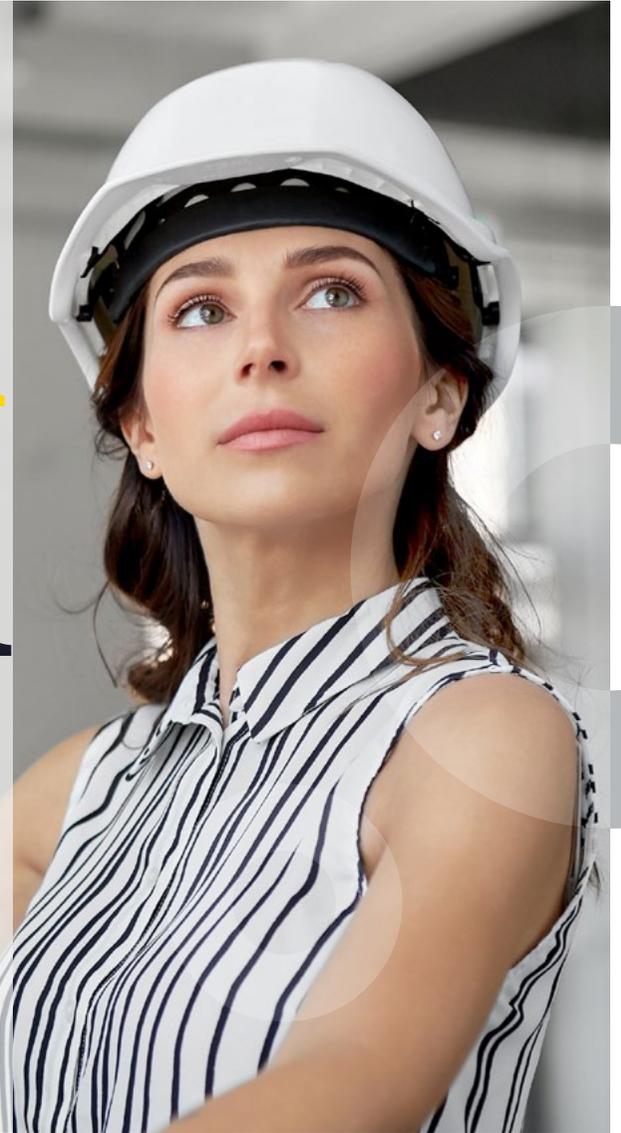


#9 MARZO 2024

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

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 ministra 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 **novena 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 el cuarto trimestre de 2023. El informe consta de tres partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca el crecimiento del empleo a menor ritmo que en el tercer trimestre de 2023. En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2022 iniciado en la primera edición de este observatorio. La tasa de temporalidad se mantuvo estable a lo largo de 2023. La contratación indefinida siguió creciendo en 2023, pero se redujeron sustancialmente las conversiones de contratos temporales en indefinidos. En la tercera parte, nos centramos en las dimisiones y abandonos voluntarios. El crecimiento de las bajas a la Seguridad Social de los trabajadores con contratos indefinidos por estas causas es uno de los hechos más destacables desde la aplicación de la Reforma Laboral.



En esta edición del apartado de actualidad jurídico-laboral, elaborado por Sagardoy Abogados, analizamos las novedades legislativas más relevantes que han tenido lugar durante el tercer trimestre de 2023, centrándonos en aquellas normas que tienen un impacto significativo en nuestro ámbito de actuación.

## Actualidad Jurídico-Laboral

En esta edición del apartado de actualidad jurídico-laboral, elaborado por Sagardoy Abogados, analizamos las novedades legislativas más relevantes que han tenido lugar durante el tercer trimestre de 2023, centrándonos en aquellas normas que tienen un impacto significativo en nuestro ámbito de actuación.

En el ámbito legislativo, se han producido diversas novedades que abordan aspectos cruciales en diferentes áreas, entre las que destaca el Real Decreto 145/2024, que establece el salario mínimo interprofesional para el año 2024 en 37,8 euros por día (1134 euros al mes). En lo que a proyectos legislativos se refiere, destaca la modificación del I Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los Proyectos de Ley de movilidad sostenible y de Familias.

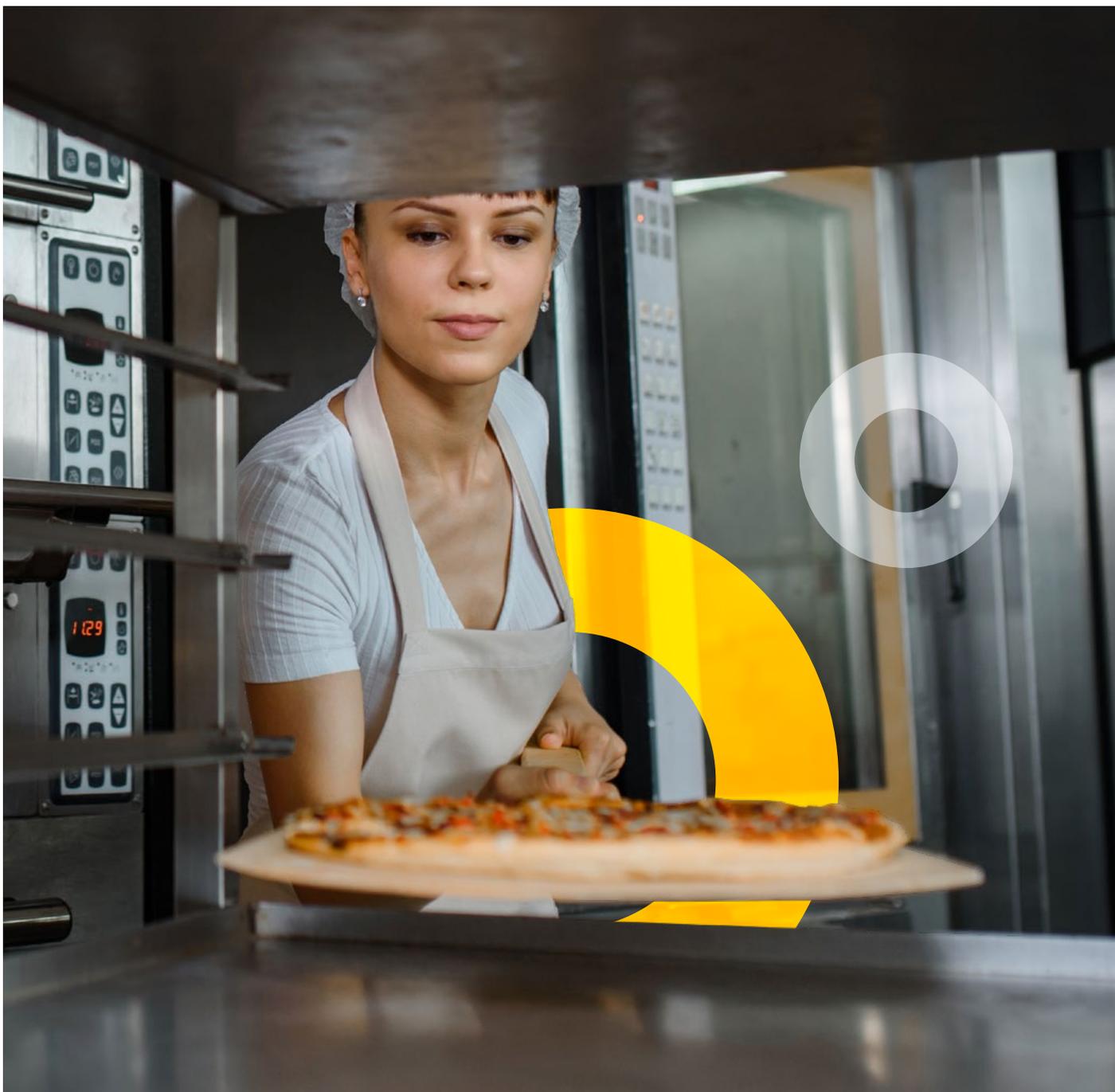
En cuanto a las novedades jurisprudenciales, se han destacado recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), como la del 20 de febrero de 2024 que resalta la obligación de motivar la extinción de un contrato temporal, incluso cumpliendo con el preaviso, y analiza la posible discriminación al no informar al trabajador temporal del motivo de la extinción.

## Tendencias en Capital Humano

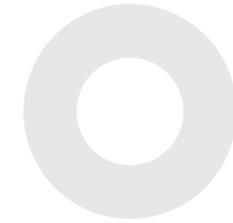
En la tercera sección de esta edición del Human Capital Outlook, centrada en el análisis de las mejores prácticas en materia de gestión de personas, abordamos dos asuntos de actualidad; el impulso de los planes de pensiones de empleo en relación con la brecha de género. A partir del 1 de enero de 2024, el importe promedio de la pensión de la Seguridad Social se situaba en 1.435 euros al mes, evidenciando una marcada diferencia entre el promedio de las pensiones percibidas por mujeres, 1.130 euros, y por varones, 1.646 euros. Esta disparidad se traduce en una brecha a la jubilación de 516 euros mensuales, equivalente a un 31,35%, lo que no solo pone de manifiesto una cuestión de equidad y justicia social, sino que también plantea desafíos significativos para la sostenibilidad del sistema de pensiones y el bienestar futuro de las jubiladas.

Por tanto, encomendamos a las empresas, los trabajadores y los agentes sociales a aprovechar la oportunidad que brindan los Planes de Pensiones de Empleo para desarrollar e implementar medidas correctoras enfocadas en la brecha de género.

Esperamos que esta nueva edición del Human Capital Outlook sea de utilidad para facilitar una visión general de la evolución del mercado de trabajo española, una revisión de la más reciente actualidad jurídico laboral, así como un análisis útil de buenas prácticas en materia de recursos humanos y gestión de talento.



# Contenido



**1**

**OBSERVATORIO TRIMESTRAL  
DEL MERCADO DE TRABAJO**

**8**

**2**

**ACTUALIDAD  
JURÍDICO LABORAL**

**20**

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

21

Novedades Jurisprudenciales

23



# 3

## TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

30

People Advisory Services de EY

Entorno de la Jubilación en España	31
El nuevo marco regulatorio	34
Tribuna de análisis	36
Los Planes de Pensiones de Empleo, el bienestar social y la brecha de género en la jubilación	

# 1

## Observatorio trimestral del mercado de trabajo

 Instituto EY - Sagardoy  
Talento e Innovación



 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers  
Sagardoy Abogados

  
EY  
INSIGHTS

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



## Introducción

En esta nueva edición del OTMT, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta el cuarto trimestre de 2023. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca el **crecimiento del empleo a menor ritmo que en el tercer trimestre de 2023**. En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2022 iniciado en la primera edición de este observatorio. La tasa de temporalidad se mantuvo estable a lo largo de 2023. La contratación indefinida siguió creciendo en 2023, pero se **redujeron sustancialmente las conversiones de contratos temporales en indefinidos**. En la tercera parte, nos centramos en las dimisiones y abandonos voluntarios. El **crecimiento de las bajas a la Seguridad Social de los trabajadores con contratos indefinidos** por estas causas es uno de los hechos más destacables desde la aplicación de la Reforma Laboral.

