

#10 JUNIO 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





Informe editado y publicado por el equipo de EY Insights, área de estudios responsable de la generación y difusión de contenidos de EY España.

EY Insights tiene como objetivo generar y compartir conocimiento útil para el conjunto de la sociedad. A partir de un enfoque basado en la generación de valor a largo plazo, nuestra meta es impulsar la participación de EY en debates trascendentes para la sociedad, generar puntos de encuentro y divulgar contenidos que ayuden a empresas, administraciones y ciudadanos a afrontar los desafíos del presente y del futuro.



Juan Pablo Riesgo
Socio responsable
EY Insights



Carmen Esteban
Técnico EY Insights

Más información:

https://www.ey.com/es_es/ey-insights

eyinsights.spain@es.ey.com



Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

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

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

Presentación

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



Fátima Báñez

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

Human Capital Outlook, la publicación trimestral sobre el mercado de trabajo y tendencias en ámbito laboral del Instituto EY Sagardoy Talento e Innovación, llega a su **décima 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 esta nueva edición del Human Capital Outlook, el Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo al que dedicamos la primera sección analiza la evolución del mercado de laboral con la información disponible hasta el primer trimestre de 2024. 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 repunte de la creación de empleo y la moderación del crecimiento de los costes laborales, en un contexto de disminución de la productividad real por ocupado a pesar del repunte del PIB por hora trabajada.

En la segunda parte del informe, analizamos cómo han cambiado las diferencias entre los indicadores de paro y empleo procedentes de los registros administrativos y de la EPA, tras su adaptación al censo de 2021. La contratación indefinida siguió creciendo en 2023, pero se redujeron sustancialmente las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Finalmente, en la tercera parte, se pone el foco en el análisis sectorial del déficit crónico de productividad laboral de España en comparación con la UEM, que se ha agravado en la última década.

Actualidad Jurídico-Laboral

De entre las novedades normativas del Human Capital Outlook de este trimestre destaca, sin género de duda, la aprobación del **Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo**, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y 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, que además de modificar la prestación y el subsidio por desempleo y la prestación no contributiva de ingreso mínimo vital, permitiendo en determinados supuestos compatibilizar este último con el desempeño de una actividad, y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, modifica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, ET-, para incorporar en el mismo el contenido del derogado RD-Ley 7/2023, con algunos cambios en lo que tiene que ver con la concurrencia de convenios.

Junto con este RD-Ley también se recogen otras novedades legislativas, órdenes ministeriales y proyectos legislativos. Además de incluir el comentario de tres sentencias actuales de contenido relevante a efectos jurídico-laborales.



Tendencias en Capital Humano

En cuanto al apartado de Tendencias en Capital Humano esta edición aborda el desafío del **absentismo laboral** en España, país que registra una alta tasa en comparación con otros países europeos. Este fenómeno impacta directamente en la productividad y competitividad del país, pudiendo generar incertidumbre en los inversores extranjeros.

Se discuten factores externos e internos que influyen en el absentismo laboral, como la situación macroeconómica, las políticas de salud pública, la regulación sociolaboral y aspectos internos de las empresas como la remuneración y las políticas de conciliación laboral. También se analizan factores individuales que contribuyen al absentismo, como la salud del trabajador, las responsabilidades familiares y la presión laboral, destacando la importancia de crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar físico, mental y emocional de los empleados, así como el desarrollo profesional y la diversidad en el lugar de trabajo.

Abordar el problema del absentismo laboral requiere un enfoque integral que involucre diversas áreas de recursos humanos y promueva organizaciones resilientes, innovadoras y socialmente responsables.



Contenido

1

OBSERVATORIO TRIMESTRAL
DEL MERCADO DE TRABAJO

8

2

ACTUALIDAD
JURÍDICO LABORAL

24

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas	25
Novedades Jurisprudenciales	29
Tribuna de análisis	36

Hacia un cambio en nuestro modelo
de indemnización por despido
Por María Jesús Herrera Duque



3

TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

39

People Advisory Services de EY

Absentismo y bienestar	39
Contexto	39
¿Cuáles son los retos y enfoques para la gestión del absentismo?	42
Relación del absentismo y el bienestar - Enfoques para la gestión del bienestar	44
Tribuna de análisis	48
Absentismo y bienestar Por Fernando Iñiguez	

1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

 **Instituto EY - Sagardoy**
Talento e Innovación



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


EY
INSIGHTS

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



Resumen ejecutivo

Los principales resultados obtenidos en este Observatorio son los siguientes:

- ▶ La creación de empleo repuntó en el primer trimestre de 2024. El crecimiento de la ocupación osciló entre el 0,5% trimestral CVEC* de los ocupados, según la EPA, y el 1,4% de los puestos de trabajo, según la contabilidad nacional.
- ▶ Los asalariados del sector privado fueron los responsables del incremento de la ocupación. Superaron los 14,7 millones CVEC, un 8,5% más que antes de la pandemia.
- ▶ La población de nacionalidad española entre 16 y 24 años (25%) y de 55 o más años (35%), junto con la extranjera entre 25 y 34 (16%), aglutinaron la creación de empleo en el 1T2024.
- ▶ La población de nacionalidad extranjera, que apenas representó el 14,2% de los ocupados en 2023, explica casi la mitad del aumento de la ocupación desde el 4T2019.

Resumen ejecutivo

- ▶ El crecimiento de los costes laborales se moderó, tanto por hora como por asalariado. La contención de la subida de las cotizaciones sociales y el aumento de la productividad por hora trabajada compensaron.
- ▶ La tasa de vacantes habría vuelto a subir hasta los 0,64 puestos por cada mil personas activas. Las dificultades para realizar emparejamientos laborales son mayores en el sector TIC y en las actividades profesionales y científicas.
- ▶ El déficit crónico de productividad laboral de España en comparación con la UEM se ha agravado en la última década, a pesar de que tanto el VAB por hora trabajada como por ocupado han crecido más en España desde 2022.
- ▶ El diferencial entre España y la zona del euro se debe a la menor productividad de las TIC, las actividades inmobiliarias y las actividades profesionales, y al menor peso en el VAB de algunos sectores con niveles de eficiencia productiva comparativamente elevados, como las TIC, la industria, las actividades financieras y las profesionales.

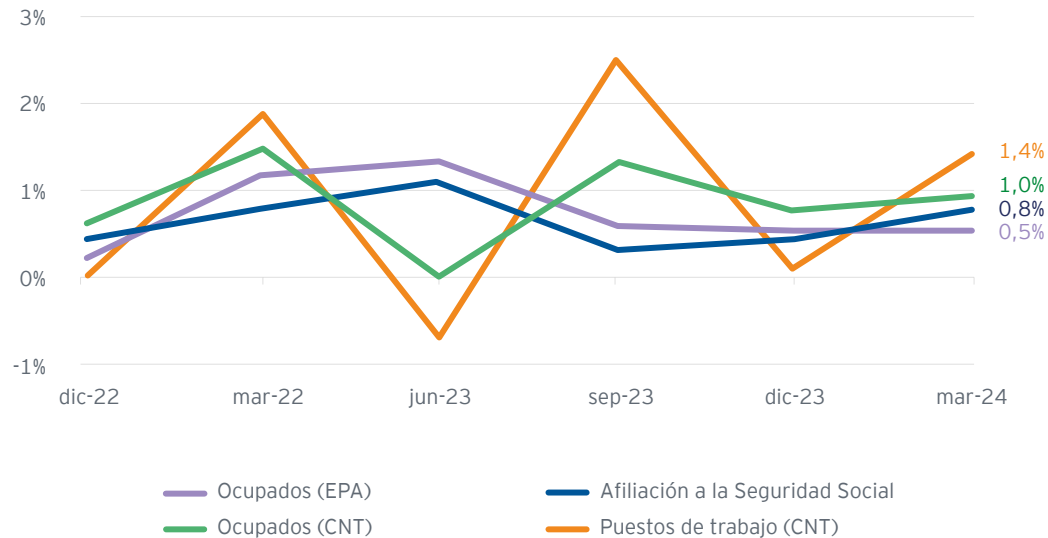
* CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.



→ La creación de empleo repuntó en el primer trimestre de 2024

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.

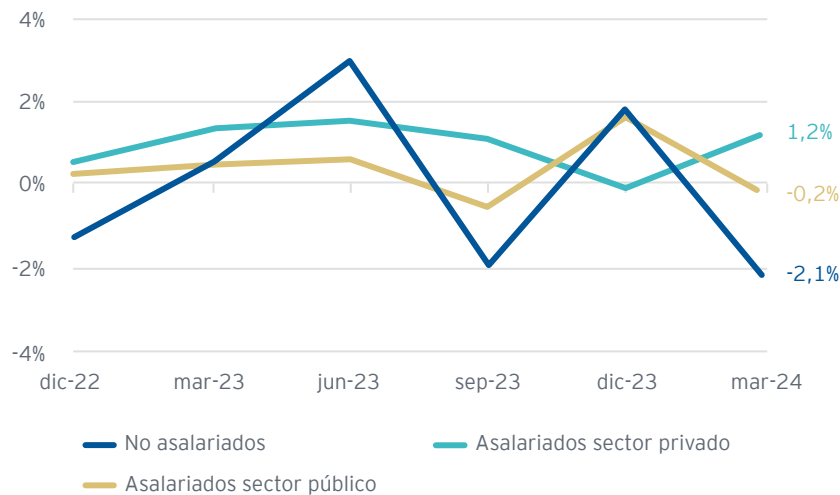
- ▶ La ocupación continuó aumentando entre enero y marzo. El crecimiento se situó entre el 0,5% trimestral CVEC de los ocupados, según la EPA, y el 1,4% de los puestos de trabajo, según el dato avance de la contabilidad nacional.
- ▶ Los datos de afiliación a la Seguridad Social de abril y primera quincena de mayo sugieren que la tendencia positiva de la ocupación se prolongó en el arranque del segundo trimestre.
- ▶ La creación de empleo fue mayor que la registrada en el cuarto trimestre de 2023.



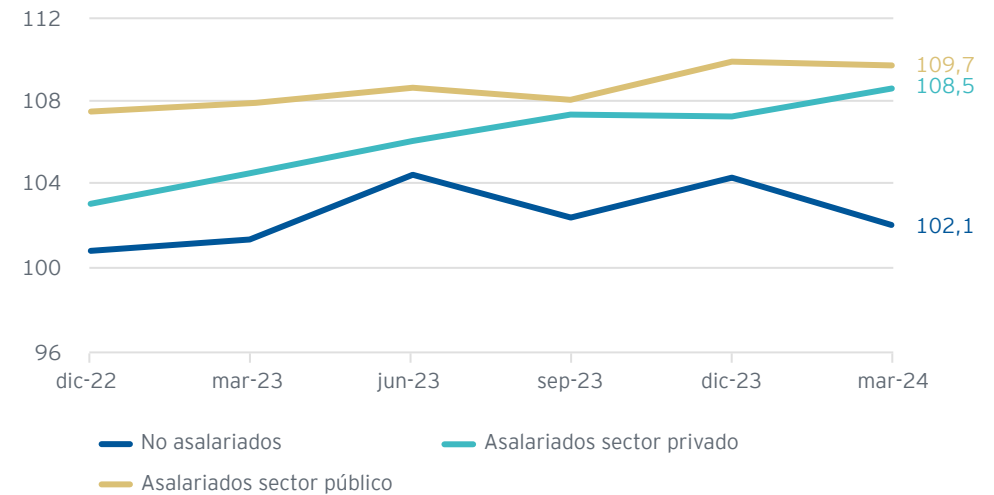
➔ Los asalariados del sector privado explicaron el incremento de la ocupación...

GRÁFICO 2

Ocupados por situación profesional
(Crecimiento trimestral. 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 número de trabajadores por cuenta ajena en el sector privado creció un 1,2% trimestral CVEC en el primer trimestre tras descender en el cuarto del pasado año, lo que compensó el retroceso del nivel de empleo asalariado en el sector público (-0,2%) y por cuenta propia (-2,1%).

Los asalariados del sector privado superaron los 14,7 millones CVEC en el primer trimestre, un 8,5% más que antes de la pandemia. A pesar de su descenso, el empleo público todavía rozó los 3,6 millones CVEC entre enero y marzo, y supone 1 de cada 5 empleos creados desde el 4T2019.

