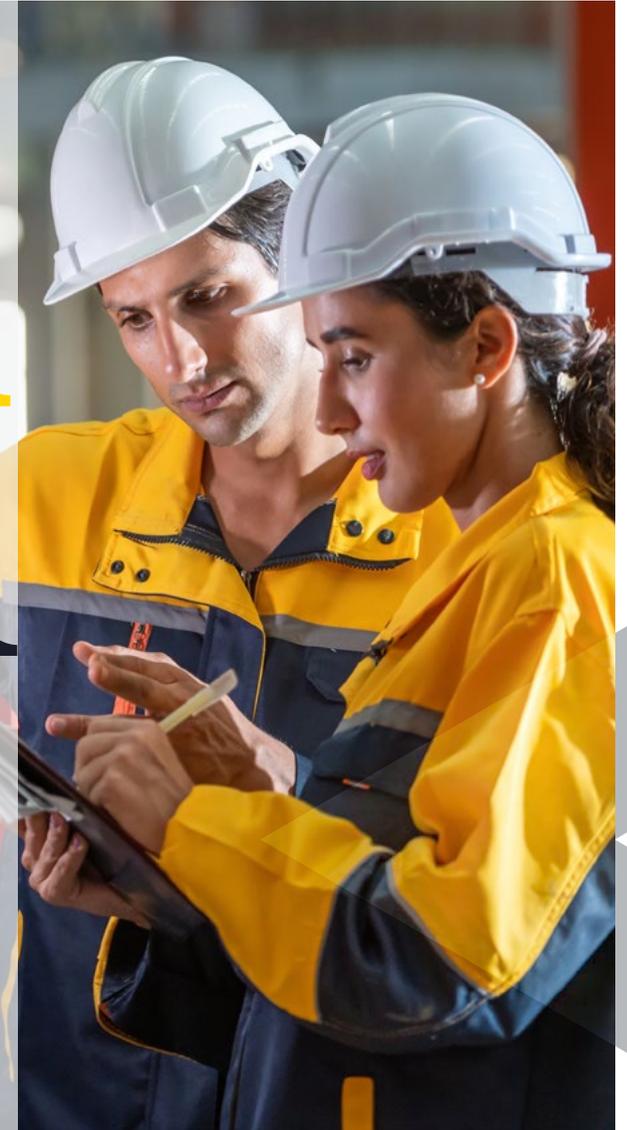


#11 OCTUBRE 2024

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 **undécima 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 OTMT, analizamos la **evolución del mercado de trabajo** con la información disponible hasta el segundo 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 destacan el buen comportamiento del empleo en términos de creación neta, el crecimiento de las horas trabajadas por ocupado, la mejora del paro, la caída de la productividad por hora trabajada y la moderación salarial.

La segunda parte del informe se centra en las diferencias en tasas de empleo entre España y el resto de países de la UE. España ha sido superada por la práctica totalidad de los Estados que se incorporaron a la UE a partir de 2004. Dos factores permiten explicar gran parte de este hecho: un mayor crecimiento de la población en edad de trabajar y el retraso en la creación de empleo en los servicios intensivos en conocimiento.

Finalmente, en la tercera parte, se pone el foco en la evolución de la segregación ocupacional entre los trabajadores de nacionalidad española y extranjera a raíz de la nueva incorporación masiva de trabajadores inmigrantes al mercado de trabajo español.



Actualidad Jurídico-Laboral

De entre las novedades normativas del Human Capital Outlook de este trimestre destaca, sin género de duda, la aprobación de la **Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, y que en lo que tiene que ver con la empresa contiene importantes modificaciones** en la conformación de los consejos de administración y los puestos de alta dirección de las empresas cotizadas y entidades de interés público (empresas no cotizadas) que deben alcanzar unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado. La misma norma, además, contienen modificaciones de contenido propiamente laboral, exigiendo también la paridad a sindicatos y asociaciones profesionales. E incluyendo, aunque incurriendo en error, cierta protección jurídica a las víctimas de violencia sexual. Todo ello sin olvidar importantes cambios reglamentarios en la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Junto con esta Ley Orgánica se recogen otras novedades legislativas, proyectos legislativos y se da cuenta de cuales van a ser los previsible cambios normativos en un futuro mediato. 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 se centra en la **gestión del Talento Senior**.

La demografía en España muestra un panorama de envejecimiento acelerado, un fenómeno que se traslada directamente a las empresas y plantea desafíos significativos que deben ser abordados con estrategias innovadoras y adaptativas. La gestión del talento senior no solo es una cuestión de responsabilidad social, sino también un factor crítico para la sostenibilidad y el crecimiento empresarial. Las implicaciones de un mercado laboral envejecido y las estrategias efectivas para gestionar el talento senior, asegurando una transición suave hacia la jubilación y manteniendo un entorno laboral dinámico y productivo, presentan diferentes desafíos.

El envejecimiento de la plantilla en las empresas españolas no es solo un reflejo de la demografía nacional, sino también un indicador de la necesidad de renovar las políticas de gestión de recursos humanos. Los desafíos que enfrentan las organizaciones en la gestión del talento senior son múltiples y complejos, y requieren un enfoque estratégico y empático. El incremento en los costes asociados a desvinculaciones y jubilaciones anticipadas, sumado a la legislación que incentiva el retraso de la jubilación, plantea un desafío financiero considerable. Las empresas deben, por tanto, diseñar estrategias de compensación y beneficios que sean sostenibles a largo plazo y que reflejen las necesidades cambiantes de su fuerza laboral.



Contenido

1

**OBSERVATORIO TRIMESTRAL
DEL MERCADO DE TRABAJO**

8

2

**ACTUALIDAD
JURÍDICO LABORAL**

36

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

37

Novedades Jurisprudenciales

46

Tribuna de análisis

52

Una incertidumbre adicional en materia de indemnización, la "indemnización por los años de intranquilidad"
Por Gonzalo Mairata



3

TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

54

People Advisory Services de EY

Gestión del talento Senior	55
Contexto	57
Necesidades de plantilla y empresa	58
Tribuna de análisis	64
Gestión del talento senior en la jubilación Por Francisco González-Quevedo	

1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

 Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación



 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados


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 continuó en el segundo trimestre** de 2024 y se concentró en los trabajadores autónomos y los asalariados con contrato indefinido. El aumento de la ocupación fluctuó entre el 0,3% trimestral CVEC* de los puestos de trabajo y el 0,8% de los afiliados en alta laboral a la Seguridad Social.
- ▶ Los registros de afiliación de julio y agosto anticipan una **ralentización de la creación de empleo en el tercer trimestre**.
- ▶ **La población de nacionalidad extranjera representó dos terceras partes del crecimiento de la ocupación en el 2T2024**, y la de nacionalidad española mayor de 44 explicó el resto. El número de trabajadores españoles entre 25 y 44 años cayó por cuarto trimestre consecutivo.
- ▶ La creación de empleo y la recuperación del tiempo de trabajo por ocupado impulsaron **las horas trabajadas totales, que superaron el nivel prepandemia**.
- ▶ **El PIB real por ocupado** encadenó tres trimestres al alza (0,4% trimestral CVEC) debido al repunte del tiempo de trabajo por ocupado, que compensó la **caída de la productividad por hora trabajada**.
- ▶ **El incremento de los costes laborales se moderó** debido a la contención salarial y al avance de la productividad, pero continuó siendo el responsable del encarecimiento de los precios.
- ▶ La creación de empleo provocó que tanto **la tasa de paro como las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra siguieran descendiendo en el segundo trimestre** a pesar del avance sostenido de la población activa.

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

Resumen ejecutivo

- ▶ El paro registrado continuó su tendencia decreciente. **El 'efectivo', que incluye a los demandantes de empleo con relación laboral, disminuyó a un ritmo menor.**
- ▶ **La tasa de rotación** del paro registrado en los últimos doce meses fue más baja que en el periodo 2018-2019, mientras que **la del paro efectivo apenas varió**. Esta discrepancia sugiere que **la caída de la tasa de rotación del paro registrado** se explica por la sustitución generalizada de contratos temporales por fijos discontinuos para las relaciones laborales intermitentes.
- ▶ **Las tasas de alta y baja de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) no han crecido desde la entrada en vigor de la reforma laboral** de 2022 a pesar de que la economía española se encuentra en una fase expansiva del ciclo económico. **La tasa de rotación parece haberse estabilizado a partir del segundo año de aplicación de la reforma.**
- ▶ **La EPA muestra un descenso de las tasas de transición desde (y hacia) el empleo asalariado**, que retoman la senda decreciente en la que se encontraban hasta 2020.
- ▶ **La posición de España en el ranking de tasas de empleo de la UE-27 ha retrocedido en las dos últimas décadas** hasta ocupar la posición 24 en 2024. Una primer explicación es que la mayoría de los países que se han incorporado a la UE desde 2004 han perdido población, mientras que España la ha ganado gracias a la inmigración.
- ▶ **El menor peso de la industria y de los servicios intensivos en conocimiento** -en particular, sanitarios y sociales- **contribuye a explicar la divergencia de tasa de empleo** entre España y la UE-27.
- ▶ **La inmigración representa el 90% del avance de la población activa desde comienzos de 2021**, mientras que la contribución de las mujeres nativas se ha estabilizado. La creación de empleo anual entre la población inmigrante es mayor que la que tuvo lugar entre 2000 y 2008.
- ▶ El aumento de la participación de la población inmigrante en el mercado laboral se está produciendo con **menores tasas de segregación ocupacional** que antes de la Gran Recesión, sobre todo de las últimas cohortes de inmigrantes.

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

1

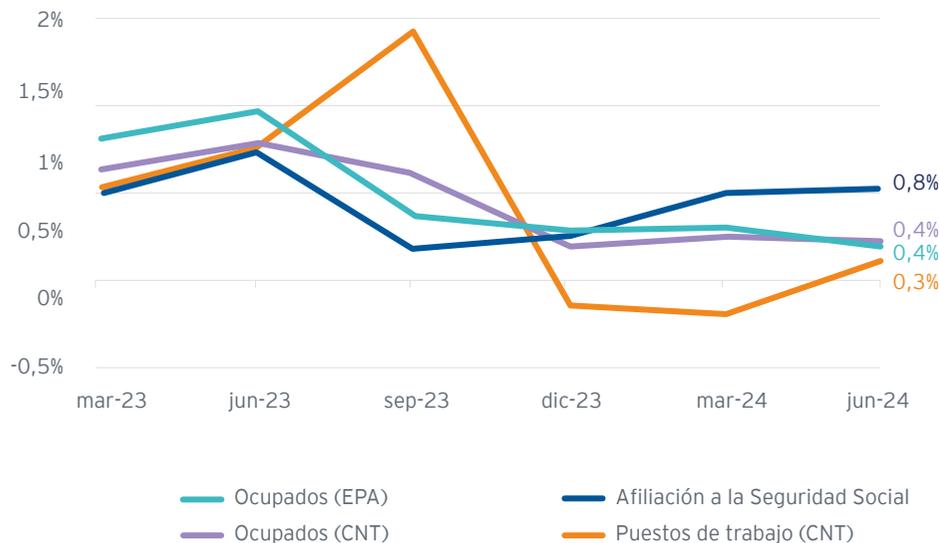
Empleo, paro y actividad económica



➔ El aumento de la ocupación continuó en el segundo trimestre de 2024 pero los registros de afiliación de julio y agosto anticipan una ralentización de la creación de empleo en el tercer trimestre

GRÁFICO 1

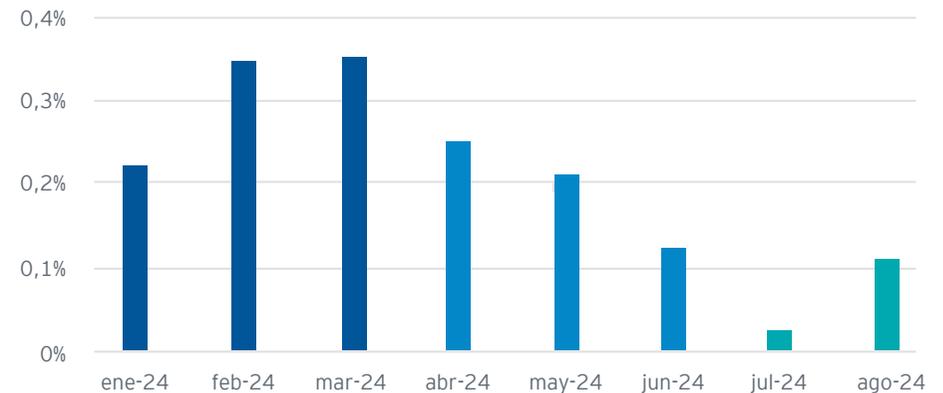
Ocupados y puestos de trabajo (Crecimiento trimestral en porcentaje. Datos CVEC)



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.

GRÁFICO 2

Afiliación media a la Seguridad Social (Crecimiento trimestral. Datos CVEC)



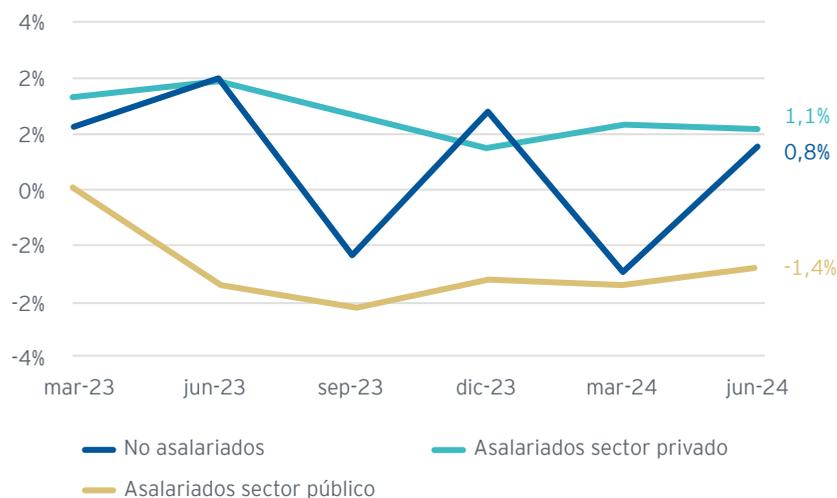
NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (EPA) y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- ▶ La creación de empleo se situó entre el 0,3% trimestral CVEC de los puestos de trabajo, según el dato avance de la contabilidad nacional, y el 0,8% de los afiliados en alta laboral a la Seguridad Social.
- ▶ La Revisión Estadística de las Cuentas Nacionales, publicada ayer por el INE, indica que ... El detalle trimestral se conocerá a finales de septiembre.

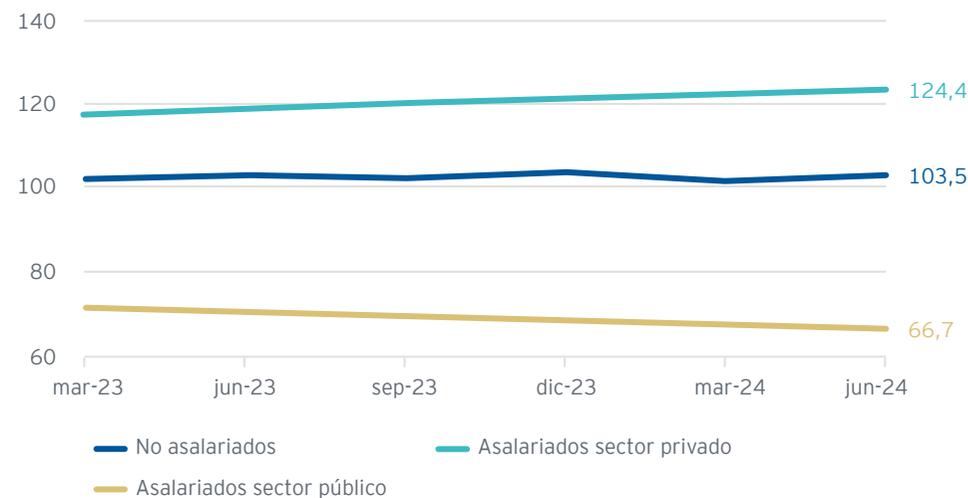
➔ Tanto los trabajadores por cuenta propia como los asalariados con contrato indefinido explicaron el incremento de la ocupación en el 2T2024...

GRÁFICO 3

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 ocupados por cuenta ajena creció un 0,7% trimestral CVEC en el segundo trimestre, impulsado por el aumento de la contratación indefinida (1,1%), que compensó el descenso de la temporal (-1,4%). Los trabajadores por cuenta propia (0,8%) también contribuyeron a la creación de empleo.

El número de empleados con contrato indefinido rozó los 15,5 millones CVEC en el segundo trimestre, un 24,4% más que antes de la pandemia, mientras que el de temporales menguó un 33,3%, lo que situó la tasa de temporalidad en mínimos históricos (15,9% CVEC).

➔ ... que se concentró en la población de nacionalidad extranjera y en la de nacionalidad española de 45 y más años

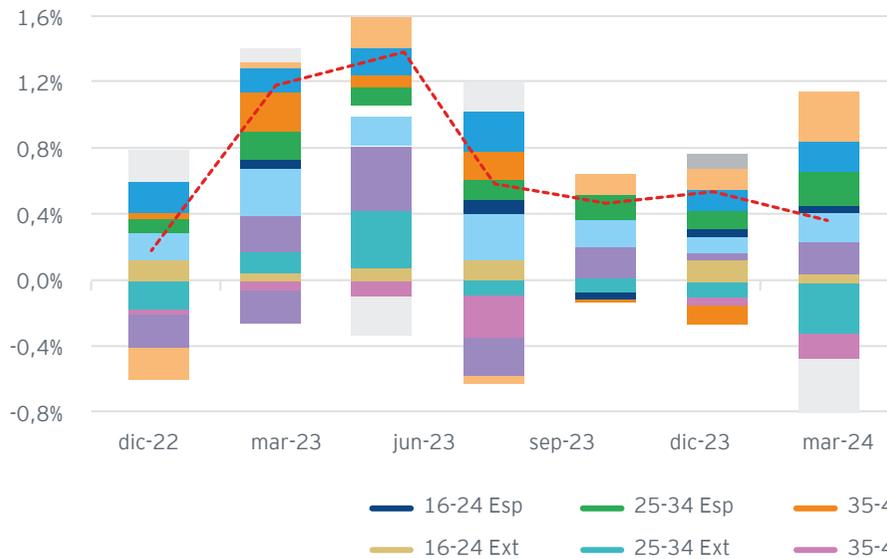
La población de nacionalidad extranjera representó dos terceras partes del repunte de la ocupación en el 2T2024, y la de nacionalidad española mayor de 44 años explicó el resto. Sin embargo, el número de trabajadores españoles entre 25 y 44 años cayó por cuarto trimestre consecutivo.

La población de nacionalidad extranjera, que ha incrementado 5 puntos su peso en la ocupación desde el 4T2019 hasta el 20% CVEC, explica casi el 70% de la creación de empleo desde entonces. Destaca el avance de la ocupación entre la población extranjera de 55 o más años, mientras que la española entre 25 y 44 años no ha recuperado el nivel prepandemia.

