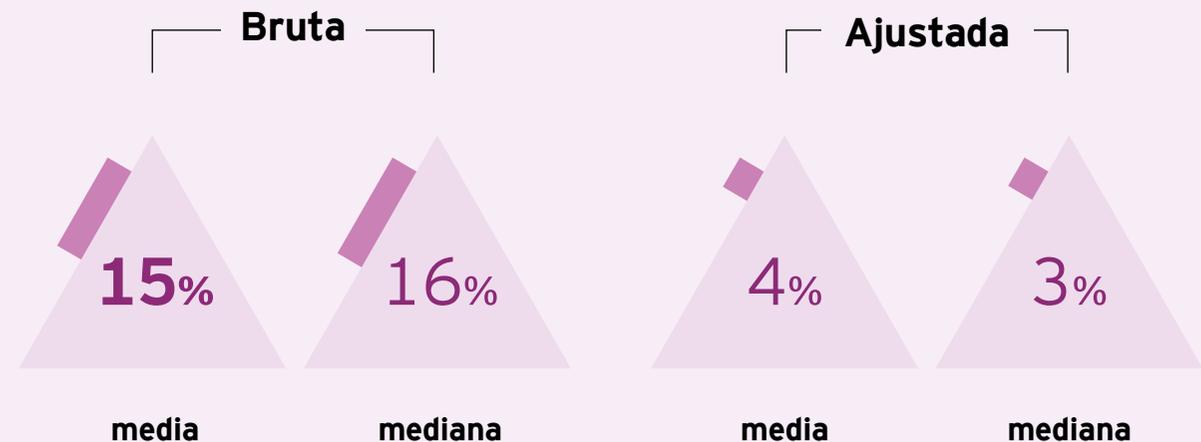
6 de cada 10

Publicación de la Brecha salarial ajustada²



5 de cada 10

Brecha salarial 2021



¹ De acuerdo con el citado Plan de acción 2019-2017, la parte restante «inexplicada» de la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina brecha salarial entre hombres y mujeres “ajustada”.

² Publicación a nivel consolidado o que se ha podido extraer el dato a través de las remuneraciones promedio publicadas

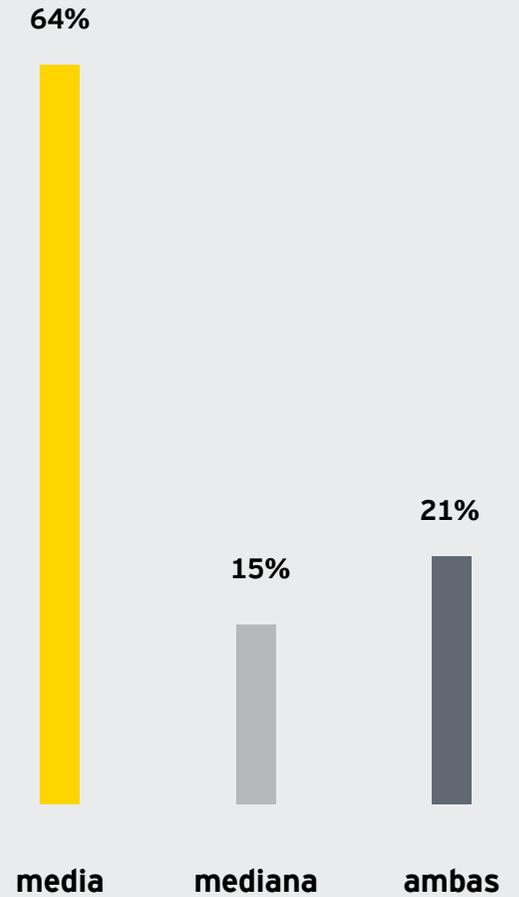


4 Información no financiera

I. El estadístico publicado

A estos efectos, observamos que sólo el 21% de las compañías utilizan la media y la mediana para medir la brecha salarial, frente al 64% de utilizan sólo la media o el 15% que utilizan sólo la mediana.

