

#5 MARZO 2023

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK



 **Instituto EY - Sagardoy**
Talento e Innovación



Informe coordinado y editado por EY Insights



Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

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

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



Presentación

Análisis del 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 quinta 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. En la nueva entrega analizamos la evolución del empleo en un momento crucial en el que la inflación persiste más elevada de lo esperado, aumenta el impacto de la subida de los tipos de interés, y el impacto de las subidas de costes laborales se va intensificando por la fuerte subida de cotizaciones y la revalorización salarial pactada.

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

En la primera parte de Human Capital Outlook presentamos las principales conclusiones del Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo, documento que analiza con detalle la evolución del mercado laboral español desde octubre de 2022 hasta enero de 2023, a partir de datos de la EPA y de registros oficiales. Entre las principales conclusiones del Observatorio, cabe destacar que la recuperación del mercado laboral se frenó en 2022 a consecuencia del estancamiento del empleo en el segundo semestre del año. Las horas semanales trabajadas aumentaron, pero las totales volvieron a caer y continuaron por debajo del nivel prepandemia.

La tasa de temporalidad ha alcanzado el 17,9%, pero caen las tasas de permanencia en la empresa de los trabajadores con contrato indefinido, se estancó la creación de empleo el segundo semestre del año, y el “paro efectivo” creció entre junio de 2022 y enero de 2023 en 346.000 personas.

El Observatorio refleja la importante reducción de la contratación temporal. Desde abril 2022 a enero 2023, el número de contratos indefinidos ordinarios se ha multiplicado por 3,6 y el de fijos discontinuos por 10,4, mientras que los contratos por obra y servicio se han suprimido y los de por circunstancias de producción se han reducido un 27%. La tasa de temporalidad ha alcanzado el 17,9% (el 14,9% en el sector privado y el 28,8% en el público), aunque al tiempo caen las tasas de permanencia en la empresa de los trabajadores con contrato indefinido ordinario y una antigüedad inferior al año.

Para poder hacer seguimiento de la evolución del desempleo, aislando el impacto de las modificaciones normativas y los ajustes en el proceso de identificación de contratos en el cómputo del paro registrado, nuestro Observatorio construye una serie de "paro efectivo" con la suma de los demandantes parados y aquellos con relación laboral. Así, el "paro efectivo" creció entre junio de 2022 y enero de 2023 en 346.000 personas, separándose de la evolución del paro registrado, que se habría mantenido en niveles similares desde entonces.

Poniendo el foco en tendencias de medio y largo plazo, nuestro Observatorio evidencia dificultades crecientes para cubrir puestos vacantes, que podrían incrementar las presiones salariales en algunos sectores u ocupaciones. A su vez, identifica que el mercado de trabajo está sometido a cambios demográficos intensos que podrían ayudar a explicar el desajuste entre la evolución del empleo y la de las horas trabajadas, que los problemas de relevo que genera el envejecimiento pueden limitar el crecimiento del empleo en varias CCAA y que existe una cierta disimilitud entre el tipo de ocupaciones que dejaron las personas que se jubilaron en la última década y aquellas en las que trabajan los jóvenes en la actualidad. Concluye el Observatorio constatando que afortunadamente la participación en la formación continua sigue aumentando en todas las edades y niveles educativos.



Actualidad Jurídico-Laboral

En el apartado sobre actualidad jurídico-laboral elaborado por Sagardoy Abogados, analizamos en esta edición, y por orden cronológico, las novedades legislativas cuyo impacto en nuestro ámbito de actuación sea relevante. La frenética actividad legislativa, a veces tramitada por vías extraordinarias que limitan las garantías de calidad de la norma, así como la trascendencia de las más recientes sentencias de los juzgados de lo social, hacen más necesario que nunca hacer un seguimiento intensivo de la actualidad jurídico - laboral.

En esta ocasión, son muchas las normas adoptadas que de forma más directa o indirecta inciden en la regulación jurídico laboral. Partiendo de la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de

La frenética actividad legislativa, a veces tramitada por vías extraordinarias que limitan las garantías de calidad de la norma, así como la trascendencia de las más recientes sentencias de los juzgados de lo social, hacen más necesario que nunca hacer un seguimiento intensivo de la actualidad jurídico – laboral

directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso, que entrará en vigor el próximo 13 de enero, que afecta al ámbito laboral al añadir nuevo numeral 2º en el artículo 311 del Código Penal, a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que recoge una serie de medidas de carácter laboral, como son las bases y tipos de cotización para 2023, la revalorización media de las pensiones, el interés legal del dinero y el IPREM para el año 2023, entre otras cuestiones. Igualmente destacamos el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas; ni el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Todo ello sin olvidar las muy recientes Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; 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, estas últimas tres publicadas en el BOE de 1 de marzo y con más impacto laboral del que a priori cabría presumir.

La parte normativa finaliza referenciando las iniciativas legislativas de trascendencia laboral que se encuentran en tramitación y aquellas que se presume pueden ser publicadas próximamente tales como el Anteproyecto de ley de familias que transpone al ordenamiento español la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, el anteproyecto Ley Industria, el Anteproyecto de Ley condiciones laborales transparentes y previsibles o la Ley de representatividad paritaria. En próximas ediciones del Human Capital Outlook profundizaremos sobre el impacto en el mercado de trabajo, las relaciones laborales y los RRHH de la recientemente aprobada reforma de pensiones, centrada en el aumento adicional de las cotizaciones sociales, incrementando aun más los costes laborales.

En cuanto a la jurisprudencia nos hemos ceñido, en esta ocasión, a las muy relevantes sentencias referentes a la improcedencia -que no nulidad- en el despido que se pueda haber realizado contraviniendo el art 2 del RDL 9/2020, esto es, la normativa COVID y la mal llamada prohibición de despedir; en lo referente al cómputo en la retribución de los fijos discontinuos; y en la que ratifica la validez del sistema de registro de jornada acordado por CECA y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC -UGT), la Federación Fuerza, Independencia y Empleo (FINE); y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios).

Aunque no del TS, dado que es la primera sentencia en España existente al respecto, la cuarta novedad jurisprudencial comentada es la STSJ de Andalucía de 25 de enero de 2022 referente al registro de los Planes de Igualdad cuando los sindicatos no responden en el plazo de diez días al requerimiento a que se refiere el art. 5 RD 901/2020.