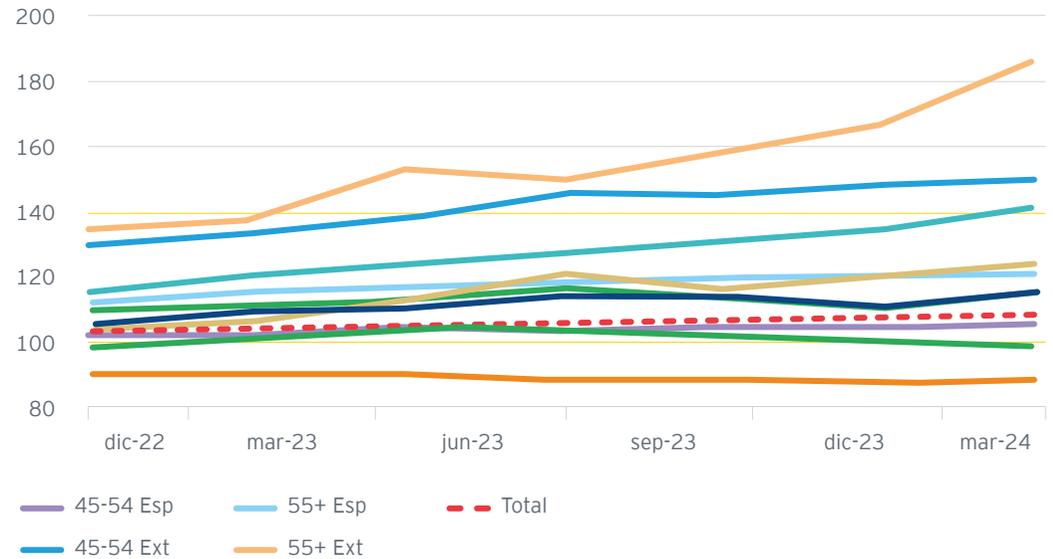


GRÁFICO 4

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).

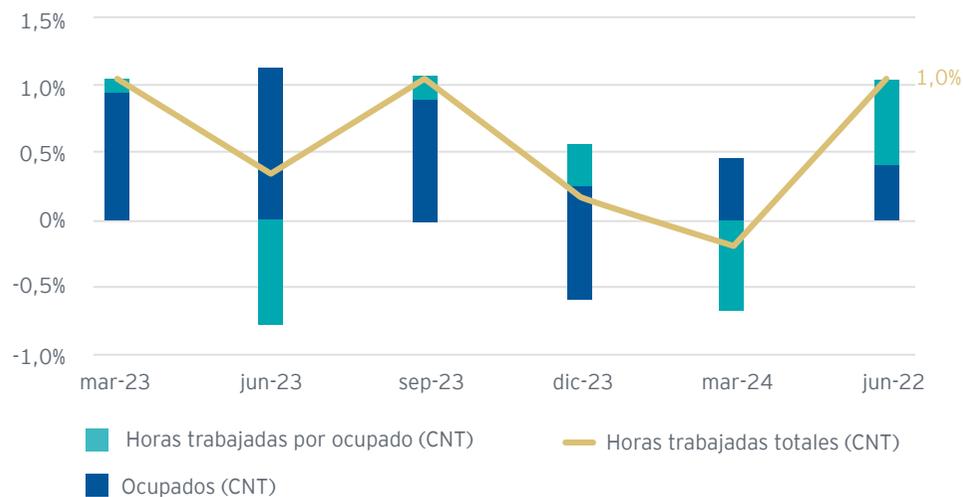


→ La creación de empleo y la recuperación del tiempo de trabajo por ocupado impulsaron las horas trabajadas totales...

GRÁFICO 5

Horas trabajadas

(Contribuciones al crecimiento trimestral. Datos CVEC)



CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

Fuente: ración propia a partir de INE (CNT).

- ▶ Las horas trabajadas por el conjunto de ocupados crecieron un 1,0% trimestral CVEC entre abril y junio.
- ▶ A diferencia de lo sucedido en los dos trimestres precedentes, el incremento del tiempo de trabajo por ocupado (margen intensivo) contribuyó a la recuperación de las horas totales, junto con la creación de empleo (margen extensivo).

- ▶ El repunte del margen intensivo se explica por:
 - La reducción del número de ocupados que no trabajaron en la semana de referencia (-5,6% trimestral CVEC), a pesar de la incidencia creciente de las bajas por enfermedad o ILT.
 - ▶ La disminución de dos décimas de la tasa de parcialidad hasta el 13,4% CVEC, que ha contribuido al avance de la jornada laboral efectiva.

➔ ... que finalmente superaron el nivel prepandemia

GRÁFICO 6

Ocupados (4T19 = 100. Datos CVEC)

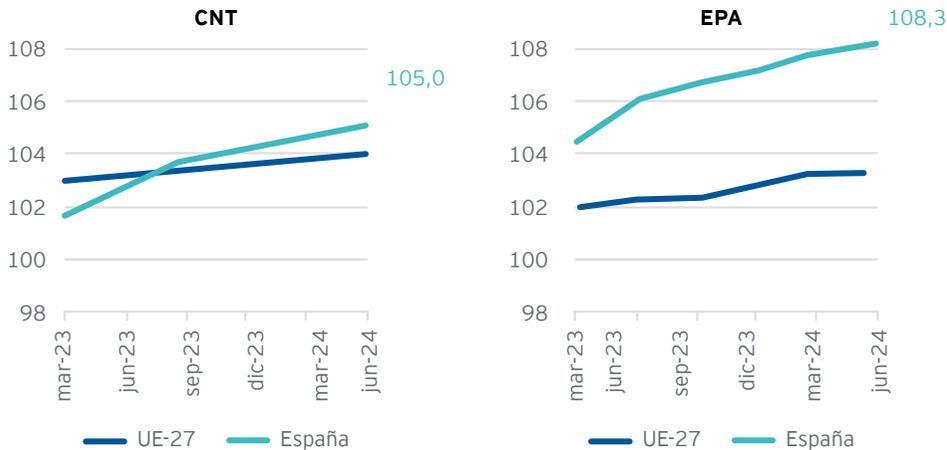
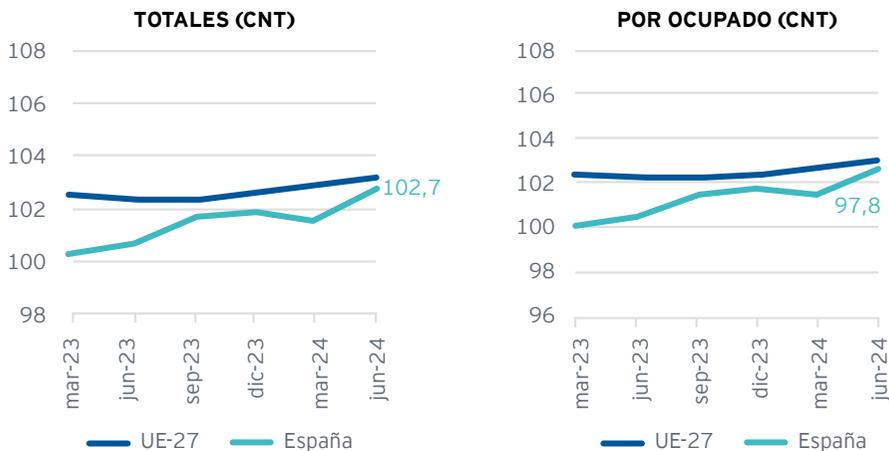


GRÁFICO 7

Horas trabajadas (4T19 = 100. Datos CVEC)



CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

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

El número de trabajadores excede el nivel prepandemia, tanto en la UE-27 como en España. La comparativa con Europa difiere según la fuente de información: el peso de España en el empleo ha crecido 0,5 pp desde el 4T2019 hasta el 10,4% según la EPA, pero tan solo 0,1 pp (9,8%) según la CNT.

La recuperación de las horas trabajadas ha sido más modesta debido a la evolución desfavorable del margen intensivo. Aunque aumentaron entre abril y junio, las horas trabajadas por ocupado continuaron un 2,2% por debajo de los registros del cuarto trimestre de 2019.



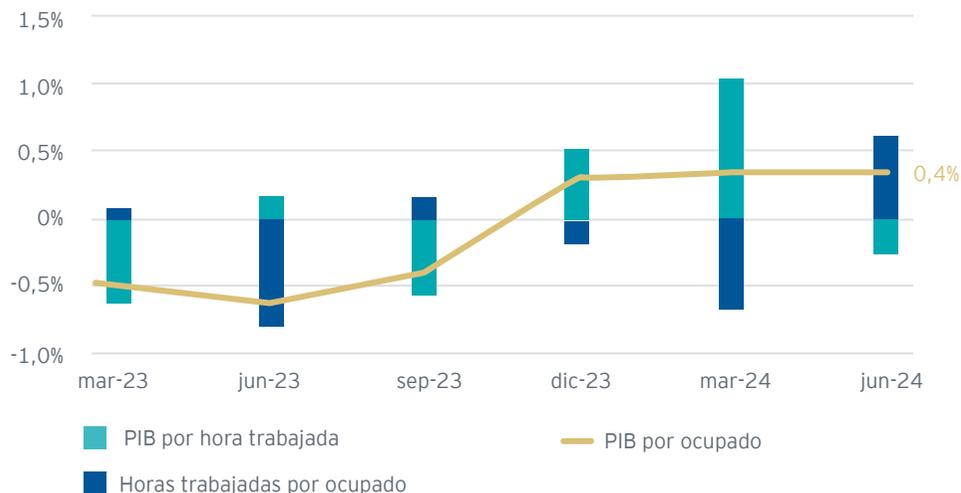
→ La productividad por ocupado creció a pesar de la reducción del PIB por hora trabajada

El PIB real por ocupado encadenó tres trimestres al alza (0,4% trimestral CVEC). Pero a diferencia de lo sucedido entre octubre de 2023 y marzo de 2024, el determinante fue el repunte del tiempo de trabajo por ocupado, que compensó la caída de la productividad por hora trabajada.

La productividad por ocupado apenas se situó un 1,9% por encima del nivel anterior a la pandemia, mientras que el producto por hora trabajada en el segundo trimestre todavía era un 0,3% menor.

GRÁFICO 8

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

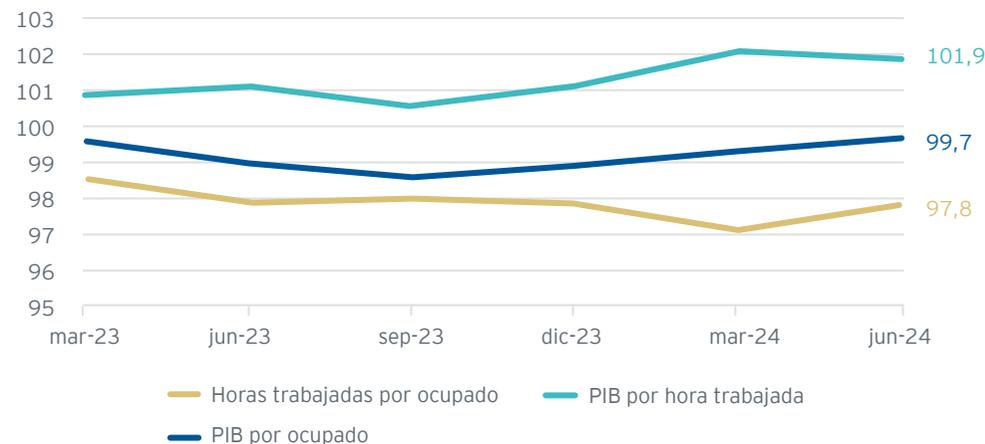


PIB en volumen encadenado (euros de 2015). Horas trimestrales trabajadas.

CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

Fuente: ración propia a partir de INE (CNT).

(Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



→ El incremento de los costes laborales se ralentizó...

La contención salarial y el avance de la productividad por trabajador moderaron el aumento de los costes laborales unitarios. La revalorización salarial media pactada en los convenios colectivos con efectos en 2024 se situó en línea con la recomendada en el V AENC, mientras que el salario en los de nueva firma se desaceleró.

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	jun.-24
Remuneración por asalariado	2,90%	4,30%	4,30%	4,80%	5,80%	5,90%	5,00%	5,10%	4,80%	4,50%
Sueldos y salarios	2,80%	4,50%	4,80%	5,40%	5,40%	6,30%	5,00%	4,80%	4,90%	4,50%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	3,10%	3,70%	2,60%	2,70%	7,00%	4,60%	5,20%	5,90%	4,70%	4,50%
Remuneración por hora trabajada por los asalariados	0,10%	4,30%	3,00%	3,60%	5,10%	9,20%	6,60%	5,60%	6,60%	4,40%
Sueldos y salarios	0,10%	4,50%	3,50%	4,20%	4,80%	9,60%	6,50%	5,30%	6,60%	4,40%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	0,30%	3,60%	1,20%	1,50%	6,30%	7,90%	6,70%	6,50%	6,40%	4,40%
CLU nominal por asalariado ETC	-0,30%	0,30%	1,00%	2,40%	4,10%	7,70%	6,30%	5,80%	4,90%	3,50%
CLU nominal por asalariado y hora trabajada	-0,10%	0,50%	0,90%	2,30%	3,60%	7,60%	6,90%	6,10%	5,40%	3,60%
Coste total por trabajador	4,40%	3,90%	4,40%	4,30%	5,70%	5,70%	5,20%	5,20%	3,90%	3,90%
Coste salarial total por trabajador	4,70%	4,50%	4,60%	4,80%	5,30%	4,90%	4,50%	4,20%	3,70%	3,90%
Coste total por hora trabajada	1,00%	1,00%	2,10%	3,50%	4,30%	5,60%	5,70%	5,40%	4,60%	4,30%
Coste salarial total por hora trabajada	1,30%	1,50%	2,20%	4,00%	4,20%	4,80%	4,90%	4,40%	4,30%	4,30%
Crecimiento salarial pactado en convenio. Total	2,40%	2,50%	2,60%	2,80%	3,10%	3,30%	3,40%	3,50%	2,90%	3,00%
Crecimiento salarial pactado en convenio. Nueva firma	2,40%	2,60%	2,90%	3,20%	4,80%	4,20%	4,30%	4,10%	4,40%	4,00%
Retribución bruta por trabajador. Grandes empresas	2,60%	3,50%	4,30%	4,50%	4,50%	4,30%	3,70%	3,60%	3,80%	4,10%
Indeed Wage Tracker	1,90%	3,10%	4,20%	3,10%	2,30%	4,60%	5,30%	5,90%	2,90%	4,00%

*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.

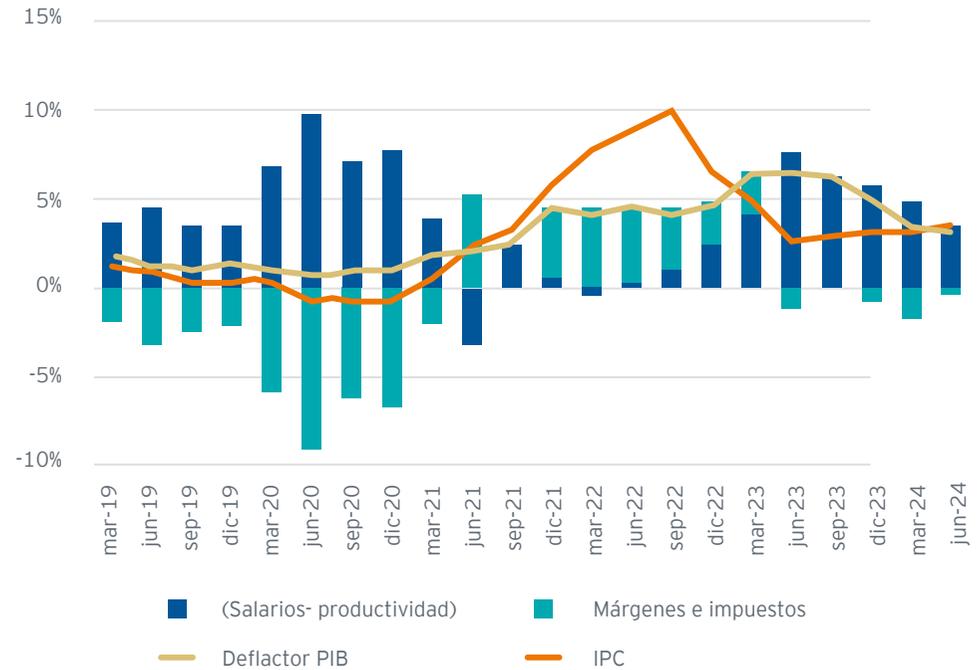
Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, Eurostat, INE, Ministerio de Trabajo y Economía Social e Indeed Hiring Lab.

➔ ... pero continuó siendo el responsable del encarecimiento de los precios

- ▶ La desaceleración del incremento del deflactor del PIB se ha detenido en el segundo trimestre de 2024, en línea con lo que ha sucedido con la inflación durante el último año.
- ▶ El diferencial de crecimiento entre los salarios y la productividad del trabajo explica la evolución del deflactor desde comienzos de 2023.
- ▶ La contribución de los impuestos sobre la producción, el excedente empresarial y las rentas mixtas se mantiene negativa.

GRÁFICO 9

Descomposición del deflactor del PIB
(Crecimiento interanual. Datos CVEC)



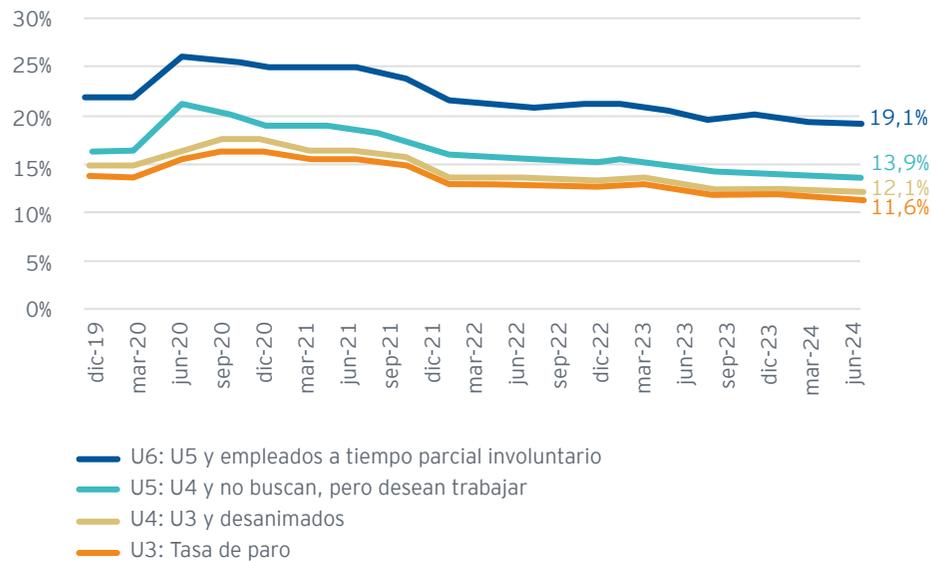
➔ La tasa de paro se ubicó en cifras de mediados de 2008

La creación de empleo provocó que tanto la tasa de paro como las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra siguieran cayendo en el segundo trimestre a pesar del avance sostenido de la población activa (0,3% trimestral CVEC).