1

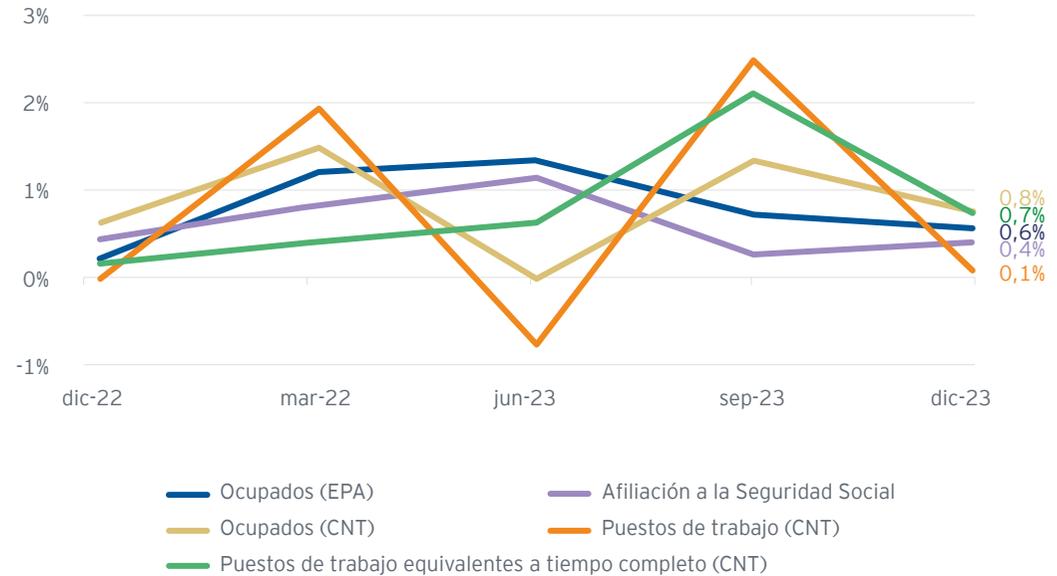
## Empleo, paro y actividad económica



→ La creación de empleo continuó en el cuarto trimestre de 2023, pero a menor ritmo que en los trimestres anteriores

**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 (EPA) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El aumento de los puestos de trabajo se situó en el 0,1% trimestral (datos CVEC<sup>1</sup>) y el aumento de los ocupados fue del 0,8% según la contabilidad nacional. Esta variación fue menor a la registrada en el tercer trimestre de 2023.

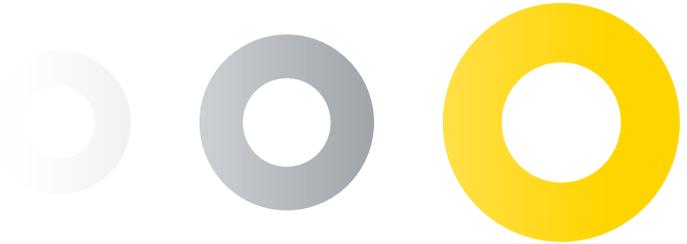
**La creación de empleo fue menor que la registrada en el tercer trimestre de 2023.** Tan solo el avance de las afiliaciones a la Seguridad Social ganó tracción, lo que se prolongó en el arranque de 2024.

<sup>1</sup> CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

## ➔ Los asalariados del sector público y los trabajadores por cuenta propia explicaron el incremento de la ocupación en el 4T2023

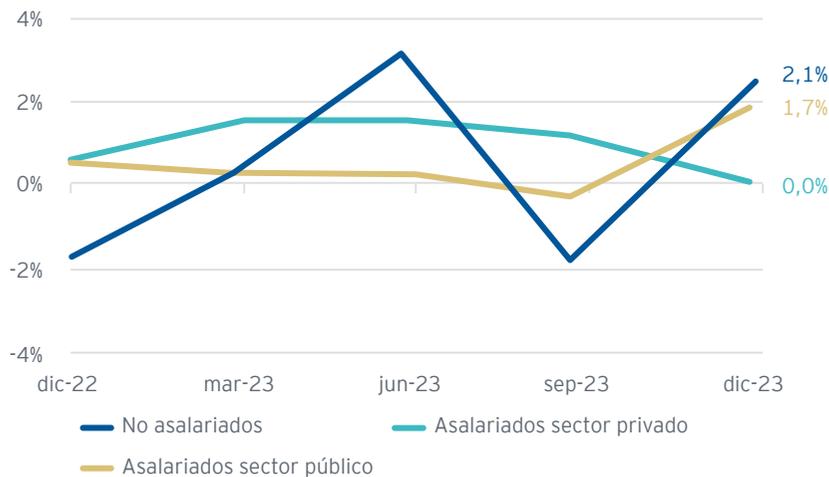
El aumento de la ocupación vino marcado por el crecimiento de los **trabajadores por cuenta propia** (2,1% trimestral CVEC en el cuarto trimestre tras descender en el tercero), y el de ocupados por

**cuenta ajena del sector público**, en un 1,7% trimestral CVEC. Por el contrario, el nivel de empleo asalariado del sector privado apenas varió.

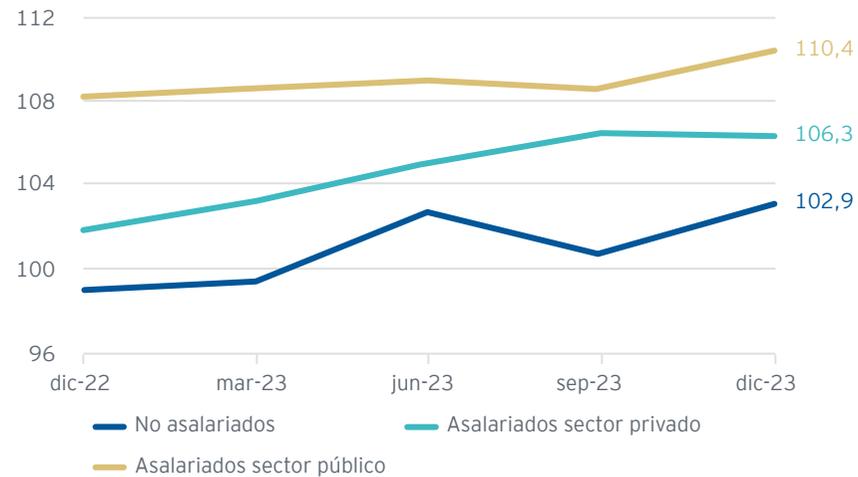


### GRÁFICO 2

Ocupados por situación profesional  
(Crecimiento trimestral en porcentaje. Datos CVEC)



(Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



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

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

**El empleo público supera en un 10,4% CVEC los registros anteriores a la pandemia.** En el extremo opuesto se encuentra el número de trabajadores por cuenta propia (apenas un 2,9% CVEC más que en el 4T2019).

➔ Las horas trabajadas totales repuntaron por el avance del empleo y la estabilidad de las horas por ocupado

La creación de empleo impulsó las horas trabajadas por el conjunto de los ocupados, que aumentaron un 0,7% trimestral CVEC. Las horas por ocupado, que habían disminuido en el tercer trimestre, se estabilizaron en el cuarto.



➔ La ocupación y las horas trabajadas continuaron por encima de los registros prepandemia, mientras que las horas por ocupado se mantuvieron por debajo

GRÁFICO 3

Ocupados (4T19 = 100. Datos CVEC)

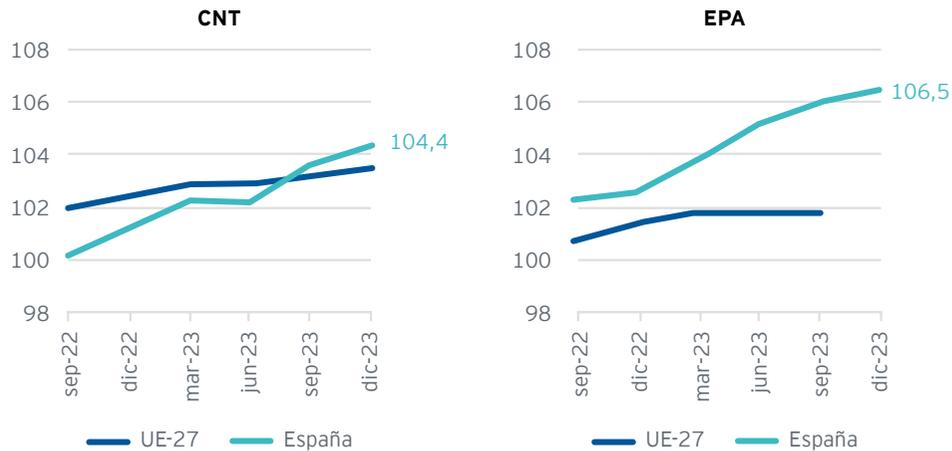
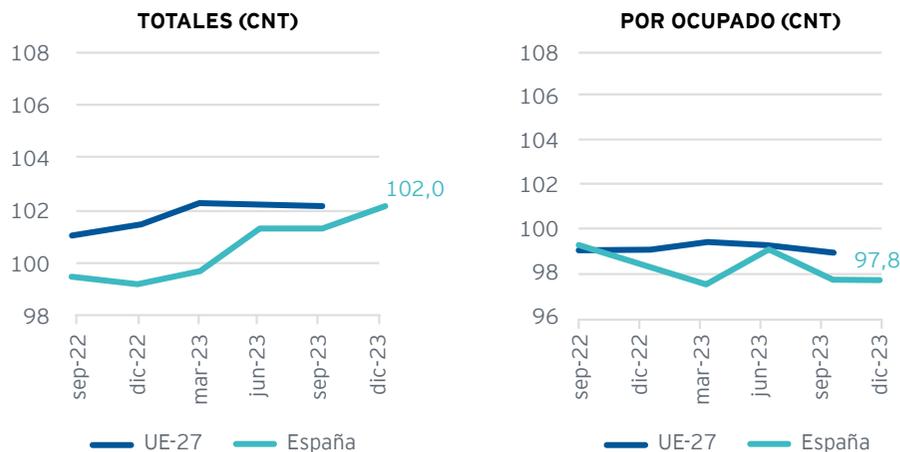


GRÁFICO 4

Horas trabajadas (4T19 = 100. Datos CVEC)



La recuperación de las horas trabajadas ha sido más modesta debido al retroceso del margen intensivo. Mientras que las horas totales se sitúan un 2,0% CVEC por encima de la cifra del 4T2019 en España, las **horas por ocupado han caído un 2,2%**.