Estadístico publicado por las compañías del IBEX-35



4 Información no financiera

II. Las remuneraciones consideradas en el cálculo del promedio

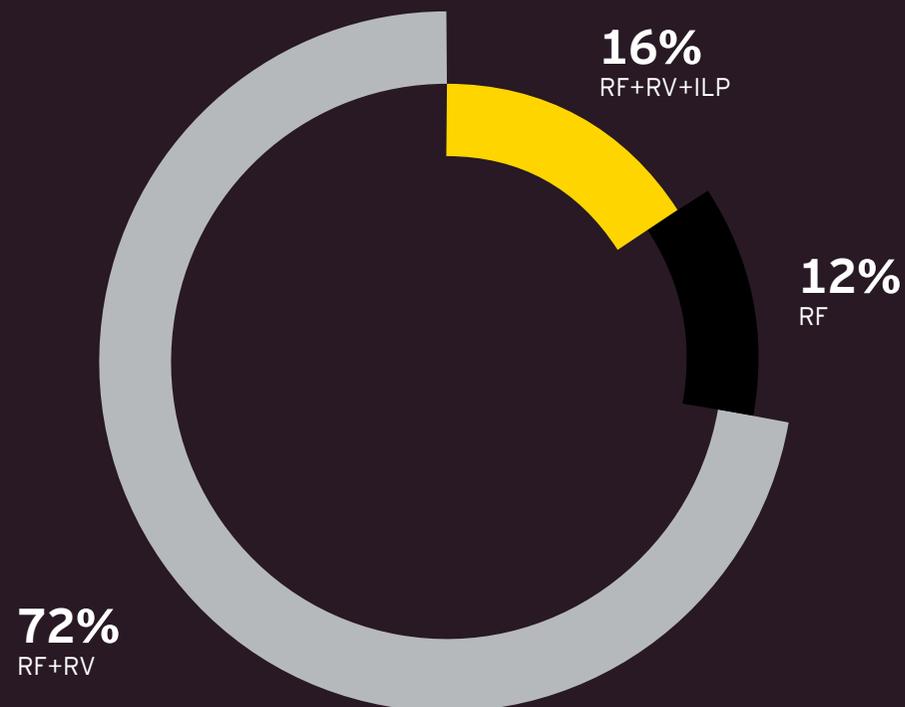
El 75% de las empresas que han publicado información de la brecha salarial han especificado la remuneración empleada:

- ▶ El 12% de las compañías afirma haber tenido en cuenta sólo la retribución fija (RF) en el cálculo de la brecha salarial.
- ▶ El 72% afirma haber tenido en cuenta la retribución fija y la retribución variable anual (RV).
- ▶ El 16% de las compañías además ha tenido en cuenta la retribución variable plurianual (ILP).

Adicionalmente, el 40% especifica que incluye los beneficios sociales en el cálculo de la brecha salarial.

Respecto a la retribución variable, el 9% detalla estar empleando la retribución variable target para el cálculo de los promedios, el 18% la retribución variable percibida en 2021 y el 73% no especifica esta información.

Remuneraciones consideradas en el promedio



4 Información no financiera

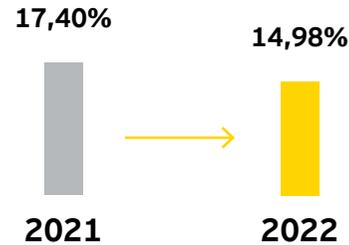
IBEX-35

Tampoco el método para el cálculo de la brecha salarial ajustada es homogéneo en las compañías que han publicado este dato:

- Algunas desagregan la información por categorías profesionales o rangos de edad y calculan una media ponderada en función del número de profesionales en cada agrupación.
- Otras realizan una regresión lineal múltiple en función de los factores objetivos anteriormente descritos.