La incidencia del desempleo de larga duración disminuyó medio punto hasta el 41,4% 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 10

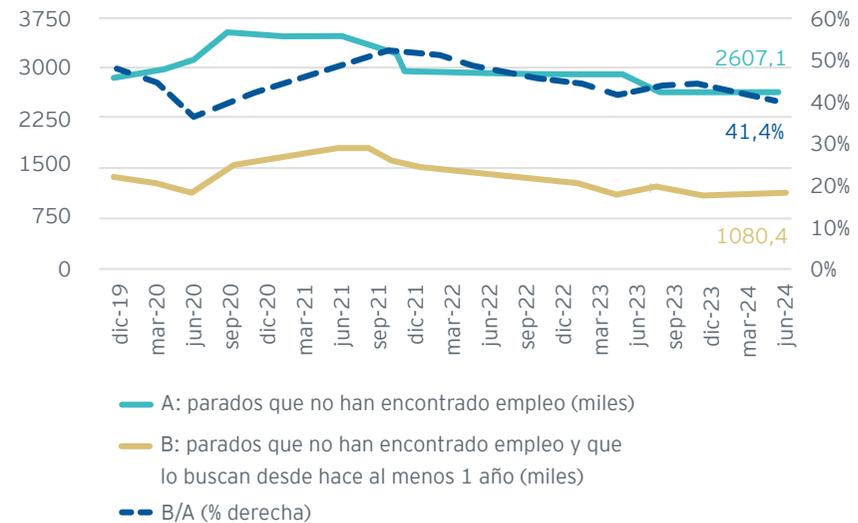
Tasa de paro y otros indicadores de infrautilización del trabajo (U3-U6)
(Porcentaje de la población activa. Datos CVEC)



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

GRÁFICO 11

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



➔ ... al tiempo que los puestos vacantes repuntaron

- ▶ 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.



GRÁFICO 12

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).

2

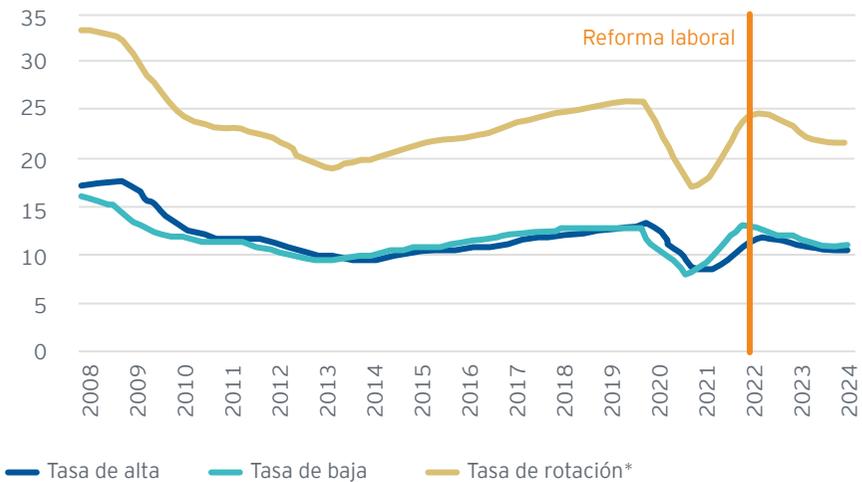
Flujos y reforma laboral

→ La reforma laboral ha cambiado la relación entre los flujos laborales y las tasas de variación del paro registrado

- ▶ A lo largo de los últimos doce meses se produjeron, en promedio, 585.000 altas o bajas mensuales del paro registrado cuando se compara el número de desempleados de dos finales de mes consecutivos, un 28% menos que en 2019.
- ▶ La tasa de rotación* del paro registrado se estabilizó en el último año, frenando la caída iniciada en el segundo trimestre de 2022 a raíz de la aplicación de la reforma laboral.

GRÁFICO 13

Tasas de alta, baja y rotación mensuales del paro registrado (% Medias móviles de los 12 últimos meses, enero 2008 - agosto 2024)



*La tasa de rotación se define como el número de demandantes de empleo que salen de (o entran en) el paro entre dos finales de mes consecutivos sobre el promedio de demandantes parados al final de ambos meses.

Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE.



→ El 'paro efectivo' no refleja la disminución interanual del paro registrado. Su tasa de rotación es la misma que antes de la pandemia

El paro registrado continuó su tendencia decreciente. El 'paro efectivo' también cayó, pero a un ritmo menos acusado.

La tasa de rotación del paro registrado en los últimos 12 meses fue menor que la del periodo 2018-2019, mientras

que la del efectivo apenas varió. Esta discrepancia sugiere que la posición de la tasa de rotación del paro registrado se explica por la sustitución generalizada de contratos temporales por fijos discontinuos para las relaciones laborales intermitentes.

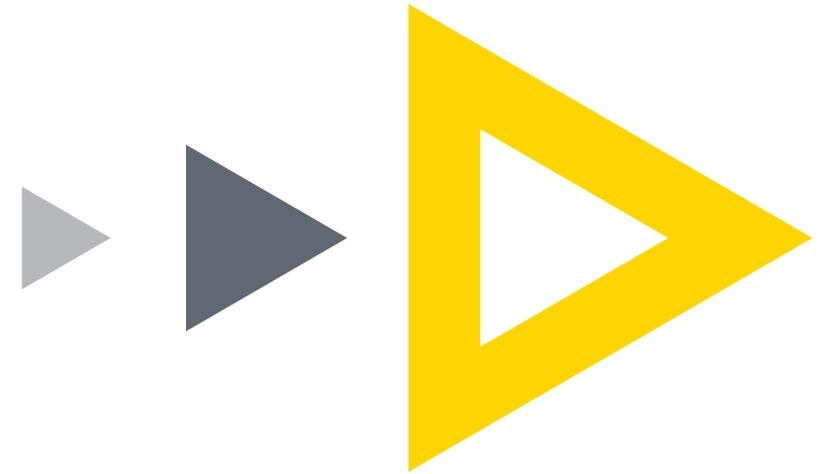
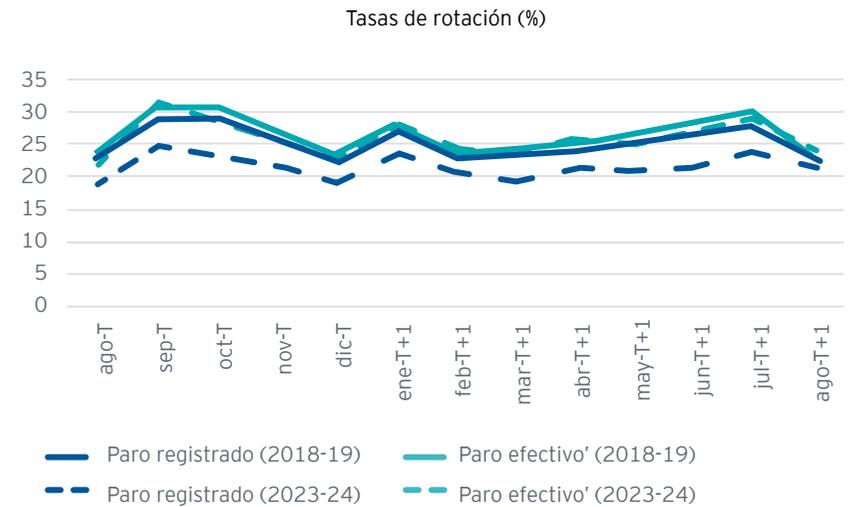


GRÁFICO 14

Paro registrado y 'paro efectivo'*
(Abril 2022 - Agosto 2024)



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

Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE.

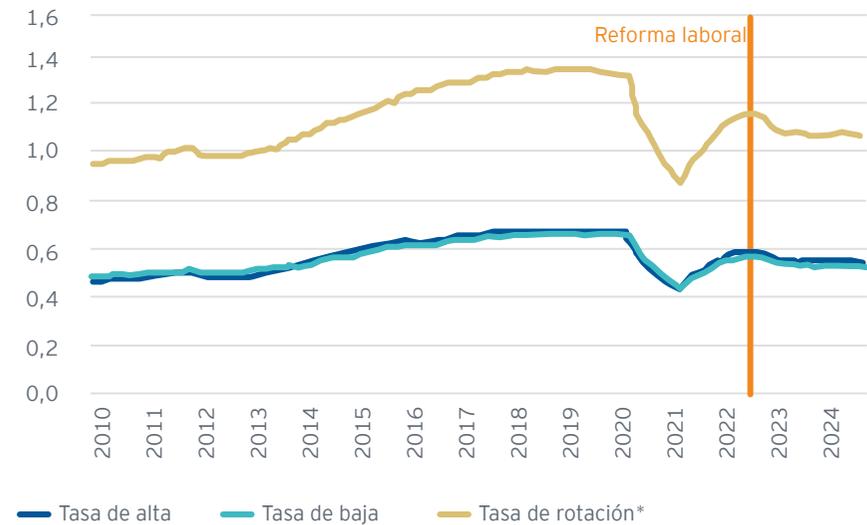
→ La tasa de rotación de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social también se ha mantenido estable a lo largo de los últimos 12 meses

- ▶ Las tasas de alta y baja de afiliación al RGSS no han crecido desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2022 a pesar de que la economía española se encuentra en una fase expansiva del ciclo económico.
- ▶ Al contrario que los flujos laborales calculados a partir de los datos del SEPE o de la EPA, la tasa de rotación de la afiliación incluye múltiples contabilizaciones por persona. Por tanto, al mensualizarlo o trimestralizarlo, presenta cifras más elevadas que las obtenidas con las otras fuentes.
- ▶ La tasa de rotación parece haberse estabilizado en los últimos 12 meses. En agosto de 2024, tan solo se situó 0,3 puntos porcentuales por debajo del máximo alcanzado en agosto de 2019.



GRÁFICO 15

Tasas de alta y baja mensuales de afiliación al RGSS
(%, Medias móviles de los 12 últimos meses, enero 2010 - agosto 2024)



*Porcentaje de altas y bajas al RGSS que se han producido en promedio en un día laborable del mes sobre la afiliación media diaria en dicho mes.

Fuente: Elaboración propia a partir de Tesorería General de la Seguridad Social.

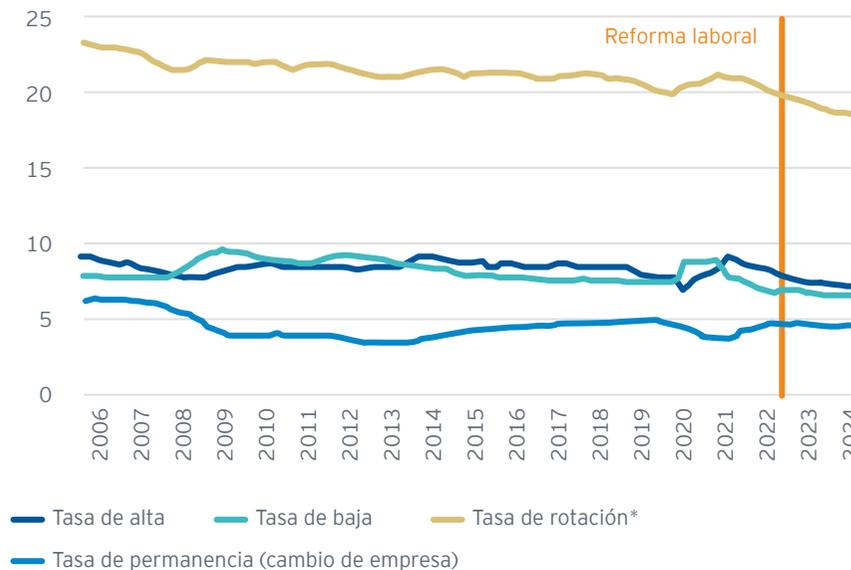
→ La EPA muestra una ligera reducción de los flujos de empleo asalariado en línea con el patrón anterior a la pandemia

- ▶ Los datos de la EPA evidencian un descenso de las tasas de transición desde (y hacia) el empleo asalariado, que retoman la senda decreciente en la que se encontraban hasta 2020.
- ▶ Si también se tienen en cuenta los cambios de empresa entre dos trimestres consecutivos, la tasa de rotación total de asalariados es 2 pp inferior a la registrada en 2019.



GRÁFICO 16

Tasas de transición trimestrales desde y hacia el empleo asalariado* (% Medias móviles de los 4 últimos trim., 1T2006 - 2T2024)



*La tasa de transición trimestral desde (o hacia) el empleo asalariado se define como el porcentaje de cambios de situación profesional desde el no empleo o el trabajo por cuenta propia hacia el empleo asalariado (o desde el empleo asalariado hacia el no empleo o el trabajo por cuenta propia) entre dos trimestres consecutivos sobre el total de asalariados promedio en ambos trimestres. La tasa de rotación es la suma de las tasas de alta y baja.
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (microdatos de la EPA de flujos).

3

La tasa de empleo de España en el contexto de la UE

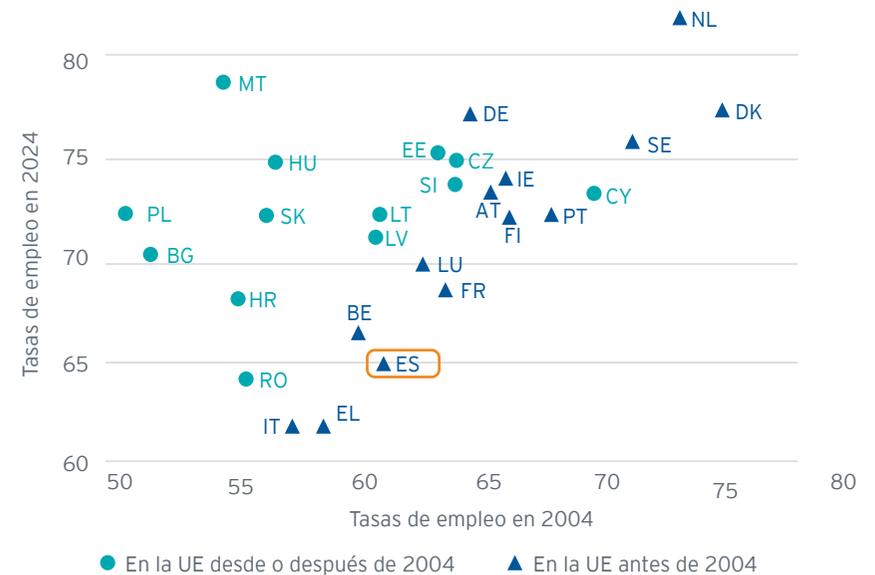
→ La posición de España en el *ranking* de tasas de empleo de la UE-27 ha retrocedido en las dos últimas décadas hasta ocupar la posición 24

- ▶ En 2004, la tasa de empleo de España era 2 puntos porcentuales mayor que la del promedio de los 13 países que se incorporaron a la UE después de ese año. En el conjunto de la UE-27, se ubicaba en la posición 17 del *ranking*.
- ▶ En 2024, España se sitúa en la posición 24, superando solo a Rumanía, Italia y Grecia. La tasa de empleo es 7 pp menor al promedio de los 13 nuevos Estados miembros.



GRÁFICO 17

Tasas de empleo de cada estado miembro según periodo de incorporación a la UE-27 (% de la población entre 15 y 64 años, 1T2004-1T2024)

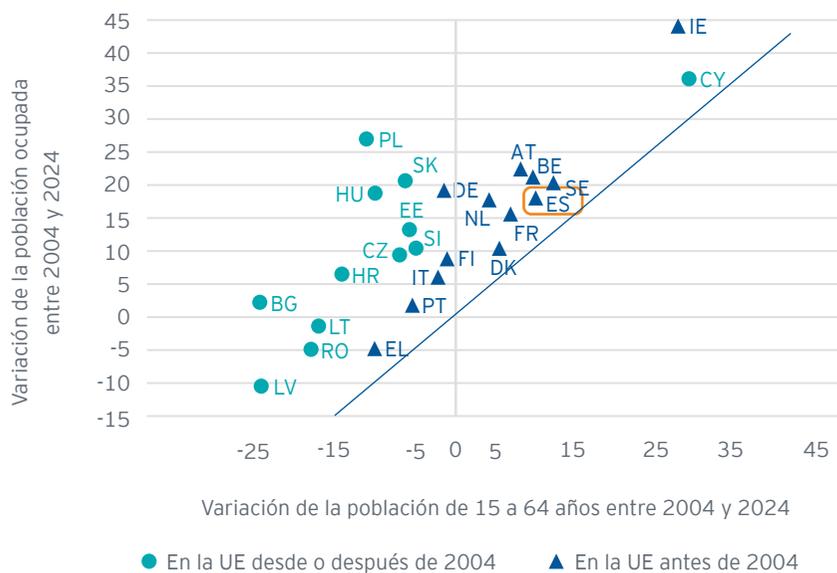


Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

➔ La mayoría de los países que se incorporaron a la UE desde 2004 perdieron población, mientras que España la ganó gracias a la inmigración

GRÁFICO 18

Población en edad de trabajar vs población ocupada
(Variación en puntos porcentuales, 1T2004-1T2024)

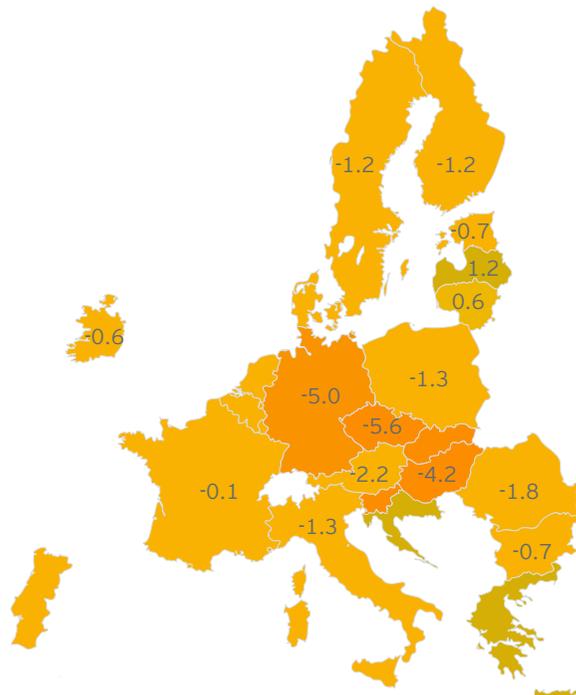




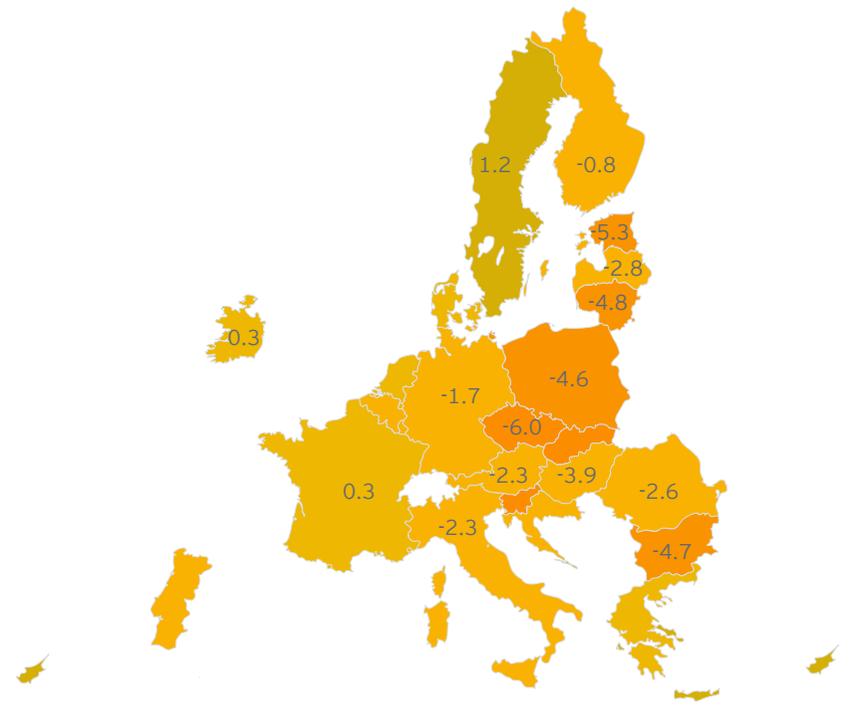
➔ Además de la demografía, la divergencia en tasas de empleo puede deberse a diferencias en el modelo productivo. La menor contribución de la industria en España explica una parte de la brecha con los restantes países de la UE...