Y lo mismo, pese a que sigue siendo del TSJ, en este caso de Cataluña, puede decirse respecto a la importancia de la sentencia que cierra las novedades jurisprudenciales, cual es, la de 30 de enero de 2022 en la que se reconoce una indemnización adicional a la indemnización legal de despido pese a no haberse producido una vulneración de derechos fundamentales, o la STSJ Baleares de 13 de febrero de 2023 sobre la necesidad de audiencia previa en el despido disciplinario.



Tendencias en Capital Humano

En cuanto al apartado de Tendencias en Capital Humano, elaborado por el equipo de profesionales de People Advisory Services de EY, en este número ponemos el foco en los retos de la transformación digital para los líderes Recursos Humanos. La evolución del trabajo híbrido y las *skills* digitales están impulsando cada vez más la capacidad de decisión de los líderes de Recursos Humanos en las organizaciones sobre la cartera de soluciones tecnológicas en su área, con una clara orientación hacia la innovación. Esto supone una gran oportunidad para maximizar el impacto de la tecnología de Recursos Humanos en la gestión de las personas y, por lo tanto, en los resultados de negocio, impactando en la eficiencia y productividad a través de la atracción y fidelización (más que retención) del mejor talento interno y externo.

A su vez, la cada vez más imperiosa necesidad de las organizaciones de fidelizar el talento, fomentar una cultura organizativa en un entorno de trabajo híbrido y obtener y desarrollar las *skills* críticas y necesarias para el futuro, pone aún más si cabe el foco de atención sobre los líderes de Recursos Humanos. Dada esta situación, a los responsables de Recursos Humanos les preocupa principalmente que la tecnología bajo su ámbito de responsabilidad pueda no estar mejorando la experiencia de los empleados, la falta de integración entre los sistemas y la rigidez y falta de adecuación de las soluciones de atracción, desarrollo, formación y compensación a las necesidades futuras del negocio. Para enfrentarlo, la tecnología de Recursos Humanos en la experiencia del empleado debe cambiar apoyando sus aspiraciones, bienestar y progresión profesional, así como garantizando que comprendan la evolución cultural de la organización. La tecnología de Recursos

La evolución del trabajo híbrido y las *skills* digitales están impulsando cada vez más la capacidad de decisión de los líderes de Recursos Humanos en las organizaciones sobre la cartera de soluciones tecnológicas en su área, con una clara orientación hacia la innovación. Esto supone una gran oportunidad para maximizar el impacto de la tecnología de Recursos Humanos en la gestión de las personas y, por lo tanto, en los resultados de negocio

Humanos debe ser una palanca para transformar los procesos actuales y liderar una integración más adaptativa entre las necesidades del negocio y los Recursos Humanos. A su vez, es preciso una adecuada gestión del cambio en los procesos de transformación digital, teniendo esta incluso mayor relevancia para el éxito de los proyectos que la propia implantación técnica de las mismas.

En definitiva, los líderes de Recursos Humanos tienen a través de la digitalización una gran oportunidad de acelerar sus planes de transformación en 2023 y alinearlos con sus desafíos más apremiantes. Estos retos incluyen mejorar la experiencia de los empleados en el entorno de trabajo híbrido, utilizar modelos de negocio y procesos disruptivos para innovar e impulsar la agilidad y la adopción digital, no solo en la función de Recursos Humanos, sino en todas las personas de la organización impactadas por la transformación.

Desde el Instituto EY - Sagardoy Talento e innovación esperamos que la lectura de esta cuarta edición del Human Capital Outlook sea de utilidad para la comunidad de profesionales y expertos en mercado de trabajo, relaciones laborales y recursos humanos para identificar la realidad en la que vivimos e inspirar soluciones para convertir los desafíos que contempla en oportunidades de crecimiento empresarial y desarrollo económico y social.



Contenido

1

OBSERVATORIO TRIMESTRAL DEL MERCADO DE TRABAJO

10

2

ACTUALIDAD JURÍDICO LABORAL

26

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas 27

Novedades Jurisprudenciales 50

Tribuna de análisis 58

La extensión de la laboralidad
en supuestos controvertidos



3

TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

60

People Advisory Services de EY

Tecnología de las personas 61

Tribuna de análisis 72

Retos de la transformación digital
para los líderes Recursos Humanos



1

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

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

1

Introducción

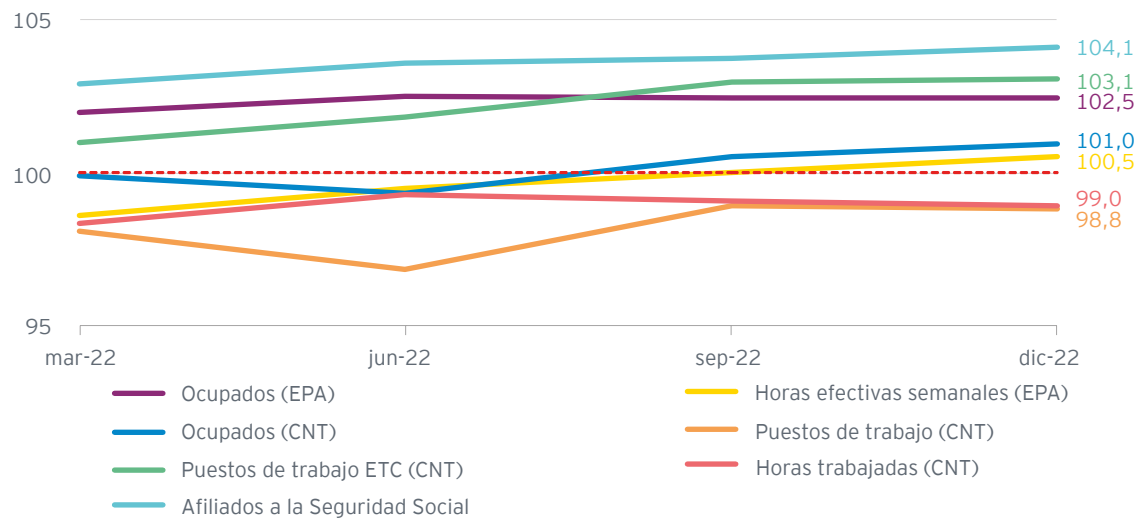
En esta nueva edición del OTML, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta enero de 2023. El informe consta de tres partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (Bloque A, Empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca que la desaceleración del empleo registrada en la segunda mitad del año ha retrasado un poco más la recuperación de los niveles prepandemia de esta variable. Seguidamente, ponemos el foco sobre la contratación y las condiciones laborales (Bloque B), y en especial sobre aquellos indicadores que permiten realizar un seguimiento de los efectos de la reciente reforma laboral. Constatamos que la rápida reducción de la temporalidad contractual conseguida mediante el cambio en el menú de contratos disponibles no implica necesariamente una reducción paralela de la temporalidad real.