En todo caso, las empresas están sintiendo la necesidad de analizar todos los parámetros de su plantilla desde una perspectiva de género, para entender y explicar las diferencias salariales a la vez que están viendo los beneficios que suponen sobre el clima de la empresa la implantación de medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad, y un trato más transparente e igualitario.

Comparativa porcentual en media respecto de los datos publicados en 2020:

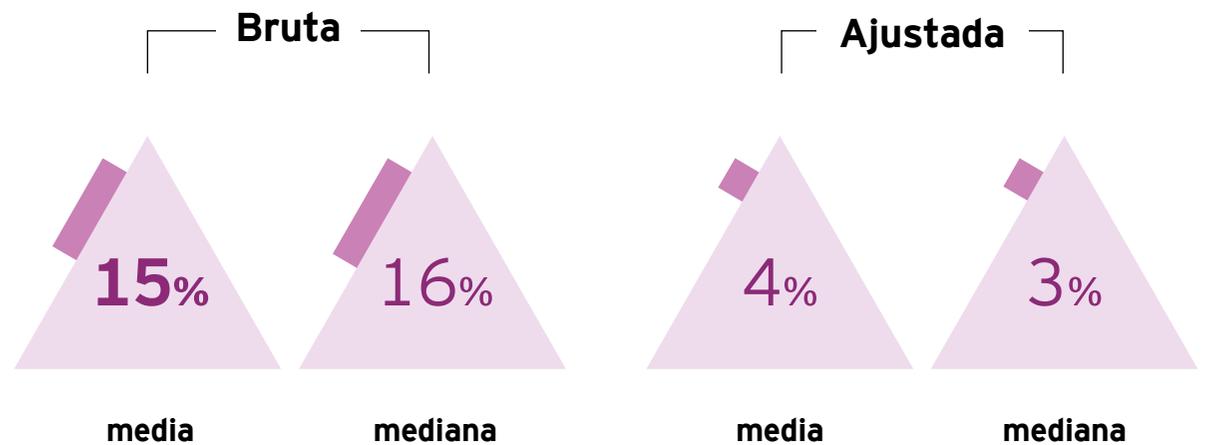


Evolución de la brecha salarial bruta



Evolución de la brecha salarial ajustada

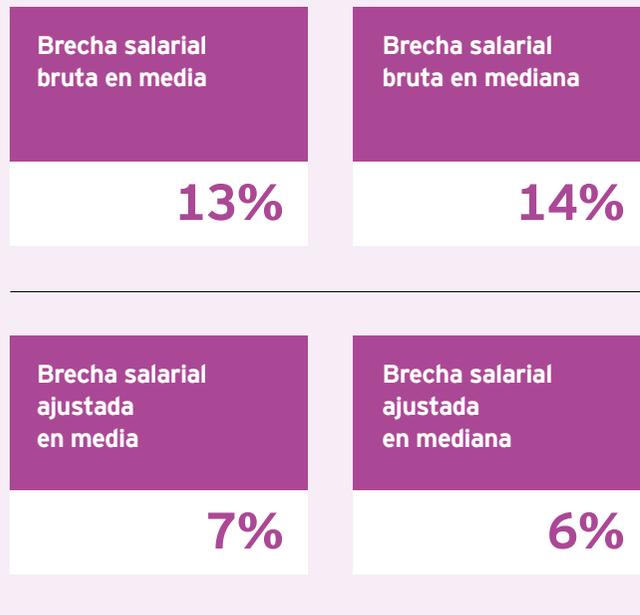
Brecha salarial 2021