\*Datos hasta el 3T2023.

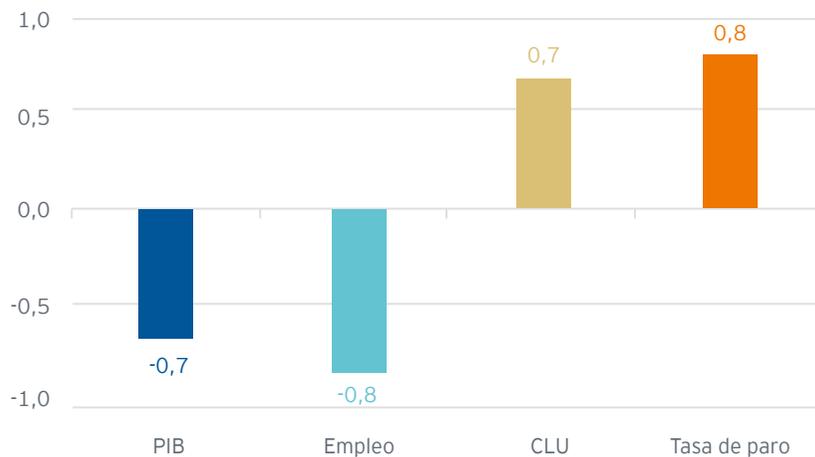
**Fuente:** Elaboración propia a partir de Eurostat e INE (CNT y EPA).

➔ Según la EPA, la reducción de la jornada laboral máxima legal podría afectar a 8 millones de asalariados e incrementar los costes laborales lo que deterioraría la actividad y el empleo si no se adoptan medidas compensatorias y se incentiva la cooperación entre empresas y trabajadores

El 'exceso de horas trabajadas', entendido como la diferencia entre la jornada efectiva y el nuevo límite propuesto, alcanza 28,9 millones de horas semanales en el último año, (el 5,5 % del total de horas efectivas).

#### GRÁFICO 5

Impacto potencial de un aumento del coste laboral del 1,5% sobre el crecimiento medio anual del PIB, el empleo, los CLU y la tasa de paro en el bienio 2024-2025\* (Porcentaje y pp)



\*Se asume que la reducción de la jornada laboral máxima legal entra en vigor a comienzos de 2024. Se estima que supone un incremento del 1,5% de la participación de los salarios en el PIB.

Véase Arellano, A. García, J.R. y Ulloa, C. (2023): "[Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial](#)", BBVA Research.

Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA).



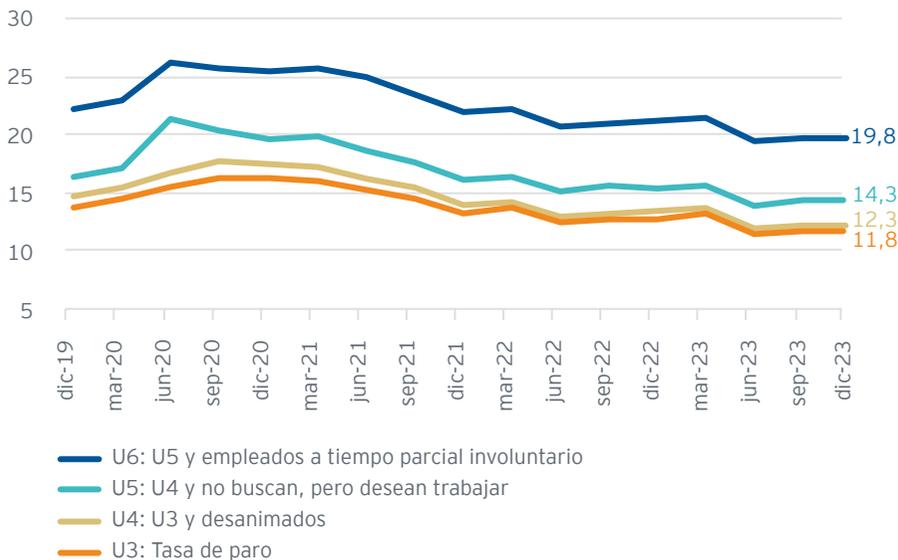
Sin medidas compensatorias que alivien el aumento estimado de los costes laborales (1,5% del PIB), **el recorte del tiempo de trabajo restaría en torno a 6 décimas al crecimiento medio anual del PIB durante el próximo bienio y 8 décimas al del empleo.**

Políticas orientadas a minorar los costes no salariales e incentivar la cooperación entre empresas y trabajadores contribuirían a acentuar los efectos positivos de la reforma, mitigar los negativos y mejorar la posición competitiva de la economía española.

## → La tasa de paro no varió a pesar de la estacionalidad desfavorable. La incidencia del desempleo de larga duración se redujo

**GRÁFICO 6**

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

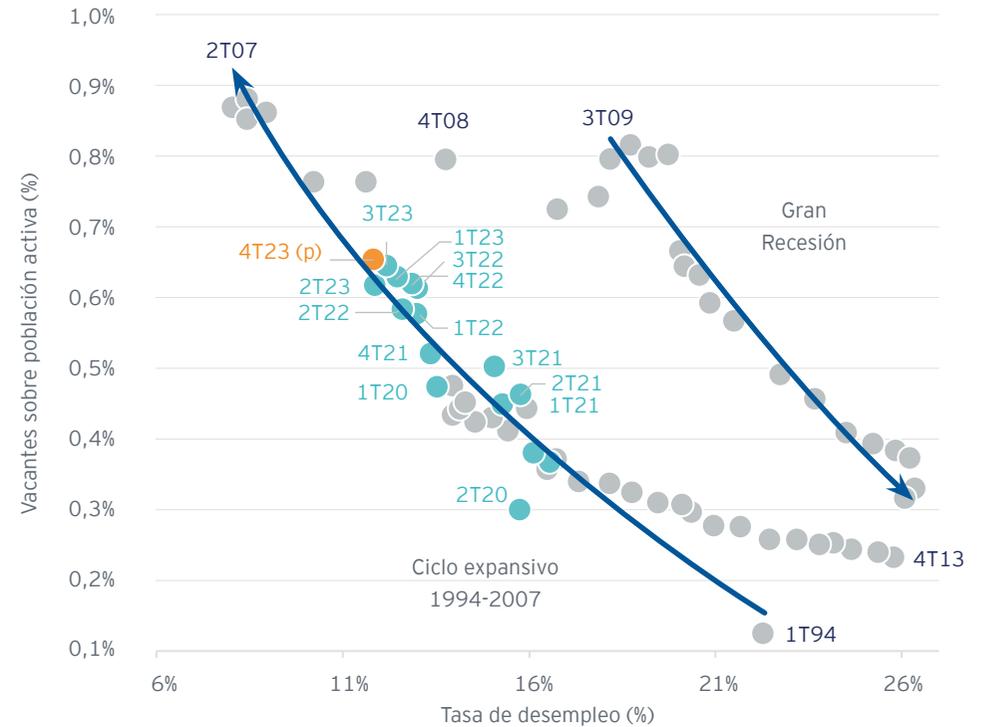


Fuente: Elaboración propia a partir de INE. (EPA)

La tasa de paro se estabilizó en el 11,8% porque la contracción de la población activa compensó la destrucción estacional de empleo. La **incidencia del desempleo de larga duración se redujo** cinco décimas hasta el 43,0%.

**GRÁFICO 7**

Curvas de Beveridge (Primer trimestre 1994 - Cuarto trimestre 2023. Datos CVEC)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

## → La tasa de vacantes volvió a aumentar

La tasa de vacantes se situó en niveles no vistos desde el tercer trimestre de 2010, lo que indica que las **dificultades para realizar emparejamientos laborales** siguen incrementándose.

## → La productividad real por ocupado cayó, pero menos que en el trimestre precedente, y se situó un 1,4% por debajo del nivel prepandemia

El PIB real por ocupado disminuyó una décima entre octubre y diciembre tras menguar un 0,9% trimestral en el tercer trimestre. Ni la intensidad en el empleo (horas por trabajador, 0,0%) ni la productividad por hora trabajada (-0,1%) exhibieron cambios significativos.

En consecuencia, tanto el **producto como las horas trabajadas por ocupado continuaron por debajo de los registros anteriores a la pandemia**, mientras que la productividad por hora trabajada apenas se situó un 0,8% por encima.

## → El crecimiento de las remuneraciones se moderó

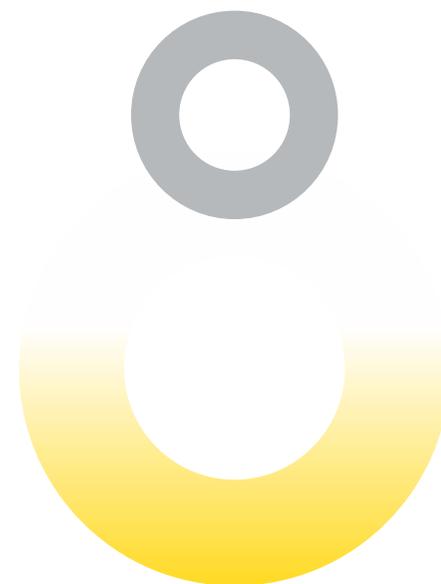
**TABLA 1**

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

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

\*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 Economía Social.



En ese contexto de limitados avances de productividad, la revalorización salarial se moderó, pero el crecimiento de los costes laborales unitarios superó el 6% anual.