GRÁFICO 20

Contribución de la industria al diferencial de tasas de empleo entre España y la UE según intensidad tecnológica (2023, puntos porcentuales)



Industrias con bajo (y medio bajo) contenido tecnológico (2023, puntos porcentuales)

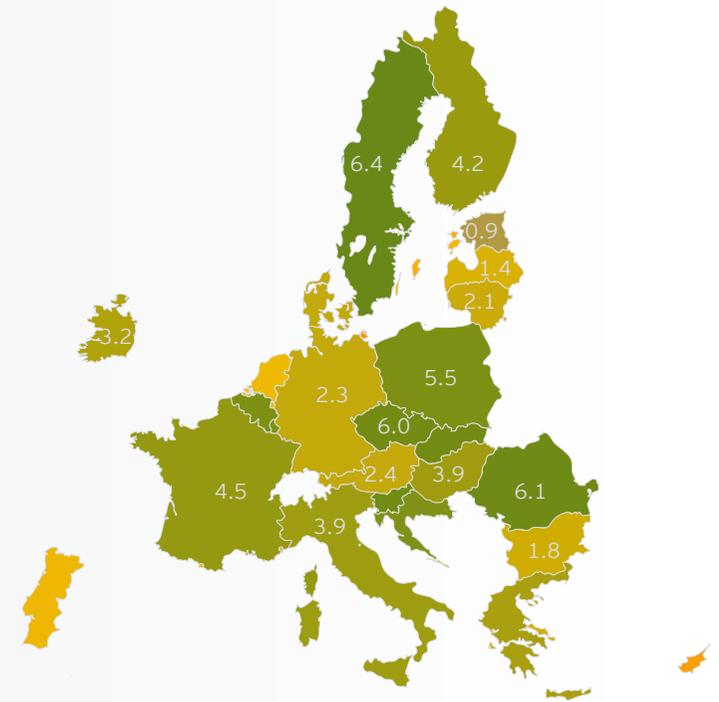
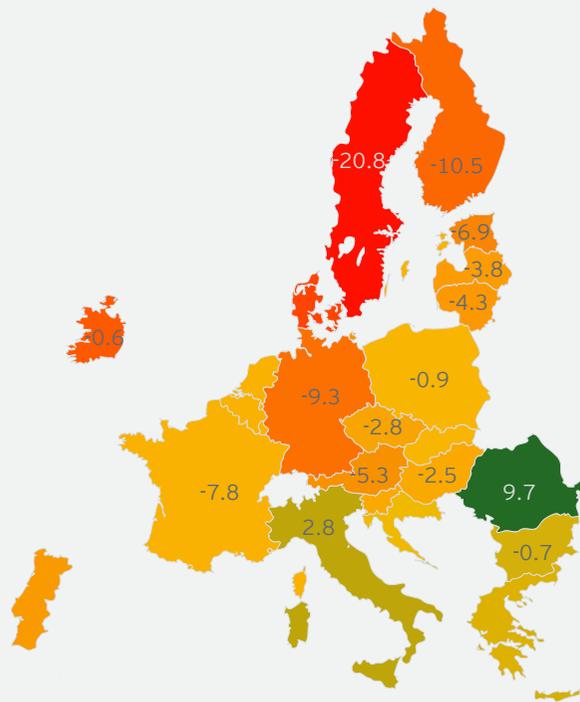


➔ ... pero el déficit en servicios intensivos en conocimiento resulta clave para comprender el descenso de España en el ranking de tasas de empleo

GRÁFICO 21

Contribución de la industria al diferencial de tasas de empleo entre España y la UE según intensidad tecnológica (2023, puntos porcentuales)

Industrias con bajo (y medio bajo) contenido tecnológico (2023, puntos porcentuales)

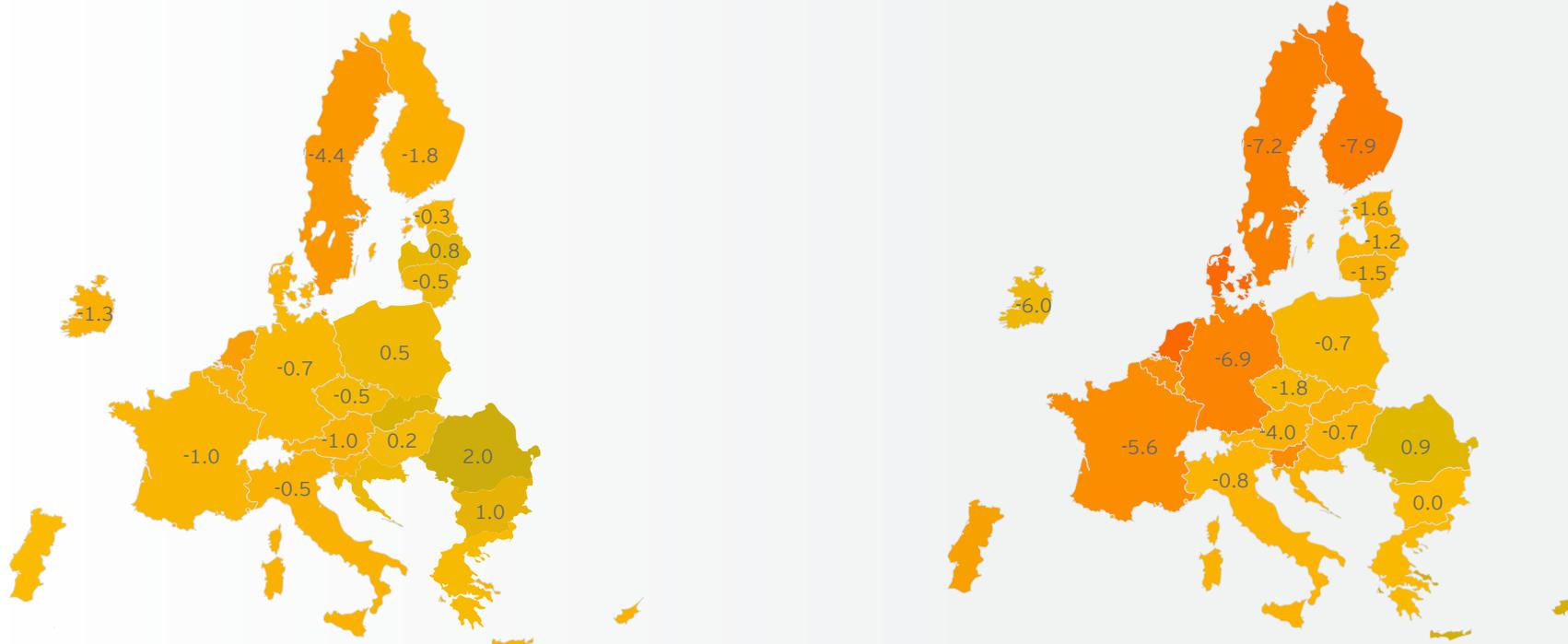


➔ **Actividades sanitarias y servicios sociales son las principales responsables de la contribución negativa de los servicios intensivos en conocimiento**

GRÁFICO 22

Contribución de los servicios intensivos en conocimiento al diferencial de tasas de empleo entre España y la UE por tipo de actividad, actividades profesionales, científicas y técnicas (2023, puntos porcentuales)

Actividades sanitarias y servicios sociales (2023, puntos porcentuales)



➔ **¿Cambio de modelo? La ocupación en los servicios intensivos en conocimiento iguala a la de los menos intensivos, mientras que en los servicios sanitarios y sociales supera a la hostelería**

GRÁFICO 23

Ocupados en actividades de servicios según intensidad de conocimiento
(Miles de personas, medias anuales)

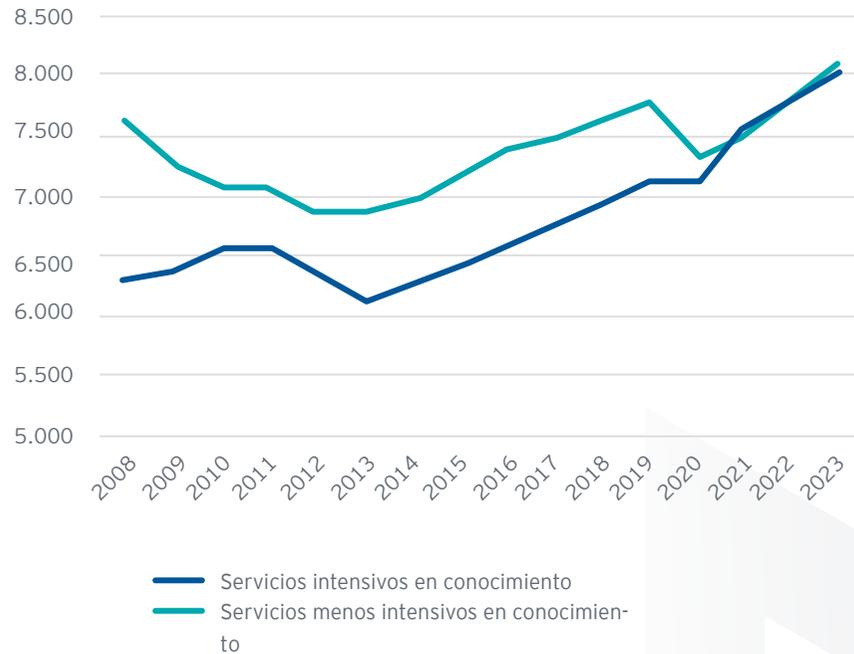
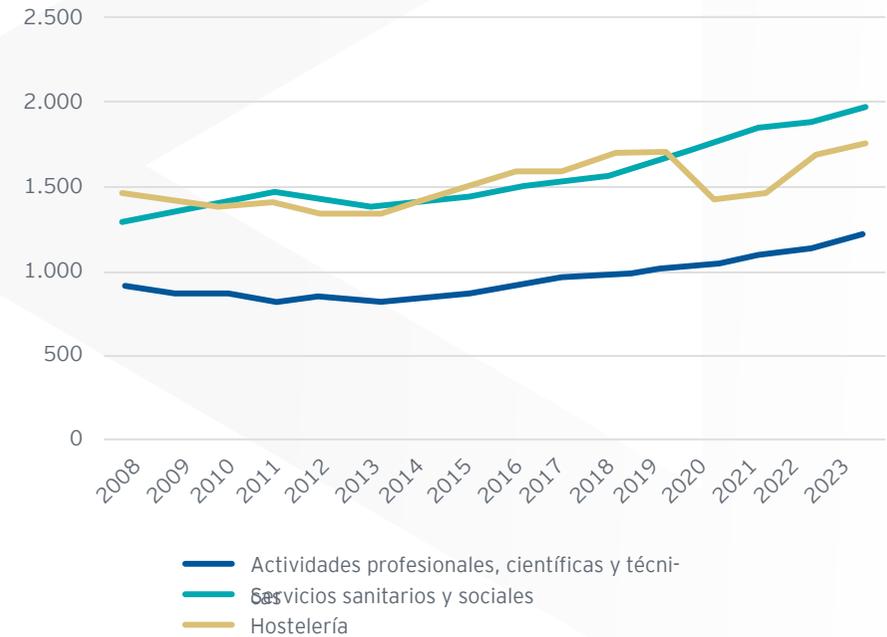


GRÁFICO 24

Ocupados en actividades de servicios
(Miles de personas, medias anuales)



*La definición de actividades intensivas en conocimiento se puede consultar aquí.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

→ La inmigración explica el 90% del crecimiento de la población activa desde 2021. La creación de empleo entre la población inmigrante es mayor que la que tuvo lugar entre 2000 y 2008 durante la expansión inmobiliaria

GRÁFICO 25

Cambios en la población activa según sexo y nacionalidad
(Miles de personas, Medias anuales, 1987-2004)

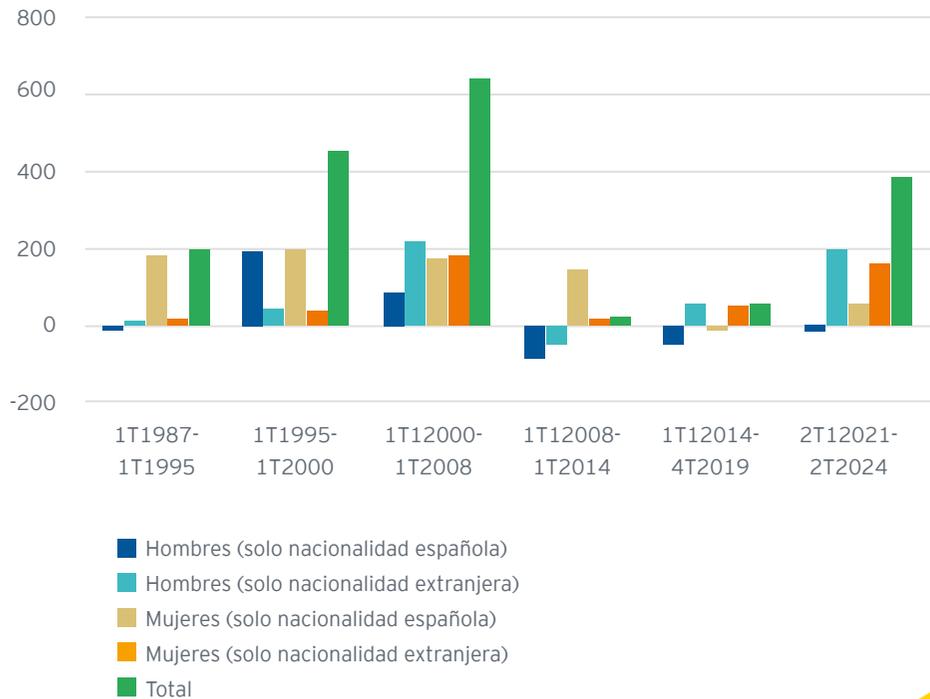
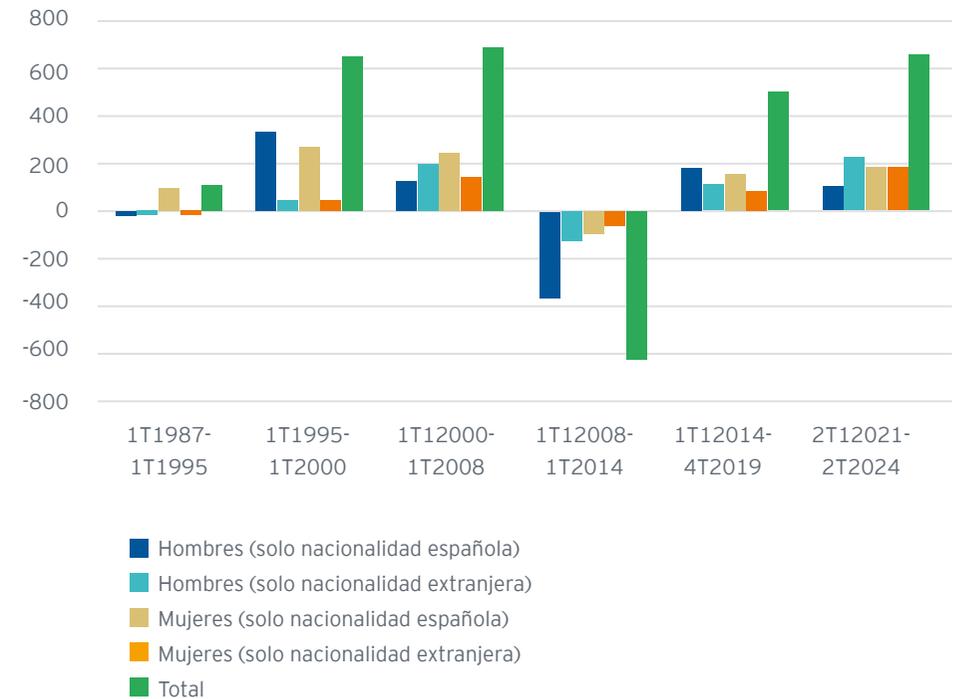


GRÁFICO 26

Cambios en la población ocupada según sexo y nacionalidad
(Miles de personas, Medias anuales, 1987-2004)

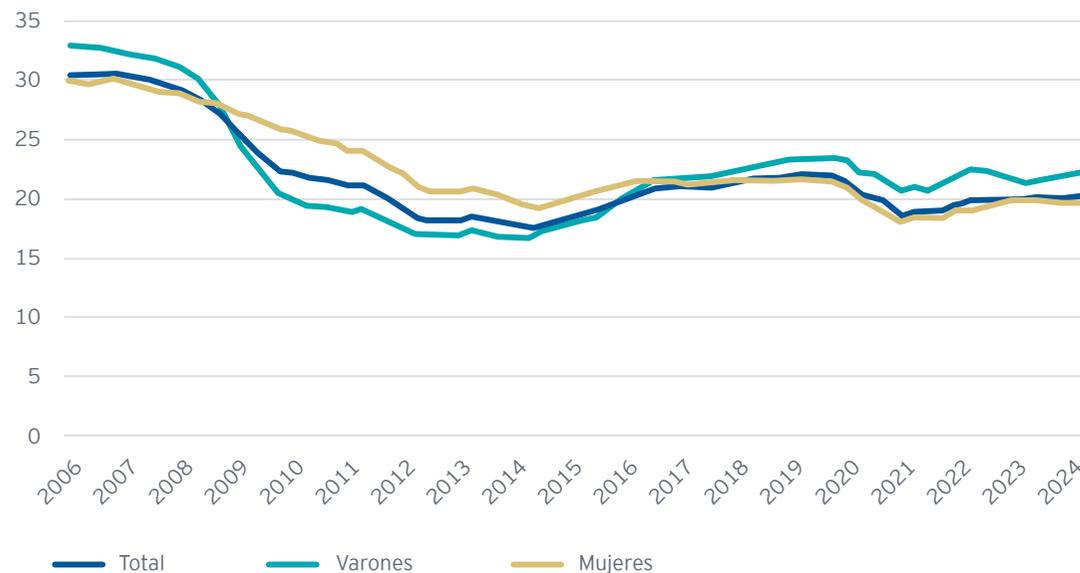


Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

→ El aumento de la participación de la población inmigrante en el mercado de trabajo se produce con menores tasas de segregación ocupacional que antes de la Gran Recesión, tanto para los hombres como para las mujeres

GRÁFICO 27

Índices de segregación ocupacional de Duncan-Duncan*: trabajadores con solo nacionalidad española vs trabajadores con nacionalidad extranjera (% , Media móvil últimos 4 trim., 2T2005-2T2024)



*El índice de segregación ocupacional de Duncan-Duncan toma valores entre 0% y 100%, donde 0% corresponde a una distribución ocupacional igualitaria y 100%, a una completamente segregada.

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



→ Las 15 ocupaciones con mayor peso entre los trabajadores de nacionalidad extranjera representan el 50% del empleo de este colectivo

- ▶ La mitad de los 4,2 millones de ocupados con nacionalidad extranjera en el último año se agrupan en quince ocupaciones.
- ▶ Empleados domésticos, camareros asalariados, y personal de limpieza son las ocupaciones con mayor peso. Representan un 18% del empleo de este colectivo.
- ▶ La concentración ocupacional es más acusada entre las mujeres inmigrantes.
- El 63% de las trabajadoras de nacionalidad extranjera se concentra en 15 ocupaciones.
- ▶ Empleadas domésticas, camareras asalariadas, y personal de limpieza representan el 30% de las ocupadas con nacionalidad extranjera.