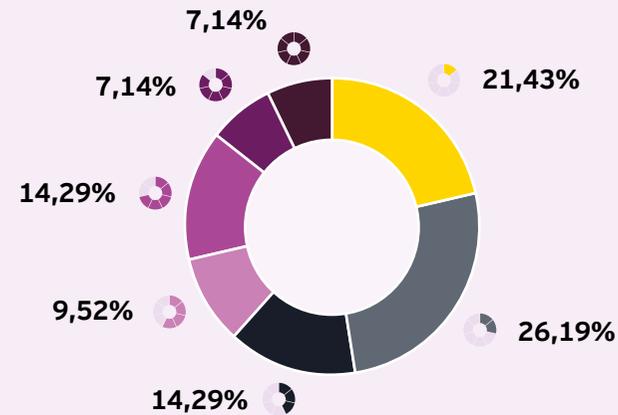
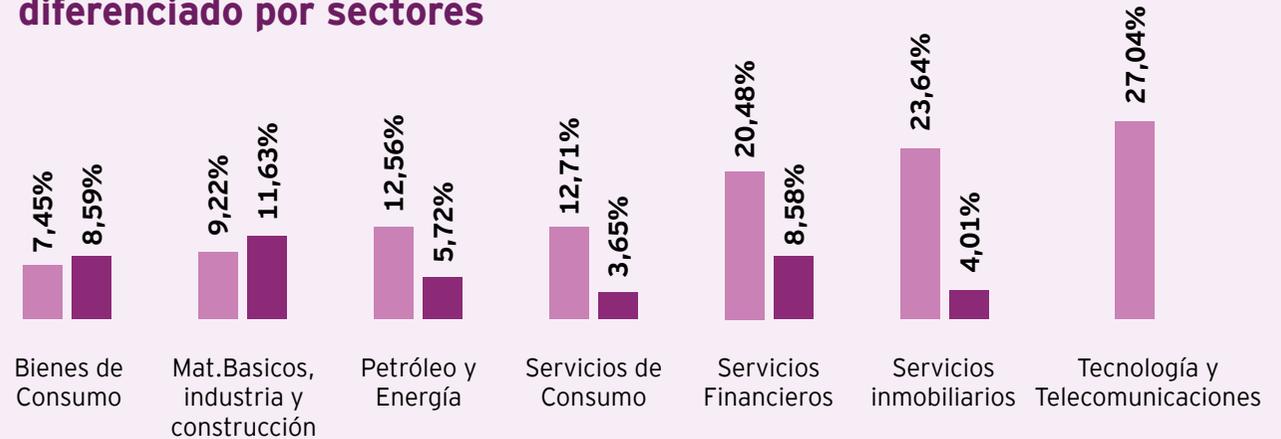
4 Información no financiera

Mercado continuo

Adicionalmente, EY ha realizado el mismo estudio de la brecha salarial con **82 compañías del mercado continuo** conforme a los datos publicados:



Promedio de la brecha salarial en el mercado continuo diferenciado por sectores



% de compañías por sector que publica brecha salarial bruta



91%

El **91%** de las compañías analizadas ha publicado algún tipo de información en relación a la brecha salarial

4 Información no financiera

Mercado continuo

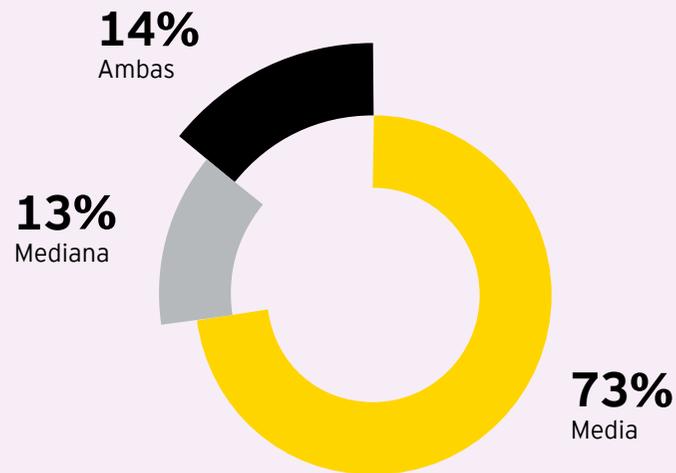
Publicación de la Brecha salarial bruta³