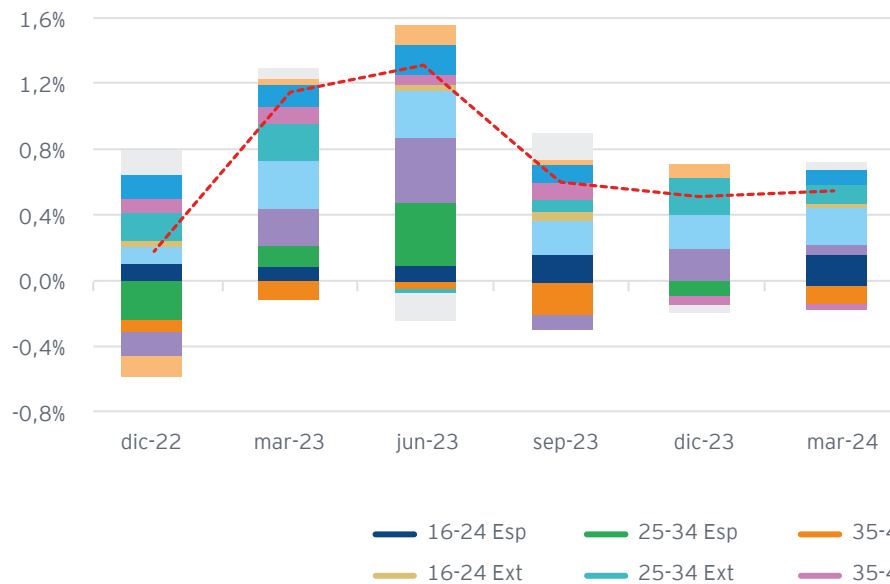
➔ ... que se concentró en la población de nacionalidad española menor de 25 años y mayor de 54 y en la extranjera entre 25 y 34

La creación de empleo fue generalizada por edad y nacionalidad. La población de nacionalidad española entre 16 y 24 años (25%) y de 55 o más (35%), junto con la extranjera entre 25 y 34 (16%), aglutinaron el aumento de la ocupación. Por el contrario, el número de trabajadores entre 35 y 44 años disminuyó.

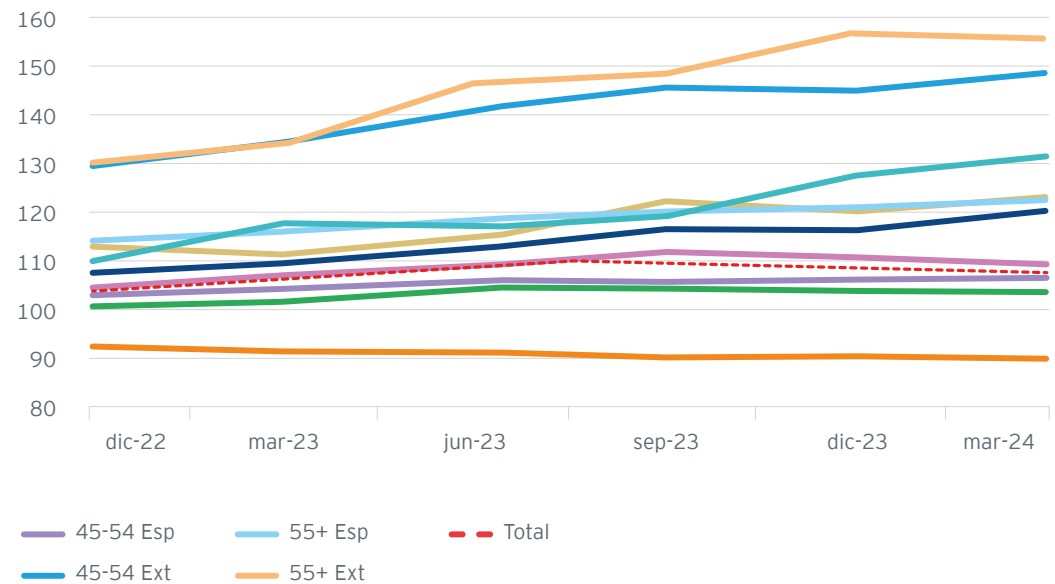
La población de nacionalidad extranjera, que apenas representó el 14,2% de los ocupados en 2023, explica el 44,2% CVEC de la creación de empleo desde el 4T2019. Destaca el crecimiento de la ocupación entre la población extranjera de 45 o más años, mientras que la española entre 35 y 44 años es la única que no ha recuperado el nivel de empleo prepandemia.

GRÁFICO 3

Ocupados por nacionalidad y edad
(Contribuciones al crecimiento trimestral. Datos CVEC)



(Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario. Esp: nacionalidad española y doble nacionalidad. Ext: nacionalidad extranjera.

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

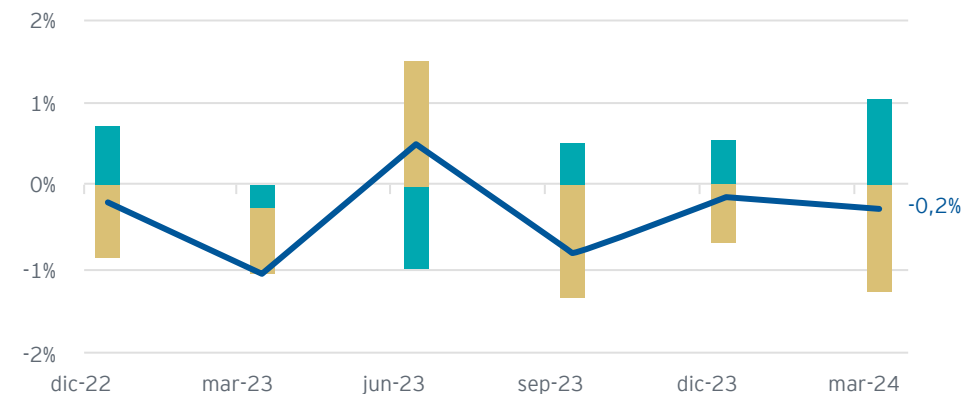
➔ La productividad real por ocupado disminuyó a pesar del repunte del PIB por hora trabajada

El PIB real por ocupado encadenó tres trimestres a la baja (-0,2% trimestral CVEC). El incremento de la productividad por hora trabajada, que alcanzó el 1,0% trimestral CVEC -medio punto más que en los dos trimestres precedentes- fue insuficiente para compensar la reducción del margen intensivo.

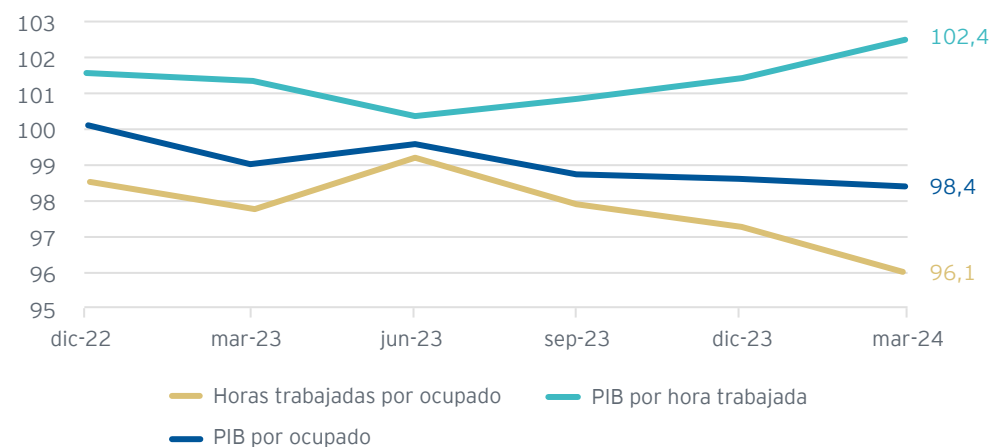
Tanto el producto como las horas trabajadas por ocupado continuaron por debajo de los registros anteriores a la pandemia, mientras que la productividad por hora trabajada se situó un 2,4% por encima.

GRÁFICO 4

Productividad aparente del trabajo real
(Contribuciones al crecimiento trimestral. Datos CVEC)



(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 (CNT).

➔ El crecimiento de los costes laborales se moderó, tanto por hora como por asalariado

La contención de los costes no salariales y el aumento de la productividad por hora trabajada compensaron el avance de las remuneraciones. La revalorización salarial media pactada en los convenios colectivos con efectos en 2024 se situó en línea con la recomendada en el V AENC, pero no en los de nueva firma.

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	mar-24
Remuneración por asalariado	2,9%	4,3%	4,3%	4,8%	5,9%	5,5%	5,1%	5,2%	4,9%
Sueldos y salarios	2,8%	4,5%	4,8%	5,4%	5,7%	5,7%	5,0%	5,0%	5,1%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	3,1%	3,7%	2,6%	2,7%	6,5%	5,0%	5,4%	5,8%	4,2%
Remuneración por hora trabajada por los asalariados	0,1%	4,3%	3,0%	3,6%	5,8%	7,6%	6,6%	6,5%	7,1%
Sueldos y salarios	0,1%	4,5%	3,5%	4,2%	5,6%	7,8%	6,5%	6,3%	7,3%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	0,3%	3,6%	1,2%	1,5%	6,4%	7,1%	6,9%	7,1%	6,4%
CLU nominal por asalariado ETC	-0,3%	0,3%	1,0%	2,4%	4,5%	6,8%	6,2%	6,3%	5,4%
CLU nominal por asalariado y hora trabajada	-0,1%	0,5%	0,9%	2,3%	3,9%	6,9%	6,6%	6,7%	5,9%
Coste total por trabajador	4,3%	3,9%	4,5%	4,3%	5,6%	5,7%	5,2%	5,2%	-
Coste salarial total por trabajador	4,7%	4,5%	4,6%	4,8%	5,2%	5,0%	4,6%	4,3%	-
Coste total por hora trabajada	0,9%	1,1%	2,1%	3,6%	4,3%	5,5%	5,7%	5,4%	-
Coste salarial total por hora trabajada	1,3%	1,6%	2,2%	4,0%	4,2%	4,8%	5,0%	4,5%	-
Crecimiento salarial pactado en convenio. Total	2,4%	2,5%	2,6%	2,8%	3,1%	3,3%	3,4%	3,5%	2,9%
Crecimiento salarial pactado en convenio. Nueva firma	2,4%	2,6%	2,9%	3,2%	4,8%	4,2%	4,3%	4,1%	4,4%
Retribución bruta por trabajador. Grandes empresas	2,6%	3,5%	4,3%	4,5%	4,5%	4,3%	3,7%	3,6%	3,7%
Indeed Wage Tracker	0,8%	2,7%	3,6%	4,0%	4,6%	5,8%	6,2%	5,2%	3,9%

*Excepto crecimiento salarial pactado en convenio colectivo e Indeed Wage Tracker. Crecimiento salarial pactado en convenio colectivo hasta marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, Eurostat, INE, Ministerio de Trabajo y Economía Social e Indeed Hiring Lab.

→ Corregida la estacionalidad desfavorable, tanto la tasa de paro como la incidencia del desempleo de larga duración descendieron...

La destrucción estacional de empleo en el 1T2024 provocó que tanto la tasa de paro como las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra aumentaran. Sin embargo, descontado el factor estacional, la caída del desempleo continuó (U3: -0,2 pp hasta el 11,7% CVEC; U6: -0,5 pp hasta el 19,5%).

La incidencia del desempleo de larga duración retrocedió 1,3 pp hasta el 41,8% (41,5% CVEC). La reducción CVEC del número de parados que llevaba más de un año buscando empleo fue mayor que la de aquellos de corta duración.