GRÁFICO 28

Distribución del empleo de la población con nacionalidad extranjera por ocupación (15 ocupaciones con mayor peso, %, promedio 3T2023-2T2024)



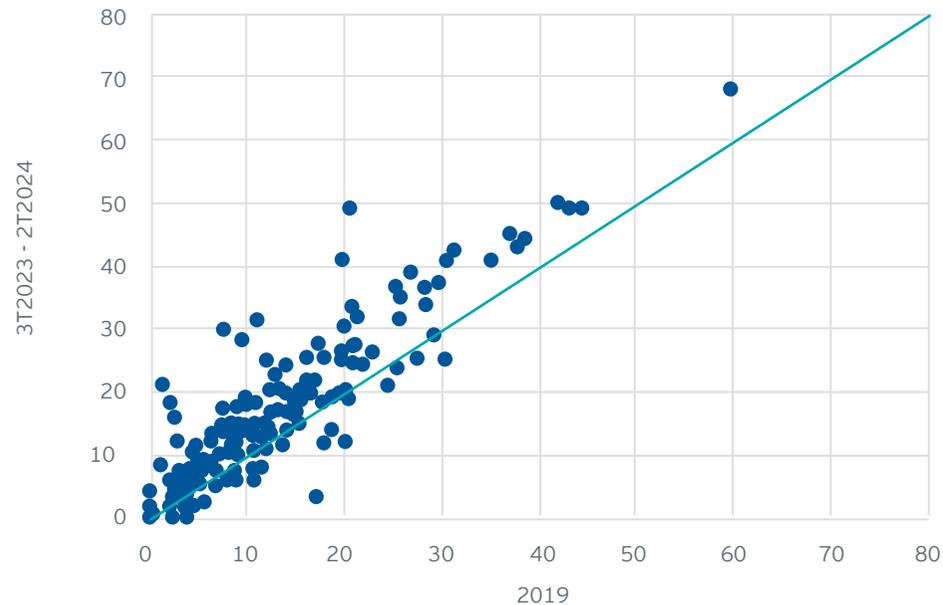
Fuente: Elaboración propia a partir de la INE (EPA).

➔ Desde 2019, se ha producido un aumento de la participación de los inmigrantes en prácticamente todas las ocupaciones

El peso de los trabajadores con nacionalidad extranjera se ha incrementado en 150 de los 170 subgrupos de ocupaciones entre 2019 y el promedio 3T2023-2T2024. Por ejemplo, casi el 70% del personal doméstico y más de la mitad de los trabajadores de los cuidados personales tienen nacionalidad extranjera.

GRÁFICO 29

Peso en el empleo de los trabajadores con nacionalidad extranjera por subgrupo de ocupación (%)



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

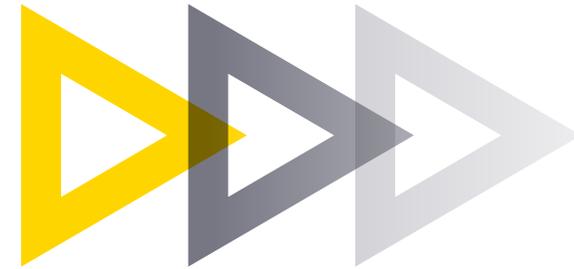
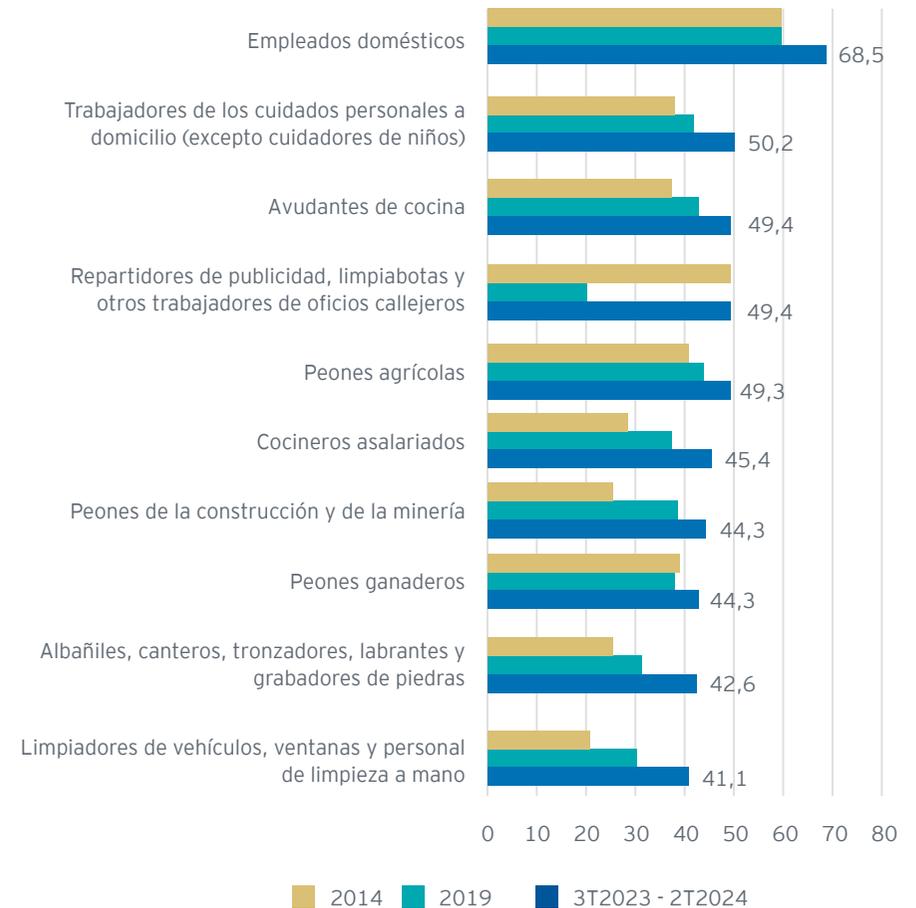


GRÁFICO 30

Distribución del empleo de la población con nacionalidad extranjera por ocupación (15 ocupaciones con mayor peso, %, promedio 3T2023-2T2024)

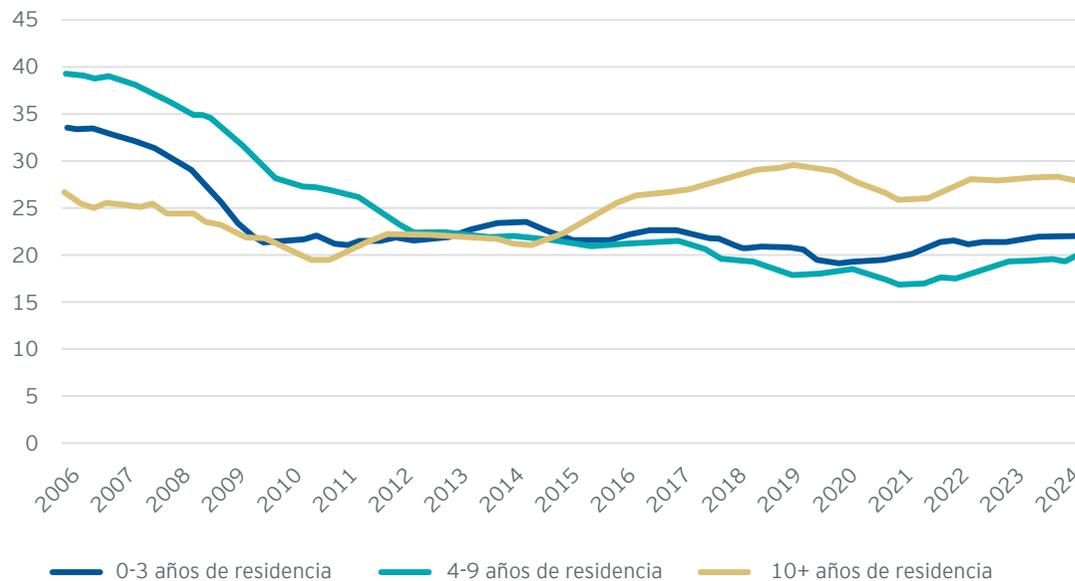


➔ **Las últimas cohortes de inmigrantes presentan una menor segregación ocupacional que la de los que llegaron hace más de una década**

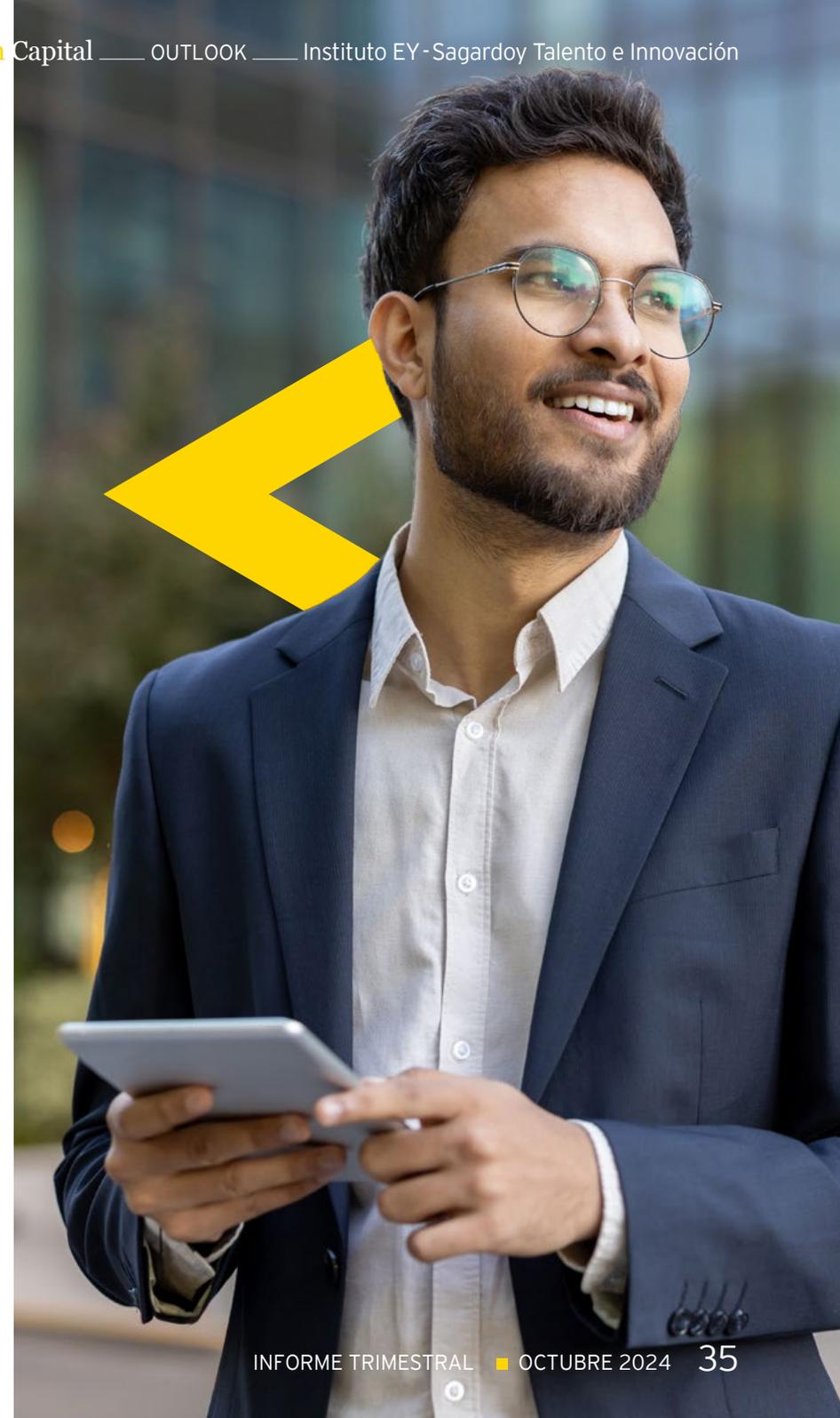
- ▶ Desde 2005, la segregación ocupacional ha disminuido en algunas cohortes de residencia, lo que sugiere una integración laboral progresiva, particularmente de los trabajadores entre 4 y 9 años de residencia.
- ▶ Los inmigrantes recién llegados mantienen un índice de segregación relativamente estable desde 2009 e inferior al de los de más de 10 años, posiblemente por menores barreras de acceso iniciales al mercado laboral.

GRÁFICO 31

Índice de segregación ocupacional duncan-duncan de extranjeros por años de residencia vs españoles (% , media móvil 4 trim., 1T2005-2T2024)



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



2

Actualidad jurídica laboral

➔ **Sagardoy Abogados**

Novedades normativas y jurisprudenciales

 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

1

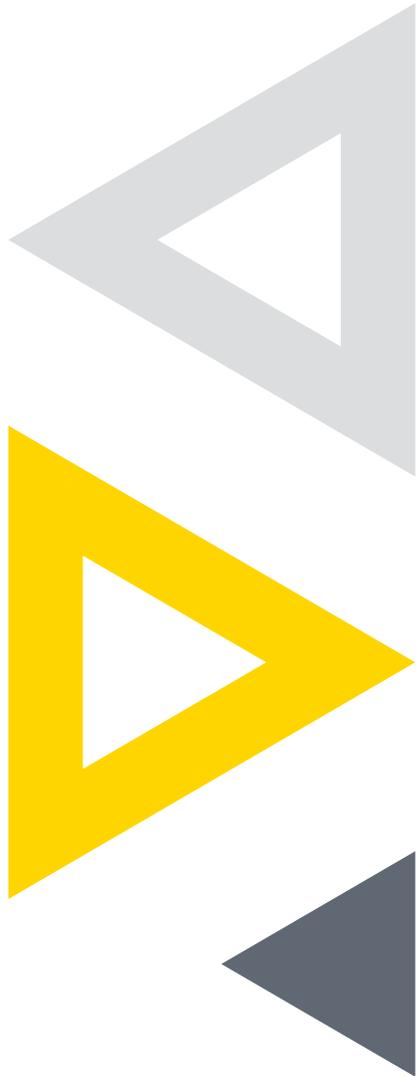
Normas adoptadas de importancia jurídico laboral

1.1.- Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el BOE del 2 de agosto de 2024, y con una entrada prevista para el día 22 de agosto, se aprobó la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres que, no obstante su denominación, no disfruta en su integridad del rango de orgánica y que consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, dividida en trece capítulos, que contienen dieciocho artículos, seis disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, y quince disposiciones finales.

De cuanto establece la norma, a los efectos que aquí interesan, es importante resaltar: (1) Modificaciones que afectan a los consejos de administración y puestos de alta dirección en las empresas cotizadas, entidades de interés público (empresas no cotizadas); (2) Modificaciones de contenido propiamente laboral; (3) Modificaciones en la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.





A. La presencia equilibrada en las empresas cotizadas y entidades de interés público

A.1.- Empresas cotizadas

En lo que se refiere a las sociedades cotizadas el objetivo de la norma es alcanzar unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos y entre el personal de alta dirección. A esos efectos, la Ley Orgánica 2/2024 modifica la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") y la Ley del Mercado de Valores y Servicios de Inversión ("LMVSI") para incorporar la mencionada Directiva 2022/2381/ UE a nuestro ordenamiento jurídico interno.

De forma muy resumida, lo más relevante es:

- a)** En el consejo, cuota legal mínima del 40% del sexo menos representado:
 - a.1.- A partir del 30 de junio de 2026, exigible a las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil (determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la Ley de Paridad entre en vigor).
 - a.2.- A partir del 30 de junio de 2027, la misma cuota legal, para las demás sociedades cotizadas.

Cuando una sociedad cotizada no alcance esta cuota mínima, deberá ajustar su proceso de selección de consejeros para dar preferencia al candidato del sexo menos representado en caso de igualdad de competencia, salvo que existan motivos de mayor alcance jurídico que lo justifiquen.

- b)** Nuevas medidas de transparencia: las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones en caso de incumplimiento. Igualmente deberá facilitarse a la CNMV, en la página web de la sociedad y en el informe de sostenibilidad, información sobre la presencia de mujeres y hombres en el consejo y las acciones realizadas para cumplir con los nuevos objetivos.
- c)** Alta Dirección: la norma también vincula, si bien de forma programática, respecto el personal de alta dirección, con el objetivo de lograr igualmente la presencia equilibrada al respecto. Debiendo bien cumplir, bien explicar los motivos del incumplimiento.
- d)** Régimen sancionador: el incumplimiento de las obligaciones previstas respecto del consejo, y la falta de información o la información falsa o engañosa sobre paridad en la alta dirección, se consideran infracciones graves.

A.2.- Entidades de interés público

A estos efectos se consideran entidades de interés público obligadas a cumplir con la presencia equilibrada entre los miembros de su consejo de administración y la alta dirección, aquellas empresas que, no siendo sociedades cotizadas, cumplan con estos dos umbrales:

- Número medio de más de 250 trabajadores empleados durante el ejercicio.
- Importe neto de la cifra anual de negocios superior a los 50M€ o activo superior a 43M€.

La obligación de cumplir con cuanto se dirá se produce a partir del ejercicio siguiente en que se cumplan con los dos requisitos expuestos.

En cuanto a las obligaciones:

- Cuota legal mínima en el consejo del sexo menos representado,
 - ▶ En fecha de 30 de junio de 2026, debiendo alcanzar un mínimo del 33%.
 - ▶ Y el 30 de junio de 2029, ya del 40%.

Se prevé una especialidad para las sociedades controladas, directa o indirectamente, por una familia, a las que se les permite excluir del cómputo a los consejeros ejecutivos y dominicales.

Por lo demás, igual que las empresas cotizadas, deberán ajustar su proceso de selección, si fuese necesario, para alcanzar esa cuota mínima, salvo que existan motivos de mayor alcance jurídico que lo justifiquen.

- Nuevas medidas de transparencia, similares a las expuestas respecto la Junta y la página web, pero no en relación con la CNMV.
- La norma también vincula, si bien de forma programática, respecto la alta dirección, con el objetivo de lograr igualmente la presencia equilibrada al respecto. Debiendo velar por alcanzar una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 33 % del sexo menos representado a fecha de 30 de junio de 2026 y del 40 % el 30 de junio de 2029.
- Régimen sancionador: Igual que en el caso anterior, se define el régimen sancionador aplicable en caso de incumplimiento.



B.- Medidas estrictamente laborales

A efectos puramente laborales en la Ley Orgánica 2/2024 -que se comenta- se adoptan tres tipos de medidas: 1º) Medidas que tienen por finalidad garantizar la paridad en los términos expuestos, en sindicatos y en asociaciones empresariales; 2º) Medidas que tratan de reincorporar al Estatuto de los Trabajadores las medidas de protección para las víctimas de violencia sexual, similares a las de las víctimas de violencia de género y del terrorismo, en los términos que ya fijó la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y que después se derogaron por la 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; 3º) Modificaciones en la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

B.1.- Medidas de paridad

Con el fin de velar por la representación equilibrada de mujeres y hombres en los sindicatos y en las asociaciones empresariales, la Ley Orgánica 2/2024 modifica la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y el Estatuto de los Trabajadores (ET) para, de un lado, garantizar la presencia equilibrada en los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos (se añade una nueva disposición adicional a la LOLS); y, de otro, para exigir esa misma paridad a las asociaciones empresariales más representativas en los términos del art. 87 ET, referido a la legitimación de convenios (a los efectos expuestos, se añade una nueva disposición adicional al ET).