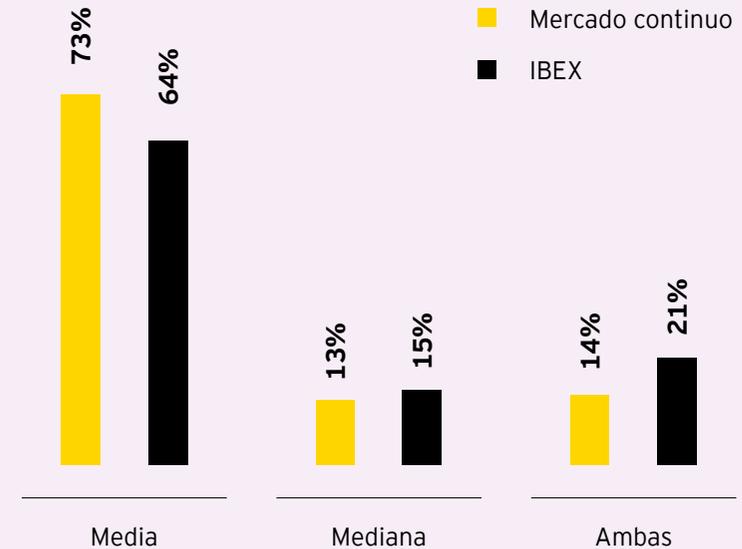
Publicación de la Brecha salarial ajustada³



Remuneraciones consideradas en el promedio



- ▶ En comparación con el IBEX-35, casi **4** de cada **10** compañías analizadas el mercado continuo **no especifican** los elementos retributivos que han empleado para el cálculo de la brecha salarial.
- ▶ Sin embargo, podemos apreciar una similitud entre los **estadísticos** de brecha salarial que publican las empresas en ambos índices:



³ Publicación a nivel consolidado o que se ha podido extraer el dato a través de las remuneraciones promedio publicadas.



Olga Cecilia

Junio de 2022

“

Uno de nuestros principales objetivos es establecer **políticas retributivas** que garanticen la no discriminación por razón de sexo, edad, cultura, religión ni raza, en línea con los objetivos ODS 5 “**Igualdad de género**” y ODS 10 “**Reducción de las desigualdades**”.

5 Futuras obligaciones en materia de igualdad retributiva

Propuesta de directiva

El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en el Tratado de Roma y se ha desarrollado en textos legislativos adicionales. Sin embargo, a pesar de la existencia de este marco jurídico, la aplicación y el cumplimiento efectivos de este principio siguen planteando, en la práctica, todo un reto en la UE.

En la actualidad, por un trabajo de igual valor, la brecha salarial de género en la Unión Europea se sitúa en torno al 14,1%, en perjuicio de las mujeres.⁴ Adicionalmente, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores de remuneración relativamente baja, como la atención y la educación.

Por tanto, desde la UE se pretende dar un nuevo impulso en igualdad a través de la Estrategia en Igualdad de Género para el período 2020-2025.

Entre los primeros resultados de la Estrategia, la Comisión presentó el 4 de marzo de 2021 su propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, en respuesta al llamamiento que hizo el Consejo en junio de 2019 para que elaborara medidas concretas a fin de aumentar la transparencia salarial.



⁴ Información publicada en octubre de 2021, con información del año 2019.

5 Futuras obligaciones en materia de igualdad retributiva

La propuesta de Directiva tiene por objeto empoderar a los trabajadores para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, a través de un conjunto de medidas vinculantes sobre transparencia retributiva:

A. Mayor transparencia retributiva

Entre las propuestas que plantea la Comisión Europea para garantizar la transparencia retributiva, se encuentran:

- ▶ Las empresas con plantillas superiores a 250 empleados deberán publicar informes sobre las brechas salariales que existan en su compañía. En el caso de que haya una diferencia injustificada de al menos el **5%** entre hombres y mujeres se tendrá la obligación de llevar a cabo una evaluación retributiva.
- ▶ Con el objetivo de asegurar la transparencia en el acceso al empleo, se deberá informar del salario inicial o la horquilla correspondiente.
- ▶ Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar información sobre su retribución individual y los niveles retributivos medios por categoría y sexo.