2

# Seguimiento de la Reforma Laboral 2022



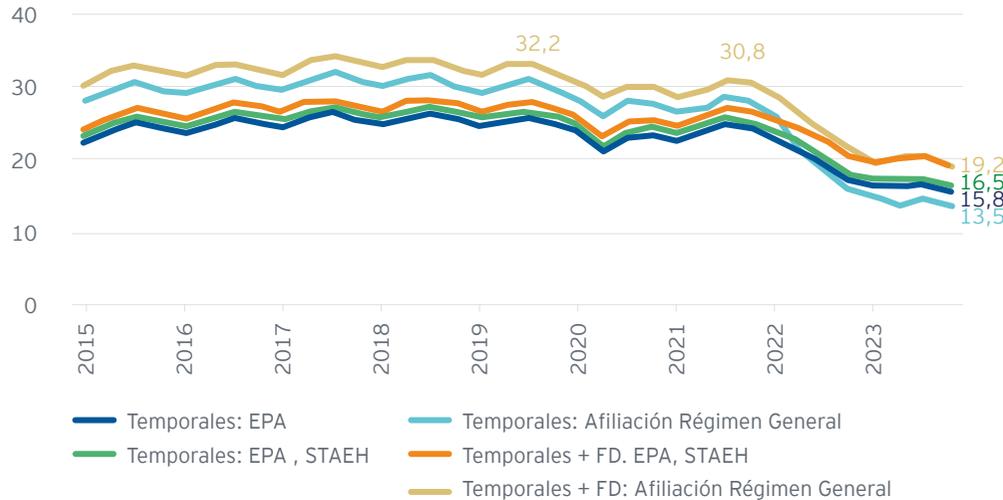
## ➔ La reducción de la tasa de temporalidad se frenó en el año 2023 como consecuencia de la caída de las conversiones de contratos temporales en indefinidos

Los efectos de la reforma laboral de 2021 (RL2021) sobre la tasa de temporalidad se concentraron esencialmente en su

primer año de vigencia. Durante **2023, el porcentaje de asalariados con contrato temporal apenas varió.**

**GRÁFICO 8**

Tasas de temporalidad: EPA vs. Afiliación (%), Medias trimestrales, 1T2015-4T2023



Nota: STAEH: sin trabajadores agrarios ni empleados del hogar; FD: hijos discontinuos

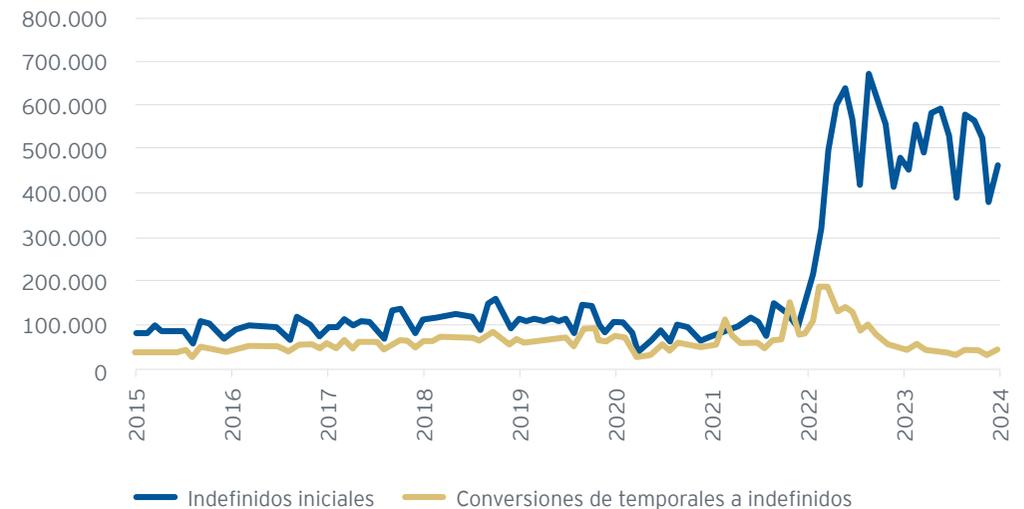
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (EPA) y TGSS.

En 2023, la contratación indefinida siguió creciendo y la contratación temporal también se redujo notablemente. No obstante, **la conversión de contratos temporales en indefinidos** que fue masiva durante los primeros meses de aplicación de la RL2021, y contribuyó a la caída de la tasa de temporalidad en 2022, **se frenó en**

**2023:** se produjeron 842 mil conversiones (un 63,2%) menos que en 2022. El número de conversiones fue incluso cerca de un 45% menor que antes de la aprobación de la reforma, contrarrestando los efectos del aumento de los contratos indefinidos y de la disminución de los temporales sobre la tasa de temporalidad.

**GRÁFICO 9**

Número de contratos mensuales registrados (Enero 2015 - Enero 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE.



La tasa de temporalidad en el sector público se redujo solo 1.3 p.p. desde la aprobación de la reforma (por 10,7% en el sector privado). Cerca de la mitad de esta tasa de temporalidad en el sector privado se debe a los contratos de sustitución (ante interinidad). El 57% de los 500 mil trabajadores interinos en el sector público tienen una antigüedad superior a 3 años.

### → Las empresas de trabajo temporal (ETT) concentraron ya cerca del 75% de la contratación fija discontinua en 2023

Aunque el crecimiento de la contratación fija discontinua se ha moderado, sigue representando un volumen de contratos muy superior al registrado antes de la reforma y, ha pasado a ser gestionados de forma progresiva y ya mayoritaria por las ETT.

3

# Las dimisiones y los abandonos voluntarios

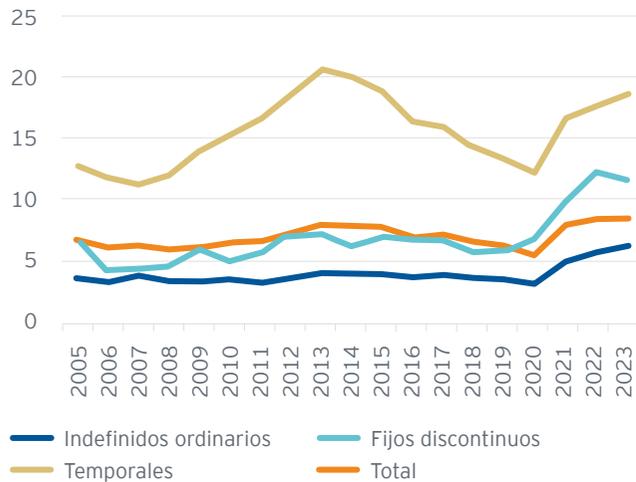
En esta parte abordamos el tema del abandono voluntario de los puestos de trabajo. Observamos que tanto la búsqueda de otros empleos por parte de los trabajadores ocupados como las **bajas por dimisiones o abandono voluntario** en las afiliaciones a la Seguridad Social **han crecido en años recientes**.



➔ En primer lugar, el porcentaje de asalariados que buscaron otro empleo se situó en máximos de los últimos 20 años

**GRÁFICO 10**

Asalariados que buscan otro empleo por tipo de contrato (% de asalariados, 2005-2023)

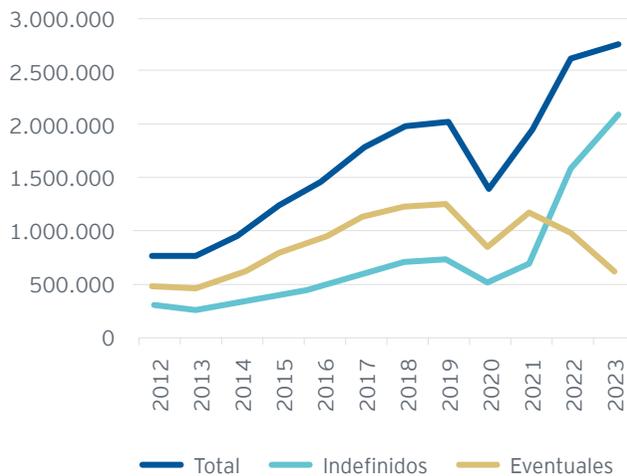


Fuente: Elaboración propia a partir del INE (EPA).

La proporción de trabajadores que buscan otro empleo aumentó sustancialmente en el año 2021 y siguió creciendo en 2022 y 2023. Este aumento se produjo para todos los tipos de contratos. Para los trabajadores con contratos indefinidos (ordinarios o fijos discontinuos)

**GRÁFICO 11**

Número de dimisiones/bajas voluntarias (causa de baja 51) (Totales anuales, 2012-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS.

este indicador se había mantenido muy estable a largo de toda la década previa a la pandemia. Para aquellos con contratos temporales tenía un comportamiento contracíclico, pero en 2023 se acercó al máximo registrado a finales de la Gran Recesión.

➔ Las bajas de afiliación por abandono voluntario crecen, pero desde 2022 los indefinidos ordinarios se han convertido en el tipo de contrato mayoritario entre las bajas por dimisión o abandono voluntario

El número de bajas a la Seguridad Social por causas de abandono voluntario o dimisión ha retomado su senda de crecimiento iniciada a finales de la Gran Recesión y solo interrumpida durante los peores momentos de la pandemia. Sin embargo, el hecho más destacable es la **explosión de los abandonos voluntarios de trabajadores con contratos indefinidos que se han multiplicado por 4 entre 2021 y 2023** y superan ya los abandonos de los afiliados con contratos temporales.

El porcentaje de abandono voluntario sobre el número total de bajas ha crecido unos 5 p.p. desde el año 2020, pero se mantiene en el rango de valores registrados desde el año 2017 (exceptuando el año 2020) tanto para los contratos indefinidos como para los temporales. Se ha producido, por lo tanto, un efecto composición: aumenta el peso de las bajas voluntarias porque los contratos indefinidos, con mayor proporción de bajas voluntarias, han aumentado su peso en las afiliaciones en años recientes.

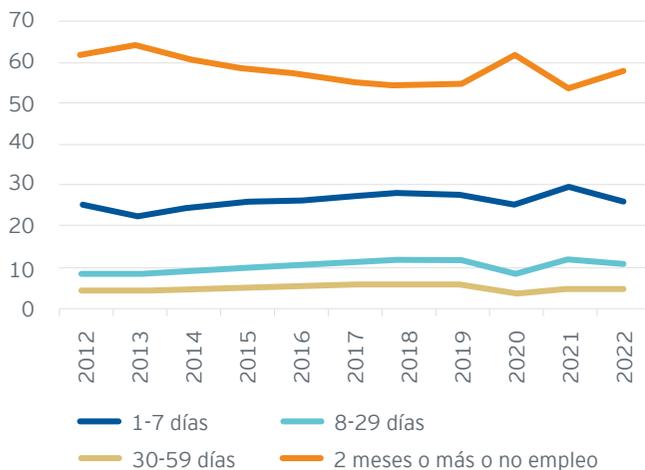
Por otra parte, las bajas voluntarias en los contratos indefinidos no son las únicas que han crecido. También lo han hecho otras como no superar el período de prueba y otros tipos de despidos. Estos tres tipos de bajas se pueden explicar, en parte, porque se ha producido un aumento masivo de contratos indefinidos nuevos, y estas bajas se concentran esencialmente en los primeros

años de la relación laboral. **También han aumentado sobremanera las bajas por pases a situación de inactividad de los fijos discontinuos**, en correspondencia con el aumento de la afiliación en este tipo de contratos. Los trabajadores fijos discontinuos tienen además una mayor proporción de trabajadores que buscan otro empleo que los indefinidos ordinarios.