B.2.- Protección a las víctimas de violencia sexual:

El segundo gran bloque de medidas de índole jurídico laboral de la Ley Orgánica 2/2024, tienen por finalidad la rectificación y nueva mención en el ET a las víctimas de violencia sexual en los términos que fijó la Ley Orgánica 10/2022 y que después eliminó la Ley 4/2023, LGTBI.

La Ley Orgánica 2/2024, vuelve a incorporar a estas víctimas en una serie de supuestos del ET (disp. fin. 9.ª LO 2/2024, 1 ago.). En concreto:

- a) Modificaciones en el tiempo de trabajo (artículo 37.8 ET)
- b) Traslado o cambio de centro (artículo 40, apartados 4 y 5, ET)
- c) Suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.n ET)
- d) Extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.m ET)
- e) Nulidad objetiva de los despidos objetivos (art. 53.4.b ET)
- f) Nulidad objetiva del despido disciplinario (art. 55.5.b ET)



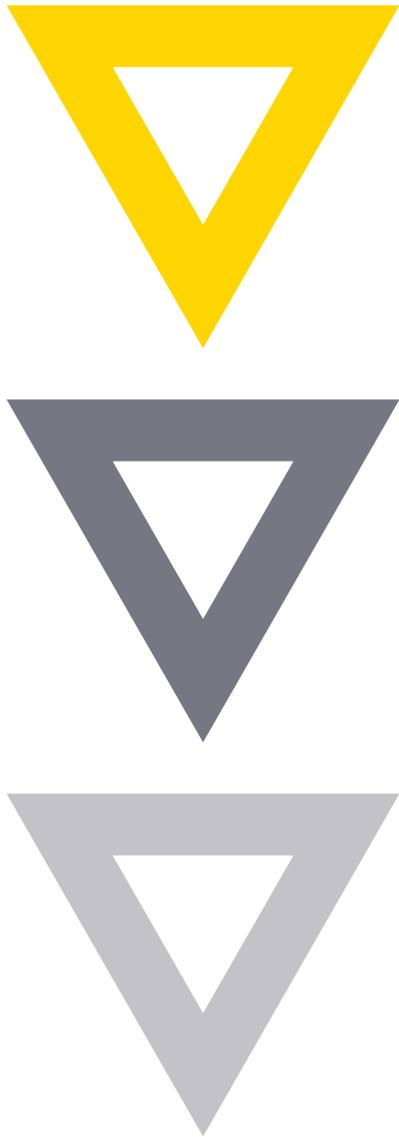


Lo que ocurre es que a efectos de la nulidad del despido objetivo y del despido colectivo se ha cometido un error al utilizar, para incluir la protección automática de la nulidad objetiva de las personas trabajadoras víctimas de la violencia sexual, la versión de los arts. 53 y 55 ET previa a la redacción de esos preceptos legales por el Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. En concreto, en el caso del art. 53 ET, se utiliza la redacción legal previa a la modificación que sufrió el precepto por el art. 127.8 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y que afecta al 53.4.b) ET; y en el caso del art. 55 ET, lo mismo, pero siendo en ese caso la ignorada la redacción modificada por el art. 127.9 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, del art. 55 ET, en su punto 5 apartado b).

Es decir, que la Ley Orgánica 2/2024, de Paridad, incluye la protección a las víctimas de violencia sexual sin tener en cuenta las redacciones que el RD-ley 5/2023 les dio a los preceptos legales afectados con el fin de extender la nulidad objetiva del despido a quienes solicitarán o estuviesen disfrutando de los permisos de conciliación reconocidos en el mismo RD-ley 5/2023.

Lo anterior supone que en el actual art. 53.4.b) ET:

- 1) Se incluye en el concepto de nulidad objetiva a las víctimas de violencia sexual.
- 2) Se excluye, por error, de esa protección de nulidad objetiva:
 - a. A las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET (se supone que incluye las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral)
 - b. A las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de los permisos del art. 37.3.b. ET, esto es, de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



Asimismo, respecto el actual art. 55.5.b. ET, nulidad objetiva en despidos disciplinarios los errores son los mismos que en el caso del art. 53.4.b) ET, afectando, en este caso, a los supuestos de nulidad objetiva del despido disciplinario ex. art. 55.5.b) ET. En concreto, e igual que ocurría en el supuesto anterior:

- 1) Se incluye en el concepto de nulidad objetiva a las víctimas de violencia sexual.
- 2) Se excluye, por error, de esa protección de nulidad objetiva:
 - a. A las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET (se supone que incluye las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral)
 - b. A las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de los permisos del art. 37.3.b. ET, esto es, de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La modificación legal, pese a lo que se ha dicho, obviamente no significa que a las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de una adaptación en los términos del art. 34.8 ET o de uno de los permisos del art. 37.3.b. ET se les pueda despedir de manera discriminatoria. Claramente no se puede.

Lo que ocurre es que, desde hoy hasta en tanto en cuanto no se cambie la norma, la automaticidad en la declaración de la nulidad que garantiza la nulidad objetiva en los casos expresamente previstos en los arts. 53.4. ET y 55.5. ET ya no incluye a este doble colectivo de trabajadores referidos. Con todo, y no obstante las transitorias que puedan fijar cuando lo modifiquen, el despido tiene reconocidos efectos jurídicos extintivos a partir de la fecha de efectos, por lo que una revisión posterior de la norma aplicable no tendría efectos retroactivos.

Todo ello teniendo en cuenta que la modificación de los preceptos legales no supone que las personas trabajadoras afectadas queden en la actualidad sin protección en caso de despido discriminatorio, como se ha dicho. Lo que sí ocurre es que pierden la protección automática que garantiza la nulidad objetiva.



B.3.- Modificación de la regulación de la relación laboral especial de deportistas profesionales

Con reserva de su rango reglamentario, se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en los siguientes términos:

- a) Se introduce un nuevo artículo 6 bis, de ampliación contractual a favor del deportista, con la siguiente redacción:
- b) Se introduce un nuevo artículo 7 bis, reforzando los derechos de conciliación personal y familiar.
- c) Se introduce un nuevo artículo 10 bis, reconociendo los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.
- d) Se introduce un nuevo artículo 12 bis, en relación con la permanencia del deportista en aspectos de dinámica de grupo.
- e) Se introduce un nuevo artículo 18 bis respecto la obligación de implantar un plan de igualdad.

1.2.- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

En el BOE del 10 de septiembre de 2024, y con una entrada prevista el día siguiente, aunque estableciendo un plazo específico para la exigencia de las diferentes obligaciones que prevé, se ha publicado el RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

La norma se describe a sí misma como el desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, introducida a su vez por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.

Además, según expresamente se establece, con su adopción se siguen los criterios generales de actuación de los poderes públicos fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al tiempo que se da cumplimiento a los compromisos asumidos por España con la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya entrada en vigor se produjo el 29 de febrero de 2024.

El real decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

2

Proyectos legislativos

- 2.1.- Proyecto de ley de familias.** (121/000011).
Presentado el 29/02/2024, calificado el 05/03/2024.
- 2.2.- 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.
- 2.3.- 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.
- 2.4.- Proyecto de Ley por la 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 (procedente del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo). (121/000027). Presentado el 20/06/2024 y calificado el 25/06/2024. Situación actual: Comisión de Trabajo, Eco. Social, Inclusión, S. Social y Migraciones Enmiendas.
- 2.5.- Proyecto de Ley por la que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo** y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social (procedente del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio). (121/000032). Presentado el 23/07/2024 y calificado el 27/08/2024.
- 2.6.- 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, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.** (121/000033) Presentado el 26/07/2024 y calificado el 10/09/2024.

3

Posibles modificaciones futuras. Se desconoce el texto. (Obviamente, tampoco ha pasado por el Consejo de Ministros, ni se ha publicado BOE)

2.1.- Proyecto de ley de familias. (121/000011).

Presentado el 29/02/2024, calificado el 05/03/2024.

3.1.- Tramitación del Estatuto del Becario. Acordado con las organizaciones sindicales.

3.2.- Mesa del Reglamento LGTBI pretendiendo desarrollar reglamentariamente las medidas a las que obligaba el **artículo 15 de la Ley LGTBI. Acordado con los agentes sociales.**

3.3.- La Reducción de jornada máxima legal, que está previsto que pase a 37,5 horas en 2024, y a 38,5 horas en 2025. Incluso que ahora se nos dice que puede que su aplicación transitoria se prorrogue durante 2026. Se contempla incluir, asimismo, una modificación a la regulación actual del **derecho a la desconexión digital** por parte de las personas trabajadoras, con el fin de impedir o dificultar que sea un derecho renunciabile; así como el endurecimiento del **registro horario**. Está siendo negociada por el Gobierno con los interlocutores sociales.

4.2.- Prevención de Riesgos Laborales. El Gobierno trabaja en la modificación parcial de la normativa de prevención de riesgos laborales, según parece más allá de lo ya reformado en lo referente a la prestación de servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar por el **Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre**, en los términos expuestos previamente (véase, aptdo. 1.2. de este documento).

4.3.- Directiva UE 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, refuerza la aplicación del **principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.**

Su transposición al derecho español está pendiente (la fecha límite para ello finaliza el 7 de junio de 2026).

4.4.- Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 **sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024.

Novedades Jurisprudenciales

1

Derecho a la retribución de funciones superiores pese a la advertencia de no ejecución de las mismas por parte del gerente

Fecha: 03/07/2024

Nº de Recurso 3661/2021

Ponente Concepción Rosario Ureste García

El objeto de la sentencia a que se refiere este comentario tiene que ver con determinar si un trabajador tiene derecho a percibir diferencias salariales por realizar funciones de superior categoría pese a existir una orden empresarial en contra de la realización de esas funciones, junto al efecto de la cosa juzgada.

La sentencia se dicta tras el recurso que la representación letrada del trabajador presenta contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 15 de septiembre de 2021,

RS. 389/2021, que no acogió su recurso frente a la sentencia de instancia que había desestimado su demanda de reconocimiento de diferencias salariales por realización de funciones de superior categoría.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de septiembre de 2021, Rec. 389/2021, en efecto, no reconoció el derecho del actor al considerar que debía ser apreciado el efecto de cosa juzgada, no respecto de las sentencias firmes que habían previamente reconocido al actor el derecho a las diferencias salariales de otros períodos, sino en relación a una sentencia previa de 6 de marzo de 2018, rec. 666/2017, sobre una reclamación del mismo trabajador de un período anterior, y que en la que se tenía en cuenta la comunicación del 20 de enero de 2015 del director gerente del Hospital. Considera el TSJ que no puede aplicarse la cosa juzgada respecto las sentencias que sí le reconocían las diferencias a partir del momento en que el empleador da una orden clara y contundente al trabajador para que deje de realizar las funciones de superior categoría, pues aunque no se acredita que tras la recepción de la misma se dejaran de realizar funciones de superior categoría, sí se prueba que se hicieron en contra del mandato del empleador, debiendo asumir el trabajador su responsabilidad por la inobservancia de dicho deber.





La representación letrada del trabajador, recurre, la anterior resolución y aporta como sentencia de contraste la STS IV de 14 de septiembre de 2021, rcud. 1771/18, que resuelve una reclamación del propio actor en el mismo sentido que la actual, por el período de 1 de diciembre de 2015 a 30 de noviembre de 2016. Se recogen similares hechos que la sentencia recurrida, incluida la existencia de la comunicación de 20 de enero de 2015 del director gerente del Hospital, que le ordenaba al trabajador la realización de funciones exclusivamente de su categoría. Consta que, no obstante, la comunicación, el trabajador continuó realizando las funciones superiores de oficial. En la sentencia que se aporta de contraste, consta que el TS considera que, aunque efectivamente existió la comunicación del director gerente del Hospital instándole a no realizar funciones de índoles superior, lo cierto es que el trabajador continuó desarrollando funciones de oficial administrativo, con conocimiento y consentimiento de sus superiores, encontrándose a las órdenes directas del jefe de área y sustituyendo al oficial de su departamento en periodos de vacaciones, correspondiéndole, por tanto, percibir las diferencias retributivas reclamadas.

Tras apreciar la contradicción entre la sentencia aportada y la recurrida, la Sala IV del TS, argumenta -remitiéndose a pronunciamientos anteriores, no solo del actor, sino

también a otros referentes a algunos de sus compañeros que la doctrina de la Sala IV del TS es la que consta en la sentencia de contraste, por cuanto que la orden del gerente instando al trabajador a no realizar funciones superiores es más formal que real y básicamente responde a la pretensión de garantizar la inaplicabilidad del art. 39.3. ET.

Para el TS es determinante, en esa apreciación, que la orden en cuestión no vaya acompañada de mecanismos que garanticen que la persona trabajadora no realice más funciones de categoría superior a la asignada -el trabajador seguía realizando esas funciones de índole superior bajo la supervisión de su jefe y con conocimiento de sus superiores-. Todo ello sin perjuicio, además, de entender que la orden en cuestión no constituye en sí misma un obstáculo a la aplicación del efecto positivo de cosa juzgada.

Las anteriores consideraciones llevan al TS a la estimación del recurso. Casando y anulando la sentencia impugnada, revocando la sentencia dictada por el juzgado de lo social y estimando su demanda para declarar el derecho del trabajador a percibir la cantidad diferencial por el ejercicio de funciones superiores y el recargo del interés anual del 10 por ciento de mora.

2

La exigencia de justificación genérica del uso del crédito horario no vulnera el derecho de libertad sindical

Fecha: 11/06/2024

Nº de Recurso 472/2021

Ponente Antonio Vicente Sempere Navarro

La cuestión que se plantea en esta sentencia es la de dilucidar si el preaviso y la justificación del uso del crédito horario exigido por la empresa constituye una vulneración de los arts. 37 y 68 ET y, en consecuencia, de la libertad sindical de la recurrente.

La demandante es delegada de personal en la empresa demandada por el sindicato CIG. Hasta octubre de 2019, los créditos sindicales se solicitaban y no se justificaban de ninguna forma. En fecha de 8 de octubre de 2019, la empresa remite un comunicado exigiendo la justificación del crédito sindical. A partir del comunicado, la empresa solo abona el crédito horario que se justifique, aunque no deniega el uso de ninguna hora solicitada, aun y cuando no se justifiquen.

En instancia se absuelve a la empresa de la vulneración del derecho de libertad sindical que se reclamaba por parte de la representación letrada de la demandante. Recurrída en suplicación, el TSJ de Galicia, declara la vulneración del derecho de libertad sindical de la

delegada de personal y condena a la empresa a abonarle la cuantía correspondiente al crédito de horas no justificadas más un 10% en interés por mora, así como al abono de 6.250 € por daño moral derivado de la lesión del derecho fundamental.

Recurrída la sentencia en casación para la unificación de doctrina por parte de la representación letrada de la empresa, se invoca como sentencia de contraste la STSJ Galicia de 4 de diciembre de 2020, Rec. 3408/2020, en la que se confirma la sentencia de instancia que desestimó la demanda presentada por la delegada de personal de otra empresa, en que entendía vulnerado el derecho a la libertad sindical por el hecho de no abonar la empresa (la misma que ahora recurre) dichas horas por entender que no se habían justificado las mismas.

Tras apreciar contradicción entre ambos pronunciamientos judiciales, la sentencia que ahora se comenta resuelve acudiendo a la normativa aplicable, a la doctrina del TC y a la de la propia Sala IV del TS, para concluir entendiendo que, de conformidad con los arts. 37.3.e y 68.e ET, el crédito sindical es un permiso cuyo uso exige previo aviso y justificación, por lo que no resulta contraria al derecho a la libertad sindical de la recurrente, la exigencia de la empresa de que en la justificación del uso del crédito horario se especifique genéricamente la naturaleza de la actuación a desarrollar.

Para el TS, la exigencia de justificación en los términos expuestos ni impide, ni coarta el libre desarrollo de las funciones representativas de los representantes de las personas trabajadoras, tal y como evidencia el hecho de que la propia recurrente hubiera justificado

genéricamente en otras ocasiones el uso de dicho crédito horario.

Las anteriores consideraciones llevan al TS a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil; casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, declarándose firme la sentencia de instancia.

3

Un infarto sufrido en el vestuario de la empresa no es accidente de trabajo si no se ha fichado el inicio de jornada

Fecha: 22/05/2024

Nº de Recurso 3911/2021

Ponente Ignacio García-Perrote Escartín

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina que resuelve esta sentencia consiste en determinar si un infarto sufrido por un trabajador en los vestuarios del centro de trabajo, antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo, puede considerarse accidente de trabajo.

El trabajador padecía una miocardiopatía por la que, al menos desde el año 2007, seguía controles en el servicio de cardiología y tomaba desde 2013 diariamente dos fármacos antitensivos. Dicho servicio estableció, al menos desde el 2014, un control anual del paciente. En el control de 2018, se apreció cierto empeoramiento.

Los trabajadores de la empresa percibían el plus de turnicidad y de flexibilidad, pero no el de puntualidad. La empresa tenía establecida la obligación de fichar antes de comenzar la jornada laboral, reflejando el trabajador la hora en que comenzaba y terminaba el turno. El trabajador, antes de comenzar el turno establecido y viniendo ya vestido con la ropa de trabajo desde su

domicilio, pasaba por el vestuario para cambiar el calzado de calle por las botas de seguridad, pasando después por las oficinas a la hora de empezar el turno, registrando la hora de comienzo.

El 26 de julio de 2019, sobre las 7:50 horas, el trabajador se encontraba en los vestuarios de la empresa y se había calzado en el vestuario las botas, sin llegar a tener los cordones atados, cuando encontrándose de pie a la altura de la puerta de los vestuarios sin llegar a franquearla, sufrió un síncope con parada cardiorrespiratoria y falleció.

El turno de trabajo comenzaba a las 08:00 horas. La viuda interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social. La sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares 286/2021, de 21 de julio (rec. 86/2021), estimó el recurso, revocó la sentencia del juzgado de lo social, declaró que el fallecimiento del trabajador derivó de accidente de trabajo y condenó a todos los demandados a estar y pasar por la anterior declaración, y a la Mutua a reconocer y abonar las prestaciones de viudedad y auxilio por defunción derivadas de accidente de trabajo en su momento denegadas, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del INSS.

La STSJ de las Islas Baleares resolvió en el sentido expuesto citando expresamente las SSTS 18 de septiembre de 2010 (rcud 1696/1999), 22 de diciembre de 2010 (rcud 719/2010), 4 de octubre de 2012 (rcud 3402/2011), y 670/2020, de 16 de julio (rcud 1077/2018), y razonando que, a juicio de la sala del TSJ, lo determinante para considerar tiempo de trabajo entendiendo como tal, aquel en el que el trabajador se encuentra en los vestuarios de la empresa, no es tanto que se haya fichado o no con anterioridad al accidente, o que ese tiempo se retribuya de alguna forma como de trabajo, sino que la presencia del trabajador en los vestuarios derive de la obligatoriedad de proveerse de los equipos de protección individual sin los cuáles no es legalmente posible desarrollar la actividad laboral. Lo que, atendiendo también a la definición de tiempo de trabajo en la Directiva Europea 2003/88/CE, le lleva a concluir considerando que, como en este caso el trabajador se encontraba en los vestuarios de la empresa y se había ya colocado las botas de seguridad necesarias para el desarrollo de su actividad cuando sufrió el accidente cardiovascular que desembocó en su fallecimiento, estaba desarrollando una actividad inherente e inescindible de la efectiva prestación de servicios, sin poder disponer de ese tiempo para otra actividad, por lo que debía considerarse que en el momento del accidente, el trabajador se hallaba en tiempo de trabajo.