5 Futuras obligaciones en materia de igualdad retributiva

C. Protección judicial

Por lo que se refiere a la mejora del acceso a la justicia por parte de las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de la discriminación retributiva, la Comisión Europea propone:

- ▶ **Compensaciones:** quienes hayan sufrido discriminación retributiva por razón de género podrán obtener una indemnización.
- ▶ **La carga de las pruebas recaerán en las empresas:** por defecto, las compañías serán las que deberán demostrar la ausencia de discriminación retributiva. **Sanciones:** para aquellos casos en los que se repita una infracción, los Estados miembro tendrán que establecer un baremo de sanciones e indicar los valores de las multas.
- ▶ **Intervención en procesos judiciales:** los organismos de igualdad y los representantes de las personas trabajadoras podrán intervenir en procesos judiciales o administrativos en nombre de los interesados, así como en las demandas colectivas para la igualdad de retribución.





B. Evaluación retributiva conjunta

Adicionalmente, en el caso de compañías con más de 250 trabajadores, se debe garantizar que realicen una evaluación retributiva conjunta cuando concurren las siguientes circunstancias;

- a). Que la declaración sobre las retribuciones revele diferencias de al menos el 5% entre el nivel medio retributivo de los hombres y las mujeres en cualquier categoría.
- b). Que la compañía no haya justificado esta diferencia con factores objetivos y neutros con respecto al género.

Esta evaluación retributiva debe ser efectuada por los empleadores **en cooperación con los representantes del personal.**

En el caso de que no haya representantes oficiales del personal, se deberá designar al menos a un trabajador o una trabajadora que desempeñe esta función.

Si la evaluación retributiva conjunta revela diferencias entre la retribución media de los hombres y las mujeres que no puedan justificarse por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador corregirá esa situación en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad.



Olga Cecilia

Socia responsable de Compensación y Pensiones de EY

Tribuna de análisis



Brecha salarial: la importancia de medir para avanzar

“Durante los últimos años, la igualdad se ha ido convirtiendo en una pieza clave para la creación de valor de las empresas. Dentro de este contexto, la igualdad entre mujeres y hombres se esta extendiendo a todos los ámbitos de la empresa, incluido el de las remuneraciones”

En los últimos años estamos observando un incremento de las obligaciones de reporting en materia de brecha salarial. En efecto, bajo el lema “no se puede corregir lo que no se detecta y se conoce”, la Unión Europea configura la transparencia salarial como una de las herramientas principales para que los Estados miembros apliquen mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones retributivas y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

No obstante lo anterior, a fecha de hoy, no existe a nivel europeo ni a nivel nacional una definición de brecha salarial. En efecto, si bien la Ley de Ley

11/2018 de Información no financiera establece la obligación de publicación de brecha salarial, no está determinado ni la métrica ni los conceptos retributivos a tener en cuenta a efectos del cálculo.

Por tanto, la muestra de brecha salarial es muy heterogénea y no permite hacer comparaciones entre los resultados obtenidos por una compañía u otra. En efecto, de los análisis realizados vemos que en el Ibex 35 el 64% publica la media, el 15% la mediana y el 21% ambas métricas. Por otro lado, en relación con los conceptos retributivos tenidos en cuenta a efectos del cálculo tampoco existe homogeneidad. El 12% tiene en cuenta únicamente la retribución fija, el 72% la retribución fija y la retribución variable anual y el 16% la retribución fija, la RVA y el ILP.

