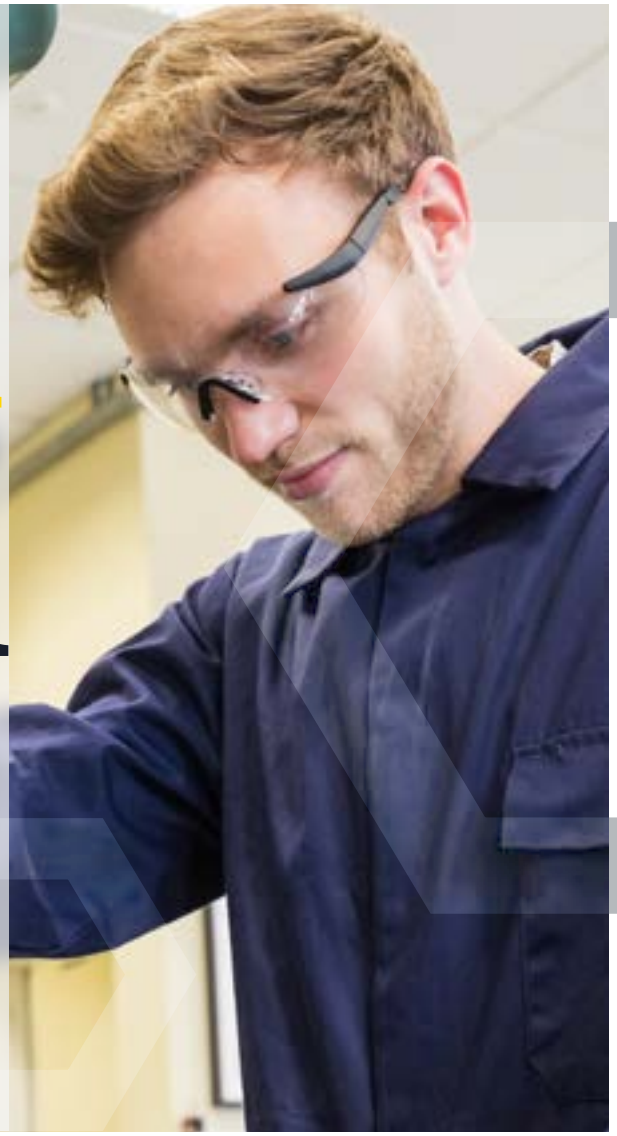
#8 DICIEMBRE 2023

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK



Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación

EY Building a better working world

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Informe coordinado y editado por EY Insights

EY INSIGHTS

Instituto EY-Sagardoy
Talento e Innovación

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

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

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

Presentación

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

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

Human Capital Outlook, la publicación trimestral sobre el mercado de trabajo y tendencias en ámbito laboral del Instituto EY Sagardoy Talento e Innovación, llega a su **octava edición** con el ánimo de servir como herramienta a la comunidad de profesionales y expertos en mercado de trabajo, relaciones laborales y recursos humanos para entender un contexto cada día más complejo y cambiante.

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

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

En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se **destaca la pérdida de impulso de la creación de empleo en el tercer trimestre y en lo que llevamos del cuarto**.

En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2022 iniciado en la primera edición de este observatorio. Destacamos que las tasas de temporalidad y los flujos de paro se han mantenido estables a lo largo del año 2023, lo que sugiere que los efectos en el corto plazo de la Reforma Laboral parecen haberse agotado.

En la tercera parte, ilustramos uno de los hechos recientes más significativos del mercado de trabajo español: el crecimiento del número de desempleados en edades avanzadas, y explicamos por qué supone uno de los mayores retos para las políticas activas de empleo en los próximos años. Finalmente, en la última parte del informe incorporamos un nuevo bloque de indicadores sobre la relación entre empleo y medioambiente. En concreto, analizamos la relación entre la emisión de gases de efecto invernadero y el empleo y la evolución reciente de los "empleos verdes".

Actualidad Jurídico-Laboral

En el apartado sobre actualidad jurídico-laboral elaborado por Sagardoy Abogados, analizamos en esta edición, las novedades legislativas cuyo impacto en nuestro ámbito de actuación sea relevante.

En esta edición se analizan las normas de impacto laboral que han sido adoptadas en el tercer trimestre del año 2023, incluidas los recientes Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, del que cabe destacar la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, pasando a ser competente dicha jurisdicción de las cuestiones litigiosas relativas a Dependencia, así como el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Además, se mencionan posibles modificaciones futuras, como la reducción de la jornada laboral, la transposición de la directiva de condiciones laborales transparente y cambios en la regulación del despido, entre otras.

Por otra parte, y por lo que afecta a las novedades jurisprudenciales, se analiza en primer lugar la gestión del cómputo de la antigüedad a efectos de compensar el salario con el SMI, sentando un criterio trascendente a considerar en el próximo año cuando concluye que el complemento de antigüedad consolidada ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por los trabajadores para aplicar las subidas del salario mínimo interprofesional. Matizando además que para que pueda realizarse otra interpretación es preciso que el convenio lo diga expresamente.

En segundo lugar, se aborda la indemnización por la negativa del complemento de paternidad en casos de jubilación, siguiendo la jurisprudencia del TJUE y estableciendo una cuantía fija de 1800 euros como reparación integral.

Y, en tercer lugar, se analiza un caso de despido por transgresión de buena fe contractual relacionado con la apropiación indebida de productos, como determinante para calificar el despido como procedente.

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

Tendencias en Capital Humano

En cuanto al apartado de Tendencias en Capital Humano esta edición se centra en la **Formación Profesional** y su modalidad Dual, ambas protagonistas indiscutibles en la configuración del futuro laboral y la creación de un tejido profesional más diverso, capacitado y sostenible. Lo hacemos presentando los resultados principales de un estudio sobre ello que ha elaborado la Fundación CEOE, de la mano del servicio de estudios de CaixaBank.

La Formación Profesional (FP) será clave en la creación de más de 14 millones de empleos hasta 2035, con un 27,1% directamente vinculado a la misma. Actualmente, representa el 34,8% de las ofertas laborales, siendo esencial para la integración de población extranjera y personas con necesidades especiales.

La FP Dual, más allá de las habilidades técnicas, muestra beneficios personales, profesionales y sociales, destacando como un catalizador clave para habilidades demandadas, contribuyendo a un futuro laboral diverso y sostenible. Motivos todos ellos por los que hemos querido presentar los resultados de este estudio en esta edición del Human Capital Outlook.

Contenido

1
OBSERVATORIO TRIMESTRAL
DEL MERCADO DE TRABAJO 8

2
ACTUALIDAD
JURÍDICO LABORAL 20

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas 21
Novedades Jurisprudenciales 28
Tribuna de análisis 36
El Estatuto del Becario: una nueva oportunidad para mejorar la calidad de las prácticas y la inserción laboral de los jóvenes
Por Alberto Sancho León

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

3
TENDENCIAS
EN CAPITAL HUMANO 38

People Advisory Services de EY

Formación Profesional, una fuente de oportunidades de empleo 39
Diversificación de oportunidades laborales 40
Oportunidad de atraer y retener talento diverso 41
FP Dual: Un enfoque integral hacia el desarrollo sostenible 42
Tribuna de análisis 44
Formación Profesional y Políticas Activas, claves para combatir los desajustes de nuestro mercado laboral
Por Ignacio Niño Pérez

1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación

EY Building a better working world

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

EY INSIGHTS

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

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

INFORMACIÓN COMPLETA

Introducción

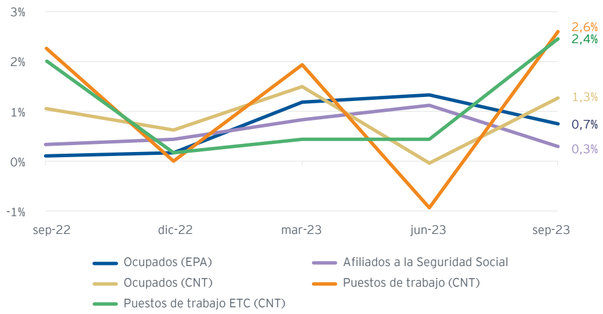
En esta nueva edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta noviembre de 2023. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca **la pérdida de impulso de la creación de empleo en el tercer trimestre y en lo que llevamos del cuarto**. En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2022 iniciado en la primera edición de este observatorio. Destacamos que las tasas de temporalidad y los flujos de paro se han mantenido estables a lo largo del año 2023, lo que sugiere que **los efectos en el corto plazo de la Reforma Laboral parecen haberse agotado**. En la tercera parte, ilustramos uno de los hechos recientes más significativos del mercado de trabajo español: **el crecimiento del número de desempleados en edades avanzadas**, y explicamos por qué supone uno de los mayores retos para las políticas activas de empleo en los próximos años. Finalmente, en la última parte del informe incorporamos un nuevo bloque de indicadores sobre la relación entre empleo y medioambiente. En concreto, **analizamos la relación entre la emisión de gases de efecto invernadero y el empleo** y la evolución reciente de los "empleos verdes".