La representación letrada de la empresa recurrió la mencionada STSJ de Baleares invocando como sentencia de contraste la STS 14 de julio de 2006 (rcud 787/2005), y dando lugar a la sentencia que ahora se comenta.



Tras apreciar contradicción entre ambas, el TS se remite a cuanto prevé la STS 14 de julio de 2006 (rcud 787/2005), como sentencia en la que el Alto Tribunal ya se refirió al infarto como accidente de trabajo, y en la que se entendió que *la doctrina ajustada a derecho se contenía en la sentencia allí referencial, la STS 6 de octubre de 2003 (rcud 3911/2002), doctrina que había sido reiterada por la STS 20 de diciembre de 2005 (rcud 1945/2004), en sala integrada por todos sus miembros, en la que se establece la doctrina de que no basta para que actúe la presunción de laboralidad prevista en el artículo 115.3 (actual artículo 156.3) LGSS con que el trabajador se halle en los vestuarios de la empresa cuando ocurre el episodio vascular o la enfermedad que origina la contingencia, que es lugar de trabajo a estos efectos, sino que el término legal “tiempo de trabajo” contiene una significación más concreta, equivalente a la del artículo 34.5 ET referida a la necesidad de que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo -físico o intelectual- que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo y por ello opera la presunción analizada.*

Además, la sentencia se justifica así misma argumentando que su interpretación no es de un rigorismo excesivo porque trata de delimitar el alcance de una presunción legal, que, dadas las consecuencias que tiene a la hora de calificar una enfermedad, debe tener unos límites lo más definidos posibles en aras a la seguridad jurídica de quienes participan en las relaciones de trabajo en que tales eventos ocurren.

Con posterioridad a esa afirmación, el pronunciamiento recoge otras sentencias del TS en las que se insiste en que para que el accidente de trabajo ocurrido en los vestuarios de la empresa pueda ser efectivamente considerado accidente de trabajo, es preciso que ya se haya fichado e iniciado la jornada laboral (Entre otras, SSTS 22 de diciembre de 2010 (rcud 719/2010), 4 de octubre de 2012 (rcud 3402/2011), y 670/2020, de 16 de julio (rcud 1077/2018)), lo que, aplicado a lo que afecta al caso al que se refiere esta sentencia, le lleva al TS a concluir defendiendo que el hecho de que el trabajador no hubiese *fichado* determina que no había iniciado su jornada laboral. De donde sigue que, el infarto sufrido, no puede calificarse de accidente de trabajo.

A resultas de ello, se procede a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por la representación letrada de la empresa; casar y anular la sentencia recurrida; y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la representación legal de la demandante, viuda del trabajador fallecido, y declarar la firmeza de la sentencia del juzgado de lo social.



Gonzalo Mairata

Socio de Sagardoy Abogados

Tribuna de análisis



Una incertidumbre adicional en materia de indemnización, la “indemnización por los años de intranquilidad”

Vivimos en tiempos de inseguridad jurídica o, al menos de incertidumbre, en materia de indemnización en el ámbito de las relaciones laborales. Tras la decisión de Comité Europeo de Derechos Sociales, se ponen en duda los límites de la indemnización por despido y, como es inevitable, surgen voces a favor y en contra de su aplicación. No nos detendremos en este momento en esta concreta cuestión, limitándonos a señalar que un ordenamiento jurídico no es enteramente justo si no prima en él el principio de seguridad jurídica. Y ello independientemente de lo acertado o no de las soluciones que en cada momento el legislador otorgue a los problemas que la realidad vaya planteando. Los operadores jurídicos en el mundo laboral, tanto las empresas, como los trabajadores o los sindicatos, necesitan saber cuáles van a ser las consecuencias de sus actos. Necesitan, en definitiva, certidumbre y previsibilidad para poder decidir y para poder actuar con seguridad, con independencia de que estén o no de acuerdo con la solución que el legislador haya dado a un determinado problema.

En este contexto, venimos a plantear una incertidumbre más en materia de indemnización que, tal vez, haya pasado desapercibida o no se le haya dado importancia en el sector privado, a pesar de su evidente repercusión en el ámbito del sector público. Se trata de la **indemnización por abuso en la contratación temporal**, en concreto, la concesión a la persona trabajadora de una indemnización destinada a compensar los daños que le haya ocasionado el empleador por el uso abusivo de una relación de empleo de duración determinada.

Nuestro punto de partida o de referencia, para no extendernos en exceso, será la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 944/2023, de fecha 27 de octubre de 2023 (recurso 304/2023), en la que se reconoce una indemnización específica por el abuso sufrido por una persona trabajadora en materia de contratación temporal. Se trata, en todo caso, de un resarcimiento independiente de la indemnización por la extinción de la relación laboral

Tribuna de análisis

que pudiera percibir la persona trabajadora afectada o de la conversión de su relación en fija - a través, en ese caso, del oportuno proceso selectivo de estabilización - . Dicha doctrina ha sido seguida por otras sentencias similares de diferentes Juzgados y podría verse reforzada por las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024 (C 59/22, C 110/22 y C 159/22) y 13 de junio de 2024 (C-331/22 y C-332/22) que consideran, en cuanto ahora interesa, que el abono de una indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Cierto es que se trata de sentencias referidas a personas trabajadoras del sector público, que tienen su base en la Directiva 1999/70/CE y en la interpretación que algunos de nuestros órganos jurisdiccionales han hecho de diferentes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sin embargo, si hacemos abstracción de los hechos concretos y extractamos la doctrina jurídica ínsita en dichos pronunciamientos, podemos concluir que su mensaje es claro: **la persona trabajadora que haya sufrido un abuso en su contratación temporal puede reclamar una indemnización específica que repare el abuso sufrido** - al menos en el sector público - . Y esa indemnización, resarcimiento o reclamación, no se ve limitada por el hecho de haber percibido o poder percibir en el futuro una indemnización por la extinción

de su relación laboral o de haber sido o poder ser convertida dicha relación laboral en fija, sino que deriva, única y exclusivamente, del perjuicio derivado del abuso sufrido. Se trata, en definitiva y como expresamente mencionaba la demandante en el asunto analizado, de una *"indemnización por los años de intranquilidad"*.

Incluso si ahondamos un poco más, no podemos dejar de entrever o de atisbar en el trasfondo de estas decisiones judiciales, aunque no la mencionen expresamente, la doctrina general del abuso de derecho, que ya recogió nuestro Código Civil en su artículo 6.2 al señalar, en resumen, que todo acto u omisión que sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, dará lugar a la correspondiente indemnización.

Y es aquí donde se plantea nuestra duda: ¿es extrapolable dicha doctrina al ámbito del sector privado?, **¿podrían las personas trabajadoras en ámbito del sector privado llegar a reclamar una indemnización al empresario por el mero hecho de haber sufrido un abuso en materia de contratación temporal?**, ¿se extenderán en el ámbito del sector privado este tipo de reclamaciones en un futuro? El abuso en esta materia es claro en muchos supuestos de contratación laboral pública, pero es innegable que también acontecen, se han producido y se siguen produciendo numerosos abusos en materia de contratación temporal en el ámbito del sector privado.

Quizá sea pronto para dar una respuesta. No sabemos cuál podría ser la reacción ante reclamaciones de este tipo por parte de la jurisdicción social. Quizá sea excesiva la aplicación de este tipo de medidas en el sector privado, en cuyo caso debería serlo igualmente en el sector público. Dejamos abierta la cuestión a la reflexión del lector. No obstante, destacamos que ello nos lleva de nuevo al punto de partida, en concreto, a la incertidumbre, en definitiva, a la inseguridad, verdadero objeto de la presente tribuna. Sirva pues la presente como un alegato en pro del principio de seguridad jurídica y en contra de la inseguridad que actualmente late en el mundo de las relaciones laborales. Los operadores jurídico-laborales necesitan, necesitamos, un ordenamiento jurídico no sólo justo, sino también seguro, pues la verdadera justicia solo puede alcanzarse a través de esa certidumbre y seguridad.

3

Tendencias en Capital Humano

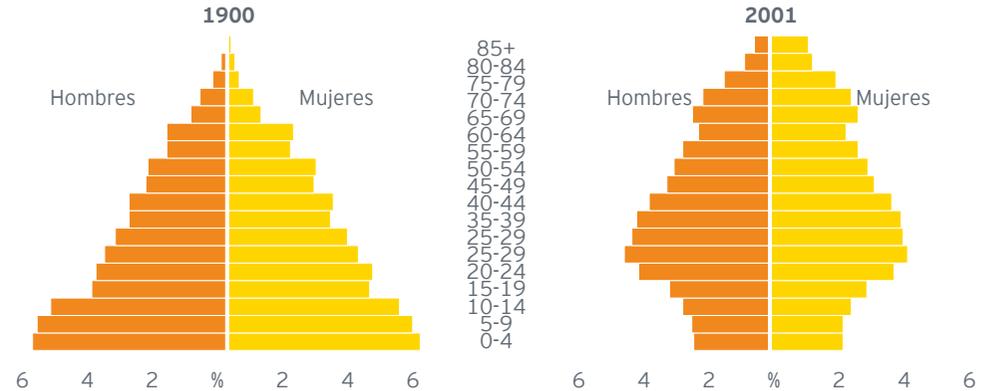
➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias

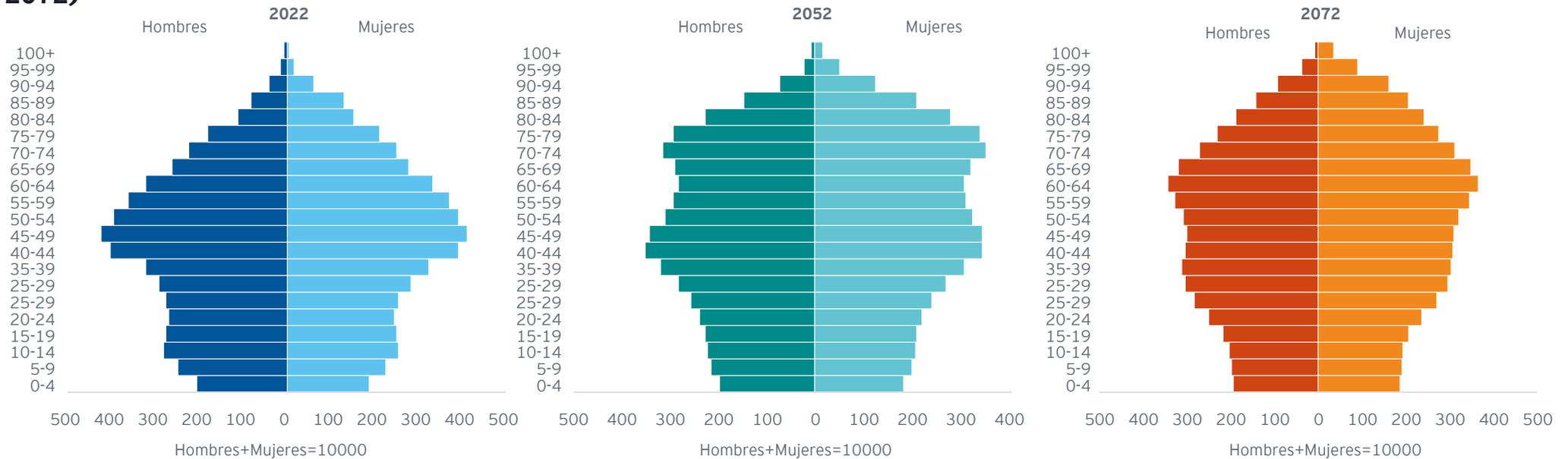


Gestión del talento Senior

- ▶ La esperanza de vida en España alcanza los 85 años (país de la UE con la mayor esperanza de vida según la OCDE)
- ▶ En agosto de 2024 el número de habitantes mayores de 65 años en España supero los 10 millones de personas
- ▶ El INE estima que en 2037 los mayores de 65 años superaran el 26% de la población y será más del 30% en 2050
- ▶ Desde el 2012, la jubilación es un derecho voluntario, no obligatorio. La Ley 21/2021 de 28 de diciembre prohíbe las cláusulas en convenios que posibiliten la extinción del contrato a una edad inferior a los 68 años
- ▶ El límite máximo de pensión pública en 2024 es de 44.451€ anuales.



Pirámides de población en España (años 2022, 2052, 2072)



La edad promedio de acceso a la jubilación se está retrasando a un ritmo vertiginoso impulsado por las reformas legislativas y el entorno económico, social y demográfico esperados. Existen desincentivos tangibles para no desvincularse voluntariamente de la compañía.



REFORMAS LEGISLATIVAS

- ▶ Retraso edad ordinaria de jubilación (de 65 a 67 años)
- ▶ Incremento años de cotización acreditados para acceder al 100% de la Base Reguladora
- ▶ Penalización prejubilaciones: reducción de cuantía de pensión de jubilación sobre las jubilaciones anticipadas
- ▶ Incentivo jubilación demorada: complemento del 4% de la pensión por cada año de retraso o Bonificación capital (entre 5.000 y 12.000 euros) por año de demora
- ▶ Jubilación activa: cobro simultáneo de la pensión de jubilación y salario
- ▶ Acceso voluntario a la jubilación: trabajar es un derecho no se puede obligar a jubilarse a nadie, salvo convenios concretos

CAMBIOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y DEMOGRÁFICOS

- ▶ Aumento esperanza de vida a los 65 años; en 2023 más de 21 años y la tendencia es a seguir aumentando
- ▶ Salud y bienestar: alcanzamos la edad de jubilación en mejores condiciones de salud, no hay percepción de vejez
- ▶ Retraso edad nacimiento primer hijo: llegado el momento de la jubilación los hijos siguen siendo dependientes
- ▶ Retraso emancipación: los jóvenes cada vez retrasan más el abandono de hogar
- ▶ Dependencia financiera: son muchos los principios del comportamiento económica que nos llevan a una falta de planificación financiera a la jubilación (descuento hiperbólico, sesgo de optimista)

1 CONTEXTO

La población española, igual que el resto de población del primer mundo, está envejeciendo a un ritmo vertiginoso. El envejecimiento de la población tiene un impacto directo en las plantillas de la compañía

**Envejecimiento plantilla**

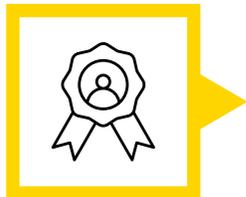
Mayor proporción de población senior afectando a la pirámide poblacional, innovación, dinámica de trabajo

**Incremento costes desvinculación**

La jubilación en España no es obligatoria y cada vez hay más incentivos para retrasar la edad de jubilación. Aumento costes desvinculación unilateral

**Disminución productividad**

El deterioro de capacidades cognitivas y físicas es mayor en la población senior impactando directamente en la productividad

**Retención y captación de talento**

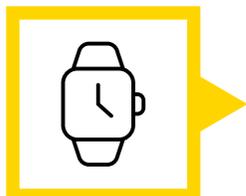
Disminución de la población de edad en trabajar, mayor lucha entre empresas por captar talento. Techo de oportunidad para el talento joven. Búsqueda de oportunidades fuera

**Cambios en servicios y productos**

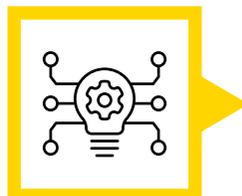
Cambios de preferencia y necesidades del mercado, necesidad de adaptar oferta de productos y servicios

**Pérdida competitividad**

Carencia de innovación y adaptabilidad a los cambios del mercado

**Diversidad generacional**

Convivencia de distintas generaciones, desafíos en la comunicación y colaboración entre equipos

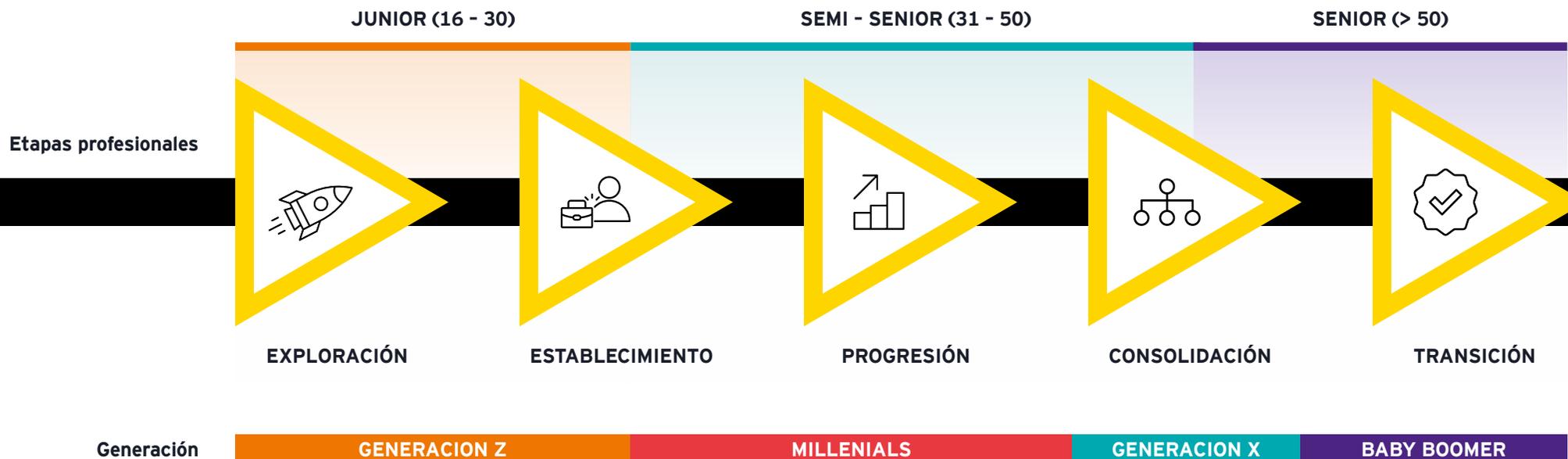
**Transferencia conocimiento y sucesión**

Planificación sucesión para asegurar la continuidad y traspaso de roles clave. Riesgo de pérdida significativa de conocimiento

**Adaptación de puestos**

Costes adaptación del entorno de trabajo para acomodar las necesidades de una fuerza laboral de mayor edad