GRÁFICO 5

Tasa de paro y otros indicadores de infrautilización del trabajo (U3-U6)
(Porcentaje de la población activa. Datos CVEC)

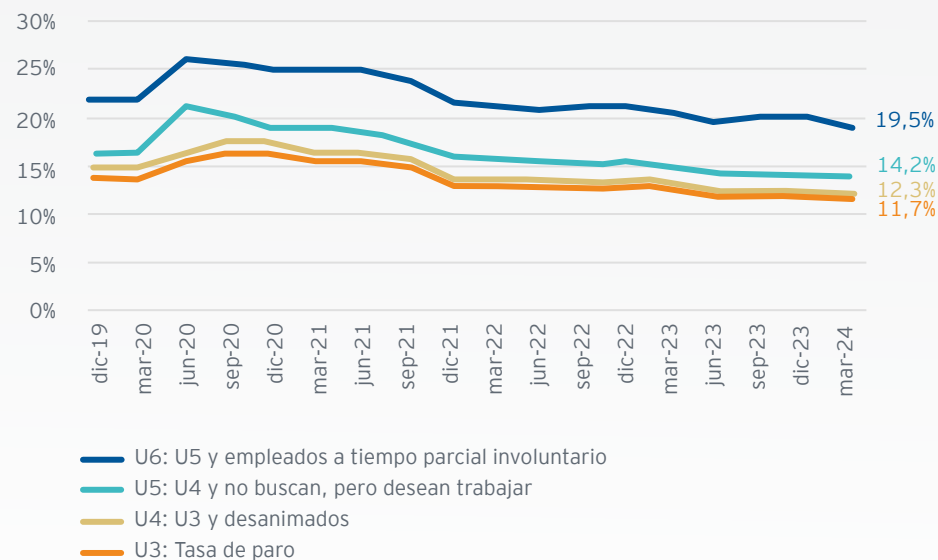
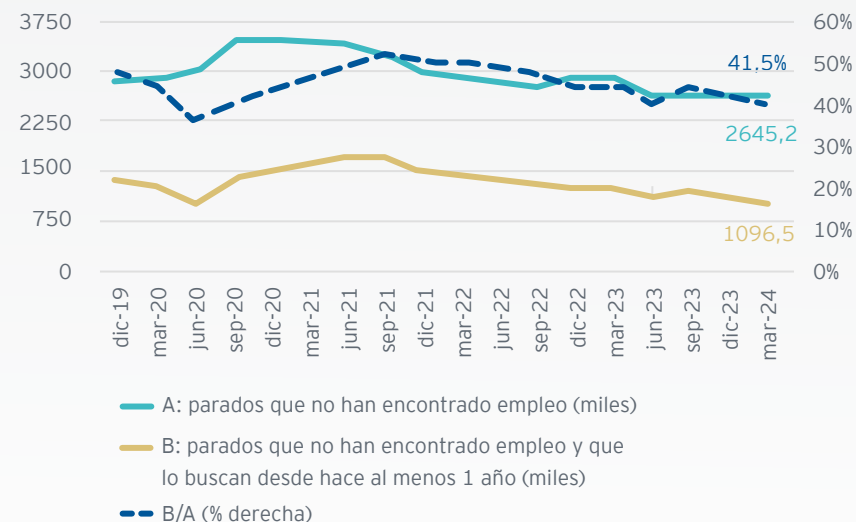


GRÁFICO 6

Desempleados totales y de larga duración
(Miles de personas y porcentaje. Datos CVEC)

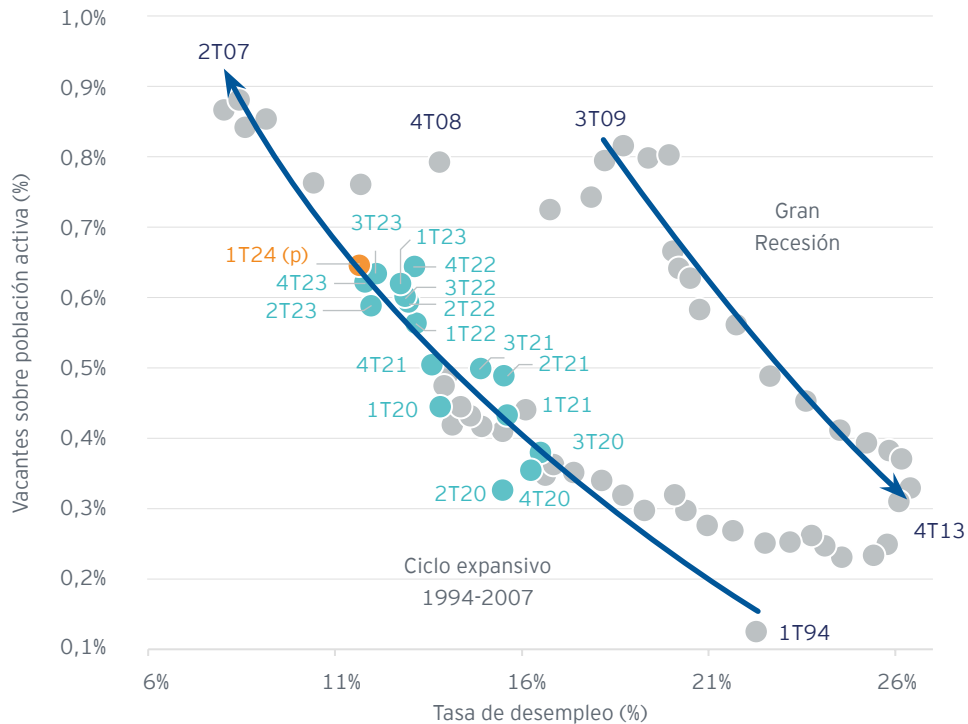


Fuente: Elaboración propia a partir de INE. (EPA)

➔ ... al tiempo que los puestos vacantes repuntaron

GRÁFICO 7

Curvas de Beveridge (1T1994 - 1T2024. Datos CVEC)



*Se aproxima como 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

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

- ▶ La tasa de vacantes* habría vuelto a crecer hasta los 0,64 puestos vacantes por cada mil personas activas en el primer trimestre de 2024, y se sitúa en niveles no vistos desde finales de 2010.
- ▶ Las dificultades para realizar emparejamientos laborales son mayores en el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones y en las actividades profesionales y científicas.



➔ España tiene un déficit crónico de productividad laboral en comparación con la UEM que se ha agravado en la última década

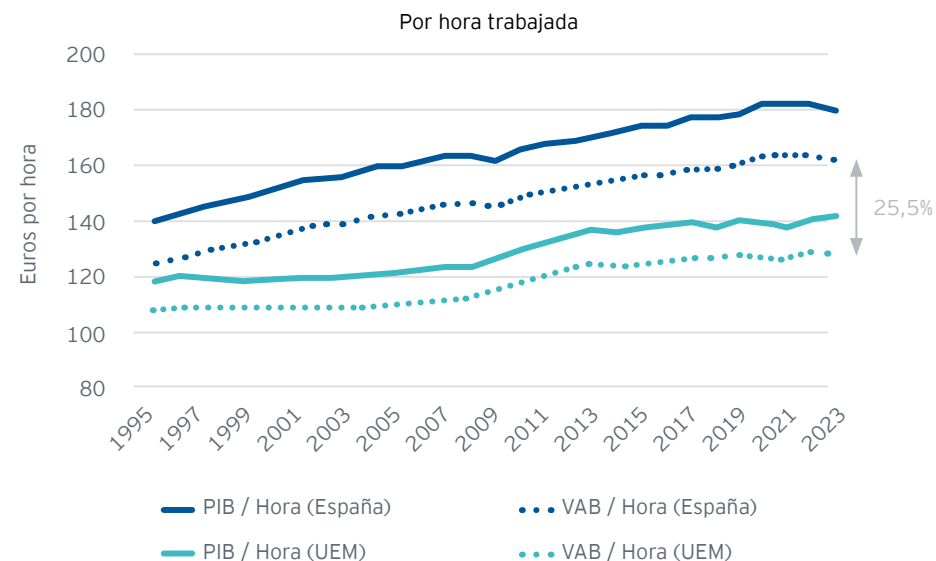
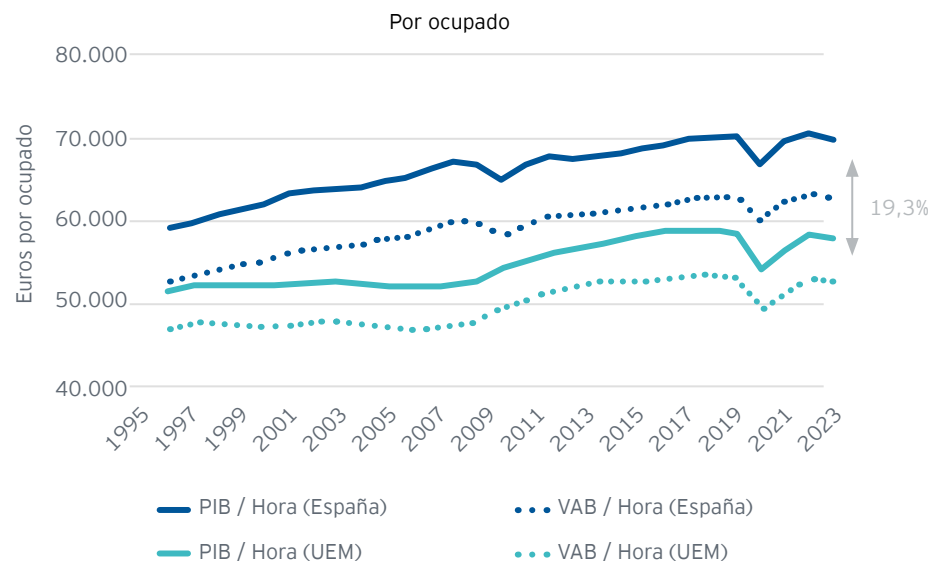
La productividad laboral por hora trabajada ha aumentado un 4,2% en España entre 2013 y 2023 frente a un 5,5% en la eurozona. Además, la productividad por ocupado apenas ha cambiado (0,7%), mientras que en la UEM ha crecido un 3,2%.

El VAB por hora trabajada en España en 2023 era similar al que tenía la UEM en 1998.

GRÁFICO 8

ESPAÑA VS UEM: PRODUCTIVIDAD LABORAL*

(Euros por hora trabajada o por ocupado)



* PIB (VAB) en euros constantes de 2015.

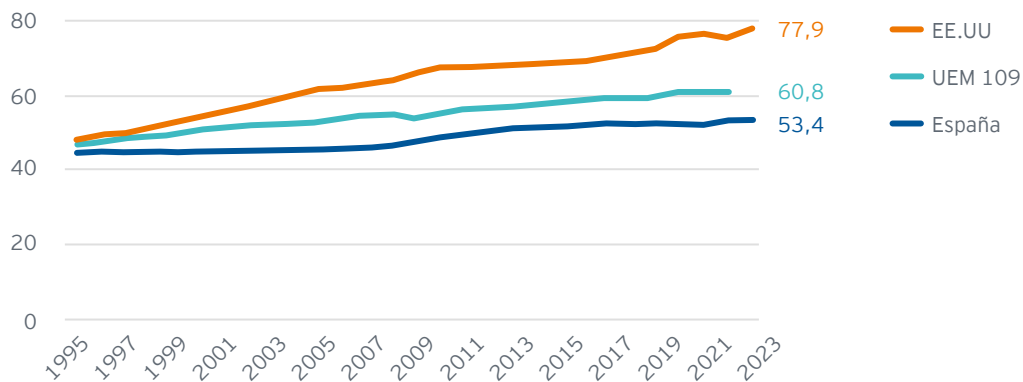
Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Eurostat.



→ España tiene un déficit crónico de productividad laboral en comparación con la UEM que se ha agravado en la última década

GRÁFICO 9

ESPAÑA y UEM vs EE. UU.: Productividad laboral*
(Dólares por hora trabajada, 1995-2023)



* PIB en dólares constantes de 2015 ajustado por paridad de poder de compra.

Fuente: Elaboración propia a partir de OCDE.