En la tercera parte, nos centramos en los aspectos más tendenciales del mercado de trabajo, en particular, los efectos del envejecimiento demográfico en el empleo, las horas de trabajo y el relevo ocupacional (Bloques C), así como en la formación continua (Bloque D), que mantiene su positiva tendencia al alza.

→ El empleo evolucionó al ralentí en la segunda parte del año 2022 y las horas trabajadas todavía no han recuperado sus valores prepandémicos.

GRÁFICO I.1

Indicadores de empleo (Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



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

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

Aunque el balance global de 2022 ha sido positivo en materia de empleo, su fuerte crecimiento se ralentizó a partir del verano. En el cuarto trimestre la ocupación apenas varió, mientras que los indicadores de horas trabajadas arrojaron señales mixtas. Las horas trabajadas semanales aumentaron, pero las totales volvieron a caer. En cualquier caso, por segundo trimestre consecutivo, todos los indicadores de empleo se situaron por encima de los niveles prepandemia, con la excepción de las horas y los puestos de trabajo de la Contabilidad Nacional.

Por otra parte, el retroceso del número de trabajadores por cuenta propia se agravó en el cuarto trimestre de 2022 y contrarrestó el repunte del empleo asalariado registrado tanto en el sector privado como, sobre todo, en el público. Las horas semanales trabajadas por los no asalariados se estabilizaron, mientras que las trabajadas por los ocupados por cuenta ajena crecieron, sobre todo en el sector privado.

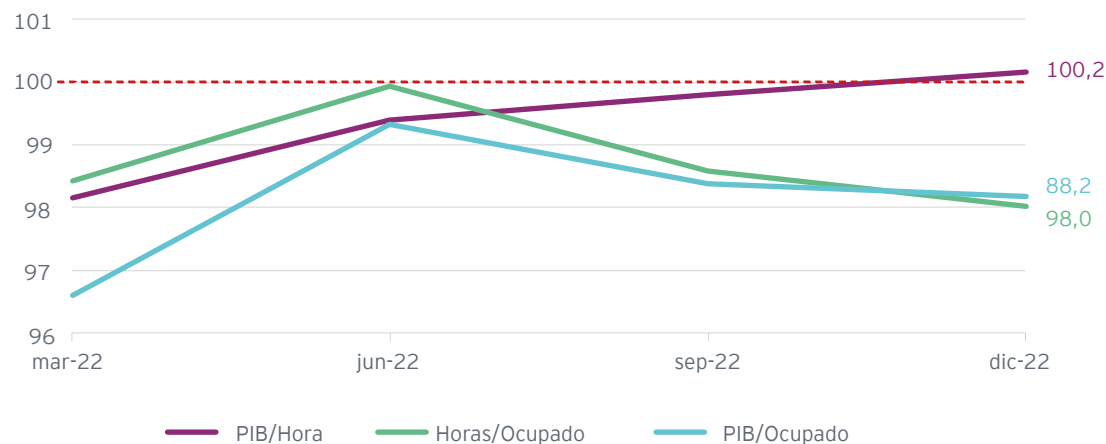


→ El producto por hora trabajada superó los registros prepandemia, pero fue insuficiente para contrarrestar el descenso de la intensidad en el empleo

El PIB por ocupado disminuyó el 0,2% intertrimestral en el cuarto trimestre de 2022 a pesar de que el producto por hora trabajada creció por tercer trimestre consecutivo. La causa se encuentra en la caída en la intensidad del empleo (horas por ocupado) en un 0,6% intertrimestral. Como resultado, la productividad por hora trabajada se situó por encima del nivel anterior a la pandemia, mientras que la jornada laboral por trabajador y el PIB por ocupado se mantuvieron por debajo de los niveles del cuarto trimestre de 2019.

GRÁFICO I.5

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



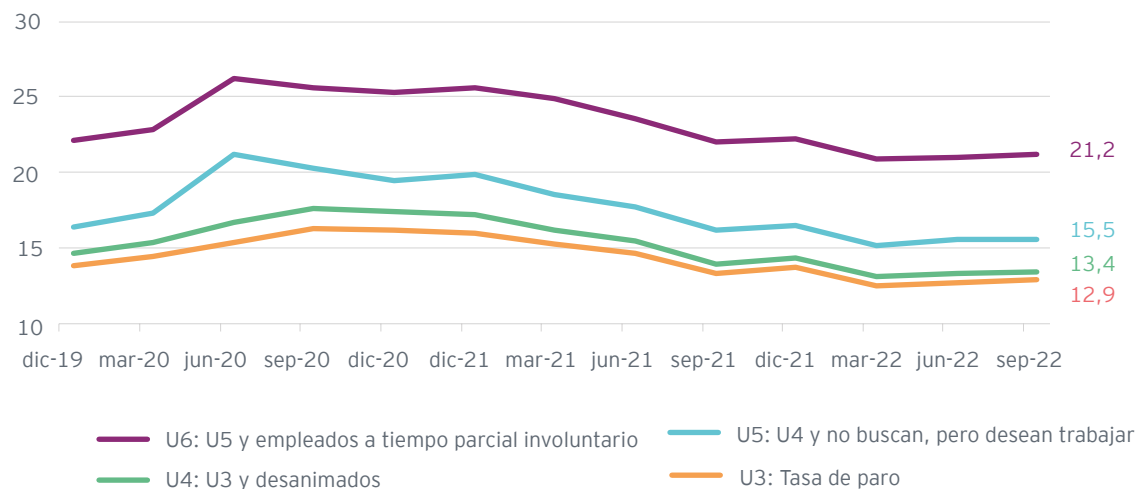
NOTA: CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