Tribuna de análisis

En esta misma línea los criterios de imputación seguidos para incluir las retribuciones variables en el cálculo de la brecha salarial también son distintos: el 9% especifica estar empleando la retribución variable target, el 18% la retribución variable percibida en 2021 y el 73% no detalla esta información.

Lo anterior, unido a la posibilidad de que las compañías cambien de criterio de año en año a la hora de realizar los cálculos de brecha salarial, implica que no sea posible seguir evolución temporal de dato.

Del mismo modo, en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres si bien no se define el concepto de brecha salarial (tan solo se menciona en la exposición de motivos) se explicita con alto grado de detalle la información retributiva a incluir en el registro salarial. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

En relación con el cumplimiento de esta normativa, la principal problemática con la que se están enfrentando las empresas en la siguiente:

- ▶ Dificultad de obtener información: especialmente en compañías multinacionales.
- ▶ Diversidad de conceptos retributivos y agrupaciones profesionales: problemas de homogeneización entre sociedades y países.
- ▶ Falta de información. Ej.: antigüedad en el puesto o performance para determinar efectivamente qué brecha salarial se debe e a razón de sexo.
- ▶ Inexistencia de registro histórico que pueda permitir analizar la evolución retributiva.

$$\text{RATIO} = \frac{(\text{Remuneración promedio hombres} - \text{Remuneración promedio mujeres})}{\text{Remuneración promedio hombres}}$$



Tribuna de análisis



A estos efectos, se define remuneración como el salario o sueldo ordinario de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie («componentes complementarios o variables») por el empleador al trabajador o la trabajadora en razón de su relación laboral.

Asimismo, se establece expresamente que las empresas con plantillas superiores a 250 empleados deberán publicar informes sobre las brechas salariales que existan en su compañía y en el caso de que haya una diferencia injustificada de al menos el 5% entre hombres y mujeres se tendrá la obligación de llevar a cabo una evaluación retributiva conjunta.

Dentro de este contexto, ya son muchas las compañías que están trabajando en establecer y definir una política propia de brecha salarial por razón de género en la que se establezca una metodología clara para su cálculo y seguimiento de su evolución a lo largo del tiempo.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta que la esencia de esta normativa y las obligaciones de reporting derivadas de la misma se basa en el principio de que exista una retribución justa, este concepto no está circunscrito únicamente al ámbito del género si no que va mucho más allá y es mucho más amplio.

En efecto, la cultura del “Fair Pay” se va imponiendo en las organizaciones a través de políticas retributivas que parten de principios de equidad y transparencia y en las que se remunera un performance sostenible.

Dentro de este contexto, es fundamental y una buena práctica contar con políticas retributivas de “Fair

Pay” en las que se analicen, entre otros aspectos, la evolución del salario mínimo abonado dentro de la organización, la brecha retributiva por razón de género, edad, raza, etc. ajustada por diferentes factores, la igualdad de oportunidades y promociones, el alineamiento de la retribución de los máximos ejecutivos con la evolución financiera de la compañía y la retribución media de los empleados, así como la existencia de paquetes retributivos que fomenten en bienestar físico y mental de la plantilla y el ahorro a largo plazo de los empleados para complementar las prestaciones públicas de la Seguridad Social.



Tribuna de análisis

Próximos pasos



Revisión del contenido de la Orden Ministerial en el momento en el que se publique

Elaboración de una política de *Fair Pay* que incluya una política de brecha salarial en la que se determina el método de cálculo de la brecha salarial entre otros aspectos (i.e. definición de KPIs, métricas, etc.)

Revisión anual del plan de acción establecido en la auditoria retributiva

Seguimiento anual de la evolución de la igualdad retributiva / *Fair Pay* en la empresa

FEBRERO 2022

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK



 **Instituto EY - Sagardoy**
Talento e Innovación



 **Ius Laboris Spain** Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Informe coordinado y editado por EY Insights