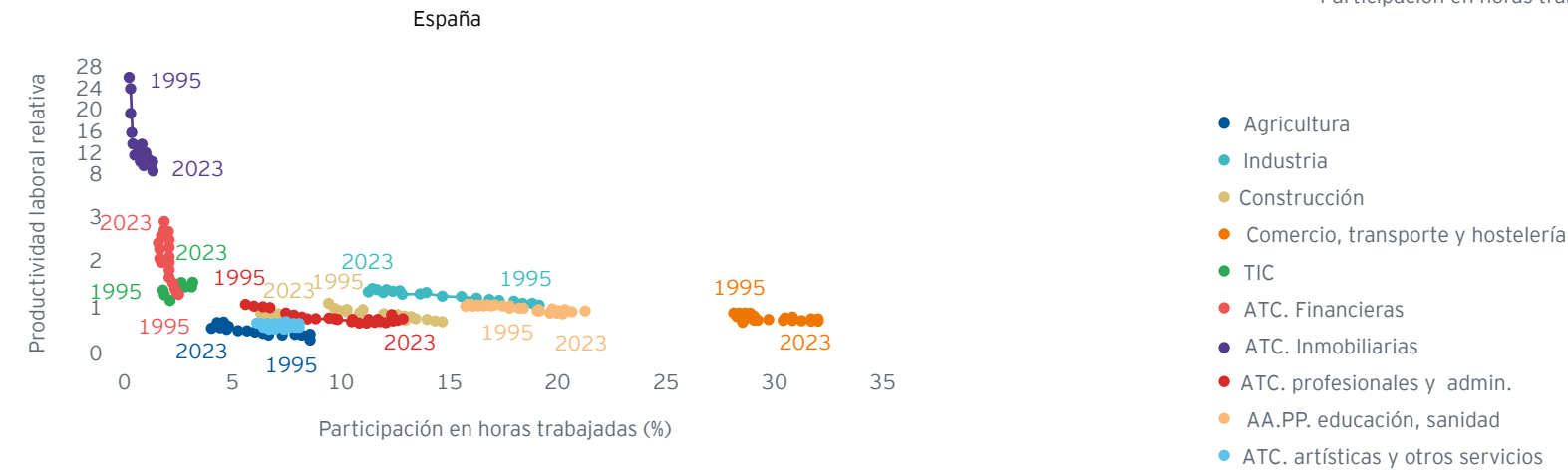
► El reducido nivel de productividad laboral en España cobra todavía más relevancia cuando se tiene en cuenta:

1. Que la tasa de desempleo en España duplica la de la UEM.
2. Que el crecimiento de la productividad de la eurozona ha sido menor que el de EE.UU. en las dos últimas décadas.

➔ Las diferencias se concentran en un subconjunto de sectores

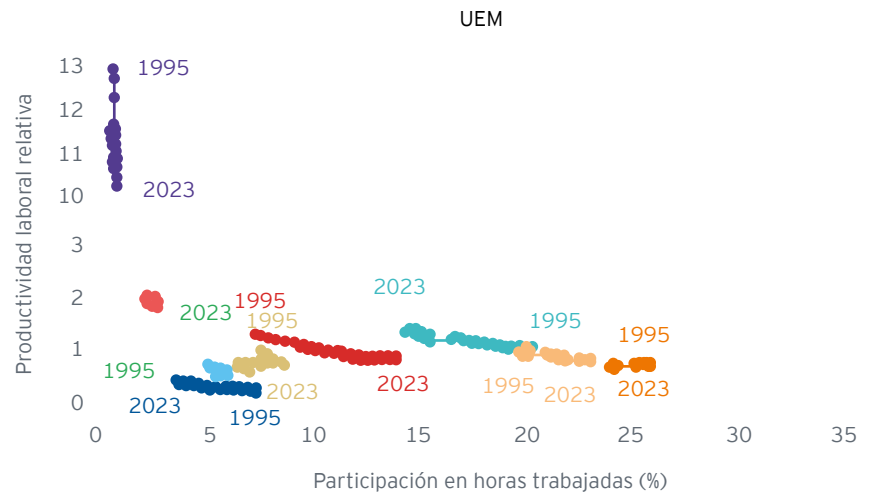
El diferencial entre España y la UEM se debe tanto a la menor productividad de las TIC, las actividades inmobiliarias y las actividades profesionales como al menor peso en el VAB de algunos sectores con niveles de eficiencia productiva comparativamente elevados, como las TIC, la industria, las actividades financieras y las actividades profesionales.

GRÁFICO 10
España: productividad laboral relativa* vs participación en las horas trabajadas (1995-2023)



* VAB en euros constantes de 2015 por hora trabajada de cada sector en cada año respecto al promedio anual.

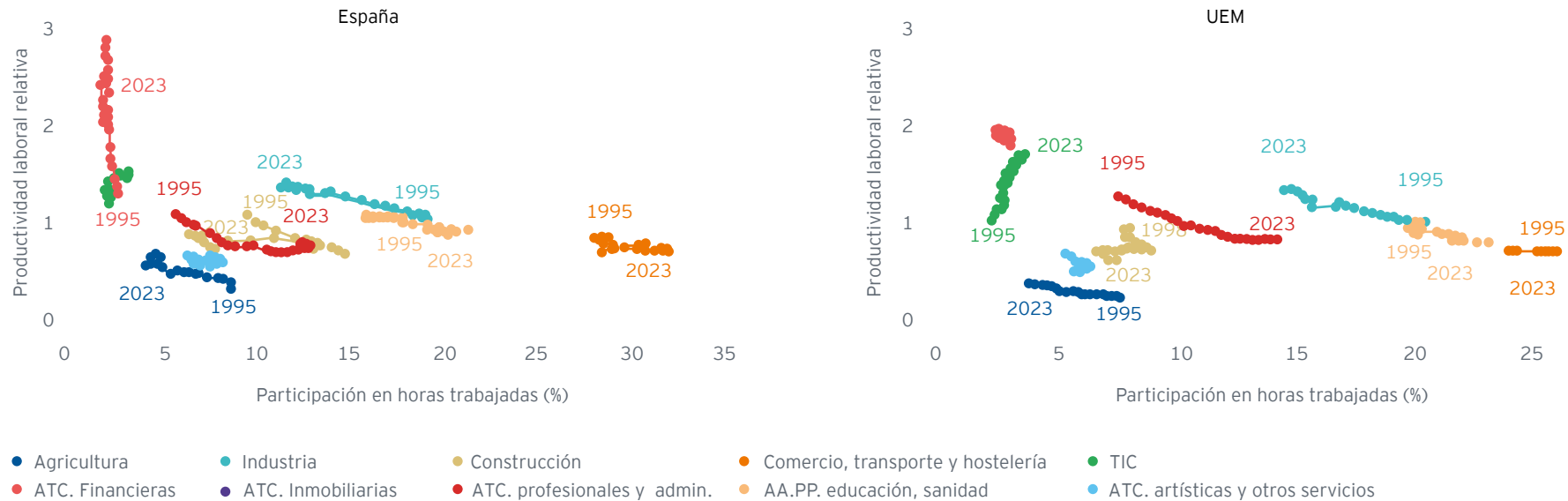
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.



➔ Las diferencias se concentran en un subconjunto de sectores

GRÁFICO 11

Productividad laboral relativa* vs participación en las horas trabajadas (1995-2023, excluidas actividades inmobiliarias)



* VAB en euros constantes de 2015 por hora trabajada de cada sector en cada año respecto al promedio anual.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

➔ Sin embargo, tanto el valor añadido por hora como por trabajador han avanzado más en España que en la UEM en el bienio 2022-2023

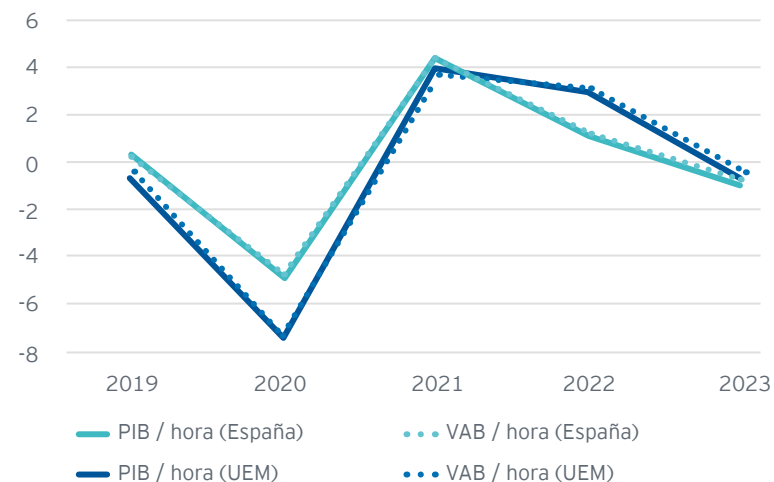
En 2020, la productividad laboral por ocupado cayó como consecuencia de los programas de retención del empleo, como los ERTE, pero el VAB por hora trabajada no se resintió. Tras la corrección en 2021, la productividad laboral ha registrado una evolución más favorable en España que en Europa desde 2022.



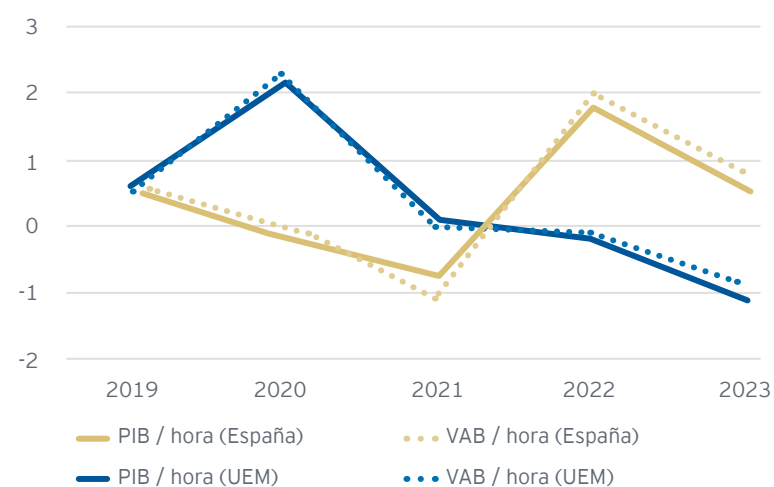
GRÁFICO 12

España vs UEM: crecimiento de la productividad laboral* (%)

Por ocupado



Por hora trabajada



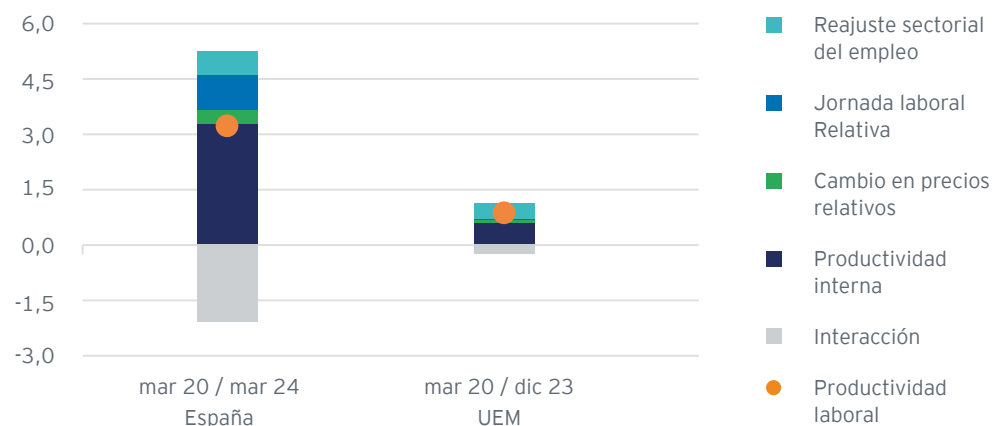
* PIB (VAB) en euros constantes de 2015.

Fuente: BBVA Research a partir de INE y Eurostat

→ El incremento de la eficiencia productiva impulsó la productividad laboral en España durante la COVID-19 y la recuperación posterior

GRÁFICO 13

España vs UEM: determinantes del crecimiento acumulado de la productividad laboral*
(1T2020 - 1T2024**, % y PP)



* VAB en euros constantes de 2015 por hora trabajada. **4T2023 en el caso de la UEM.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

- ▶ El aumento de la eficiencia productiva explica el avance de la productividad laboral desde 2020. Impulso tecnológico, comercio electrónico, cambio en las formas de trabajo, reorganización de recursos y teletrabajo, entre otros factores, podrían haber contribuido a incrementar la productividad interna ([Anghel et al., 2024](#); [Aksoy et al., 2023](#); [Bergeaud y Ray, 2020](#); [Lalinsky et al., 2024](#); [OCDE, 2021, etc.](#)).
- ▶ En el conjunto del periodo, la contribución de los efectos composición fue nula. El reajuste sectorial del empleo y de las horas trabajadas impulsó el crecimiento de la productividad laboral en el primer semestre de 2020 y lo redujo en adelante.
- ▶ La nula recuperación de la eficiencia productiva explica la atonía del VAB por hora trabajada en la UEM.