→ La tasa de paro aumentó por causas estacionales pero el desempleo de larga duración creció menos que el total

GRÁFICO II.3

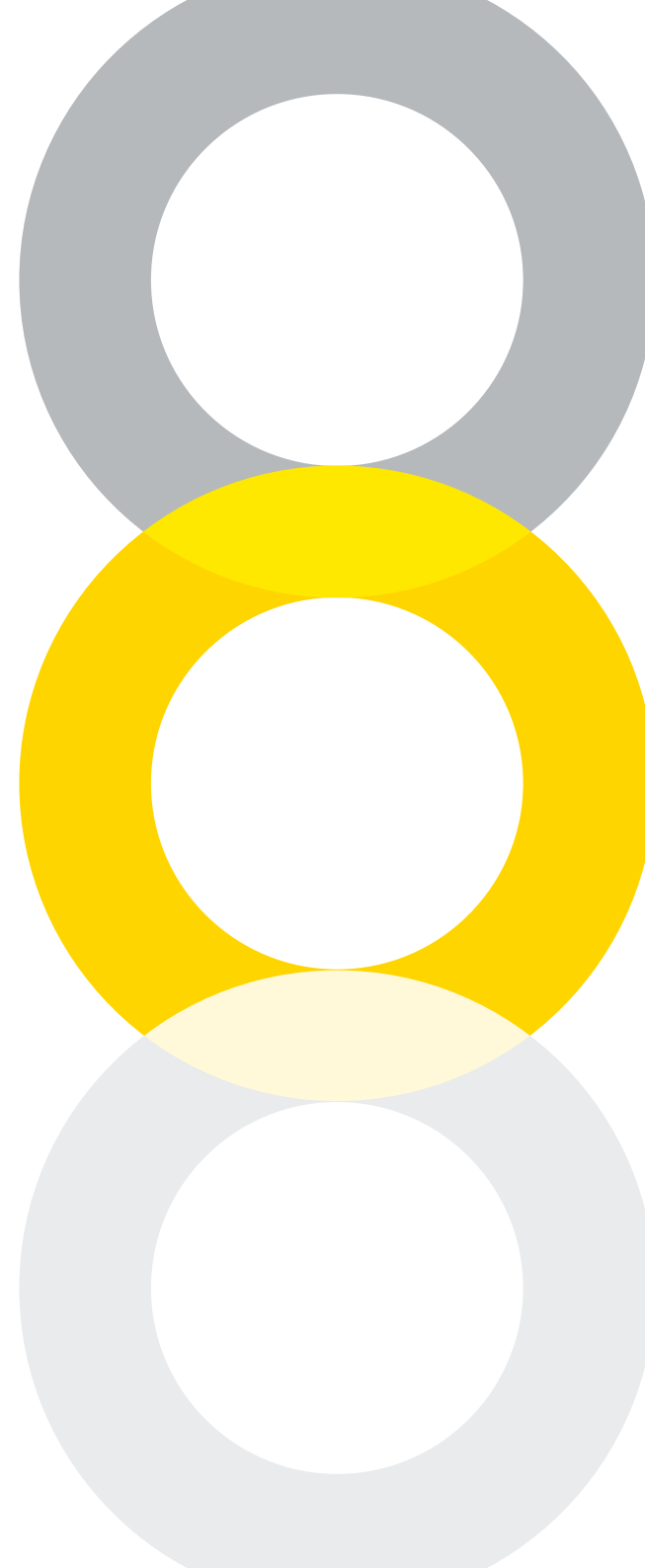
Tasas de paro y otros indicadores de infrautilización del trabajo (U3-U6) (Porcentaje de la población activa)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

La tasa de desempleo repuntó hasta el 12,9% en el cuarto trimestre, en línea con otras medidas de infrautilización de la mano de obra. Descontando el componente estacional, la tasa de paro disminuyó marginalmente hasta el 13,0% por la contracción de la población activa.

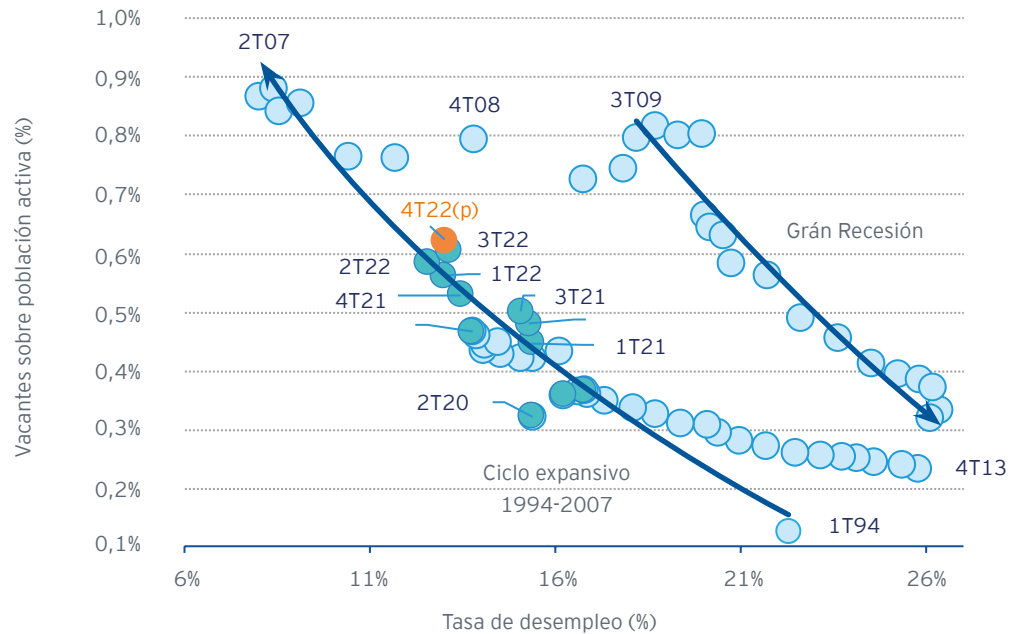
En el cuarto trimestre de 2022 el incremento del número de desempleados que llevan más de un año buscando trabajo fue menor que el del total de desempleados, por lo que la incidencia del paro de larga duración se redujo hasta el 44,8% y se mantuvo, por tanto, por debajo de las cifras prepandemia.