2 NECESIDADES DE PLANTILLA Y EMPRESA

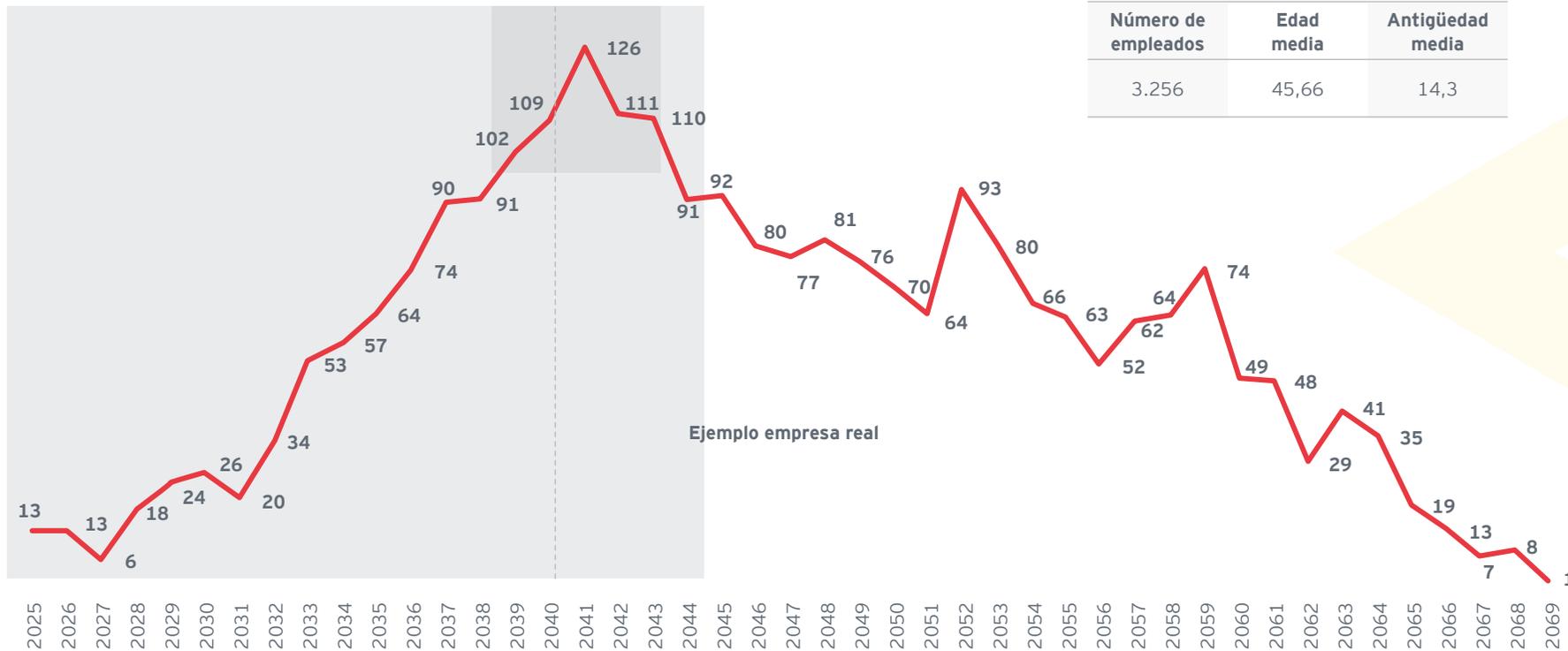


NECESIDADES

- | | | | |
|--|--|---|---|
| <p>ORGANIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Integración generacional ▶ Gestión del conocimiento ▶ Revisión, funciones, responsabilidades y desarrollo profesional | <p>REMUNERACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segmentación remuneración ▶ Segmentación Beneficios Sociales ▶ Objetivos ILP ▶ Valoración de puestos | <p>PLANIFICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Desvinculaciones ▶ Pensiones ▶ Salud / Bienestar ▶ Formación / Promoción ▶ Sucesiones / transmisión del conocimiento ▶ Laboral | <p>COMUNICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sensibilización ▶ Concienciación ▶ Formación ▶ Planificación y visualización de la jubilación |
|--|--|---|---|

¿Cómo se vería el proceso de envejecimiento de la plantilla en el actual entorno si consideramos que los empleados se jubilan a la edad de 65 años? (el riesgo se anticipa 5 años si consideramos los 60 años)

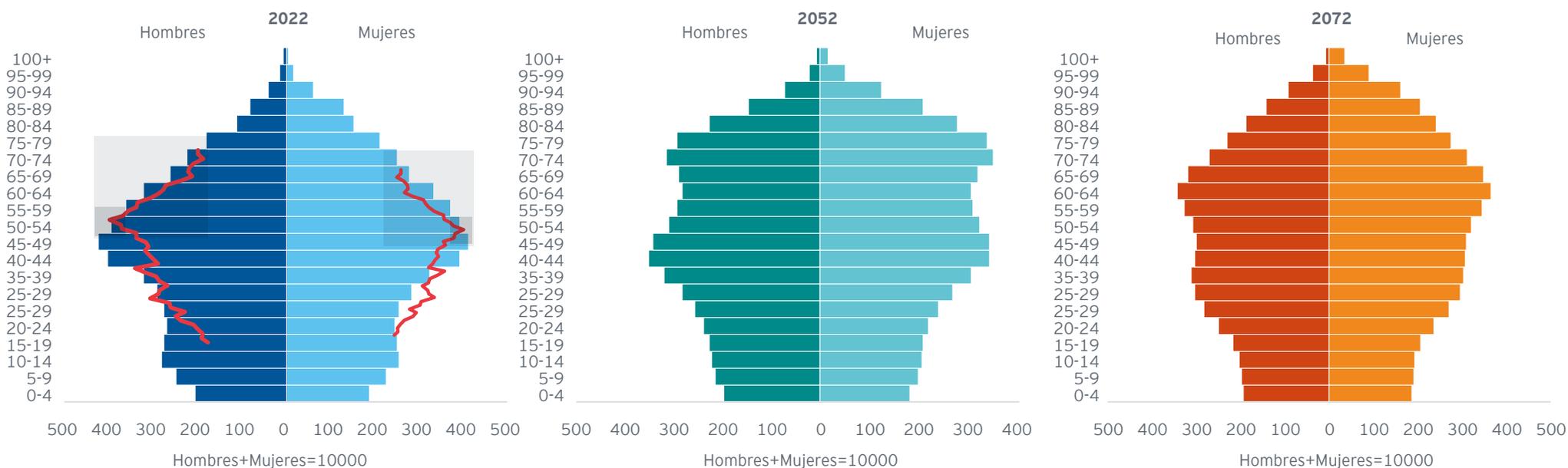
Se estima que el 50 % de la plantilla se jubila en los próximos 20 años



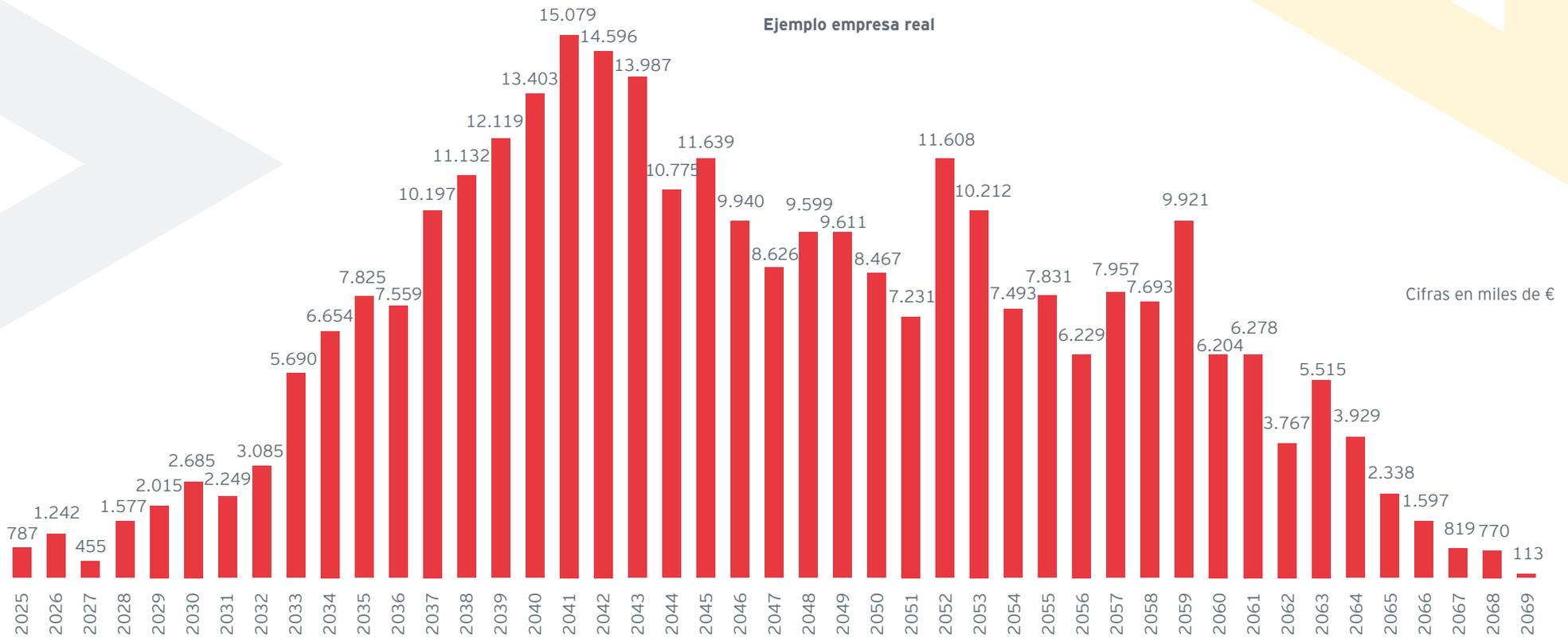


El Coste y el riesgo se traslada desde el sistema público a las empresas

Pirámides de población en España (años 2022, 2052, 2072)



¿Cuál serán entonces los costes asociados a la desvinculación del talento senior en el actual entorno?



Solución a medio/largo plazo





Francisco González-Quevedo

Socio de Pensiones y Beneficios de EY

Tribuna de análisis



Gestión del talento senior en la jubilación

La demografía en España muestra un panorama de envejecimiento acelerado, un fenómeno que se traslada directamente a las empresas y por lo tanto un desafío que las empresas deben enfrentar con estrategias innovadoras y adaptativas. La gestión del talento senior no solo es una cuestión de responsabilidad social, sino también un factor crítico para la sostenibilidad y el crecimiento empresarial. Las implicaciones de un mercado laboral envejecido y las estrategias efectivas para gestionar el talento senior, asegurando una transición suave hacia la jubilación y manteniendo un entorno laboral dinámico y productivo presenta diferentes desafíos.

Desafíos de la Gestión del Talento Senior

El envejecimiento de la plantilla en las empresas españolas no es solo un reflejo de la demografía nacional, sino también un indicador de la necesidad de renovar las políticas de gestión de recursos humanos. Los desafíos que enfrentan las organizaciones en la gestión del talento senior son múltiples y complejos, y requieren un enfoque estratégico y empático.

El incremento en los costes asociados a desvinculaciones y jubilaciones anticipadas, sumado a la legislación que incentiva el retraso de la jubilación, plantea un desafío financiero considerable. Las empresas deben, por tanto, diseñar estrategias de compensación y beneficios que sean sostenibles a largo plazo y que reflejen las necesidades cambiantes de su fuerza laboral.

Convivencia Intergeneracional y Retención de Talento Joven

Uno de los principales desafíos es la convivencia intergeneracional en el lugar de trabajo. Las diferencias en estilos de trabajo, expectativas y habilidades tecnológicas deben convivir. Las empresas deben fomentar un ambiente de respeto mutuo y aprendizaje, donde los empleados de todas las edades puedan compartir conocimientos y experiencias. Es importante gestionar el relevo y la transferencia de conocimientos entre generaciones. Esto no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también ayuda a retener a los empleados en el inicio de su carrera, quienes valoran la oportunidad de aprender de colegas con más experiencia. Las empresas se enfrentan al dilema de

Tribuna de análisis

equilibrar la experiencia invaluable de los trabajadores senior con la agilidad, flexibilidad y los skills tecnológicos que aportan los talentos más jóvenes.

Aumento de Costes por cambios en el sistema público de pensiones

Las recientes reformas de la legislación española incentivan el retraso de la jubilación para hacer frente a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Sin embargo, esto impacta directamente en los costes de desvinculación de las empresas, resultando en un incremento “inesperado” de los costes laborales por una falta de planificación, ya que o bien deben mantener en plantilla a empleados con salarios más altos hasta que el éste accede voluntariamente a la jubilación o bien incentivar la desvinculación compensando a los empleados las prestaciones de la Seguridad Social a las que renuncian por retrasar la jubilación. Además, las desvinculaciones pueden conllevar indemnizaciones significativas y otros gastos asociados. Las empresas deben equilibrar estos costes con una buena planificación y estrategias innovadoras de desvinculación, que permitan mantener una fuerza laboral dinámica y competitiva.

Adaptación al Mercado y Transferencia de Conocimiento

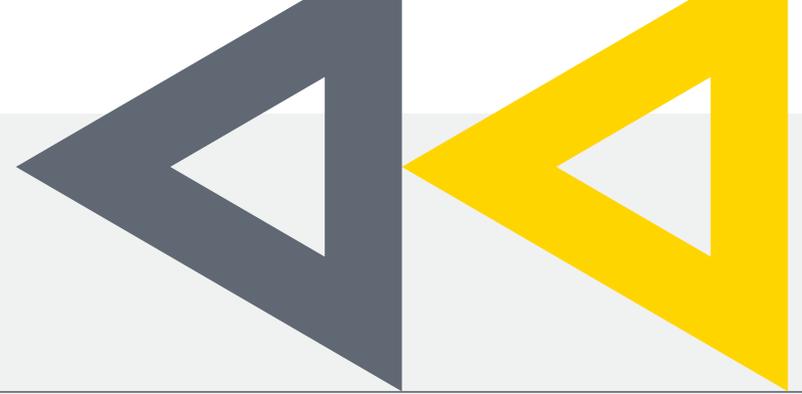
El mercado laboral está en constante evolución, y las empresas deben adaptar sus productos y servicios a las nuevas preferencias de los consumidores. Los trabajadores senior poseen un conocimiento profundo del mercado y de la empresa que es invaluable. Sin embargo, si no se gestiona adecuadamente, la jubilación de estos empleados puede resultar en una pérdida significativa de conocimiento y experiencia. Por lo tanto, es crucial implementar programas de transferencia de conocimiento que aseguren la continuidad y el desarrollo de la empresa.

Declive de Capacidades y Adaptabilidad

Con la edad, es natural que se produzca un declive en ciertas capacidades que puede afectar a la capacidad de adaptación y en un mundo tan cambiante, a la productividad. Las empresas deben ser conscientes de estas limitaciones y trabajar para adaptar los puestos de trabajo, ofreciendo formación continua y ajustando las expectativas de rendimiento. Además, es importante promover una cultura de salud y bienestar que permita a los empleados senior mantener un alto nivel de desempeño.

Los desafíos de la gestión del talento senior son una realidad que las empresas no pueden ignorar. Abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que considere tanto las necesidades de la empresa como las de sus empleados. Las estrategias exitosas serán aquellas que promuevan la inclusión, la transferencia de conocimiento y la adaptación a las necesidades cambiantes del mercado y de la fuerza laboral. Al enfrentar estos desafíos con proactividad y creatividad, las empresas no solo mejorarán su competitividad y la sostenibilidad, sino que también contribuirán al bienestar y la adecuada transición de sus empleados senior.

“ Los costes de la Seguridad Social se van trasladando a las empresas que tienen que asumir los costes de desvinculación cada vez en mayor cuantía y con mayor frecuencia



Tribuna de análisis

Estrategias de Gestión del Talento Senior

Las estrategias de gestión del talento senior deben ser diseñadas con el objetivo de maximizar el valor que los empleados de mayor edad aportan a la empresa, al tiempo que se abordan los desafíos asociados con el envejecimiento de la plantilla.

Una gestión efectiva del talento senior requiere un enfoque holístico que abarque desde la integración generacional hasta la planificación sucesoria. La gestión del conocimiento se convierte en un componente esencial, asegurando que la experiencia y el conocimiento acumulados no se pierdan con las jubilaciones.

Las estrategias clave que las empresas pueden implementar para gestionar eficazmente el talento senior tienen que estar basadas en:

Previsión social

Las políticas de desvinculación deben estar alineadas con la cultura empresarial y fomentar la planificación financiera para la jubilación desarrollando programas que también promuevan el bienestar de los empleados senior, facilitando una transición adecuada y segura, desde el punto de vista financiero, hacia la jubilación.

Las políticas de desvinculación deben ser justas y respetuosas, proporcionando apoyo a los empleados en esta transición un asesoramiento financiero desde el inicio de las carreras profesionales, incluso con talleres de preparación para la jubilación y programas de salida gradual que permitan a los empleados reducir sus horas de trabajo de manera progresiva.

Además, las empresas deben considerar ofrecer programas de jubilación que permitan el ahorro en las diferentes etapas de la vida laboral mediante vehículos eficientes, como los planes de pensiones de empleo y beneficios de salud extendidos que les permita optimizar los costes de desvinculación. Estas iniciativas mejoran la lealtad de los empleados y refuerzan la imagen de la empresa como un lugar de trabajo atractivo y sostenible.

Integración Generacional y Gestión del Conocimiento

Una de las estrategias más efectivas es la creación de equipos de trabajo intergeneracionales que fomenten la colaboración y el intercambio de conocimientos entre empleados de diferentes edades. Esto no solo permite a los trabajadores senior transmitir su experiencia y conocimientos acumulados, sino que también les brinda la oportunidad de aprender de las nuevas generaciones,

manteniéndose actualizados con las últimas tendencias y tecnologías.

Los empleados senior pueden actuar como mentores para los más jóvenes, guiándolos a través de los desafíos profesionales y compartiendo lecciones aprendidas. Esto ayuda a los mentores a sentirse valorados y reconocidos, y asegura que el conocimiento y experiencia no se pierden cuando se retiren al tiempo que acelera la curva de aprendizaje de los empleados menos experimentados.

Planificación Sucesoria y Desarrollo de Carrera

La planificación sucesoria es esencial para asegurar una transición suave y la continuidad del negocio cuando los empleados senior van saliendo de la empresa. Identificar y preparar a los sucesores potenciales con antelación permite una transferencia de roles más eficiente y reduce el riesgo de vacíos de liderazgo.

Comunicación y Cultura Empresarial

La comunicación efectiva es fundamental para el éxito de cualquier estrategia de gestión del talento. Debe existir un diálogo abierto y transparente que permita a los empleados senior sentirse valorados y comprendidos.

Tribuna de análisis

La cultura empresarial debe promover la inclusión y el respeto por la diversidad de edades, experiencias y perspectivas.

Flexibilidad Laboral y Bienestar

La flexibilidad laboral se ha demostrado una medida clave en la gestión y retención de los empleados senior y mejorar su bienestar. Opciones como horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial y teletrabajo pueden ayudar a los trabajadores de mayor edad a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, especialmente si enfrentan desafíos de salud o responsabilidades de cuidado.

Además, las empresas deben ofrecer oportunidades de desarrollo de carrera y reentrenamiento para los empleados senior que deseen seguir contribuyendo a la empresa de maneras nuevas y significativas. Esto puede incluir roles de consultoría o posiciones a tiempo parcial que permitan a los trabajadores senior mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal mientras continúan aportando valor.

Promover un entorno de trabajo saludable y seguro es igualmente importante. Las empresas pueden ofrecer programas de bienestar que se centren en la salud física y mental, como gimnasios corporativos, chequeos médicos regulares y talleres de manejo del estrés. Estas iniciativas pueden ayudar a los empleados senior a mantenerse activos y comprometidos con su trabajo.

Las empresas que prosperan en un mercado laboral envejecido son aquellas que reconocen el valor del talento senior y desarrollan estrategias proactivas para gestionarlo. Las acciones a corto y largo plazo deben dirigirse a optimizar costes, pero también a crear un entorno laboral inclusivo y enriquecedor para todos los empleados.

Las estrategias de gestión del talento senior deben ser integrales y personalizadas para abordar las necesidades específicas de los empleados y de la empresa. Al implementar estas estrategias, las organizaciones no solo mejorarán la satisfacción y el compromiso de sus empleados senior, sino que también asegurarán la transferencia de conocimientos esenciales y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.



OCTUBRE 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