1

Empleo, paro y actividad económica

La economía española continuó creando empleo, aunque parece haber perdido impulso en la segunda mitad de 2023

GRÁFICO 1
Ocupados y puestos de trabajo (Crecimiento trimestral en porcentaje. Datos CVEC)

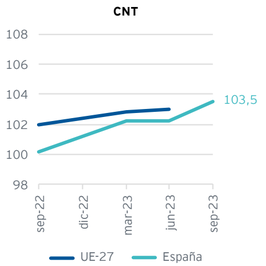


NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.
Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las afiliaciones a la Seguridad Social y el número de ocupados de la Encuesta de Población Activa (EPA) aumentaron entre julio y septiembre, en línea con lo sucedido desde el tercer trimestre de 2020. Sin embargo, la creación de empleo perdió impulso lastrada por la ralentización del crecimiento económico, que apenas alcanzó el 0,3% trimestral. Los datos hasta la primera quincena de noviembre apuntan a un crecimiento similar en el cuarto trimestre.

El incremento de las horas trabajadas fue menor que el del número de ocupados

GRÁFICO 2
Ocupados (4T19 = 100. Datos CVEC)



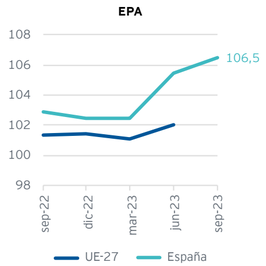
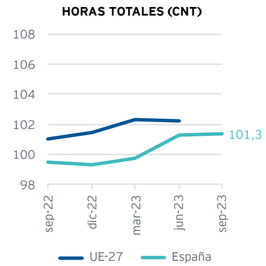
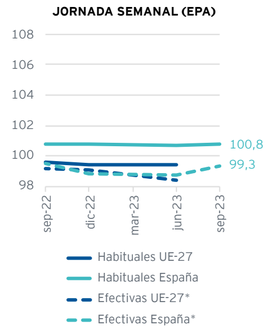


GRÁFICO 3
Horas trabajadas (4T19 = 100. Datos CVEC)





*Ocupados que han trabajado en la semana de referencia. Empleo principal.
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat e INE.

[1] CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

A pesar del aumento del número de ocupados, las horas totales trabajadas apenas variaron en el tercer trimestre (0,1% trimestral CVEC[1]).

Los motivos de la evolución diferencial del margen extensivo (puestos de trabajo) e intensivo (horas trabajadas) son, fundamentalmente, dos: el crecimiento del número de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia debido, sobre todo, al incremento de las bajas por enfermedad o incapacidad temporal que afectaron a casi 895.000 trabajadores, y el avance limitado de la jornada laboral.

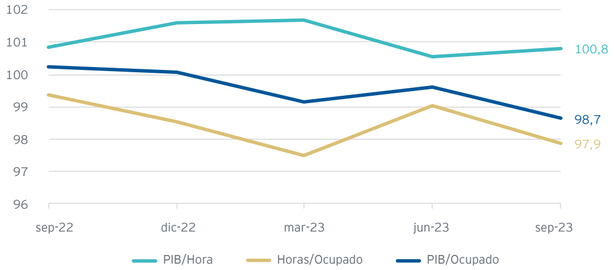
Sin embargo, el tiempo de trabajo y, sobre todo, el empleo superan los registros anteriores a la pandemia tanto en España como en la UE-27

La comparativa con Europa difiere según la fuente de información utilizada: el dinamismo del mercado laboral ha sido mayor en España que en Europa según la EPA, pero no según la Contabilidad Nacional.

La caída de la intensidad en el empleo redujo la productividad real por ocupado, que se alejó del nivel prepandemia

GRÁFICO 4

Productividad aparente del trabajo real (Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



NOTA: PIB en volumen encadenado (euros de 2015). Horas trimestrales trabajadas.
CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.
Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

La productividad por hora trabajada apenas subió dos décimas entre julio y septiembre.

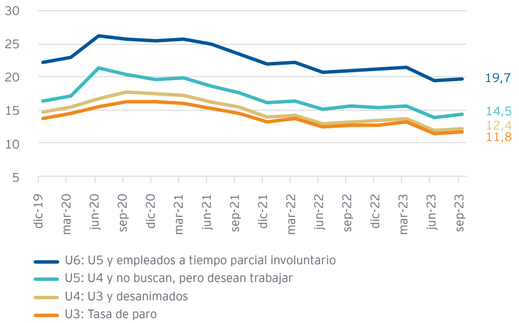
Tanto el producto como las horas trabajadas por ocupado se alejaron de los niveles de 2019, mientras que la productividad por hora trabajada apenas se situó un 0,8% por encima.

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

El dinamismo de la participación laboral sesgó al alza la tasa de paro y el desempleo de larga duración subió de forma contenida

GRÁFICO 5

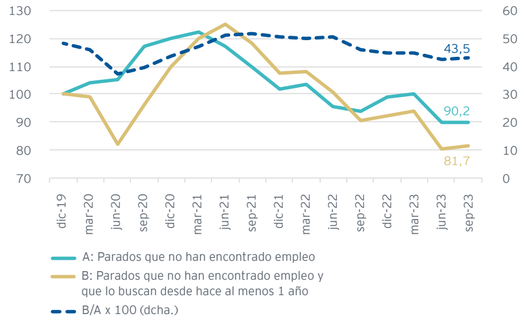
Tasas de paro y otros indicadores de infrautilización del trabajo (U3-U6)
(Porcentaje de la población activa)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

GRÁFICO 6

Desempleados totales y de larga duración (Cuarto trimestre de 2019 = 100 y porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

La tasa de paro aumentó hasta el 11,8% (12,2% CVEC). La creación de empleo no compensó el incremento de la participación laboral, causado por el avance de la tasa de actividad y de la población en edad de trabajar. Las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra también repuntaron.

La incidencia del desempleo de larga duración creció seis décimas hasta el 43,5% (44,1% CVEC).

El crecimiento de las remuneraciones se moderó en el tercer trimestre

TABLA 1
Indicadores de coste laboral (Crecimiento interanual en %, datos CVEC)

	mar-22	jun-22	sep-22	dic-22	mar-23	jun-23	sep-23
Remuneración por asalariado	2,9%	4,3%	4,3%	4,8%	6,0%	5,3%	4,4%
Sueldos y salarios	2,8%	4,5%	4,8%	5,4%	5,9%	5,5%	4,3%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	3,1%	3,7%	2,6%	2,7%	6,4%	4,8%	4,7%
Remuneración por hora trabajada por los asalariados	0,1%	4,3%	3,0%	3,6%	6,1%	7,5%	5,9%
Suelos y salarios	0,1%	4,5%	3,5%	4,2%	6,0%	7,6%	5,8%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	0,3%	3,6%	1,2%	1,5%	6,6%	7,0%	6,1%
Coste total por trabajador	4,3%	3,9%	4,4%	4,3%	5,7%	5,9%	-
Coste salarial total por trabajador	4,7%	4,5%	4,6%	4,8%	5,3%	5,2%	-
Coste total por hora trabajada	0,9%	1,1%	2,1%	3,5%	4,3%	5,6%	-
Coste salarial total por hora trabajada	1,3%	1,6%	2,2%	4,0%	4,2%	4,9%	-
Crecimiento salarial pactado en convenio. Total	2,4%	2,5%	2,6%	2,8%	3,1%	3,3%	3,4%
Crecimiento salarial pactado en convenio. Nueva firma	2,4%	2,6%	2,9%	3,2%	4,8%	4,2%	4,3%
Retribución bruta por trabajador. Grandes empresas	3,0%	3,9%	3,9%	4,0%	5,0%	4,6%	3,4%

*Crecimiento salarial pactado en convenio colectivo hasta marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.
Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, Eurostat, INE y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Se modera el crecimiento del coste laboral durante los últimos meses tras tocar techo en junio de este año, en un contexto de fuerte subida de los salarios y las cotizaciones sociales. El último mes de estudio tan solo repuntaron los salarios pactados en convenio.