2

Actualidad jurídica laboral

➔ **Sagardoy Abogados**

Novedades normativas y jurisprudenciales

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

Novedades Legislativas

1

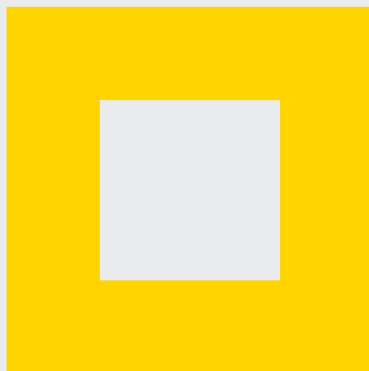
Normas adoptadas de importancia jurídico laboral

1.1.- Real Decreto 434/2024, de 30 de abril, por el que se aprueba el arancel de derechos de los profesionales de la Procura.

1.2.- Real Decreto 435/2024, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones.



1.3.- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y 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.



En efecto, por lo que a estos efectos interesa, el artículo primero del mencionado RD-ley 2/2024, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo que respecta,

- a) Por un lado, a la regulación del permiso de lactancia, prevista en el artículo 37.4, respecto la que se reconoce la posibilidad de disfrutar el permiso de manera acumulada, aunque no diga nada el convenio ni se llegue a un acuerdo con la empresa.
- b) En segundo lugar, en lo que afecta con la concurrencia respecto de los convenios colectivos autonómicos y provinciales, que se regula en el artículo 84.3 y 4, permitiendo la concurrencia de los primeros y de los segundos -estos últimos cuando así se prevea en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos ex. art. 83.2- siempre y cuando sean más favorables y sin afectar a las materias del 84.5 ET.
- c) En tercer y último lugar, se introduce una nueva disposición adicional vigesimooctava que tiene por objeto, dada la especialidad del ámbito artístico, la previsión de especificidades en la condición de elector y elegible.



Órdenes ministeriales

Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.



3

Proyectos legislativos

3.1.- Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. BOCG 07/05/2024. (121/000001).
Presentado el 07/12/2023 y calificado el 12/12/2023.

3.2.- Proyecto de Ley por la que se modifican 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 -BOCG 16/02/2024-. (121/000008). Presentado el 09/02/2024 y calificado el 13/02/2024.

3.3.- Proyecto de ley de familias. (121/000011)-
Presentado el 29/02/2024, calificado el 05/03/2024.

3.4.- 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. (121/000009)
Presentado el 14/02/2024 y calificado el 20/02/2024.

3.5.- Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía (procedente del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre). (121/000003).
Presentado el 10/01/2024 y calificado el 16/01/2024.



4

Posibles modificaciones futuras

4.1.- 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.

4.2.- Modificación del artículo 84 del ET. La modificación de este artículo tiene por finalidad dar **prioridad aplicativa a los convenios autonómicos (y posiblemente regionales)** 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.

4.3.- Tramitación del Estatuto del Becario.

4.4.- Mesa del Reglamento LGTBI pretendiendo desarrollar las medidas a las que obligaba el **artículo 15 de la Ley LGTBI**.



Novedades Jurisprudenciales

1

Excepcionalmente puede implantarse un plan de igualdad de forma unilateral

Fecha: 11/04/2024

Nº de Recurso 123/2023

Ponente Antonio Vicente Sempere Navarro

Esta sentencia es muy relevante porque por primera vez el TS, en Pleno, interpreta la ausencia de respuesta por parte de los sindicatos más representativos a los requerimientos de la empresa para la constitución de una comisión negociadora del Plan de Igualdad en el mismo sentido en el que siempre hemos defendido. Pero, además, en segundo lugar, el pronunciamiento es muy importante porque es la primera vez que el TS interpreta la cuestión de la negociación o implantación de un Plan de Igualdad tras la aprobación del RD 901/2020.

La administración dictó resolución denegatoria a la solicitud registral del Plan de Igualdad por parte de la empresa, por no estar negociado con los representantes sindicales. Ante este hecho, la empresa interpuso demanda de impugnación de actos administrativos del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que suplicaba que se dictase sentencia por la que se aprobase de forma provisional su Plan de Igualdad y se dejase sin efecto la resolución recurrida.

Con fecha 24 de febrero de 2023, el TSJ de Madrid dictó la sentencia ahora recurrida, dejando sin efecto la resolución denegatoria de la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa demandante y condenando a la demandada a proceder a la inscripción del mismo.

Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones). El Abogado del Estado, en escrito de fecha 26 de abril de 2023, formalizó el correspondiente recurso, al amparo del art. 205.e) LRJS, por infracción del art. 5.3 RD 901/2020.

La sentencia del TS resuelve ese recurso. Y es muy interesante. Para empezar, contiene un compendio de los distintos pronunciamientos del TS a propósito de los Planes de Igualdad, para concluir señalando y subrayando una cuestión que resulta fundamental para entender el fallo: este pronunciamiento es el primero en el que el TS aborda la problemática de la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad tras la entrada en vigor del RD 901/2020.

Tras ratificar que no cabe que el Plan de Igualdad se negocie por una Comisión ad hoc -según el mismo TS ya había establecido interpretando la legislación anterior- y mencionando expresamente que en esta sentencia el TS no puede pronunciarse sobre la viabilidad provisional del Plan -como se había resuelto solucionar por el propio TS otro caso anterior al RD 901/2020- porque la negativa de la Administración a que se pueda registrar provisionalmente el Plan no ha sido cuestionado en el recurso, el TS desestima el recurso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social confirmando y declarando firme la sentencia del TSJ de Madrid que dejó sin efecto la resolución denegatoria de la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa demandante, condenando a la administración a proceder a la inscripción del mismo.

Es importante subrayar al respecto dos cuestiones:

- a) La primera, que la sentencia insiste reiteradamente de manera expresa y vehemente que la regla que establece solo se prevé para supuestos excepcionales.
- b) La segunda, e íntimamente relacionada con lo anterior, tiene que ver con el hecho de que la excepcionalidad a la que se refiere la sentencia se explica por la actuación empresa acorde a los principios de Buena Fe. En efecto, la empresa, que no tenía RLT, había intentado constituir una comisión negociadora durante un periodo superior a un año con los sindicatos más representativos en los términos que fija el art. 5.3 RD 901/2020. Para tal fin, había remitido correos electrónicos a la Unión General de Trabajadores (UGT), solicitando su participación en la formación de una mesa negociadora del plan de igualdad hasta en nueve ocasiones entre el 13 de septiembre de 2021 y el 19 de enero de 2023. Asimismo, quedó acreditado que la empresa, con idéntica finalidad, había remitido a Comisiones Obreras (CCOO) diversos correos (los últimos en junio 2022 y enero de 2023), habiendo respondido este sindicato que le era imposible atender esa solicitud de negociación debido a la acumulación de tales iniciativas.

Ese bloqueo negocial, producido por la imposibilidad de constituir la comisión negocial en la empresa no obstante la insistencia de esta citando a los sindicatos a tal efecto en los términos que exige el art. 5.3 RD 901/2020, es lo que lleva al TS a interpretar, como siempre hemos entendido que debía hacerse, que en este caso se debe proceder al registro del Plan de Igualdad que la empresa implantó unilateralmente. La unilateralidad se explica por la falta de reacción sindical. De hecho, al respecto es muy interesante la distinción que hace la sentencia en el punto 3.3. del Fundamento Jurídico IV, entre el convenio colectivo y el plan de igualdad. En el sentido de que lo primero no es obligatorio para la empresa, mientras que lo segundo sí. De ahí que la necesidad de negociación y acuerdo defendible en el primer caso no sea del todo aplicable para los Planes de Igualdad, que la empresa sí está obligada a implantar.

Lo hasta ahora resumido es lo que lleva al TS a aceptar la validez de este Plan de Igualdad que no se ha negociado, no porque no se haya intentado por parte de la empresa, sino porque los sindicatos a los que la empresa reiteradamente instó a participar en la constitución de la comisión negociadora bien no contestaron a la propuesta de la empresa -caso de UGT- o no pudieron atenderla debido a la acumulación de iniciativas -CCOO-.

Desde luego es un pronunciamiento interesante y relevante. Por dictarse en Pleno. Por el fallo. Por el argumento. Y por ser el primero en el que se aborda esta cuestión por el TS. Sin despreciar, además, lo oportuno que resulta que se apruebe ahora cuando el desarrollo del art. 15 Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, está todavía negociándose por los agentes sociales.



2

La incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez solo son compatibles con trabajos puntuales u ocasionales.
Cambio de doctrina

Fecha: 11/04/2024

Nº de Recurso 197/2023

Procedimiento Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente Angel 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 reconocimiento de una gran invalidez a un trabajador de la ONCE es compatible con el hecho de que continúe vendiendo cupones de dicha organización. En concreto, el TSJ de les Illes Balears, plantea las siguientes dos cuestiones prejudiciales:

El actor tenía reconocida una incapacidad permanente total (IPT) para la profesión habitual (de peón agrícola por la pérdida de visión) y, en enero de 2017, comenzó a prestar servicios para la ONCE como vendedor de cupones. En enero de 2018 pidió la revisión del grado de invalidez que le fue denegada por resolución de la gestora, por lo que planteó demanda recayendo sentencia de instancia que le reconocía la gran invalidez (GI). El INSS notificó al actor que no procedería a abonarle la pensión de GI hasta que dejara de prestar servicios en la ONCE y el actor solicitó la ejecución provisional, recayendo auto de 19 de noviembre de 2020 que, tras constatar que la ejecución provisional carecía de objeto de forma sobrevenida al haber devenido firme la resolución ejecutada, consideró que debía resolver definitivamente sobre la ejecución de la sentencia, y al efecto, estimó la demanda ejecutiva y condenó al INSS y

a la TGSS a abonarle la pensión de GI correspondiente al periodo de 24/04/2018 a 07/11/2019.

El auto recurrido en reposición fue confirmado por auto de 04 de diciembre de 2020, que es el da lugar a que finalmente se pronuncie el TS.

La sentencia de suplicación que se recurre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 26 de octubre de 2022, R. 340/2021, estimó el recurso del INSS y, apreciando la incongruencia interna -entre la fundamentación jurídica y el fallo- y omisiva -por falta de pronunciamiento sobre la incompatibilidad alegada en el primer auto que el recurrido confirmó-, entró a resolver sobre la cuestionada compatibilidad de la pensión de Gran Invalidez con el trabajo de la ONCE. Al considerar que la pensión era incompatible con las rentas derivadas del trabajo, ya que la función de aquella es sustituir la falta de estas, el TSJ de Andalucía concluye que no ha lugar a despachar la ejecución solicitada. Frente a esa sentencia recurre la representación letrada del trabajador en unificación de doctrina aportando como sentencia de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 30 de enero de



2022, R. 1152/2001, que declara la compatibilidad de la prestación de incapacidad permanente absoluta (IPA) con la actividad del demandante como vendedor de cupones de la ONCE, desestimado el recurso formulado por el INSS.

Tras apreciar la contradicción, la sala de lo Social del TS refiere y resume la evolución de su propia doctrina respecto a la compatibilidad entre trabajo y pensión. Se parte, así, de considerar que en su origen la jurisprudencia entendió que su interpretación debía de hacerse en función de los principios generales que inspiran la legislación de la seguridad social y de la propia realidad social a la que se refiere el artículo 3.1 del Código Civil que ha de conducir al entendimiento de que el legislador cuando habla del ejercicio de aquellas actividades sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, se refiere única y exclusivamente a aquellos trabajos de tipo marginal e intrascendente (STS de 20 de diciembre de 1985 y STS 13 de mayo de 1986), para reconocer que, después, a partir de las SSTs de 30 de enero de 2008, R. 480/2007 y de 16 de octubre de 2013, R. 907/2012, (esta última, además, precisamente, con la venta de cupones de la ONCE), sí se declaró la compatibilidad de la Gran Invalidez con el trabajo por cuenta ajena. Lo que más adelante se ha reiterado en numerosas sentencias sin

diferenciar entre la Gran Invalidez y la Incapacidad Permanente Absoluta, como en las SSTs de 23 de abril de 2009, R. 2512/2008; de 1 de diciembre de 2009, R. 1674/2008; de 19 de marzo de 2013, R. 2022/2012; 450/2018, de 25 de abril, R. 2322/2016 y, más recientemente, la STS 233/2019, de 20 de marzo, R. 2648/2017.