## → La mayoría de los abandonos voluntarios no viene acompañada del acceso rápido a otro empleo

**GRÁFICO 12**

Tiempo transcurrido entre dos empleos después de una dimisión/baja voluntaria según año en el que se produjo la baja (% , 2012-2022)

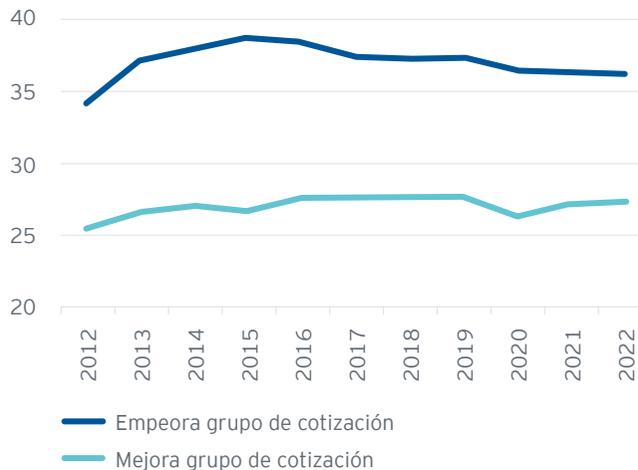


Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL2022 (TGSS).

Solo el 23% de los afiliados no pluriempleados que se dan de baja por abandono voluntario tienen un nuevo empleo en el plazo de una semana. El 60% de las bajas por abandono voluntario no da lugar a la incorporación a un nuevo empleo en menos de dos meses.

**GRÁFICO 13**

Cambio en grupos de cotización después de una dimisión/baja voluntaria según año en el que se produjo la baja (% , 2012-2023)



## → La mayoría de los empleos conseguidos después de abandonos voluntarios no suponen una mejoría en el grupo de cotización

Sólo el 27% de los empleos que se consiguen después de una baja por abandono voluntario tienen un grupo de cotización mayor que el empleo que se abandonó, y el 37% tiene un grupo de cotización inferior.

# 20

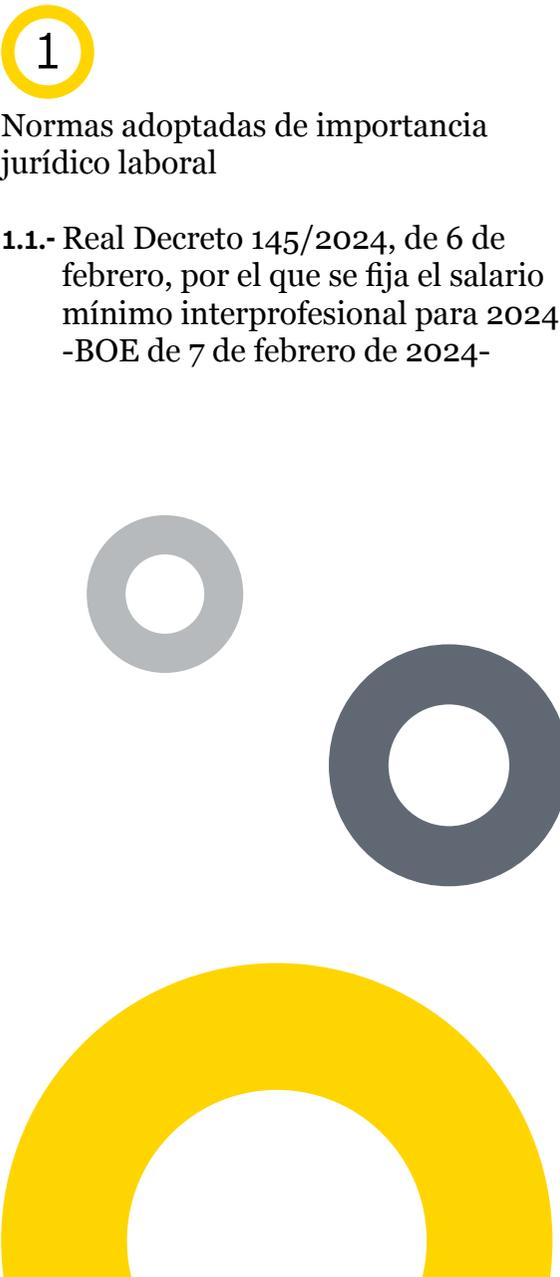
## Actualidad jurídica laboral

### ➔ Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers  
Sagardoy Abogados

# Novedades Legislativas



1

## Normas adoptadas de importancia jurídico laboral

### 1.1.- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 -BOE de 7 de febrero de 2024-

En el BOE de 7 de febrero de 2024 se publicó el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo profesional de 2024 cuyas nuevas cuantías representan un incremento del 5 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

De acuerdo con el art. 1 de este RD la cuantía del salario mínimo interprofesional para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, pasa de 36 (2023) a 37,8 euros/día (2024); y de 1080 euros/mes (2023) a 1134 euros/mes (2024), según el salario esté fijado por días o por meses.

Por lo que se refiere a la compensación y absorción del art 27 ET, el art. 3.1. del RD establece que la revisión del SMI que en el mismo se prevé no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, referente a complementos salariales, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.876 euros (15.120 euros en el 2023).

En cuanto a la retribución fijada para las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo referido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad (en el 2023 eran 51,15).

El salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras eventuales y temporeras y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichas empleadas y empleados de hogar será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada -frente a los 8,45 del 2023-.

De acuerdo con su disposición final tercera, este RD entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, mañana; y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

## 2

### Proyectos legislativos

- 2.1.-** 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.
- 2.2.-** 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.
- 2.3.- Proyecto de Ley de movilidad sostenible:** se ha iniciado la tramitación como Proyecto de Ley por vía de urgencia y, entre otras cuestiones, pretende modificar el **artículo 85 del ET**. En este sentido, la modificación viene a introducir el **plan de movilidad** como parte del **contenido mínimo** de los convenios colectivos.
- 2.4.- Proyecto de Ley de Familias.**



## 3

### Posibles modificaciones futuras

- 3.1.- Modificación del artículo 49 del ET** en lo relativo a la **extinción por incapacidad**, que afecta a los supuestos de **incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez** y que fue remitido a los miembros de la Comisión para aportaciones.
- Por lo que respecta a esta modificación, es previsible que la misma se incorpore en el próximo proyecto normativo que se apruebe, aunque sea vía de enmienda.
- 3.2.- Modificación del artículo 84 del ET.** La modificación de este artículo tiene por finalidad dar **prioridad aplicativa a los convenios autonómicos** y trae causa en el pacto de investidura suscrito entre el PNV y el PSOE.
- Esta modificación se tratará de llevar a cabo en el primer proyecto normativo que se apruebe.
- 3.3.- Tramitación del Estatuto del Becario.**
- 3.4.- Mesa del Reglamento LGTBI** pretendiendo desarrollar las medidas a las que obligaba el **artículo 15 de la Ley LGTBI**.

# Novedades

## Jurisprudenciales

1

### Contratación temporal. La posible justificación de su extinción. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-715/20

En la Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-715/20, del día 20 de febrero de este mismo año, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que la finalidad del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada es mejorar la calidad de este tipo de trabajo garantizando el respeto al principio de no discriminación de los contratados con duración determinada respecto a los trabajadores con contratos indefinidos.

Considera, el Tribunal, en ese mismo sentido, y en consecuencia con ello, que el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que permite que un empresario no motive la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de estar obligado a ello cuando resuelve un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Al no ser informado de la causa o causas de resolución del contrato, se dice, el trabajador con contrato de duración determinada se ve privado de una información importante para apreciar la improcedencia de su despido. Por lo tanto, no dispone, con carácter previo, de información que puede ser

determinante para decidir si entablar o no una acción judicial. De este modo, la normativa en cuestión que así lo fijase, como es el caso de la que se juzga, establece una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada.

El caso afecta a la normativa polaca. Pero parece también puede ser aplicable a nuestro derecho. Está claro que en nuestro ordenamiento jurídico cuando se extingue el vínculo antes del plazo pactado, también en los temporales, se justifica. De hecho, el despido en este caso es igual que cuando se produce respecto a un contrato indefinido. Tanto en la justificación de la causa como, de ser objetivo, en el preaviso.

El problema interpretativo se produce con la extinción de los contratos temporales en la fecha acordada. Aunque no es seguro cómo lo van a interpretar los tribunales, ni tampoco el efecto que la sentencia va a tener en el derecho interno, en principio, y de acuerdo con lo expuesto, con la pretensión de evitar sentencias condenatorias por discriminación, puede resultar conveniente que, a partir de ahora se motive por escrito el motivo de finalización del contrato de trabajo temporal. Ello a pesar de que ni el art. 15 ET ni el art. 49.1c ET se han modificado. Y de acuerdo con ellos se limita el preaviso extintivo a los contratos de duración determinada de más de un año.

Con todo, y con el fin de ser prudentes, puede resultar aconsejable que, en el momento del cese, se haga constar que ya se ha cumplido con la causa que motivó la contratación, explicitándose en cada supuesto 2 y en cada extinción. Evitándose así que los tribunales entiendan que se está discriminando al trabajador temporal respecto al indefinido por no informarle de los motivos de la extinción.

En cualquier caso, la sentencia, como ella misma recuerda, resulta vinculante para la interpretación del derecho nacional por parte del juez (cualquier juez parece), que está obligado a dejar de aplicar, en la medida en que sea necesario, la normativa nacional controvertida para garantizar la plena eficacia de ese Derecho cuando no pueda interpretar el Derecho nacional aplicable de manera conforme.

Insistimos en que no se ha modificado el ET, por el momento. Y que tampoco está claro cómo van a interpretar esta sentencia europea los tribunales nacionales. Si van a exigir el preaviso en todo caso o solo en caso de extinción del contrato de trabajo antes del tiempo convenido. Parece que la sentencia quiere que se solicite en todo caso, pero es arriesgado aventurar cómo se va a interpretar por nuestros órganos judiciales. De ahí que aconsejemos prudencia. Siempre virtuosa y también ahora.

## 2

La obligación de consulta nace en el momento en que el empresario se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima). 22/02/24 (\*)

Asunto C 589/22

La Sentencia C-589/22 responde una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, mediante auto de 29 de agosto de 2022, recibido en el Tribunal de Justicia el 23 de septiembre de 2022, en el procedimiento entre dos trabajadores y Resorts Mallorca Hotels International, S. L.