La tasa de vacantes, en máximos de los últimos trece años

GRÁFICO 7
Curvas de Beveridge (Primer trimestre 1994 - Tercer trimestre 2023. Datos CVEC)

Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

La tasa de vacantes, aproximada por la relación entre los puestos vacantes declarados en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y los participantes en el mercado de trabajo procedentes de la Encuesta de Población Activa, aumentó hasta alcanzar un nuevo máximo desde 2020, lo que confirma que las dificultades para realizar emparejamientos laborales continúan elevadas.

2 Seguimiento de la Reforma Laboral 2022

Los efectos de la reforma sobre la temporalidad y los flujos laborales se han moderado en 2023.

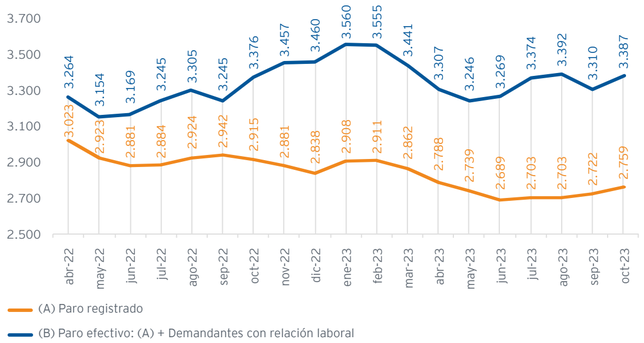
La tasa de temporalidad se ha mantenido estable a lo largo del año 2023

El efecto de la Reforma Laboral sobre la temporalidad contractual parece haberse agotado. En efecto, la caída de la tasa de temporalidad que se produjo en el año 2022 se detuvo en 2023. En los tres primeros trimestres de este año este indicador se estabilizó en torno al 17% según la EPA, y entre el 14% y el 15% según los datos de afiliación.

El 'paro efectivo' sigue el patrón estacional que tenía el paro registrado antes de la reforma laboral de 2022

GRÁFICO 8

Paro registrado y paro efectivo (Miles de personas, abril 2022 - octubre 2023)



*Incluye a los demandantes con contratos fijos discontinuos en periodo de inactividad, en ERTE y a los que cobran prestaciones estando en situación de colaboración social.

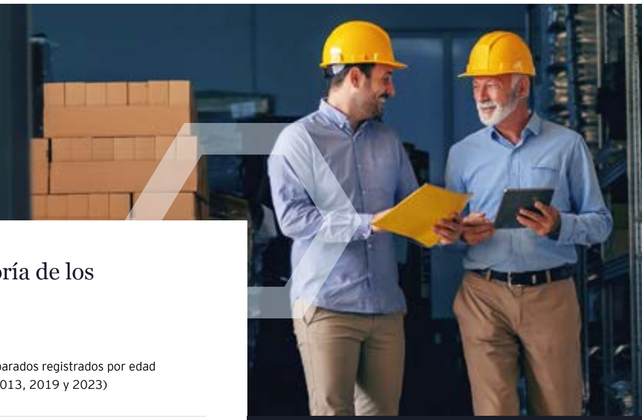
Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE.

Mientras que el paro registrado se redujo en unas 155.000 mil personas entre los meses de octubre de 2022 y 2023, el 'paro efectivo', que se define como la suma del paro registrado y de los demandantes con relación laboral, experimentó un aumento de 10.000.

Aunque seguimos sin conocer el número de personas en cada una de estas situaciones, es probable que la evolución de los demandantes con relación laboral esté relacionada con la de los demandantes fijos discontinuos. Entre noviembre de 2022 y octubre de 2023, se han registrado 2,4 millones de contratos fijos discontinuos, mientras que la afiliación al Régimen General con este tipo de contrato (es decir, en periodo de actividad) tan solo ha crecido en 38.000 entre octubre de 2022 y 2023.

3 Envejecimiento y paro

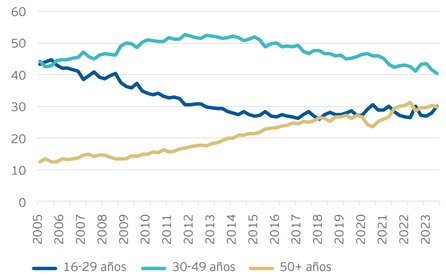
En la tercera sección del OTMT, analizamos la evolución del desempleo entre las personas de edad avanzada (50 o más años).



Las personas de edad avanzada ya constituyen la mayoría de los parados registrados y superan a los jóvenes en la EPA

GRÁFICO 9

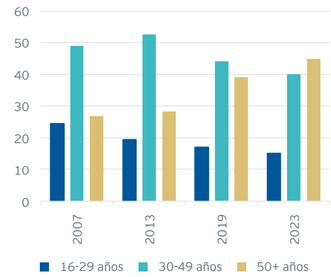
Distribución de los desempleados EPA por edad (%, 1T2005 - 3T2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

GRÁFICO 10

Distribución de los parados registrados por edad (%, octubre 2007, 2013, 2019 y 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE.

El envejecimiento demográfico ha ido modificando el perfil por edades de los desempleados. En 2023, las personas de edad avanzada (50 o más años) son las más numerosas entre los parados registrados y superan a los jóvenes entre los de la EPA

España ya es el cuarto país de la UE-27 con mayor proporción de personas de edad avanzada sobre el número total de personas desempleadas. Antes de la Gran Recesión, era el cuarto país con menor proporción de desempleados de esa edad.

El 27% de los desempleados de edad avanzada de la UE-27 residen en España.

La tasa de paro de las personas de 50 o más años ya ha convergido con la de las personas de menos de 50 años

El incremento de la tasa de empleo en el grupo de edad avanzada no ha compensado el que ha experimentado la tasa de actividad, de tal forma que las tasas de paro de todos los grupos de edad por encima de los 50 años también han crecido hasta converger con la tasa de paro media total.

España tiene la mayor tasa de paro de las personas de 50 o más años de la UE-27 y duplica el promedio europeo.

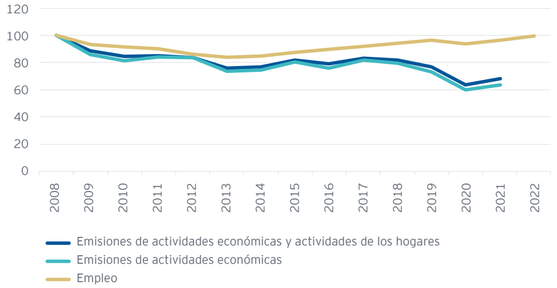
4

Empleo y medioambiente

En la última sección, incorporamos un nuevo bloque de indicadores sobre la relación entre el medioambiente y el empleo. Nos centramos en esta edición en analizar la relación entre la emisión de gases de efecto invernadero (GEI) y el empleo y la evolución reciente de los "empleos verdes".

España ha recuperado el nivel de empleo de inicios de la Gran Recesión con una reducción del 37% de las emisiones de GEI

GRÁFICO 11
Evolución de las emisiones de gases de efectos invernadero y del empleo
(2008 = 100, 2008-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Entre 2008 y 2021, se produjo una reducción de 36,8% de las toneladas de gases de efecto invernadero emitidos por las empresas en España. La reducción de empleo en este período fue del 3,4%.

La caída de las emisiones de GEI tuvo lugar en dos fases: durante la Gran Recesión y durante la pandemia. Entre ambos períodos, el volumen de emisiones se mantuvo estable.

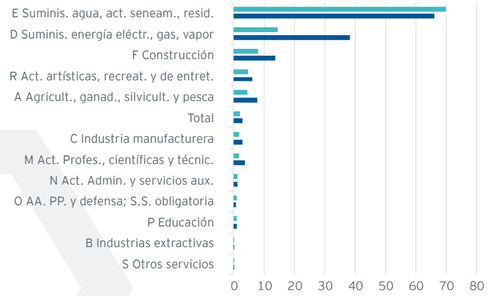
9 actividades económicas concentran algo más del 80% de las emisiones de GEI, pero solo representan un 12% del empleo total.

Los "empleos verdes" ganan peso

Desde finales de la Gran Recesión, se produjo un crecimiento notable de los "empleos verdes", que se aceleró durante la pandemia.