Con todo, y ahora viene lo interesante, el TS decide, en esta ocasión, cambiar de criterio de compatibilidad seguido hasta la fecha. Según dice, *para volver a una más adecuada interpretación de los preceptos que disciplinan el régimen de compatibilidades entre prestaciones de incapacidad permanente y el trabajo por cuenta propia o ajena que sea más respetuosa con la dicción de los preceptos legales y con la finalidad de los mismos y del propio sistema de Seguridad Social, atendidos los criterios hermenéuticos del Código Civil, especialmente, la realidad social del tiempo en que las normas deben ser aplicadas.*

Lo que lleva al TS efectivamente a desestimar el recurso y confirmar la sentencia dictada el 26 de octubre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 340/2021.

3

La obligación de la empresa respecto la RLT en despido objetivo es la de entregar una copia de la carta de despido. Puede cumplirse, por tanto, pocos días después de la comunicación del despido al trabajador afectado.

Fecha: 03/04/2024

Nº de Recurso 2075/2023

Ponente Ignacio García-Perrote Escartín

El objeto de la sentencia que se comenta es la concreción del momento en que debe producirse la comunicación de la carta del despido objetivo del artículo 52 d) ET a la representación de los trabajadores, y, en concreto, si es válida la comunicación de dicha carta con posterioridad al despido.

El supuesto de hecho tiene que ver con el despido objetivo de un trabajador ex art. 52.c. ET, con efectos desde el momento de la entrega de la carta de despido, que se produce un mes antes de que la empresa y la RLT alcanzaran un acuerdo de ERTE por esas mismas causas productivas y organizativas. El día del despido del trabajador - 1 de septiembre de 2021-, a las 8 de la mañana, la empresa informa del mismo al presidente del comité de empresa, que se encuentra presente en el momento de la entrega de la carta del despido al trabajador.

El día 8 de septiembre de 2021, la empresa comunica al comité de empresa los despidos producidos el día 1 de septiembre de 2021, entre los que se encontraba el del actor.

El actor recurre su despido y el Juzgado de lo Social declara el despido improcedente. Interpuesto el correspondiente recurso de suplicación, el TSJ de la Comunidad Valenciana desestima el recurso y ratifica la sentencia de instancia. Aportando como sentencia de contraste también otra sentencia del mismo tribunal, en concreto, la sentencia de la sala de lo social del TSJ de la Comunidad Valenciana 1144/2012, de 24 de abril



(rec. 514/2012), se recurre en casación por unificación de doctrina denunciando la infracción del artículo 53.1 c) ET, en relación con el artículo 122 LRJS.

El TS tras aceptar la contradicción, resuelve la controversia conforme la doctrina contenida en la a STS 484/2023, de 5 de julio (rcud 105/2022), que resuelve un supuesto similar. En ese sentido, de acuerdo con la doctrina citada, el TS se reitera en considerar que el hecho de que “lo que la empresa tenga que entregar a la representación de los trabajadores sea una reproducción o copia de la carta de despido revela, precisamente, que “la comunicación a los representantes no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido”. Es la copia de la carta. Por lo tanto, lo lógico es que se entregue después. Resulta obvio, por tanto, que esta comunicación pueda efectuarse con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes, puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión.





En este caso resulta evidente, dado que la comunicación se efectúa cuatro días después del despido, que esta comunicación a posteriori en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida. Lo anterior lleva al TS a estimar el recurso con los correspondientes efectos legales de casación y anulación de la STSJ y revocación de la sentencia de instancia.

Por lo tanto, en definitiva, lo importante es que la carta de despido puede, según el TS, comunicarse a la RLT después que al trabajador. Es una copia de la propia carta. Por tanto puede comunicarse tras la entrega de la misma al trabajador afectado. Aunque eso sí, siempre deberá respetarse un plazo prudencial para que pueda defenderse que la tardanza en la comunicación empresarial no frustra la finalidad legal ni impide a la RLT ejercitar una posible función de asesoramiento a la persona trabajadora sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión.



**Maria Jesús
Herrera Duque**

Doctora en Derecho
Socia de Sagardoy Abogados

Tribuna de análisis



Hacia un cambio en nuestro modelo de indemnización por despido

Mucho se ha venido hablando en los últimos tiempos sobre nuestro modelo legal de indemnización por despido, cuestionándolo, dentro del marco del artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE), ante el Comité europeo de derechos sociales (CEDS), cuya decisión ha sido emitida en fecha reciente, en el mes de marzo, en el sentido de considerar que nuestro sistema de indemnización tasada y topada es contrario a dicho precepto y no resulta adecuado, ni es suficientemente reparador, en línea con lo que ya concluyó este Comité en resoluciones anteriores dictadas, que estaban referidas a otros países de la Unión Europea como Francia, Italia y Finlandia, por lo que claramente era de esperar ese resultado.

El caldo de cultivo previo se configuró en torno a una proliferación judicial de la utilización del denominado “control de convencionalidad”, que antepone la aplicación directa de una disposición internacional sobre una norma interna, y ha venido siendo frecuentemente utilizado, con mayor o menor acierto, sobre algunos de los aspectos más relevantes de nuestra normativa laboral (desigualdad en la indemnización extintiva de los trabajadores temporales, discriminación en la

extinción de la relación laboral de trabajadores en situación de baja por enfermedad, cuestionamiento de la extinción automática de la relación laboral por invalidez permanente total o absoluta, exigencia de audiencia previa al trabajador antes del despido....). Y adquirió indudable fuerza sobre uno de los aspectos esenciales de nuestra normativa laboral, como es el de la indemnización por despido. Sobre ésta hay que decir que las reformas legislativas, que se produjeron en los años 2010 y 2012, introdujeron algunos cambios bastante polémicos que rebajaron su coste, entre ellos la supresión de los salarios de tramitación en el despido improcedente y la reducción del importe indemnizatorio, desde los 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades hasta los 33 días con el tope de 24 mensualidades.

Y la decisión del CEDS recientemente emitida, resolviendo la reclamación planteada por uno de nuestros sindicatos más representativos, precedida de varias sentencias de nuestros tribunales superiores de justicia (fundamentalmente el Cataluña y muy recientemente el País Vasco) que ya habían venido cuestionando la falta de adecuación de nuestro sistema indemnizatorio a la

norma internacional y una indemnización adicional a la legalmente establecida en nuestro ordenamiento jurídico, confirma esa falta de adecuación, en contra por cierto de lo que sostuvo el Gobierno en las alegaciones efectuadas a esta primera reclamación en el sentido de que nuestro país cumplía con las norma internacionales, que además no son directas, claras y precisas, y postulando la aplicación DE nuestra legislación nacional.

Y respecto a la aplicabilidad directa o la fuerza vinculante de esta, y su efecto sobre nuestra regulación legal, habría también mucho que decir, pero lo cierto es que, de una u otra manera, el camino a la modificación de nuestra normativa nacional, que ya venía anunciándose de largo y con anterioridad por la Ministra de trabajo, está ahora ya más que abonado para implementar un modelo distinto al que está establecido y ha funcionado desde el año 1.980. Porque nuestro sistema, todavía vigente, establece una reparación del despido improcedente que atiende a unos parámetros concretos y objetivos, como son el salario y la antigüedad (45/33 días de salario por año de servicio, con límites de 42/24 mensualidades, teniendo en cuenta los topes transitorios aplicables a contratos anteriores a febrero de 2012), que permiten al empresario cuantificar con exactitud el coste y al trabajador compensar el daño sin necesidad de acreditar el perjuicio. A lo que podrían añadirse, según indican algunas voces doctrinales, diferentes coberturas sociales en este supuesto extintivo improcedente (desempleo para cualquier despido, procedente o improcedente, readmisión obligatoria en supuestos de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, con abono de salarios de tramitación e indemnización adicional resarcitoria) en un contexto legal conjunto, como es el nuestro, que difícilmente puede entenderse que atente o que no cumpla con la norma internacional, a pesar de

la resolución del CEDS, y con independencia de que este modelo pueda generar alguna disfunción en situaciones en las que la antigüedad, por ejemplo, es escasa y la indemnización exigua.

Pero, sin duda, la vía de la modificación esta ya más que abierta, y con luz verde que la respalde, para establecer un sistema de indemnizaciones distinto, que por lo que parece, podría atender, entre otros, a factores personales del trabajador afectado, al contexto en el que se produce la extinción o poner el foco en la nota disuasoria, como parámetros de cuantificación posibles contemplados en la modificación normativa inminente. Algunas voces se han alzado incluso reclamando la vuelta al módulo derogado de 45 días con tope de 42, lo que por cierto tampoco se alinearía con lo que ha resuelto el CEDS.

En mi opinión, antes de modificar un sistema como el que tenemos, con sus virtudes y sus defectos, debería encontrarse solución a las disfunciones generadas, sin crear otras peores, analizando para ello si existe alguna fórmula que complemente o mejore nuestro modelo actual. Porque este modelo indemnizatorio nuestro, sin ninguna duda, responde a la necesaria seguridad jurídica, soportado con el establecimiento de parámetros objetivos tasados que las partes implicadas conocen y que en la gran mayoría de los casos arrojan un importe adecuado y suficiente para resarcir el daño causado y permiten a ambas conocerlo y saber con exactitud las consecuencias. Atender a parámetros disuasivos y restauratorios, -como los que, al parecer, se manejan en las propuestas de nueva regulación-, que se circunscriban a circunstancias concurrentes como la edad, la ausencia desempleo, otros factores personales del trabajador (cargas familiares, empleabilidad...), el estrés, daños morales etc., abre un escenario de

Tribuna de análisis

aleatoriedad e imprevisión francamente no deseable, facultando a nuestros órganos judiciales a modularlo atendiendo a esas circunstancias concurrentes, con vuelta incluso a un modelo preconstitucional ya desechado hace décadas, que solo va a generar, sin ninguna necesidad, una casuística inabordable, que, ni aun admitiendo un efecto directo derivado de la resolución del CEDS, debería producirse.

Quizá, el verdadero trasfondo que subyace es, más que jurídico, político y la solución no debiera pasar por acabar con un sistema como el nuestro actual que ofrece, como apunta un importante sector doctrinal en el que me incluyo, previsibilidad, certidumbre y seguridad jurídica, además de reducir la judicialización y fomentar el acuerdo como vía previa de evitar el conflicto judicial. Tal vez sería mejor depurar las disfunciones de este sistema, que ha funcionado con normalidad más de cuarenta años, buscando fórmulas para erradicar éstas, que acudir a un modelo de indemnización abierto que además de las consecuencias apuntadas puede llegar incluso a incidir negativamente en el empleo. En todo caso, la incógnita se despejará en breve para dar paso a la previsible certidumbre de una modificación legal de consecuencias inciertas.

3

Tendencias en Capital Humano

➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias



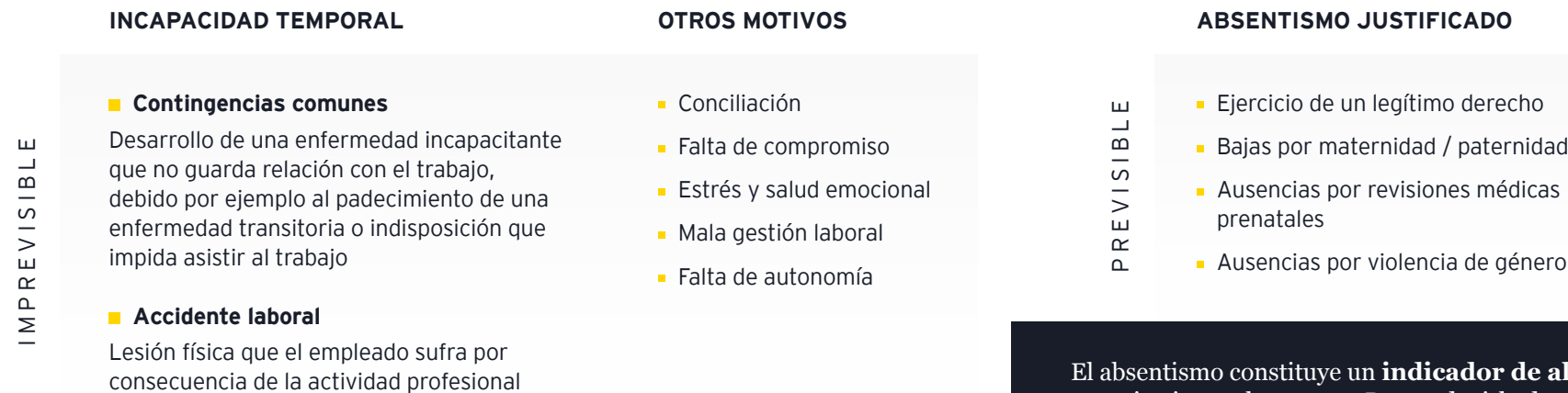
Absentismo y bienestar

1 CONTEXTO

El absentismo, o la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo, es una preocupación creciente en las empresas, impactando directamente en su productividad y competitividad

1. ¿Qué es el absentismo?