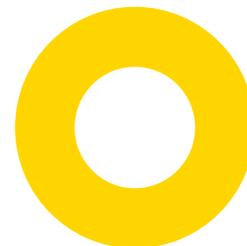
En concreto, el TSJ de les Illes Balears, plantea las siguientes dos cuestiones prejudiciales:

1) El art. 2 de la Directiva [98/59], a la vista del [criterio jurisprudencial del] TJUE recogido en la STJUE de 10 de septiembre de 2009 (C 44/08) EU:C:2009:533[,] ¿debe interpretarse en el sentido de que las obligaciones de consulta y notificación que constituyen el efecto útil de la Directiva nacen desde el momento en que la empresa, en el marco de un proceso de reestructuración, proyecta extinciones de contratos de trabajo que pueden superar en número el límite establecido para los despidos colectivos

con independencia de que, finalmente, el número de despidos o extinciones asimilables no alcance tal umbral al haberse conseguido reducir ese número por medidas empresariales adoptadas sin consulta previa con los representantes de los trabajadores?

2) El último párrafo del apartado 1 del art. 1 de la Directiva [98/59], cuando refiere que “A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producida[s] por iniciativa de[el] empresario en base [a] uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5”[,] ¿incluye, en un contexto de crisis en el que es previsible una reducción de plantilla con inclusión de despidos, las bajas de trabajadores propuestas por la empresa, no pretendidas pero aceptadas por aquellos una vez obtenida la oferta firme de incorporación inmediata a otra empresa, habiendo sido la empleadora la que gestionó con esa otra empresa la posibilidad de que sus trabajadores mantuvieran entrevistas con vistas a su posible contratación?»





La sentencia solo responde la primera cuestión prejudicial. Habiendo contestado la primera entiende que no procede ya contestar a la segunda.

En realidad, la conclusión a la que llega la sentencia, respecto a la consulta a la representación de los personas trabajadoras, en despido colectivo es que el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que *la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.*

Al respecto, son varias las cuestiones que se plantean y que tienen que ver fundamentalmente con integrar lo requerido por la sentencia con dos normas de ámbito interno:

- a) el propio art. 51 ET a que hace referencia la sentencia europea, y que está con la pretensión de dar celeridad al periodo de consultas redactado desde un periodo que se fija como máximo, a saber, una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores;
- b) y, en segundo lugar, la Disposición final tercera, punto 7, del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, por el que se produce la Modificación del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. «Disposición adicional sexta. Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.



1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo. Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.
2. Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.»

La referida norma evidentemente solo se aplica a algunos supuestos muy concretos: *empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras*, pero contiene una cadencia temporal que puede ser interesante. Igual seis meses como parámetro MÁXIMO de preaviso es un plazo más que razonable para interpretar la obligatoriedad que impone la STJUE, en el sentido de fijar un periodo de anticipo, sin caer en el absurdo. Si tiene constancia más tarde, más tarde. Pero anticipar más de seis meses no debería tener sentido. Lo que ocurre es que en ese caso es importante hacer dos matizaciones, la primera tiene que ver con puntualizar si la obligación de preaviso a que se refiere la sentencia que aquí se analiza puede darse por cumplida con la comunicación a las organizaciones sindicales que impone esta D.A.6 referida y por tanto lo que se anticipa no es un real periodo de consultas sino una mera puesta en conocimiento. De hecho, lo razonable es interpretarlo así. Hacerlo de otra forma podría generar el absurdo de que el periodo de consultas que fija el art. 51 ET como máximo un mes se produciría de forma anticipada cuando la empresa tiene sospechas y no cuando la necesidad ya es real.

La segunda matización, de aceptarse lo contrario, en el sentido que lo que requiere la sentencia de Europa no es un verdadero periodo de consultas sino una consulta previa a modo de preaviso del Real Decreto 608/2023, tiene que ver, en ese caso, con puntualizar que esto sería ya así en nuestro país para empresas que vayan a extinguir la totalidad de uno o varios centros de trabajo y ello afecte a cincuenta o más personas trabajadoras y, por tanto, no habría que cambiar la normativa vigente al respecto de estos. Sí, porque seguiría siendo muy novedoso, debería hacerse para las empresas más pequeñas respecto las que podría plantearse preestablecer un determinado periodo de preaviso con el fin de no generar situaciones absurdas.

Soy consciente de que la sentencia no establece plazo. Pero tal vez aplicar con cierta analogía el Real Decreto 608/2023 y extender a seis meses el periodo **máximo** de preaviso del despido como obligación de toda empresa sería suficiente para cumplir con el mandato de la STJUE. A mayor abundamiento, repárese que estoy fijándolo como máximo, por lo que no siempre se debería agotar. Además, todo lo que sea preavisar con más plazo seguramente no tiene demasiado sentido.

En cualquier de lo de los seis meses no es vinculante de momento. La obligación actual real según la sentencia es la de consultar en cuanto la empresa *desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo*. Aunque en el supuesto referido en el Real Decreto 608/2023 seguramente podrá amortizarse dicha comunicación con el preaviso de los seis meses que plantea.

Es complejo predecir qué va a pasar. Veamos cómo finalmente lo acaban interpretando los tribunales. Aunque lo expuesto creo que puede contribuir a interpretar la interminación jurídica que se deriva de la sentencia.

3

### Indemnización de los trabajadores ETT en caso de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta). 22/02/24 [\(\\*1\)](#) C 649/22

La sentencia responde a una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Asunto C 649/22

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), del artículo 2 TUE y del artículo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal ([DO 2008, L 327, p. 9](#)), en relación con el artículo 3, apartado 1, letra f), de la misma Directiva.

La petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre XXX, trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, por una parte, y Randstad Empleo ETT, S. A. U. (en lo sucesivo, «Randstad Empleo»), sociedad con la que celebró un contrato de trabajo para su puesta a disposición de empresas usuarias, Serveo Servicios, S. A. U., anteriormente Ferrovial Servicios, S. A. (en lo sucesivo, «Serveo Servicios»), empresa usuaria a la que fue cedido, y la compañía de seguros Axa Seguros Generales, S. A. de Seguros y Reaseguros (en lo sucesivo, «Axa»), por otra parte, en relación con el importe de la indemnización a la que XXX tiene derecho por hallarse en situación de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual a causa de un accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de su misión en dicha empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación laboral.

Siguiendo la doctrina consolidada del TS a este respecto al trabajador se le abonó la indemnización prevista en el Convenio Colectivo de ETTS que ascendía a (10.500 euros). La prevista por el mismo concepto en el Convenio de la empresa usuaria, CC del sector transporte, por su parte asciende a (60.101,21 euros).





La diferencia de la indemnización lleva al trabajador a reclamar. En instancia se desestimó la pretensión del trabajador al considerarse que la indemnización en cuestión es una mejora voluntaria de una prestación de la Seguridad Social que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no está incluida dentro del concepto de retribución de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal.

El trabajador recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Considera que tiene derecho a la indemnización porque, en su opinión, está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y empleo» de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se ha dirigido con carácter prejudicial al Tribunal de Justicia, pues tiene dudas sobre la compatibilidad con la Directiva de la interpretación que ha hecho el Tribunal Supremo de la legislación española que transpone la norma europea.

La respuesta al TJPV es la sentencia que ahora se comenta. Que concluye considerando que efectivamente la Directiva se opone a una normativa nacional, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, en virtud de la cual la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en caso de incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual derivada de un accidente de trabajo acaecido en la empresa usuaria, incapacidad que ha tenido como consecuencia la extinción de su relación de trabajo con la empresa de trabajo temporal, es de un importe inferior al de la indemnización a la que dichos trabajadores tendrían derecho, en la misma situación

y por el mismo motivo, si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto durante el mismo período de tiempo.

El Tribunal de Justicia determina en primer lugar que dicha indemnización está comprendida en el concepto de «condiciones esenciales de trabajo y de empleo», en el sentido de la Directiva.

Además de ello, el Tribunal de Justicia determina que, en virtud del principio de igualdad de trato establecido en la Directiva, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben disfrutar, durante su misión en una empresa usuaria, de condiciones esenciales de trabajo y de empleo por lo menos iguales a las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

En última instancia el TJUE insiste en que corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5.

Habrà que esperar a ver qué dice el TSJPV, pero todo parece indicar que no seguirá la que hasta ahora seguía el TS. En todo caso, lo interesante puede ser si se recurre.

# 3

## Tendencias en Capital Humano

➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias



# Entorno de la Jubilación en España

El sistema de previsión social de jubilación en los países desarrollados es un componente crucial del estado de bienestar. Se considera que se compone de tres pilares fundamentales:

- ▶ **Sistema Público:** Este pilar es obligatorio y está respaldado por el gobierno. Proporciona pensiones a los ciudadanos basadas en sus contribuciones durante su vida laboral.
- ▶ **Sistema Empresarial:** En este pilar, las empresas ofrecen planes de pensiones a sus empleados. Aunque es voluntario en la mayoría de los estados, cada vez más países promueven la adopción de un segundo pilar obligatorio, donde las empresas y los trabajadores contribuyen conjuntamente.

- ▶ **Sistema Individual:** Aquí, los ciudadanos pueden ahorrar de forma privada para su jubilación mediante planes de pensiones individuales (personales) o inversiones en activos financieros u otros.

En el caso de España, contamos con estos tres pilares pero su peso dista mucho de estar equilibrado. A diferencia de otros países de la OCDE, en España, una vez una persona se encuentra jubilada, casi la totalidad de sus ingresos en la jubilación proviene de la pensión pública de jubilación de la Seguridad Social.

Esto significa que hay una fuerte dependencia de un único sistema.

El número de personas que reciben una prestación de jubilación contributiva del sistema público de pensiones supera los

**6,44 millones**

Por regímenes, la pensión media de jubilación es de

**1.435 euros al mes,**

de los que procedente del Régimen General es de

**1.595,45 euros al mes,**

mientras que la que registra el Régimen de trabajadores Autónomos, es de

**958,19 euros/mes.**

Por su parte, la pensión media de viudedad es de

**891,80 euros/mes.**

Fuente: Seguridad Social, datos de enero 2024.

En contraste, muchos países están buscando un mayor equilibrio entre los tres pilares para evitar una concentración excesiva de ingresos, poco diversificada, en la etapa de jubilación, intentando evitar los riesgos asociados a la dependencia de un único pilar. Sin ir más lejos, algunos países han implementado sistemas empresariales obligatorios para complementar las pensiones públicas.