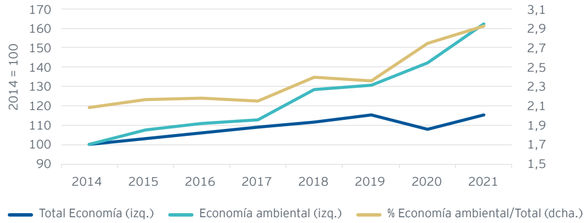
- Los "empleos verdes" han aumentado un 62% entre 2014 y 2021, 47 pp más que el empleo total, pasando del 2,1% al 2,9% de los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. La mitad del avance de los "empleos verdes" se ha producido entre 2019 y 2021.
- Este crecimiento de los "empleos verdes" se debió esencialmente al sector de la construcción y a la gestión o ahorro de energía.

GRÁFICO 12
Puestos de trabajo ETC de la economía ambiental / total puestos de trabajo ETC por ramas de actividad (%, 2014 Y 2021)



Fuente: Elaboración propia con los datos de INE y Eurostat.

GRÁFICO 13
Evolución del número de puestos de trabajo ETC en la economía ambiental
(2014 = 100 Y %, 2014 - 2021)



Nota: empleos verdes = puestos de trabajo ETC de la economía ambiental. Véase definición y Metodología en "Cuenta de bienes y servicios ambientales" (INE).
Fuente: Elaboración propia con los datos de INE y Eurostat.

2

Actualidad jurídica laboral

Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

1

Normas adoptadas

A.- Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.

El Real Decreto 1011/2023 modifica el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social; y el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de extender al ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como al ámbito del procedimiento sancionador en el orden social y a los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, algunos aspectos clave del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, desarrolla y concreta el empleo de los medios electrónicos establecidos en las leyes 39/2015, de 1 de octubre, y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para garantizar, por una parte, que los procedimientos administrativos se tramiten electrónicamente por la Administración y, por otra, que la ciudadanía se relacione con ella por estos medios en los supuestos en que sea establecido con carácter obligatorio o aquellos lo decidan voluntariamente.

Human Capital ___ OUTLOOK ___ Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

B.- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, del que cabe destacar la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, pasando a ser **competente dicha jurisdicción de las cuestiones litigiosas relativas a Dependencia.**

VER DECRETO

C.- Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

VER DECRETO

Sus modificaciones más relevantes tienen que ver con:

a) El permiso de lactancia, que se prevé como derecho individual; sin que la acumulación se condicione a lo fijado en convenio o acuerdo de empresa.

b) La prevalencia del convenio colectivo autonómico respecto ciertas materias; sin que un acuerdo estatal lo pueda bloquear; y siempre que se trate de una regulación más favorable, se supone que en bloques temáticos.

c) La modificación de la antigüedad en electores y elegibles en artistas.

d) El desempleo, desde una perspectiva asistencial, ampliando y simplificando su cobertura; y también el contributivo.

e) Además de una flexibilidad horaria en materia de conciliación en el art. 47 EBEP.

f) Se modifica igualmente (D.F.Primera), los arts.24.3.c), 24.4., 25.3, 26.2. 47.1.b), 47.1.e) LISOS a fin de ajustar su contenido a la modificación de la LGSS

Cabe destacar:

a. La modificación de la sanción grave recogida en el artículo 47.1.b) LISOS, sustituyendo el castigo de extinción por una graduación: se sancionará con 3 meses para la primera infracción, 6 meses para la segunda y la extinción para la tercera

b. La desaparición de la infracción leve la falta de inscripción como demandantes de empleo de las personas beneficiarias de prestaciones, y la adecuación a la redacción de la infracción grave del artículo 25.3 LISOS.

c. La sustitución de la infracción leve de falta de acreditación de la búsqueda activa de empleo por el incumplimiento de las exigencias del acuerdo de actividad, de competencia de los servicios públicos de empleo autonómicos (excepto Ceuta y Melilla, competencia del SEPE, o en el Instituto Social de la Marina para las personas trabajadoras del mar en autonomías con funciones no traspasadas, Ceuta y Melilla) (disp. fin. 1.ª RDL 7/2023, 19 dic.).

La entrada en vigor se prevé de manera escalonada. En efecto, tras fijar como regla general la de la entrada en vigor el día siguiente de su publicación BOE, esto es, el 21 de diciembre del 2023, se prevén las siguientes excepciones:

a. El 1 de enero de 2024, los 275.5.c) y 282.6, del artículo 2, referidos al (no cómputo) de los ingresos por prácticas académicas; y compatibilidad subsidio y prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación.

b. El 1 de junio de 2024,

   i. El resto del artículo segundo (a excepción de su apartado 19, evolución financiera y mejora de la ocupabilidad, que entra en vigor en el plazo general del día siguiente a la publicación BOE)

   ii. Los apartados dos y cuatro de la disposición derogatoria única (referidos expresamente a la correspondiente derogación de la LGSS; y la Ley 1369/2006, de 24 de noviembre)

   iii. La disposición final primera, es decir, toda la modificación de la LISOS, salvo el apartado 3 (modificación del 25.3 LISOS), que entra en vigor

Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024, que recoge los festivos previstos para el próximo año.

Serán festivos comunes en toda España los siguientes días que serán retribuidos y no recuperables:

- Lunes 1 de enero (Año Nuevo)
- Viernes 29 de marzo (Viernes Santo)
- Miércoles 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- Jueves 15 de agosto (Fiesta de la Asunción de la Virgen)
- Sábado 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
- Viernes 1 de noviembre (Todos los Santos)
- Viernes 6 de diciembre (Día de la Constitución Española)
- Miércoles 25 de diciembre (Navidad)

2
Directivas comunitarias pendientes de transposición

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

La directiva prevé un plazo de trasposición que finaliza el 7-6-2026 y prevé que, a más tardar, el 7-6-2031 los estados miembros informen a la comisión sobre el cumplimiento de la directiva. Los destinatarios de la Directiva son los Estados miembros y sus disposiciones se aplicarán a:

- los empleadores de los sectores público y privado;
- todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral;
- los solicitantes de empleo.

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

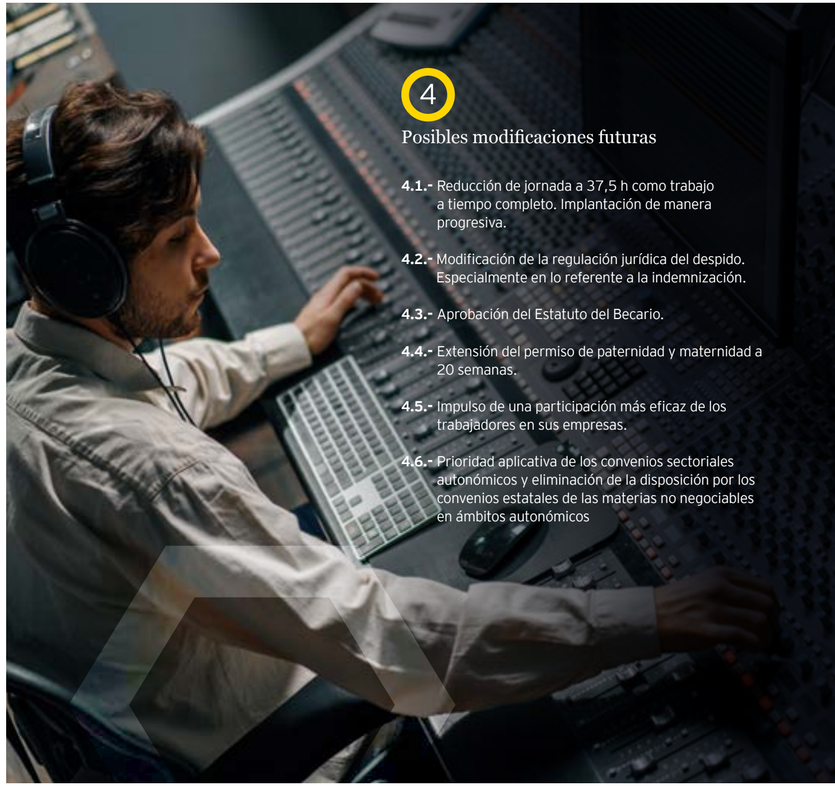
3
Proyectos legislativos

3.1.- Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en cumplimiento del artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

3.2.- Proyecto de Real Decreto-ley por el que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

El plazo temporal para su trasposición ya se ha superado por cuanto que finalizaba el pasado 1-8- 2022.