Ausencia del trabajador en su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia. Este supuesto puede darse en los siguientes casos:



El absentismo constituye un **indicador de alarma** de problemas organizativos subyacentes. Para reducirlo de manera sostenible, se deben analizar las causas que lo motivan.

2. ¿Cuáles son los impactos del absentismo en las compañías?

El absentismo se configura como un problema grave para las **empresas españolas**, con un impacto directo sobre la **productividad** y **costes empresariales**, lastrando asimismo su **competitividad**

PRODUCTIVIDAD

- Produce **desorganización**, retrasos e inconvenientes
- Supone una **carga adicional** al resto del equipo
- Reduce la capacidad de **producción**



COSTE EMPRESARIAL

- **Costes directos:** salario de empleados ausentes, costes de sustituciones...
- **Costes indirectos:** gestión de reemplazos, pérdida de beneficios, costes administrativos, etc.



CLIMA LABORAL

- **Frustración, incertidumbre** y preocupación del resto de empleados
- Aumento del **estrés y carga** de trabajo para cubrir a los empleados ausentes
- Mayor **rotación**

COMPETITIVIDAD

El absentismo puede comprometer la **competitividad** de la organización en el mercado, impactando en último lugar en la **satisfacción del cliente final**

La media de absentismo en España se encuentra muy por encima de los otros países europeos, siendo necesario encontrar palancas de actuación eficaces para reducirla

Visión general



La media de absentismo en la **UE** es un **2,5%**. España, junto a Francia y Portugal, encabeza el ranking de absentismo laboral por incapacidad temporal en Europa



En **España** el absentismo ha alcanzado el **6%** en el último trimestre del 2023. Esto equivale a que, en promedio, no acudieron al puesto de trabajo casi 1.3M de personas cada día

Algunos datos de interés

IMPACTO EN COSTE

5

Por importancia, el absentismo figura **entre los primeros 5 costes laborales** que deben sostener las empresas, junto con los costes de formación, de las medidas de conciliación, de los beneficios sociales y de rotación de personal

17%

Incremento de la factura del absentismo en 2023 en España, donde alcanza los 25.300 M

IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD

36%

Estimación de la **reducción media de la productividad** debida al absentismo, circunscrita al puesto de trabajo

39%

Se estima que pueda reducirse **hasta un 39% el servicio al cliente**, con un claro impacto en la rentabilidad de la compañía

La voz del empleado



Los empleados encuestados en la mayoría de *surveys* realizadas a nivel mundial, destacan que:

- La posibilidad de contar con **horarios flexibles y teletrabajo** reduciría su nivel de absentismo
- El **estrés y la salud emocional** son las principales causas de ausencias injustificadas en el trabajo
- La puesta en marcha de **programas de bienestar** corporativo constituye una palanca importante para reducir el absentismo

Principales fuentes: Informe Trimestral absentismo laboral Randstad (2024), Barómetro Egarsat sobre valores y comportamientos frente al absentismo en la empresa- IEL

Desde un punto de vista específico, los factores demográficos, regionales y ligados al sector influyen en la variación de los niveles de absentismo en España

Situación regional y demográfica

■ Comunidades Autónomas con mayor nivel de absentismo

- País vasco (7,8%)
- Canarias (7,7%)
- Murcia (6,9%)



- **Mayor en mujeres** que en hombres por cuestiones de conciliación
- Incidencia creciente en la **Generación Z por su mayor necesidad de conciliar** y entre los jóvenes en general:
 - +90% entre 16-25 años
 - +48% entre 26-35 años

Nivel de absentismo por sectores



Actividades sanitarias **9,2%**



Actividades administrativas **7,9%**



Hostelería **6,25%**



Industrias **6%**



Comercio al por menor **5,8%**



Comercio al por mayor **5,1%**



Construcción **4,9%**



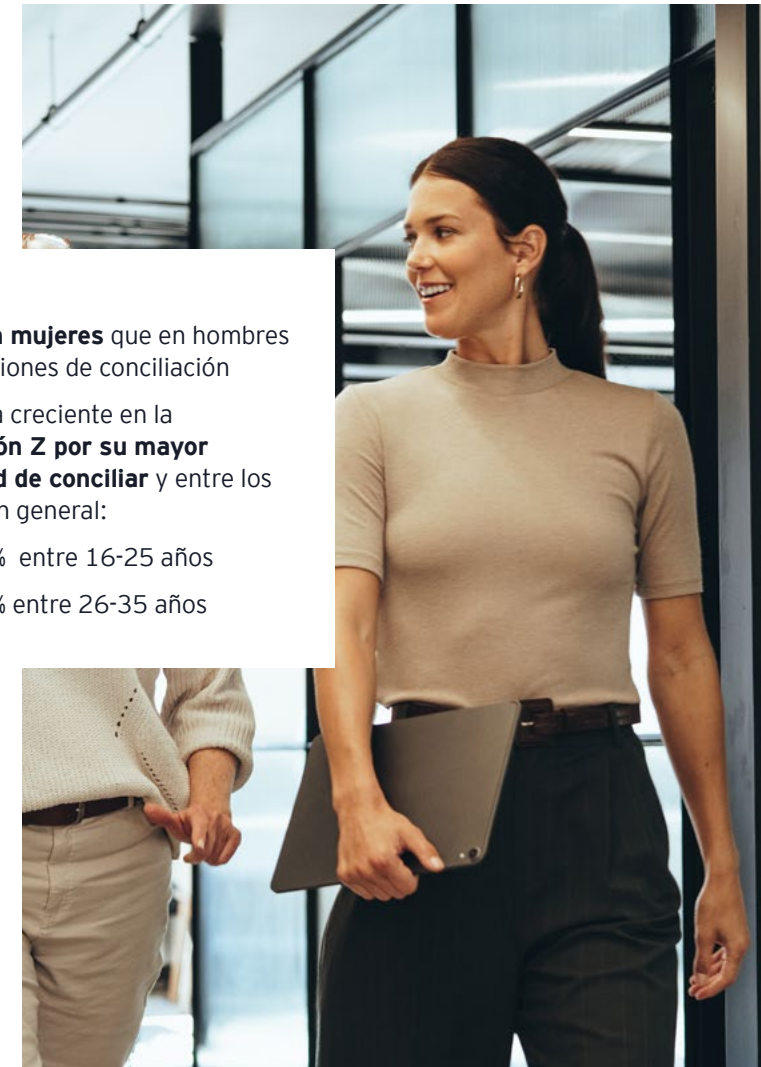
Energía **4,7%**



Activ. científicas y técnicas **4,3%**



Educación **3,8%**



Un **análisis profundo de la realidad** de la compañía, así como de sus necesidades específicas, permitirá adaptar la solución de EY al contexto de la organización, al fin de proporcionar un **marco de actuación eficaz** para mitigar el absentismo y reducir su impacto en el negocio

Principales fuentes: Informe Trimestral absentismo laboral Randstad (2024), Barómetro Egarsat sobre valores y comportamientos frente al absentismo en la empresa- IEL

2 ¿CUÁLES SON LOS RETOS Y ENFOQUES PARA LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO?

Entre los diferentes factores que pueden provocar conductas absentistas, las empresas deben identificar las causas originales para diseñar planes de mitigación eficaces

1 Causas del absentismo

Factores modificables por parte de la empresa

EXTRÍNECAS
causadas por factores externos

- Fuerza mayor
- Legislación laboral
- Climatología
- Situación económica
- Tasa de paro
- Sistema Público de Salud
- Cambios sociales

INTRÍNECAS
causadas por factores internos

- Experiencia del empleado pobre o insatisfactoria
- Esquema retributivo no competitivo
- Ausencia de flexibilidad y conciliación / modelo de liderazgo
- Modelo disciplinario y supervisor laxo (falta de control de ausencias laborales)
- Elevados riesgos laborales y accidentes de trabajo
- Organización del trabajo ineficiente

LIGADAS AL INDIVIDUO
causadas por factores personales

- Edad, salud física o psicológica
- Responsabilidades familiares
- Motivaciones personales
- Problemas de transporte

2 Palancas de actuación

EXPERIENCIA EMPLEADO

- Adquisición del talento
- Desarrollo del talento
- Performance Mgmt.
- Clima y engagement
- Formas de trabajo
- Programas de bienestar
- Escucha al empleado
- Acercamiento al domicilio

MODELO RETRIBUTIVO

- Implementación de un sistema de compensación total alineado a mercado

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Estilo de liderazgo homogéneo en los diferentes centros de trabajo
- Políticas y prácticas de conciliación y gestión del tiempo

MODELO DISCIPLINARIO

- Implementación de sistemas de control más rigurosos
- Régimen jurídico y normativa
- Formación sobre derechos / obligaciones del empleado (apoyo en las Mutuas)

RIESGOS LABORALES

- Impulso de la función de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la organización

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Definición del layout del puesto de trabajo, turnos y horario
- Modelos de control y seguimiento de las bajas
- Modelo de gestión del absentismo y cobertura de vacantes (ETTs)

3 Driver de actuación: data analytics

1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL

Realización de encuestas y/o explotación de datos organizativos

2. ANÁLISIS CAUSALIDAD

Identificación causas del absentismo

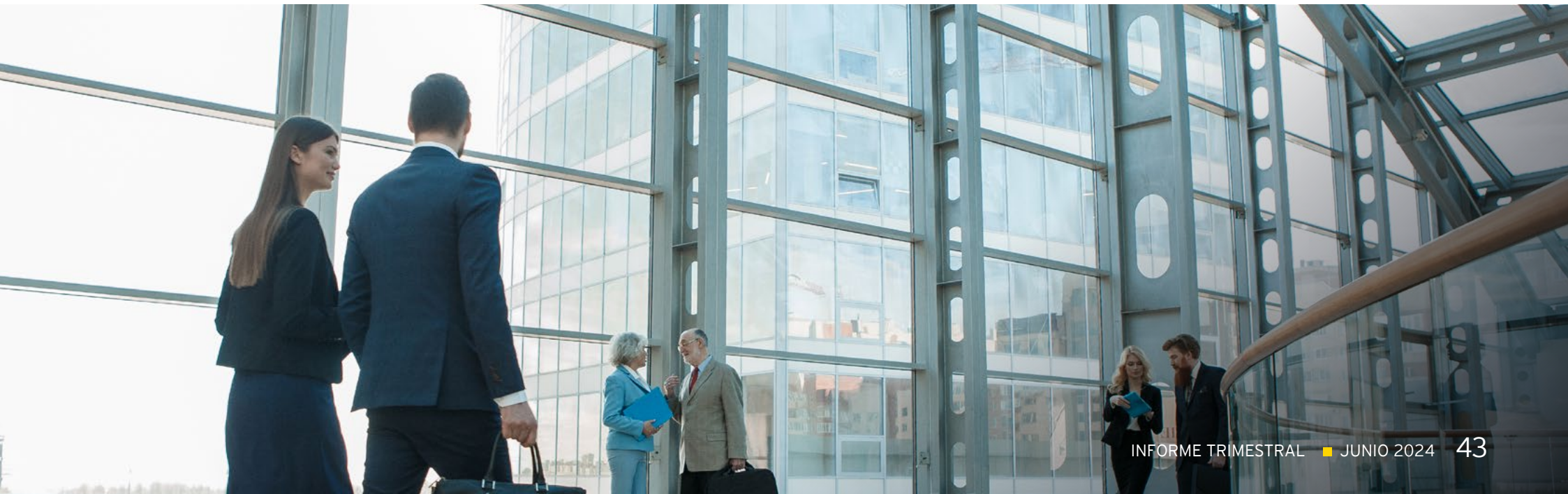
3. ARQUETIPADO

Identificación de características tipo de la persona absentista

4. VISUALIZACIÓN RIESGO

Realización de encuestas y/o explotación de datos organizativos

Para realizar un proyecto de reducción de absentismo, EY cuenta con una metodología en tres fases, que cubre desde el diagnóstico hasta la definición del plan de acción