En España, el desarrollo del segundo pilar ha sido limitado. La primera ley de planes de pensiones de empleo se estableció en 1987. A finales de los años 90, con la ley de exteriorización de compromisos por pensiones, las empresas implementaron planes de pensiones de empleo para cumplir con sus compromisos previos.

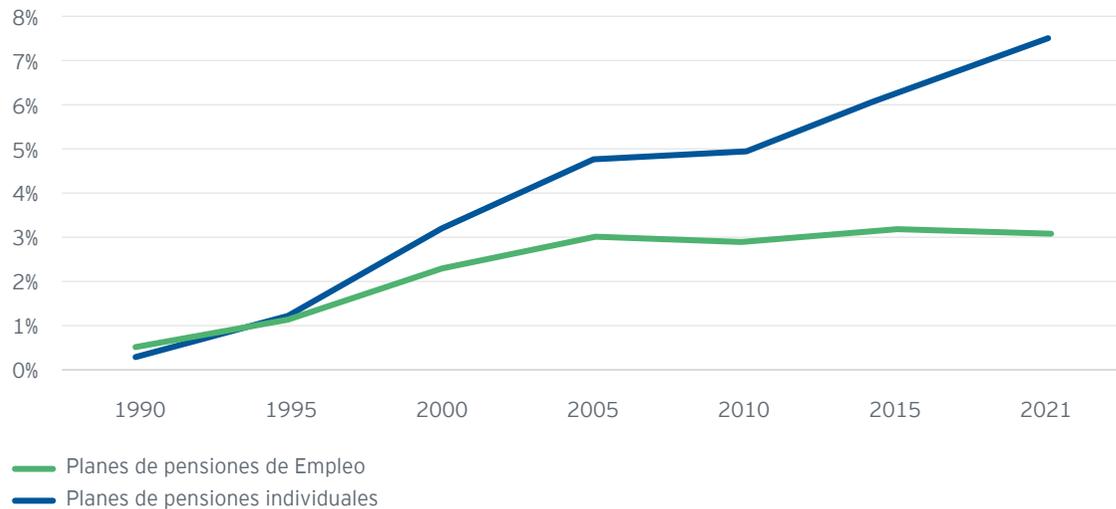
Su objetivo no es otro que el de complementar la prestación percibida por el sistema público de pensiones (primer pilar), que actualmente supone en promedio una cobertura del 73,9% del salario medio en España. Este porcentaje está muy por encima de la media de los países de la OCDE, situada en el 51,8% y de la Unión Europea, que es del 53,4%.

**La primera ley de planes de pensiones de empleo se estableció en 1987.**

Sin embargo, una vez finalizada la exteriorización, el crecimiento de estos planes se quedó estancada, y ha permanecido prácticamente constante, en el entorno del 3% del PIB, durante los últimos 20 años.

En paralelo, el patrimonio gestionado en los fondos de pensiones de empleo ha perdido peso relativo respecto del total de fondos de pensiones puesto que representaban un 50% del total de la previsión social complementaria al inicio de los años 90, mientras que ahora representan un porcentaje ligeramente superior al 25%.

**Patrimonio de los Planes de Pensiones en España (en % del PIB)**



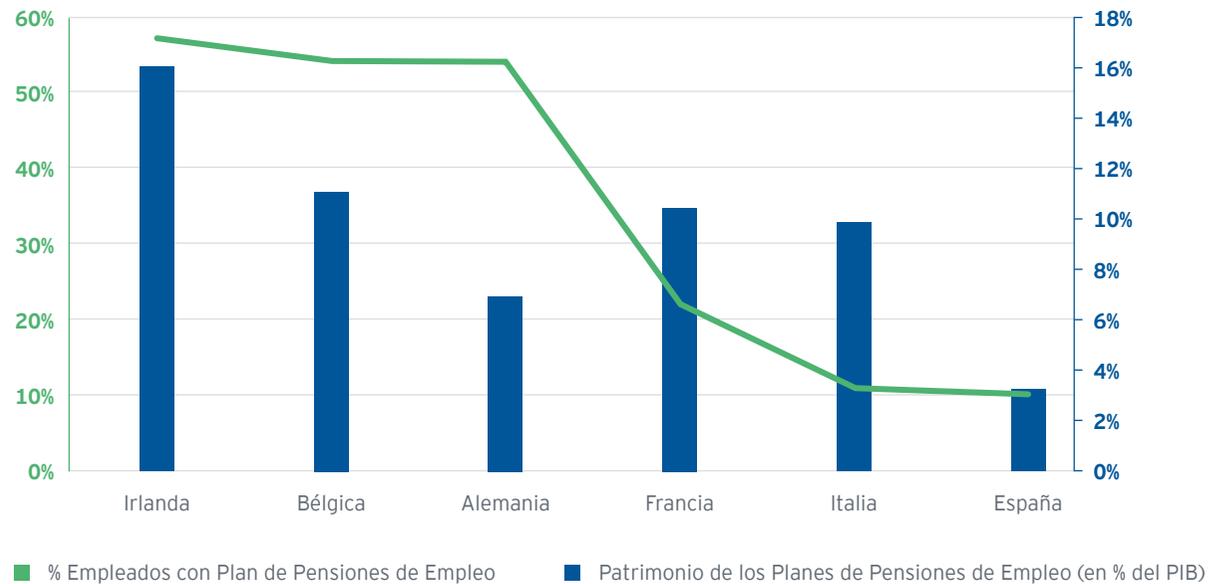
Fuente: OCDE, informe "Pensions at a Glance 2021".



La alta tasa de cobertura de la prestación de la Seguridad Social respecto del último salario explica parcialmente el motivo de que España se encuentre muy por debajo en desarrollo de planes de pensiones de empleo en comparación con otros países del entorno.

Tanto en volumen como en número de empleados, la adhesión a estos planes ha sido limitada. Solo uno de cada diez trabajadores en activo tiene actualmente la posibilidad de acceder a un plan de empleo (algo más de 2 millones de personas). Además, la previsión social empresarial se ha concentrado principalmente en grandes empresas, con una implantación escasa en las PYMES, que representan más del 90% de las empresas en nuestro país.

**Solo uno de cada diez trabajadores en activo tiene actualmente la posibilidad de acceder a un plan de empleo (algo más de 2 millones de personas).**



Fuente: OCDE, informe "Pensions at a Glance 2021".

Tanto las **Resoluciones del Parlamento Europeo de 20 de noviembre de 2008 y 21 de mayo de 2013**, como el **Libro Verde de la Comisión Europea** (julio de 2010) titulado *“En pos de unos sistemas de pensiones adecuados, sostenibles y seguros”*, han destacado la **necesidad absoluta de complementar los sistemas obligatorios de pensiones** (primer pilar) con **sistemas profesionales de pensiones colectivos** (segundo pilar) y **productos individuales de pensiones** (tercer pilar). Esta **estructura de tres pilares** es considerada por ambas instituciones europeas como la más **equilibrada**.

El Pacto de Toledo, en su recomendación 16ª en 2020, enfatiza la estabilidad del actual modelo de previsión social complementaria. Para lograrlo, se impulsa la negociación colectiva con el objetivo de fomentar la implantación efectiva de los planes de pensiones de empleo. Además, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia contempla una revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones en su quinta reforma del componente 30. En respuesta a esta situación, el Gobierno aprobó en 2022 la Ley 12/2022, que regula y promueve el desarrollo de los planes de pensiones de empleo.

En este contexto, el Gobierno ha introducido recientemente cambios normativos con la finalidad de revertir esta tendencia y fomentar el ahorro a través de la previsión social complementaria, **a la vez que trata de corregir las diferencias entre Regímenes de la Seguridad Social y las brechas por género**.

Los Planes de Pensiones de Empleo, como parte de la previsión social complementaria, permiten instrumentar los compromisos por pensiones de las empresas o instituciones con sus empleados y empleadas en **un marco regulatorio que protege el ahorro a largo plazo y garantiza el interés de las personas trabajadoras** a través de su representación en la comisión de control del plan.

## El nuevo marco regulatorio

### Antecedentes

La recomendación 16 del Pacto de Toledo, aprobada en octubre de 2020, insta a **“incentivar los planes de pensiones promovidos por empresas y organizaciones, conocidos como planes de empleo, a partir de la negociación colectiva”**.

El impulso al segundo pilar de la previsión social refuerza uno de los hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por el Consejo de Ministros en abril de 2021.

Como consecuencia, el 1 de julio de 2022 se publicó la **Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (Ley 12/2022)**.





### Algunas claves de la Ley 12/2022, y su posterior desarrollo reglamentario

- Facilita la creación de planes de empleo en el **marco de la negociación colectiva** en la empresa y en el sector a través de los **planes de empleo simplificados (PPES)**, introduciéndolos como un instrumento más de la negociación salarial con retribución diferida del trabajador.
- Las empresas podrán crear su propio plan de pensiones de empleo, si así lo prevé el convenio colectivo sectorial, y mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en el mismo.
- Beneficia a los trabajadores temporales**, al prever que no pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder al plan, en vez de los dos años que contemplaba la norma hasta el momento.
- Contempla la **reducción de la base imponible del IRPF** de los partícipes en 8.500 euros adicionales al límite inicial (1.500 euros), siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o del trabajador de una manera proporcional a las del promotor.
- Permite el acceso** a los nuevos PPES **a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas**, que hasta el momento no tenían acceso a los planes de pensiones de empleo.
- En este caso, podrán reducirse la base imponible del IRPF hasta en 5.750 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los PPES de trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Las empresas promotoras podrán deducirse en la cuota del impuesto sobre sociedades** el 10% por las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo, por aquellos trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Si se trata de empleados o empleadas con una retribución superior, entonces la deducción se aplica sobre la parte proporcional de las aportaciones empresariales.
- Los PPES se integran con facilidad en los nuevos fondos de pensiones de promoción pública o en otros fondos de pensiones ya existentes, promoviendo **la calidad en la gestión unida a unas comisiones reducidas**.
- Las comisiones devengadas** por las entidades gestoras que resulten adjudicatarias de la gestión de los **fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos deberán ser inferiores al 0,30** por ciento anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse.
- Los planes de pensiones de empleo **deberán garantizar el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género y se impulsan las inversiones sostenibles**.



## Francisco González-Quevedo

Socio de Pensiones y Beneficios de EY

# Tribuna de análisis



## Los Planes de Pensiones de Empleo, el bienestar social y la brecha de género en la jubilación

Las últimas reformas legislativas en materia de Seguridad Social del año 2023 tenían como objetivo culminar la modernización del sistema público de Seguridad Social poniendo el foco en los principios básicos de **solidaridad y suficiencia**, como reconocía el propio MISSM.