3.3.- Proyecto de orden por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024.



4
Posibles modificaciones futuras

4.1.- Reducción de jornada a 37,5 h como trabajo a tiempo completo. Implantación de manera progresiva.

4.2.- Modificación de la regulación jurídica del despido. Especialmente en lo referente a la indemnización.

4.3.- Aprobación del Estatuto del Becario.

4.4.- Extensión del permiso de paternidad y maternidad a 20 semanas.

4.5.- Impulso de una participación más eficaz de los trabajadores en sus empresas.

4.6.- Prioridad aplicativa de los convenios sectoriales autonómicos y eliminación de la disposición por los convenios estatales de las materias no negociables en ámbitos autonómicos

Novedades Jurisprudenciales

1

Cómputo de la antigüedad a efectos de compensar el salario con el SMI

STS, Sala de lo Social
07/11/2023

Nº de Recurso 4526/2022

Ponente Ángel Antonio Blasco Pellicer

La cuestión a que se refiere la sentencia es determinar si el complemento de antigüedad consolidada previsto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca tiene carácter absorbible y compensable con la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social de Huesca estimó parcialmente la demanda y condenó a la empresa a abonar a las trabajadoras demandantes las diferencias salariales que resultasen tras calcular la cantidad a percibir según lo resuelto en dicha sentencia, que entendió que el concepto de antigüedad es compensable y absorbible por la subida del salario mínimo interprofesional, pero no así los conceptos de antigüedad consolidada y plus de transporte.

La sentencia impugnada, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 de septiembre de 2022 (R. 526/2022), revocó parcialmente la de instancia y declaró que el complemento de antigüedad consolidada ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por las trabajadoras y aplicar las subidas del salario mínimo interprofesional establecido para el año 2019, siendo, por tanto, compensable y absorbible.

La representación letrada de las trabajadoras demandantes ha formulado el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina, estableciendo como cuestión objeto de contradicción la de declarar no compensable ni absorbible el complemento de antigüedad consolidada regulado en el artículo 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca.

El artículo 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, que perdió vigencia el 27-11-2018 establecía lo siguiente: "... Los trabajadores que hasta ahora venían percibiendo complemento personal de antigüedad en forma de trienio al cuatro por ciento, mantendrán la cuantía consolidada hasta la publicación de este convenio, como complemento personal actualizable, no absorbible y no compensable. El citado concepto se denominará antigüedad consolidada y como tal figurará en la nómina y formará parte de las pagas extras. (...) "

Se aporta como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 4 de abril de 2022 (R. 157/2022), confirmatoria de la de instancia que, con estimación parcial de la demanda, condenó a la empresa al abono a la actora de una determinada cantidad.

El TS resuelve la contradicción acudiendo al art. 26.5 y 27.1 ET; al artículo 3 del RD 1462/2018, de 21 de diciembre.

Para el TS la redacción del párrafo segundo del art. 3.1 RD 1462/2018 se separa abiertamente de lo querido por el artículo 27 ET, puesto que viene a pedir que se compare la remuneración derivada del SMI nuevo no con lo realmente percibido sino con el resultado de sumar al SMI los diversos complementos existentes.

La sentencia entiende que de aplicar literalmente ese precepto se desconocería lo prescrito por el legislador y habría que considerarlo ultra vires. Para ello cita a la STS 74/2022, de 26 de enero, Rec. 89/2020, que ya considero que de prosperar la tesis de los recurrentes la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador, se socavaría el papel de la negociación colectiva y convertiría al Gobierno en el principal agente a la hora de fijar los salarios por unidad de tiempo.

Para el TS el artículo 27.1 in fine ET es taxativo cuando prescribe que la revisión del SMI no debe repercutir sobre los salarios que viniesen percibiendo quienes, por tal concepto y en cómputo anual, ya obtienen ingresos superiores. Y siendo la norma con rango de Ley la que prescribe el modo de practicar la absorción y compensación, a ella hay que estar, por elementales exigencias de jerarquía normativa y seguridad jurídica (art. 9.3 CE).

Para el TS no debe confundirse el ámbito aplicativo del artículo 27.1 ET con el de otras previsiones (en particular, convencionales) que exijan la homogeneidad de las magnitudes incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción alguna entre ellos, con base a la naturaleza homogénea o heterogénea de algunos de sus complementos, de manera que, solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio.

De acuerdo con ello el TS concluye con la desestimación del recurso y la confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida.

La sentencia es muy relevante. Y sienta un criterio trascendente a considerar en el próximo año cuando, en definitiva, concluye que el complemento de antigüedad consolidada ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por los trabajadores para aplicar las subidas del salario mínimo interprofesional. Matizando además que para que pueda realizarse otra interpretación es preciso que el convenio lo diga expresamente.

2

1800€ como indemnización por negativa del complemento de paternidad en caso de jubilación

STS, Sala de lo Social 15/11/2023

Nº de Recurso 5547/2022

Ponente Ángel Antonio Blasco Pellicer

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si el actor tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios causados por la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo al denegarse por el INSS al demandante -progenitor varón- el complemento de maternidad del artículo 60 LGSS una vez que el TJUE, en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C- 450/18) ya había establecido que la denegación de dicho complemento al varón suponía una discriminación por razón de sexo y que la normativa que lo regulaba era, por tanto, contraria al derecho de la Unión.

El demandante es pensionista de jubilación desde el 12 de febrero de 2018. Tiene dos hijos nacidos en 1975 y 1983, respectivamente. El 2 de marzo de 2021 solicitó el complemento de maternidad del artículo 60 LGSS que el INSS le denegó. Interpuesta demanda, el juzgado de lo social la estimó parcialmente reconociendo el derecho con efectos económicos de tres meses anteriores a la solicitud.

El actor recurrió en suplicación para denunciar que la resolución del INSS suponía una discriminación directa por razón de sexo, motivo estimado por la sentencia razonando que el hecho de dictarse una resolución denegatoria tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 vulnera el artículo 14 CE solicitando asimismo una indemnización de 1.500 € con base en los arts. 1902 CC, 179.2 y 183.1 LRJS, para seguidamente denunciar la infracción del art. 53.1 LGSS. La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede de Valladolid- de 24 de octubre de 2022 (Rec. 455/2022) aplicó la doctrina unificada sobre la fecha de efectos económicos del complemento y los fijó en la fecha de reconocimiento inicial de la pensión, argumentando a partir de ahí que la consecuencia de ese efecto retroactivo es un retraso en la percepción pero que no supone un perjuicio económico.
La STSJ de Castilla León fijo los perjuicios morales sufridos por el demandante s en cuantía equivalente a los honorarios de letrado con carácter general, es decir, 600€.

El INSS que, en un único motivo, combate la imposición de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales y denuncia infracción de los artículos 24 LOPJ; 2.e) LJCA y los artículos 177, 179 y 183 LRJS en relación con el artículo 60 LGSS vigente al tiempo de los hechos y en relación, también, al artículo 14 CE y artículos 32 y ss. LRJSP

Se aporta como sentencia de contraste la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 30 de mayo de 2022 (Rec. 3309/2021) en la que no se le reconoció cantidad alguna a modo de indemnización por considerar que no le incumbía al INSS adaptar la normativa; y, en todo caso, esa falta de adaptación daría lugar a una reclamación por anormal funcionamiento de la Administración, de la que conocería el orden contencioso-administrativo.

Lo que hace el TS en este pronunciamiento es aplicar la doctrina fijada la STS 17 de mayo 2023 (rec. 2222/2022) en la que aplicando la STJUE 12 de diciembre 2019 (C-450/18), se había admitido el discutido complemento a los varones solicitantes que cumpliesen los requisitos legales y reconociéndoles como fecha de efectos la del hecho causante de su respectiva prestación; así como la STJUE 14 de septiembre 2023 (C-113/22) que establece que, en estas situaciones, «el órgano jurisdiccional nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial".