➔ Un mercado laboral más tensionado

GRÁFICO II.10

Curvas de Beveridge (Primer trimestre 1994 - Tercer trimestre 2022. Datos CVEC)



NOTA: El dato de vacantes del 3T22 es una previsión. CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

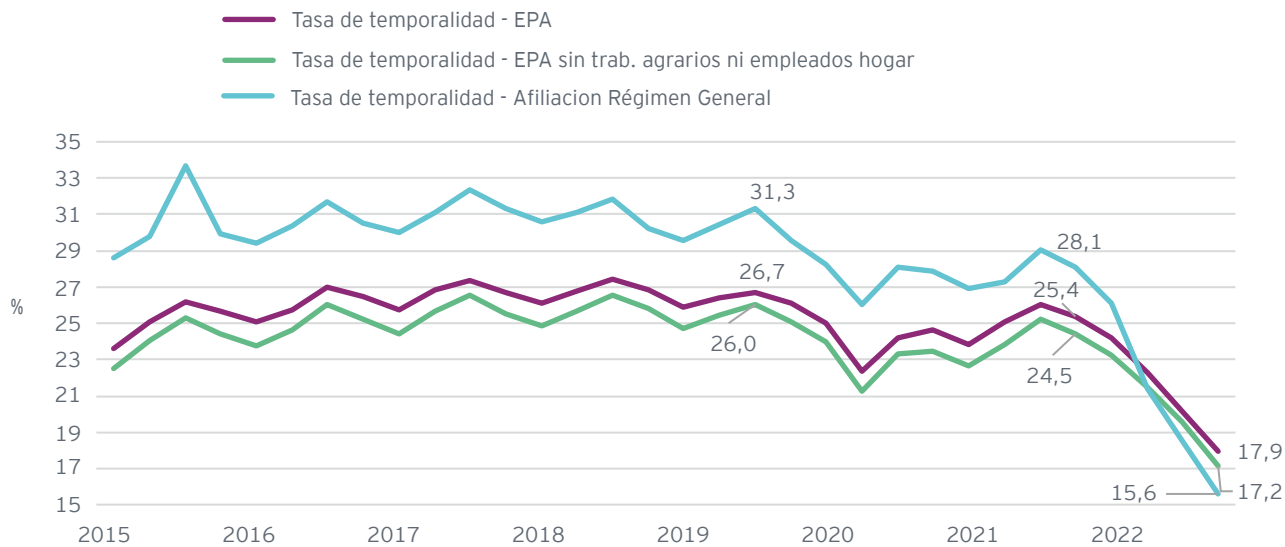
Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Boscá et al. (2017).

El comportamiento de la relación desempleo-vacantes en el segundo semestre del pasado año evidencia dificultades crecientes para realizar emparejamientos laborales que podrían incrementar las presiones salariales en algunos sectores u ocupaciones.

→ La reforma laboral ha conseguido reducir la temporalidad contractual a niveles mínimos desde hace más de tres décadas

GRÁFICO III.5.a

Tasas de temporalidad (promedios trimestrales, Afiliación al RG y EPA, 2015-2022)



Fuente: EPA (INE) y TGSS.

Desde abril 2022 a enero 2023, el número de contratos indefinidos ordinarios se ha multiplicado por 3,6 y el de fijos discontinuos por 10,4, mientras que los contratos por obra y servicio se han suprimido y los de por circunstancias de producción se han reducido un 27%. La tasa de temporalidad ha alcanzado el 17,9%, su nivel mínimo de los últimos 35 años.

El sustancial crecimiento del empleo indefinido se ha alcanzado tanto con aumentos en el número de transiciones al empleo indefinidos desde situaciones de empleo con contratos temporales como desde situaciones de no empleo, es decir, de paro o inactividad. Este tipo de transiciones ya habían sido más frecuente en 2021, aunque entonces fueron acompañadas por una reducción



de las transiciones de la temporalidad al no empleo y de la permanencia en el no empleo. Por lo contrario, en el 2022 coincidieron con una reducción del mantenimiento en la temporalidad y de las transiciones del no empleo a la temporalidad.

→ La caída de la temporalidad ha sido generalizada, pero ésta se mantiene excesivamente alta en varias ocupaciones elementales y del sector público.

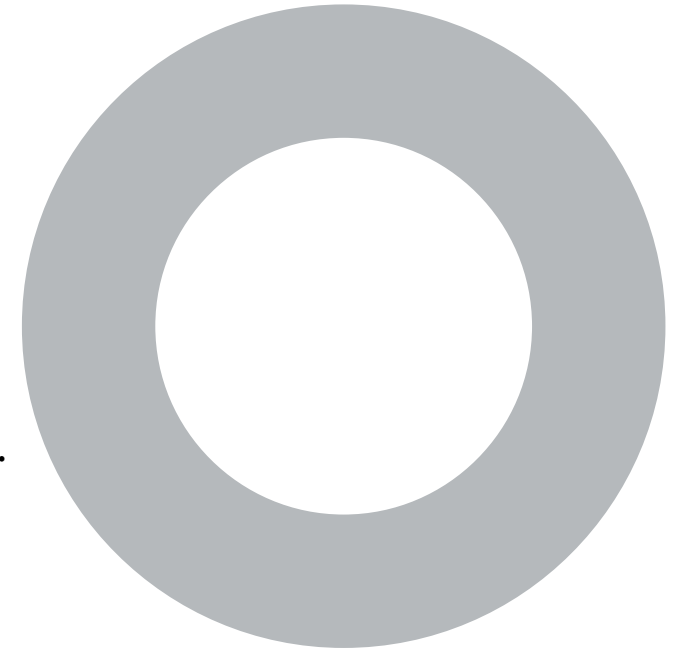


TABLA I

12 ocupaciones con tasas de temporalidad superiores al 25% en 2022T4, sector público versus sector privado (%)

Tasas de temporalidad por ocupaciones, EPA 2022T4			
Ocupación CNO-2011 (2 dígitos)	TOTAL	S. PRIVADO	S. PUBLICO
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	53	51,8	83,1
96 Peones de la construcción y de la minería	42,1	40,3	57,1
11 Miembros del poder ejec. y cuerpos legislativos; directivos de la AAPP...	35,6	-	54
37 Prof. apoyo de ser. jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	33,6	31,4	42,4
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	32,8	17,2	52,1
23 Otros profesionales de la enseñanza	32,6	30	37,3
21 Profesionales de la salud	30,5	11,2	40,8
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	30	28,4	40,2
94 Recog. residuos urbanos, vend. callejeros y otras ocup elementales serv.	27,9	14,2	49,5
97 Peones de las industrias manufactureras	27,8	27,8	18,1
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	26,2	16,7	59,1
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	25,2	25,2	25,2