3 RELACIÓN DEL ABSENTISMO Y EL BIENESTAR - ENFOQUES PARA LA GESTIÓN DEL BIENESTAR

En particular, los programas de Bienestar de las compañías están convirtiéndose en un elemento clave en el cuidado y retención del Talento

1 Prioridad para los empleados

84%

de los empleados ha experimentado síntomas físicos, psicológicos o conductuales de mala salud mental en los que el trabajo fue un factor desencadenante

2 Necesidad de estrategia y recursos

58%

de las empresas tiene un plan estratégico y el 56% tiene un puesto de trabajo dedicado al bienestar

3 Involucración Alta Dirección

60%

De los directivos y miembros del Consejo de Administración piensan que apoyan a las personas con dificultades emocionales mientras el 76% creen que ayudan en el bienestar físico

4 Más branding y comunicación

32%

Solo el 32% de las empresas hacen público que el bienestar y la salud es importante para su estrategia

5 Enfoques parciales

96%

de los empleadores informan de que sus programas abordan la salud física pero son muchos menos los que se ocupan de otros factores clave, como el bienestar emocional, financiero y social

6 Seguridad psicológica

68%

De las mujeres se sentirían cómodas comunicando una depresión mientras solo el 54% de los hombres lo haría

En este contexto, EY propone un framework de actuación integral cubriendo los principales aspectos relacionados con la implantación de un modelo de bienestar

CONTEXTO Y MECANISMOS JURÍDICO-LABORALES



Marco legal de aplicación



Instrumentos jurídicos



Implicaciones a tener en cuenta

ENFOQUE DE BIENESTAR INTEGRAL

Bienestar físico y emocional:

Cuidar la salud física y psicológica tanto en el trabajo como en la vida en general

- Nutrición, deporte y sueño
- Salud física
- Equilibrio emocional
- Seguridad psicológica

Apoyo a la familia y conexión con la comunidad

Lograr el equilibrio entre la vida familiar y profesional, así como conectar con nuestra comunidad

- Conciliación vida personal y profesional
- Acción social y voluntariado

Apoyo, conocimiento y conciencia financiera:

Tomar el control de los factores que conforman la salud financiera a lo largo de la vida para lograr seguridad ahora y en el futuro

- Educación y asesoramiento financiero
- Beneficios competitivos

Reconocimiento y Entorno de trabajo:

El entorno de trabajo, estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional y la ayuda a los empleados son factores clave para el bienestar integral de los empleados

- Compromiso
- Ayuda en el desarrollo profesional
- Predisposición al cambio



1 | Alineación con la estrategia de la compañía y su posicionamiento en sostenibilidad



2 | Modelo de gobierno de las capacidades organizativas, trazabilidad y medición



3 | Branding y comunicación interna y externa



4 | Integración en la People Strategy

Alineación de los valores:

Inspira y motiva a las personas para dar lo mejor de ellos y alinear sus valores con el propósito de la organización

- Alineación cultural
- Sentido de pertenencia

Por último, se detallan a continuación las principales tendencias de mercado relacionadas con la oferta de medidas de bienestar



FAMILIA Y COMUNIDAD

■ Medidas y políticas de conciliación:

- Jornada flexible y/o permisos familiares flexibles/basados en las necesidades individuales
- Medidas de concreción horaria, jornada reducida en agosto y/o reconocimiento del derecho al teletrabajo en día previo al festivo
- Campañas de desconexión digital (banners al enviar emails fuera del horario laboral, empleo de herramientas tecnológicas como Microsoft Viva)
- Mejoras en convenios relativas a calendarios laborales (i.e., reconocer todos los festivos del año)
- Políticas de flexibilidad en relación con el lugar de prestación de servicios
- Políticas de trabajo a distancia / movilidad

■ Voluntariado en una organización comunitaria con fines benéficos

■ Actividades sociales grupales:

- Coro, Teatro, Club de lectura



VALORES

■ Definir la visión del bienestar - Misión y objetivos claros y comunicados internamente, con un liderazgo basado en valores

■ Generar motivación y confianza en los equipos:

- Charlas periódicas de los miembros del Comité de Dirección a los empleados
- Saludo del Presidente a los empleados con motivo de la vuelta a la oficina
- Iniciativas de "Desayuno con el CEO" para fomentar la cercanía y confianza
- Organización de mesas intergeneracionales o iniciativas de reverse mentoring para incentivar el team building y los valores de equipo

■ Conectar con todos - Incorporar la diversidad y la inclusión en el diseño de las iniciativas

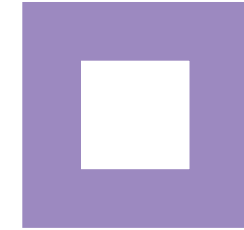
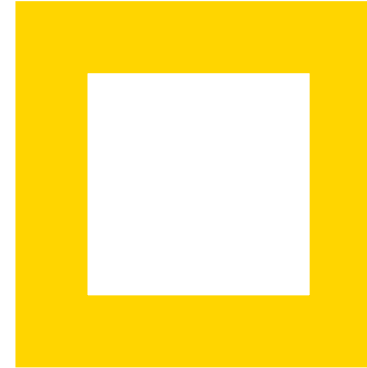
■ Medidas jurídicas de integración social

■ Construir equipos - Embajadores locales del bienestar, Fomentar la socialización en el lugar de trabajo



TRABAJO

- **Diseño óptimo de los espacios de trabajo:**
 - Ergonomía del puesto de trabajo
 - Adecuada iluminación y nivel de ruido
 - Espacios cómodos y colaborativos
 - Zonas de descanso
 - Zonas de siesta
- **Talleres de innovación de cultura abierta y colaborativa**
- **Políticas de flexibilidad en el lugar de trabajo:**
 - Horarios de trabajo flexibles
 - Smart Work



FINANZAS

- **Plan de ahorro para la jubilación, acompañado de una estrategia de concienciación (conocimiento de la Seguridad Social y sistemas de ahorro) para que el empleado pueda realizar una adecuada planificación financiera de sus necesidades futuras para el acceso a la jubilación**
- **Programas de bienestar y educación financiera (comportamientos de gasto y actitudes de consumo, elaboración de presupuestos personales y domésticos, establecimiento de objetivos financieros, etc.)**
- **Implantación de herramientas digitales de acompañamiento financiero**
- **Planes de retribución flexible y/o sufragación de ciertos costes asociados (tickets de comida o transporte)**
- **Concesión de ayudas económicas para cubrir los gastos asociados a recién nacidos (específicos para determinadas categorías)**
- **Subcontratación o disposición de una asesoría financiera para empleados**



Fernando
Iñiguez

Director del Área People Consulting

Tribuna de análisis



Absentismo y bienestar

El fenómeno del absentismo laboral representa un desafío importante para España, que necesita ser abordado para garantizar un entorno laboral saludable y productivo para todos los trabajadores. En los datos más recientes, correspondientes al segundo trimestre de 2023, se observa que el nivel de absentismo continúa siendo alto en España, afectando tanto a la pérdida de horas de trabajo como a las ausencias por enfermedad, lo que plantea preocupaciones sobre la productividad y la competitividad del país en el mercado laboral internacional.

Según los últimos datos de Eurostat, España, con una tasa del 4,1%, pertenece al grupo de países de Europa con tasas más elevadas de absentismo, junto con Portugal y solo por detrás de Francia. Si bien existe una tendencia generalizada de incremento del absentismo en gran parte de la comunidad Europea, la situación de España no es la mejor, con una distribución heterogénea del absentismo en función de los sectores y las regiones del país.

La alta tasa de absentismo y la persistente temporalidad en el mercado laboral español pueden ser vistos como desafíos por los inversores extranjeros, ya que podrían afectar la productividad y la estabilidad laboral. Estos problemas pueden requerir medidas adicionales para

abordarlos y mejorar la percepción del mercado laboral español.

Factores Externos que Influyen en el Absentismo Laboral

El absentismo laboral no solo está determinado por los aspectos internos de una empresa, sino que también se ve afectado por factores externos como la situación macroeconómica, el estado del sistema de salud público y la regulación sociolaboral. Por lo general, durante periodos de baja tasa de desempleo y crecimiento económico, el absentismo tiende a aumentar. Sin embargo, en los últimos años, no se ha observado una disminución del absentismo durante periodos de recesión económica, como se podría esperar. En el caso específico de España, el absentismo ha seguido en aumento desde la crisis financiera, debido a una combinación de factores que incluyen el efecto rebote posterior a la crisis, las repercusiones sanitarias del COVID-19 y la posterior recuperación económica, junto con las dificultades en la gestión del sistema de salud.

Factores Internos que Inciden en el Absentismo Laboral

Además de los factores externos, existen factores internos en una empresa que afectan las tasas de absentismo laboral. Aspectos como la experiencia de los empleados, los sistemas de remuneración, las políticas de

Tribuna de análisis

conciliación laboral, el estilo de liderazgo adoptado por la organización, la aplicación de normativas de prevención de riesgos laborales y los modelos de organización interna influyen directamente en este fenómeno.

Factores Individuales que Contribuyen al Absentismo Laboral

Además de los aspectos mencionados, las características individuales de los empleados desempeñan un papel importante en el absentismo laboral. La salud del trabajador, sus motivaciones personales, las responsabilidades familiares, las dificultades de movilidad y la presión laboral ejercida dentro de la empresa son factores adicionales que inciden en el aumento de ausencias por razones psicológicas. Es crucial considerar estos elementos como parte integral de cualquier estrategia para abordar el problema del absentismo laboral.

Fomentar un entorno de trabajo que promueva el bienestar físico, mental y emocional de los empleados por parte de las empresas puede ayudar a reducir el absentismo. Esto puede incluir la implementación de programas de salud y bienestar, acceso a servicios de apoyo psicológico y políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. La implementación de estas políticas debe ser una responsabilidad compartida por empresas y administraciones.

Acercar los procesos de upskilling y reskilling en el mercado laboral no solo es esencial para cubrir las demandas del mercado, sino que también juega un papel fundamental en el bienestar profesional de los trabajadores. Desde la perspectiva de la autorrealización y el desarrollo profesional, estas iniciativas ofrecen a los empleados la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y satisfacer sus aspiraciones personales y laborales.

El desarrollo profesional puede abordar algunas de las causas subyacentes del absentismo, como la falta de motivación, el aburrimiento en el trabajo o la sensación de estancamiento profesional. Al ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento, las empresas revitalizan el interés de los empleados en sus roles y les brindan un mayor sentido de propósito en su trabajo diario. La evolución de las formas de trabajo, como el trabajo remoto y la digitalización, requiere una adaptación continua por parte de las empresas y la fuerza laboral española, lo que podría requerir inversiones adicionales en tecnología y capacitación.

El impulso hacia la diversidad en el entorno laboral español refleja un cambio cultural y empresarial significativo. Las empresas están reconociendo cada vez más que la diversidad no es solo una cuestión ética, sino también una estrategia empresarial inteligente que puede generar beneficios tangibles en términos de innovación, compromiso de los empleados y competitividad en el mercado.

En última instancia, para abordar el desafío del absentismo laboral y promover un entorno laboral saludable y productivo, es fundamental adoptar un enfoque integral y holístico del bienestar en el lugar de trabajo. Esto implica desarrollar un modelo de gobierno que integre las capacidades de las diferentes áreas de recursos humanos, como la gestión del talento, la salud y seguridad laboral, la compensación y beneficios, y el desarrollo organizacional. Este enfoque no solo es esencial para abordar el problema del absentismo laboral, sino que también es fundamental para construir organizaciones resilientes, innovadoras y socialmente responsables en el futuro.

JUNIO 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