El TJUE igualmente considera que una vez dictada su STJUE de 12 de diciembre de 2019, el INSS no sólo siguió aplicando una norma nacional contraria a la Directiva 79/7, sino que también mantuvo una práctica administrativa recogida en el Criterio de Gestión 1/2020, que se publicó a raíz de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, en cuya virtud el INSS continuó concediendo, a la espera de la adaptación del artículo 60 de la LGSS a la citada sentencia, el complemento de pensión litigioso únicamente a las mujeres que cumplían los requisitos exigidos en este último precepto, sin perjuicio

de la obligación de ejecutar aquellas sentencias firmes dictadas por los tribunales de justicia que reconocían el citado complemento de pensión a los hombres, entiende que ello genera para los afiliados de sexo masculino, con independencia de la discriminación directa por razón de sexo que se deriva de los requisitos materiales previstos en la norma controvertida en el litigio principal, una discriminación relativa a los requisitos procedimentales que regulan la concesión del complemento de pensión litigioso. Añade el Tribunal que dicha práctica implica, únicamente para los hombres, la necesidad de hacer valer por vía judicial su derecho al complemento, lo que, en particular, los expone a un plazo más largo para la obtención del complemento y, en su caso, a gastos adicionales.

Todo lo anterior lleva al TS en aras de la seguridad jurídica a fijar una cuantía fija de indemnización para estos casos que se cifra 1.800 euros.

Según el TS dicha cuantía se estima que es la que mejor se adecúa a la exigencia de reparación del daño sufrido en los términos que se derivan de la reiterada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2023 y de la normativa interna y doctrina jurisprudencial sobre la materia, debiendo, por tanto, ser aplicada por los órganos judiciales, en todos aquellos supuestos en los que exista controversia sobre la cuantía de la referida indemnización y, teniendo presente -como ocurre en el presente caso- la solicitud de la parte demandante de la aludida indemnización. Conviene advertir, asimismo, que expresamente insiste el TS en que esa cantidad permite una reparación integral del perjuicio sufrido. La eventual zozobra moral o las molestias materiales derivadas de ese acudimiento a los órganos de la jurisdicción social quedan englobadas en tal reparación a tanto alzado.

Resulta paradójico, con todo, que en este caso al trabajador hoy ya jubilado afectado no se le pueden abonar los 1800€ en su totalidad porque él solicitó únicamente 1500€, de los que se le reconocieron en instancia 600€, que no han sido combatidos por el demandante que no recurrió la sentencia. Reconocérselos de oficio, por tanto, sería infringir el principio de la "*non reformatio in peius*" ya que añadiría un gravamen al recurrente derivado, exclusivamente, del ejercicio de su derecho a formular el recurso legalmente establecido.

Por todo ello, al final, la Sala de lo Social del TS procede a la desestimación del recurso y a la confirmación de la sentencia recurrida.

3

Despido, trasngresión de buena fe contractual y doctrina gradualista

STS, Sala de lo Social 17/10/2023

Nº de Recurso 5073/2022

Ponente Ángel Antonio Blasco Pellicer

La cuestión a resolver en este caso tiene que ver con determinar si la apropiación indebida de productos sin ser abonados por la trabajadora de un supermercado, es motivo suficiente para calificar el despido como procedente si así se prevé en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable o, si por el contrario, el despido debe ser calificado como improcedente por el escaso valor de los productos sustraídos (5,52€).

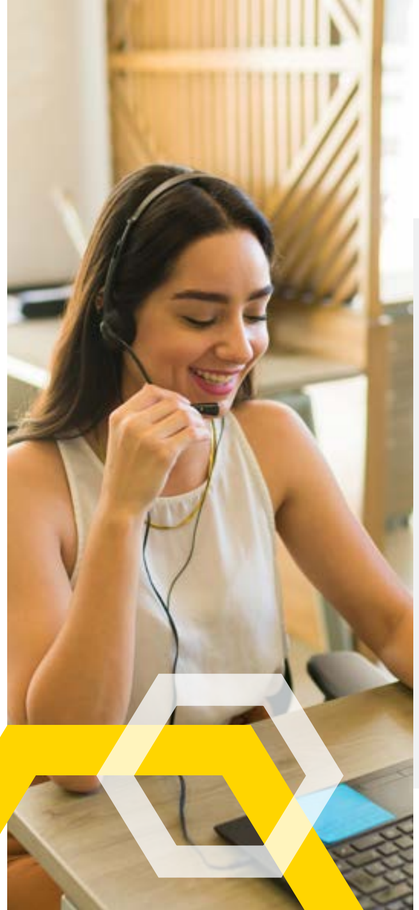
En instancia se declara la improcedencia del despido. En suplicación se desestima el recurso y se confirma la sentencia de instancia.

Se aprecia por el TS la concurrencia de contradicción siendo la sentencia de contraste la de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de julio de 2013 (rec. 485/2013), que desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia que había declarado la procedencia del despido en un supuesto de la misma empresa en el que una trabajadora hurto unas zapatillas de lona por valor de 6 euros.

Se trata en realidad de interpretar el principio de la buena fe contractual y el abuso de confianza con el despido en aplicación de la teoría gradualista. Al ser una cuestión valorativa y por tanto, tan casuística, la litigiosidad es mucha y la contradicción entre sentencias también. Tanto en la Sala IV TS como en los TSJ.

En este caso en particular para la Sala parece determinante el cuadro de infracciones y sanciones aplicable en la empresa. En efecto, el Convenio Colectivo del Grupo Champion expresamente prevé

- Infracciones. "Se considerarán faltas muy graves las siguientes: 52.III.C) apartado 2, del CC de aplicación: " (...)
- El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas (...)";
- Y apartado 13: "(...) 13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo (...)".
- Sanciones "Régimen de sanciones" Art. 53 dispone que las sanciones que podrán imponerse son "por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato por despido disciplinario"



Lo anterior, entendido como una concreción del art. 54.2 d) ET considera incumplimiento contractual grave: "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo" parece determinante para el TS en aras a considerar que la doctrina correcta está en la sentencia de contraste. Cierto que la literalidad del precepto convencional es contundente al entender que constituye infracción grave la apropiación indebida con independencia del valor de mercado de lo apropiado.

Por si quisiera argumentarse que en aplicación del convenio la sanción a la infracción cometida no necesariamente debía ser un despido disciplinario, conviene tener en cuenta: la teoría gradualista se aplica a la conducta infractora, que es la que se atempera y respecto las que se analizan la posible concurrencia de culpabilidad y gravedad; no a la sanción, que impone la empresa en el ejercicio del poder disciplinario que deriva del poder de dirección ex. art. 38 CE.

Con todo, el TS citando una clásica sentencia respecto la apropiación de dinero -STS de 17 de julio de 1989- y otra de productos de la empresa por parte de la persona trabajadora, incluso aunque se realice en un centro de la propia empresa al que no esté adscrito el trabajador y fuera de su jornada laboral, siempre que se cause un perjuicio a la empresa y tenga algún tipo de vinculación con el contrato de trabajo (STS de 699/2017, de 21 de septiembre, Rcud. 2397/2015) acaba concluyendo que la doctrina relevante o válida está en la sentencia de contraste y que por lo tanto debe estimar el recurso y con la consiguiente casación y declaración de nulidad de la sentencia recurrida.

Cabría plantear si esta sentencia supone una reconsideración o matización de la Teoría Gradualista -sentencia del Tribunal Supremo 16-2-83- seguida por la doctrina judicial y que en tantos casos ha considerado que el despido era improcedente por no ser la conducta lo suficientemente grave como para justificar un despido o si por el contrario puede entenderse, y esto puede ser importante, en la medida en que la teoría gradualista solo forma parte de la conducta infractora, que no de la sanción a imponer, desde el momento en que la conducta es reconducible a la infracción definida en el convenio, que tipifica el hurto como infracción grave con independencia de su cuantía, la sanción a imponer por la empresa es la adecuada. Máxime porque como es sabido el órgano judicial no puede sustituir a la empresa en la determinación concreta de la sanción a imponer.

Sea como fuere tampoco parece que la solución de la sentencia sea de aplicación tan general como a priori pudiese parecer. En este caso resulta determinante la regulación del convenio, que tipifica como falta muy grave la concreta conducta de la apropiación indebida, con independencia de la cuantía de lo sustraído.

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

Tribuna de análisis

Tribuna de análisis

Alberto
Sancho León

Socio Sagardoy Abogados

El Estatuto del Becario: una nueva oportunidad para mejorar la calidad de las prácticas y la inserción laboral de los jóvenes

Según un informe reciente de la OCDE, España es el segundo país de Europa que utiliza más becarios, pero solo un 30 % de esas becas se transforman en un contrato de trabajo. Este dato evidencia que en España existe un problema a la hora de que los jóvenes encuentren un primer empleo a través de esta figura de las prácticas en empresas tan arraigada en nuestro país.