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

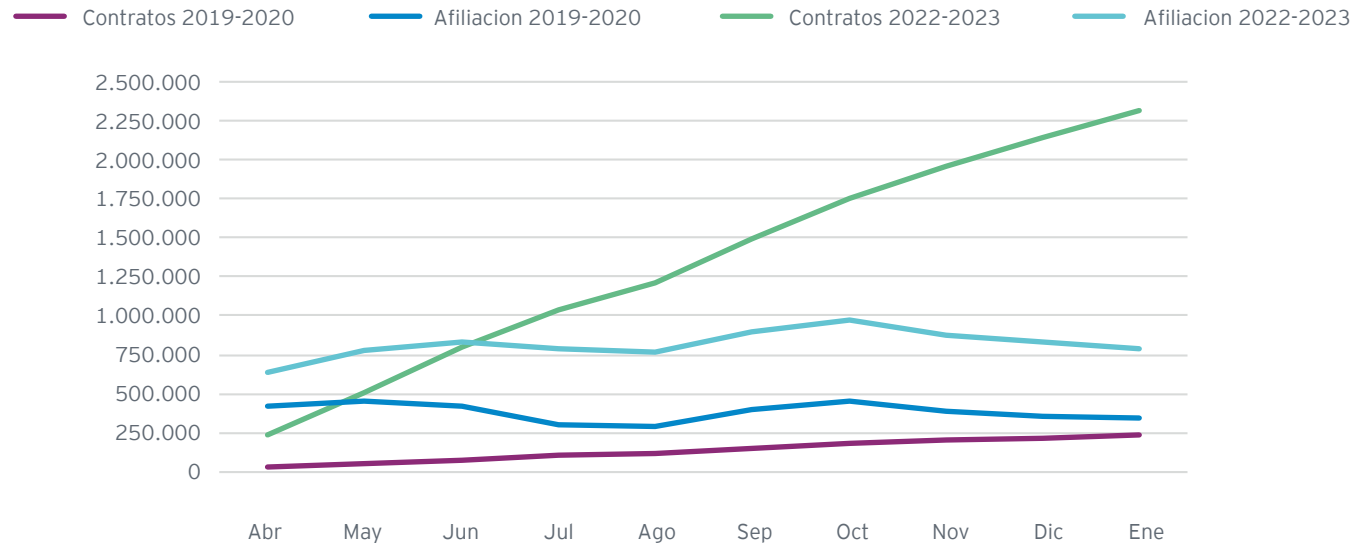
Uno de los principales determinantes de la temporalidad contractual es el tipo de ocupación. Con la reforma laboral, se ha producido una reducción de las tasas de temporalidad en prácticamente todas las ocupaciones. Las mayores reducciones en puntos porcentuales se han producido, además, en las que tenían mayores tasas de temporalidad previas. A finales de año 2021, existían 27 ocupaciones en la Clasificación Nacional de Ocupaciones a 2 dígitos que tenían una tasa de temporalidad superior al 25%. A finales del 2022, este número se había reducido a 12, principalmente ocupaciones de menor cualificación y otras ocupaciones en la que el sector público tiene un peso relevante.



➔ Continúa la paradójica evolución de los empleos fijos discontinuos: se siguen registrando millones de contratos, pero se mantiene constante la afiliación en alta laboral.

GRÁFICO III.5.m

Fijos discontinuos: contratos acumulados desde enero y afiliación media mensual, abril-enero, 2019-2021 y 2022-2023



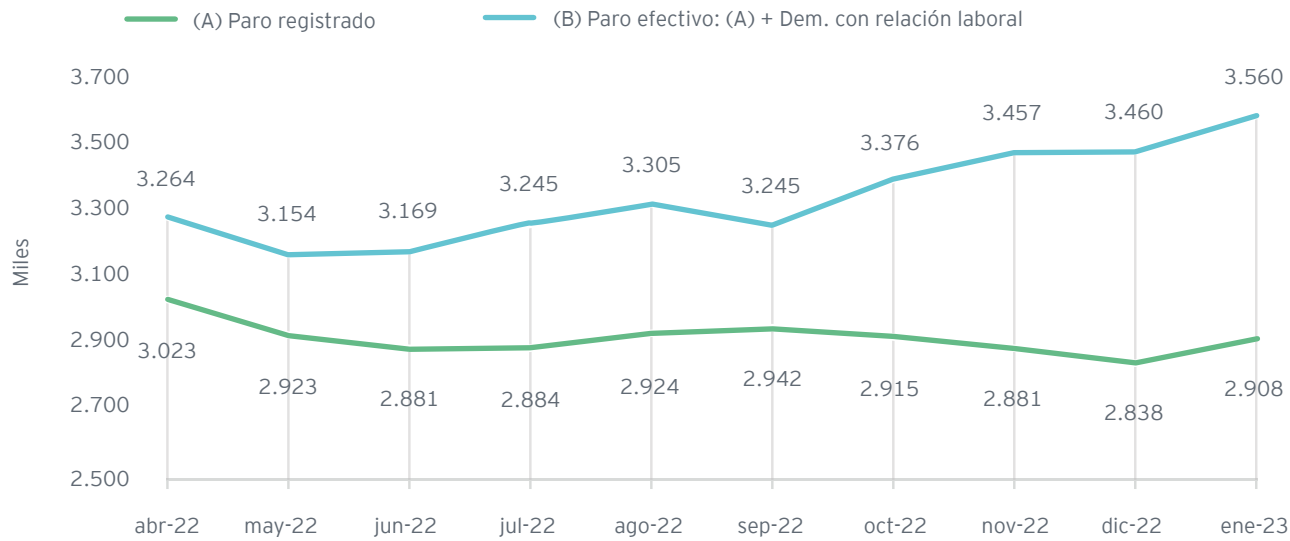
Fuente: SEPE Y TGSS.