Suficiencia entendida como el nivel adecuado de protección que garantiza la dignidad de las personas (art. 10 de la constitución).

Solidaridad entendida no solo como el trasvase de recursos intergeneracional (basados en la edad) o intereconómico (de las rentas más altas a las más bajas) sino también en la solidaridad intra-género, intentando paliar la brecha salarial que, en el ámbito de las pensiones de jubilación, se manifiesta de una forma incluso más relevante que en la vida activa.

Entre las medidas que se pusieron en marcha, un nuevo marco de revalorización de las pensiones mínimas, la mejora de las lagunas de cotización con un incremento de las bases mínimas (especialmente incidente en las mujeres por el cuidado de niños y mayores y por reducciones de jornada) y un complemento destinado a cubrir directamente la brecha de género.

Evidentemente la brecha existente en pensiones deriva directamente de la brecha heredada en las cotizaciones de los tiempos pasados en el periodo en actividad. De acuerdo a los últimos datos de cotizaciones a la Seguridad Social, en los últimos años esta brecha apenas se ha reducido, por lo que a falta de verificar la efectividad de las nuevas medidas puestas en marcha, las previsiones apuntan a que se mantendría su futura continuidad en la jubilación.

## Tribuna de análisis

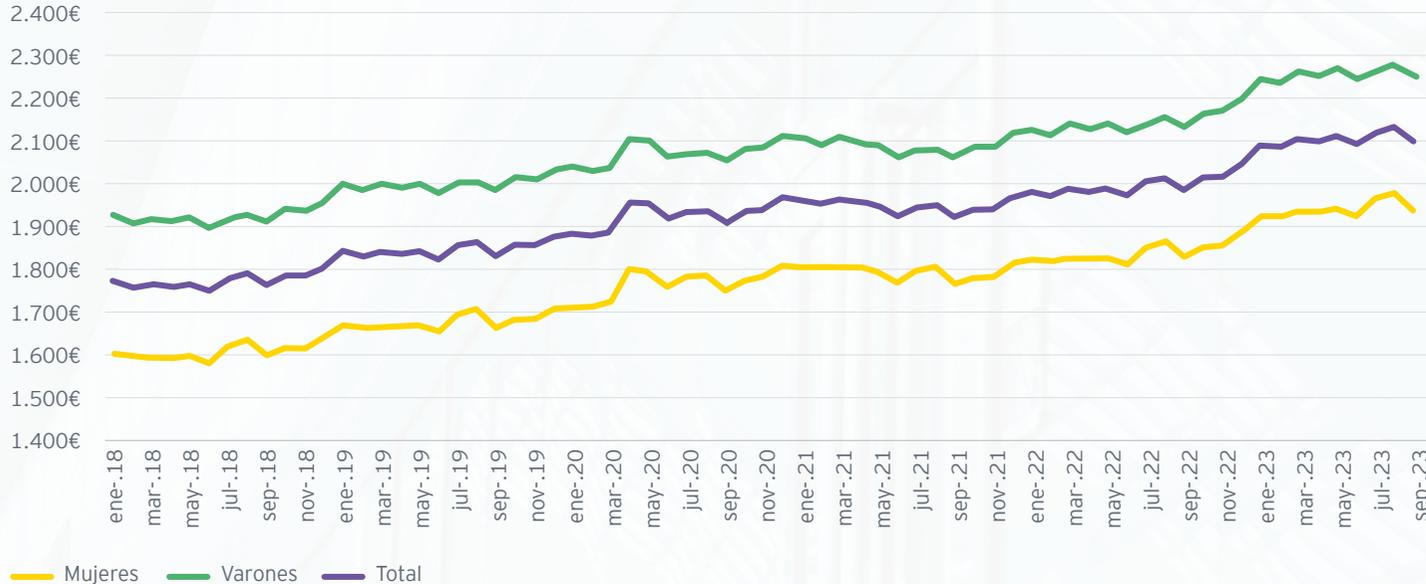
Así, siendo la cifra de cotizantes en el Régimen General de la Seguridad Social en el mes de septiembre de 2023 de 16.509.571 personas, (7.958.531 mujeres y 8.551.040 hombres) la base media de cotización fue de 2.100 €, siendo la base media en las mujeres de 1.935 € y la de los varones de 2.254 €, con una diferencia entre ambas de 319 €/mes.

Analizado por edad, las mujeres tienen una base media inferior a los varones en todos los tramos de edad y por sectores, también en todos los sectores.

Las conclusiones se replican y se hacen más evidentes en el colectivo de pensionistas donde a 1 de Enero de 2024, siendo las personas receptoras de una pensión

de seguridad social 9.173.019 (4.537.598 mujeres frente a 4.635.385 varones) el importe promedio de pensión se situaba en 1.379 euros al mes, siendo el promedio de 1.197€ en el caso de las mujeres y de 1.557€ en el caso de los varones. Una brecha de 360€, un 23,12%.

**Evolución de las Bases medias de cotización desde enero de 2018**



Fuente: Seguridad Social, datos de Septiembre 2023.

## Tribuna de análisis



La brecha de género en la pensión de jubilación de la Seguridad Social, se situaría en 516€ mensuales, un 31,35%

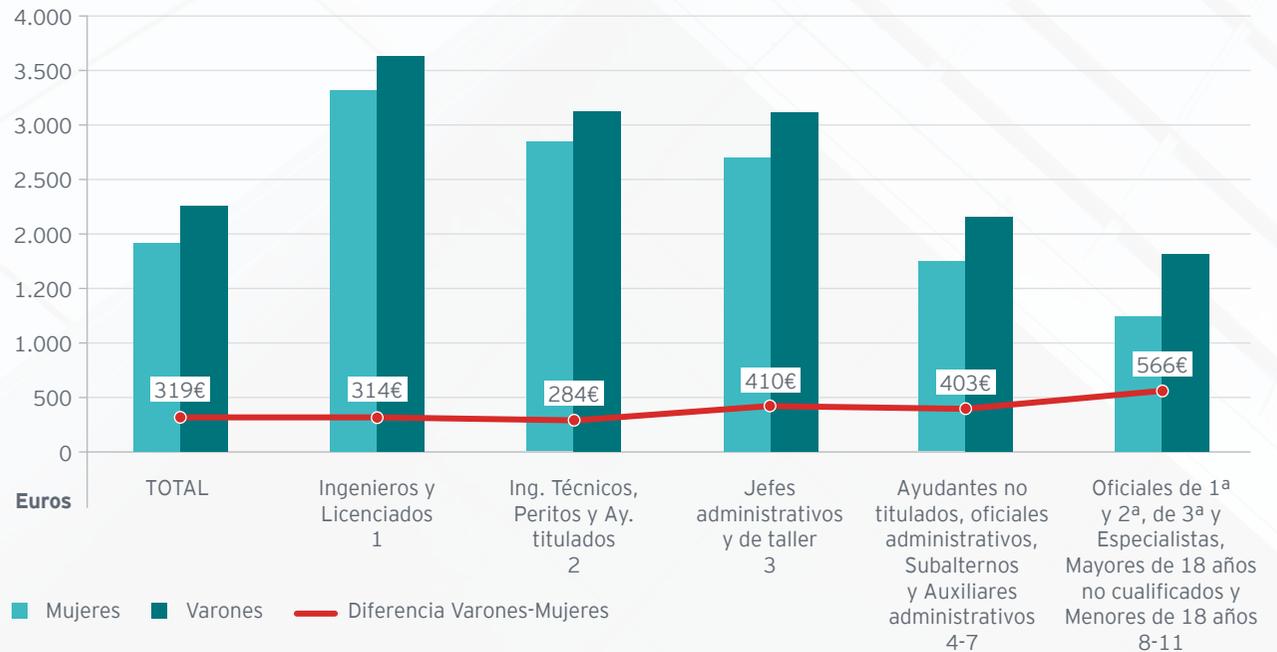
Si para evitar la distorsión que puedan aportar los diferentes tipos de pensiones para medir adecuadamente la brecha, nos centramos en la pensión de jubilación, las conclusiones se acentúan siendo más evidentes las diferencias y, para el total de 6.445.599 de pensionistas (2.634.270 mujeres y 3.811.306 varones), que a 1 de Enero de 2024 percibían una pensión de jubilación de la Seguridad Social, el importe promedio de pensión se situaba en 1.435 euros al mes, siendo el promedio de 1.130€ en el caso de las mujeres y de 1.646€ en el caso de los varones.

Una brecha a la jubilación de 516 euros mensuales, un 31,35%.

### Bases medias de cotización por grupo de cotización y sexo

Las bases medias por grupo de cotización son también más altas en los hombres que en las mujeres, siendo mayor la diferencia, como se ve en el gráfico siguiente, en los grupos más bajos.

Base Media por Grupo de Cotización y Sexo



Fuente: Seguridad Social, datos de Septiembre 2023.

## Tribuna de análisis

### ¿Y en los Planes de Pensiones de Empleo?

No hay datos estadísticos publicados que permitan hacer un estudio similar para los planes de pensiones de Empleo, pero posiblemente cabe inferir que estando la amplia mayoría de todos ellos financiados por una contribución (de empresa y trabajador) basada en un porcentaje del salario, la brecha de género quedará literalmente desplazada al momento de la jubilación; y siendo las prestaciones a percibir a partir de ese instante una acumulación de las aportaciones realizadas en el periodo de actividad (más los intereses generados), el impacto se verá claramente amplificado.

La 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 trata, entre otros objetivos, de revertir o al menos mitigar esta tendencia y fomentar la potenciación de la previsión social complementaria a partir del desarrollo de los planes de pensiones de empleo, con un fuerte anclaje en la negociación colectiva sectorial, poniendo el foco, en su artículo 5 en las diferencias de brecha de género y estableciendo que: " ... En todo caso, debe garantizarse el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género como, entre otras, el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción

de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo recogidos en los artículos 37.6..." (cuidado de menores, personas discapacitadas, mayores, enfermos graves) "... y 48, apartados 4 a 8,..." (nacimiento, baja de maternidad, adopción, etc.)" ... del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.»

Así, queda en manos de las empresas, los trabajadores, los agentes sociales y las mesas negociadoras, en el caso de los Planes de Empleo Simplificados sectoriales, el desarrollo de **medidas correctoras adicionales** que mitiguen la brecha de género en los Planes de Pensiones de Empleo.

MARZO 2024

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