Consciente de esta realidad, la reforma laboral aprobada en 2021 (RD Ley 32/2021), tras haberse regulado en 2014 la figura del becario investigador, contemplaba en su disposición adicional segunda la necesidad de convocar las negociaciones para el Estatuto del becario en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, plazo que, como viene siendo habitual en este tipo de disposiciones, ha sido incumplido. No obstante, parece que en esta legislatura la relación entre los becarios y las empresas va a quedar regulada definitivamente, aunque no con el consenso que sería deseable entre todos los agentes sociales, sino por acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales más representativas, que en el mes de junio de este año alcanzaron un acuerdo al respecto. Con ello se incrementarán las 24 normas que se han dictado al margen del tan "vendido" diálogo social.

Como es conocido, las prácticas no laborales son una modalidad de formación que permite a los estudiantes de educación superior o de formación profesional adquirir competencias y experiencia en un entorno real de trabajo, complementando así su formación académica. la beca se configura por tanto como una donación modal (art. 619 CC) en virtud de la cual el becado recibe un estipendio comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo o estudio que redunda en su formación y en su propio beneficio.

A pesar de esta finalidad claramente formativa, esta modalidad ha sido en ocasiones objeto de abusos y precariedad por parte de algunas empresas que han utilizado esta figura del becario en lugar de utilizar las modalidades de contratos laborales formativos, perjudicando con ello los derechos e intereses de los jóvenes -y no tan jóvenes, ya que el informe de la OCDE también arroja datos preocupantes acerca de la edad media de los becarios en España- que inician su andadura profesional.

Todos coincidiremos en la necesidad de que resulta necesario regular y proteger la situación de los becarios, reconociendo su valor como trabajadores en formación y garantizando sus derechos y deberes. Ese es el objetivo del nuevo estatuto del becario. Esta nueva norma, que verá la luz previsiblemente en 2024, establece una serie de medidas que pretenden mejorar la calidad de las prácticas y la inserción laboral de los becarios, tales como la vinculación de las prácticas a un proyecto formativo (no olvidemos que se trata de prácticas no laborales, estando las laborales sólo previstas a través de los nuevos contratos de formación en alternancia y de obtención de la práctica profesional); la limitación del número de becarios por empresa, que no podrá superar el 20% de la plantilla, salvo que se trate de microempresas, que podrán tener dos becarios como mínimo; la compensación económica de los becarios, que deberá cubrir al menos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, y que podrá ser complementada con otras becas o ayudas; la duración máxima de las prácticas, que se computará a efectos de antigüedad en la empresa en caso de contratación posterior -en línea con otras prácticas similares como la de la contratación a través de las ETT-, y, en definitiva, una serie de derechos relacionados con la jornada, descansos, vacaciones, posibilidad de interrumpir o suspender las prácticas por motivos de salud, conciliación o responsabilidades etc..., que se asemejan mucho a los de los trabajadores por cuenta ajena.

También la cotización a la Seguridad Social de los becarios va a sufrir un cambio importante, debiendo las empresas a partir de enero de 2024, en virtud de lo previsto en el Real Decreto-ley 2/2023 de 16 de marzo, cotizar por los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas también por la contingencia del desempleo, hasta ahora excluida como prestación para los becarios.

Por tanto, habrá que definir muy bien esta figura para diferenciarla de lo que serían los contratos en alternancia o para la obtención de la práctica profesional, y no crear una zona gris que genere una mayor problema, como ocurrido con los autónomos dependientes, que de tanto asimilarlos a los trabajadores por cuenta ajena en derechos y obligaciones, resulta muy difícil trazar la línea entre unos y otros, con la consecuencia indeseable de la correspondiente judicialización de las controversia que sobre esta delimitación se puedan generar.

Estas medidas suponen un avance significativo para mejorar la situación de los becarios, que podrán beneficiarse de una formación de calidad, teniendo en cuenta que el aspecto formativo es el único factor que a la postre vendría a diferenciar la figura del becario del contratado para la práctica profesional, pero también de unas condiciones laborales dignas y de unas perspectivas de inserción laboral más favorables. Sin embargo, también es necesario que se cumplan y se controlen eficazmente, y que se fomente la colaboración entre los agentes implicados: las administraciones públicas, las universidades y los centros de formación, las empresas y los propios becarios. El nuevo estatuto del becario es una oportunidad para dignificar las prácticas no laborales y para potenciar el talento y la empleabilidad de los jóvenes, que son el futuro de nuestra sociedad y de nuestra economía. No la desaprovechemos.

3

Tendencias en Capital Humano

People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias

CaixaBank | dualiza CEOE Fundación

Formación Profesional, una fuente de oportunidades de empleo

Basado en un extracto de un informe elaborado por CaixaBank/Dualiza y la Fundación CEOE.

En el horizonte económico que abarca desde 2023 hasta 2035, se proyecta la creación de más de 14 millones de oportunidades de empleo. De este total, aproximadamente 3,8 millones, equivalente al 27,1%, estarán directamente vinculados a la Formación Profesional (FP).

La demanda de técnicos de FP experimentará un crecimiento sustancial en casi todos los sectores hasta el año 2035, reflejando una tendencia al alza en la valoración de esta modalidad educativa. Este fenómeno refleja no solo una creciente apreciación de la formación técnica especializada, sino también su papel crucial en la evolución de las dinámicas laborales.

Las oportunidades de empleo para la FP crecen hasta el 2035 en casi todos los sectores

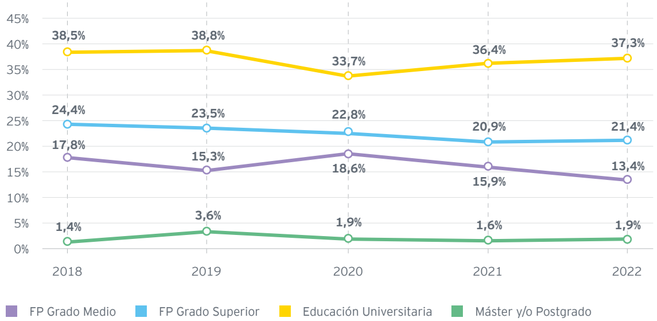
Oportunidades empleo totales 2023-2025	
Agricultura	-79.735
Industria	1.760.310
Construcción	761.632
Servicios	11.738.498
Total	**14.180.705**

Oportunidades empleo para FP 2023-2025		
Agricultura	-13.175	16,5%
Industria	641.439	36,4%
Construcción	180.393	23,7%
Servicios	3.034.283	25,8%
Total	**3.842.940**	**27,1%**

1

DIVERSIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES

En la actualidad, la FP ya representa el 34,8% de las ofertas de trabajo. Las titulaciones de FP de Grado Medio constituyen el 13,7%, mientras que las de Grado Superior alcanzan el 21,4%. Es destacable que un 74% de las ofertas laborales solicitan, como requisito mínimo, una titulación en FP de Grado Medio.



Fuente: Informe *Infoempleo* de Adecco (2023).

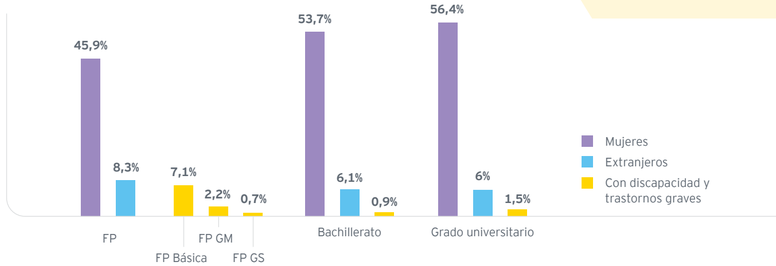
2

OPORTUNIDAD DE ATRAER Y RETENER TALENTO DIVERSO

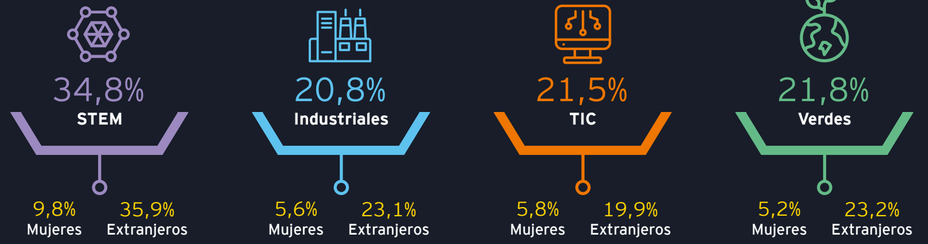
La Formación Profesional se erige como un pilar esencial para la integración de la población extranjera y destaca por su presencia significativa en el ámbito de las necesidades especiales.