La evolución del empleo y la afiliación fijos discontinuos sigue mostrando un patrón sorprendente. Desde mayo hasta ahora, la afiliación fija discontinua no ha variado prácticamente, a pesar de que se han registrado más de 2 millones de contratos nuevos, 10 veces más que en el mismo período de 2019. Este fenómeno se debe a las elevadas tasas de baja de estos contratos (reflejando fundamentalmente los pases a situaciones de inactividad).

Tras el ajuste estadístico realizado por el SEPE en octubre, el número de demandantes de empleo con relación laboral (esencialmente trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad) ha seguido creciendo, aunque a menor ritmo que en los meses anteriores. Desde septiembre el "paro efectivo" (esto es, la suma del paro registrado y de los demandantes de empleo con relación laboral) ha crecido en 315 mil personas, mientras que el paro registrado ha caído en 34 mil.

GRÁFICO II.6.b

Paro registrado y paro efectivo: abril 2022 - enero 2023



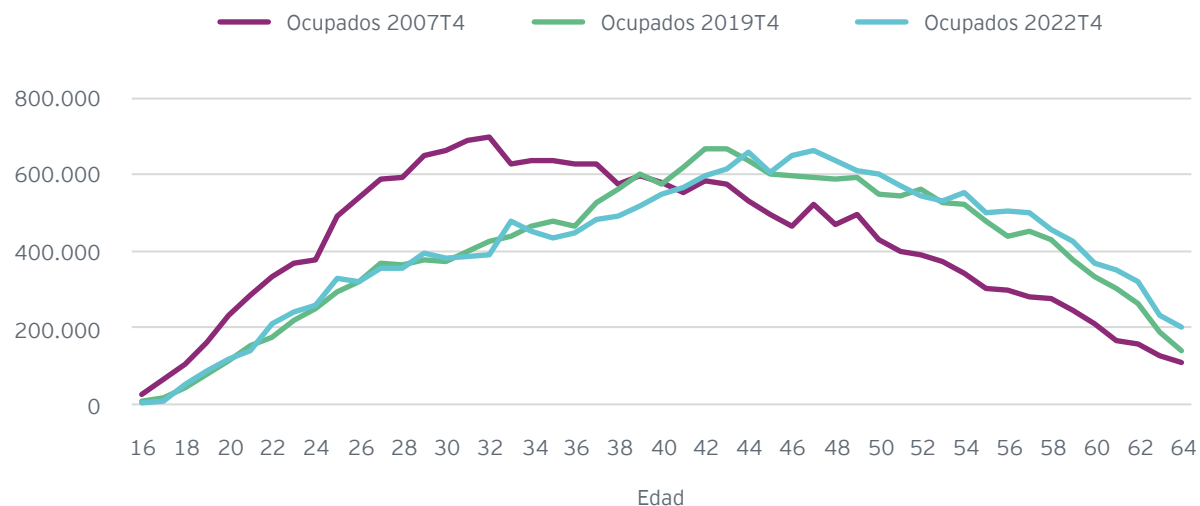
Fuente: SEPE.

El número de hijos discontinuos beneficiarios de prestaciones por desempleo ha crecido a finales de año, pero se mantiene reducido en relación con los demandantes con relación laboral.

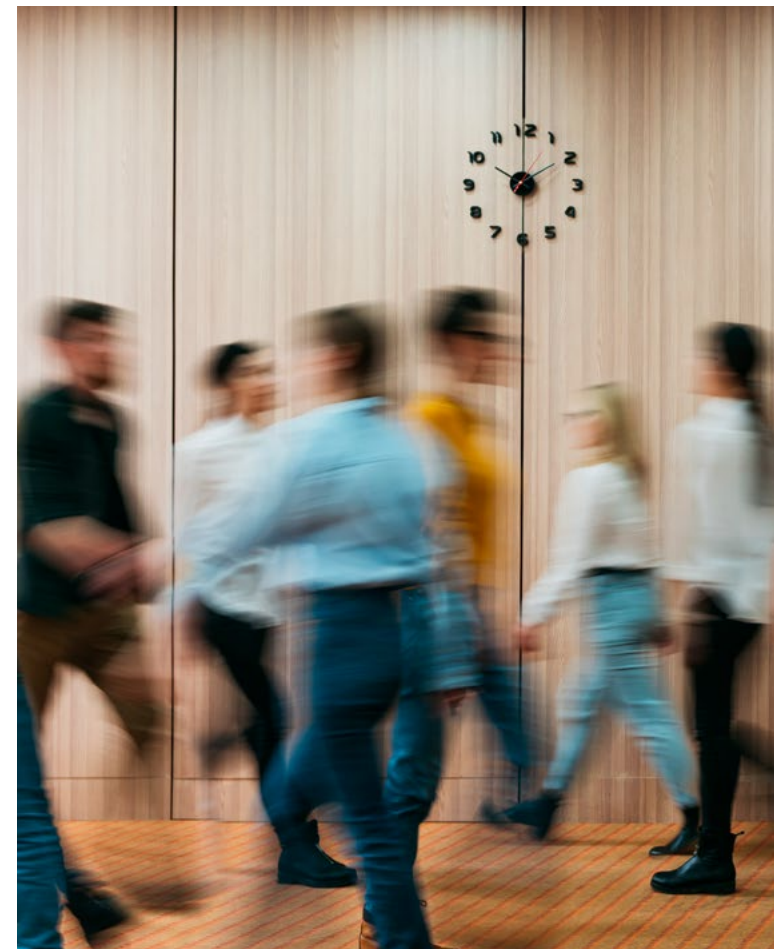
➔ Volviendo a las tendencias... los efectos de unos cambios demográficos rápidos e intensos.

GRÁFICO IX.0

Variación de la población y del número de ocupados por edad (2007T4, 2019T4, 2022T4)



Fuente: elaboración propia con los microdatos de la EPA de flujos (INE).



La preocupación por la evolución coyuntural del empleo desde el inicio de la pandemia ha llevado a un segundo plano la atención a las tendencias de medio y largo plazo del mercado de trabajo. Una de las más relevantes es el cambio demográfico.