Proyectando hacia el futuro, se anticipa que hasta el 2033, la población extranjera aumentará a casi el 24%. Actuando como líder entre las enseñanzas postobligatorias, la FP ya acoge al 8,3% de estudiantes extranjeros. En este contexto, aproximadamente un tercio de estos estudiantes elige disciplinas STEM, las cuales no solo requieren más profesionales, sino que también ofrecen un vasto terreno de oportunidades laborales y desarrollo profesional.

Peso de colectivos potencialmente vulnerables



Matriculación en familias profesionales



3

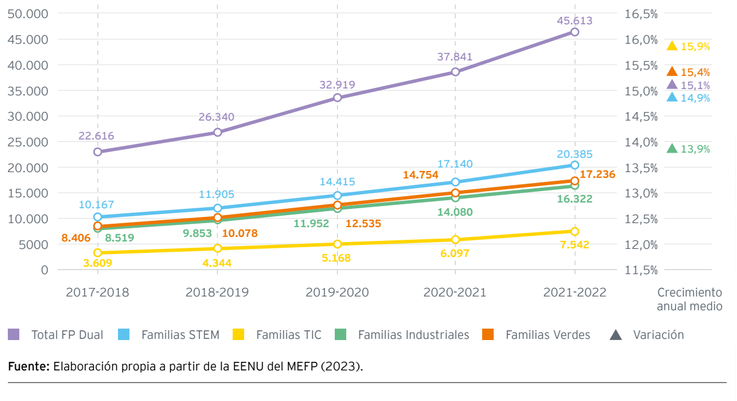
FP DUAL: UN ENFOQUE INTEGRAL HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La modalidad de FP Dual emerge como un modelo formativo que va más allá de la mera adquisición de habilidades técnicas. Los beneficios se despliegan en esferas personales, profesionales y sociales. Los graduados en FP Dual no solo exhiben una elevada empleabilidad, sino que también contribuyen a un sistema más sólido de cotizaciones y afiliación a la Seguridad Social. Además, se evidencia que la FP Dual fomenta la inserción laboral a lo largo del tiempo:

- **Grado Superior**: Tres de cada cuatro titulados en FP Dual se encuentran afiliados a la Seguridad Social después de cuatro años.
- **Grado Medio**: Dos de cada tres titulados alcanzan esta afiliación.
- **FP Básica**: La mitad de los titulados experimentan una mejora en sus tasas de afiliación.

Sin embargo, persiste una brecha de género en la inserción laboral, con las mujeres exhibiendo una inserción aproximadamente 5 puntos porcentuales menor que los hombres.

En el contexto específico de la FP Dual, se observa un mayor peso en aquellas disciplinas que albergan un componente científico-técnico e industrial, consolidando así su posición como un catalizador clave para el desarrollo de habilidades altamente demandadas en el mercado laboral del siglo XXI.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EENU del MEFP (2023).

En resumen, la Formación Profesional y su modalidad Dual se perfilan como protagonistas indiscutibles en la configuración del futuro laboral y la creación de un tejido profesional más diverso, capacitado y sostenible.

Human Capital OUTLOOK Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

Tribuna de análisis

Tribuna de análisis

Formación Profesional y Políticas Activas, claves para combatir los desajustes de nuestro mercado laboral

Ignacio Niño Pérez

Senior Advisor EY. Exdirector General del SEPE. Exdirector General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Más allá de la evolución reciente de las variables de mercado de trabajo en España, sigue siendo evidente la necesidad de actuaciones efectivas que impliquen un mejor ajuste entre oferta y demanda y, con ello, reducir los niveles de desempleo, que siguen siendo sensiblemente superiores en comparación con otros países, especialmente el desempleo juvenil.

Por esta razón, debe prestarse mucha atención al alcance, a la implementación y a los resultados que puedan derivarse de dos reformas realizadas sobre parámetros clave en la búsqueda de un mejor funcionamiento de nuestro mercado laboral. Nos referimos a la formación profesional y a las políticas activas de empleo, ambos elementos esenciales para lograr un funcionamiento eficiente del empleo en nuestro país.

En primer lugar, la formación profesional, figura denostada durante muchos años, está creciendo en cuanto a modelo formativo, tanto en su reputación como en sus resultados. Así, el 41,2% de las ofertas de trabajo actuales demandan titulados de FP, a pesar de que la tasa de matriculación de alumnos de España en esta modalidad sigue siendo muy baja (cerca del 12%) en comparación con la media de la UE o la OCDE. Sin embargo, cabe destacar un crecimiento del 19,5% en los cinco últimos cursos.

La Formación Profesional, especialmente la modalidad dual, se muestra como una adecuada respuesta al desempleo juvenil y a la brecha generacional en el mercado de trabajo. No solo registra buenos resultados en términos de empleabilidad e inserción laboral, dada su cercanía con las necesidades de las empresas, sino que, además, propicia buenos niveles salariales (en términos de bases de cotización) al responder en mayor medida a los perfiles STEM y técnico-científicos que demandan las empresas. Para continuar en esta dinámica es fundamental abordar el desafío de aumentar la participación de empresas en esta iniciativa.

En este sentido, es crucial seguir con interés los resultados que se vayan obteniendo con el desarrollo de la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, aprobada el 23 de marzo de 2022. Esta legislación plantea una mayor integración de todos los niveles y ámbitos de la FP, otorga un papel central a la orientación educativa e impulsa la formación dual como vía de acercamiento a las necesidades de las empresas.

Sin embargo, en esos objetivos están también implícitos sus principales retos, e implementar esta reforma resulta clave. Ello implica la necesidad de acometer aspectos cruciales, como la necesidad de obtener mayores recursos financieros y educativos, lograr una mayor implicación de las empresas en el modelo, incluyendo su participación activa, garantizar la autonomía de los centros para adaptarse a estos cambios, y proporcionar mayores recursos para fortalecer la apuesta por la orientación educativa, entre otros.

En segundo lugar, cabe mencionar que, junto a la Formación Profesional, las políticas activas del mercado laboral también han experimentado cambios debido a una nueva regulación, concretamente a través de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Y se hace evidente la importancia de dotar de un funcionamiento eficiente de las mismas para corregir las disfunciones del mercado de trabajo. Por un lado, dichas políticas son herramientas indispensables, a través de la formación, la orientación y el asesoramiento, para proporcionar al desempleado y al trabajador de mejores oportunidades de empleo incrementando su empleabilidad. Paralelamente, son esenciales para responder a las necesidades de la empresa, verdadera fuerza creadora de empleo, mediante una correcta aproximación a la intermediación y a la prospectiva empresarial.

Pues bien, a la espera de que se despliegue esta Ley de Empleo en todas sus dimensiones, sí puede decirse que, aunque ha avanzado en fijar los principios básicos, operacionales y de gobernanza que deben regir la política de empleo, ha sido objeto de críticas en cuanto a falta de concreción en la determinación de los medios necesarios para responder a los relevantes objetivos señalados. Ante esta situación, como ha señalado la *European Network of Public Employment Services* en un informe reciente, donde el desempeño de los servicios públicos españoles es calificado al menos como mejorable, es de esperar que se dé respuesta a esa necesidad de mayor concreción en los medios necesarios para alcanzar esos fines.

En este contexto, dada la relevancia que tiene el alcanzar una óptima conexión entre las políticas de corte más asistencial y las políticas activas, debemos terminar deseando que se alcance una buena solución en el debate recientemente abierto sobre la reforma de los subsidios por desempleo. Es una cuestión de enorme importancia y es muy positivo que se ya esté abordando. En un país donde se combina un alto nivel de desempleo y un importante número de ofertas de trabajo sin cubrir, ser capaces de animar a una mayor participación en el mercado de trabajo, con las medidas adecuadas y sin merma de derechos de personas alejadas del empleo es una apuesta necesaria. Si ello supone, además, poder reducir la dependencia de los subsidios para muchas personas con capacidad de trabajar y de integrarse socialmente a través del empleo, se subraya la importancia de actuar con responsabilidad en este ámbito.

DICIEMBRE 2023

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK

Instituto EY - Sagardoy

Talento e Innovación

EY Building a better working world

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Informe coordinado y editado por EY Insights

EY INSIGHTS