El aumento transitorio de los nacimientos durante la burbuja inmobiliaria (alimentado en buena medida por el fuerte influjo de inmigrantes con mayores tasas de natalidad) está provocando actualmente un repunte

de la población joven que se incorpora al mercado de trabajo. El descenso de los nacimientos durante la crisis de finales de los 70 y los 80 está reduciendo la población de mediana edad, mientras que los baby boomers están comenzando a llegar a su edad de jubilación. Estos cambios demográficos han sido solo parcialmente compensados por la inmigración y están teniendo ya efectos perceptibles en el mercado de trabajo que afectan a la actividad, el empleo y las horas de trabajo.

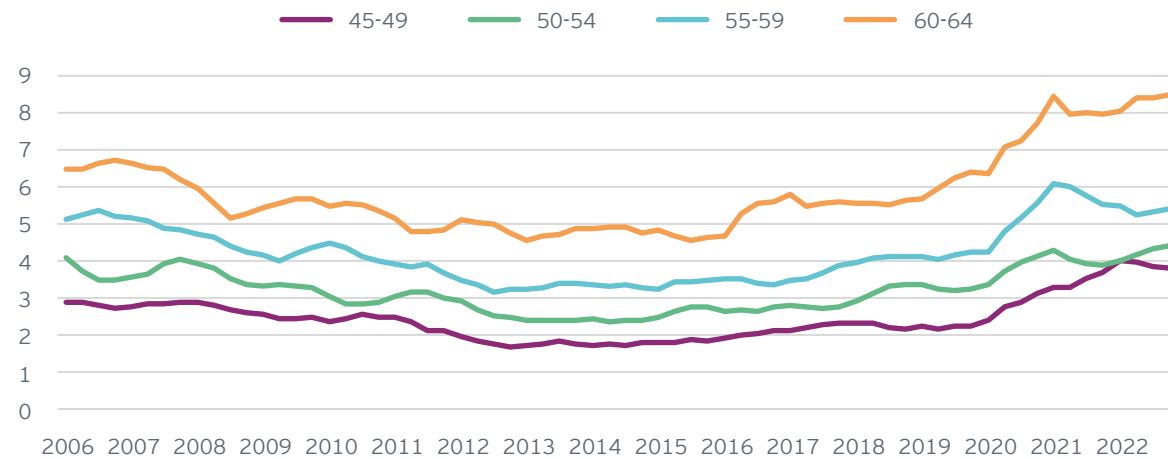
Así, entre 2019T4 y 2022T4, la población y el empleo joven (de 16-26 años) se ha incrementado en 300 mil y 100 mil personas respectivamente, frenando por primera vez en lustros la caída registrada entre los jóvenes que se incorpora al mercado de trabajo. La población del segmento intermedio de edad (27-44 años) ha caído en casi 700 mil y su empleo en 500 mil. Finalmente, el segmento de entre 45 y 64 años ha aumentado en 700 mil personas y 800 mil empleos.

➔ El envejecimiento puede ayudar a explicar el desajuste entre la evolución de las horas de trabajo efectivas y el empleo.

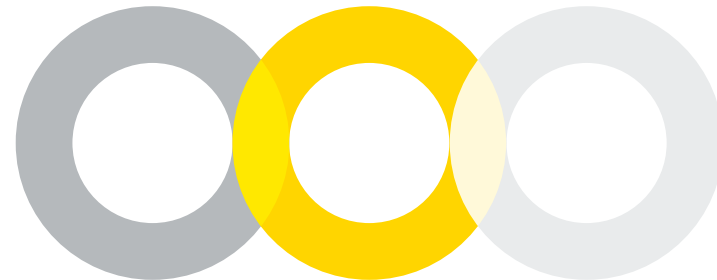
El envejecimiento ha contribuido a aumentar el número de personas que no han trabajado por enfermedad o incapacidad, por efecto composición (las personas de mayor edad tienen una mayor probabilidad de enfermar o de sufrir una incapacidad laboral). Además, el número de personas que no trabajaron por enfermedad ha aumentado significativamente durante la pandemia y se ha resistido a bajar en el año 2022, especialmente entre las personas de más edad.

GRÁFICO IX.5.b

Porcentaje de empleados que no ha trabajado en la semana de referencia por enfermedad, accidente o incapacidad temporal



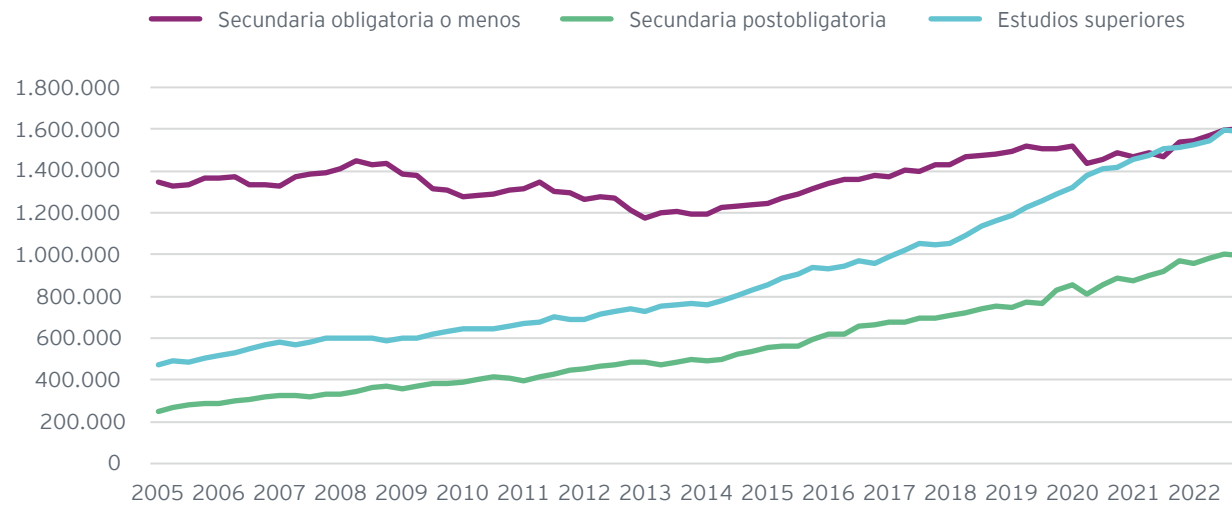
Fuente: elaboración propia con los microdatos de la EPA (INE)



➔ Los empleados mayores 55 años con estudios superiores ya igualan a los que tienen estudios de secundaria obligatoria o menos.

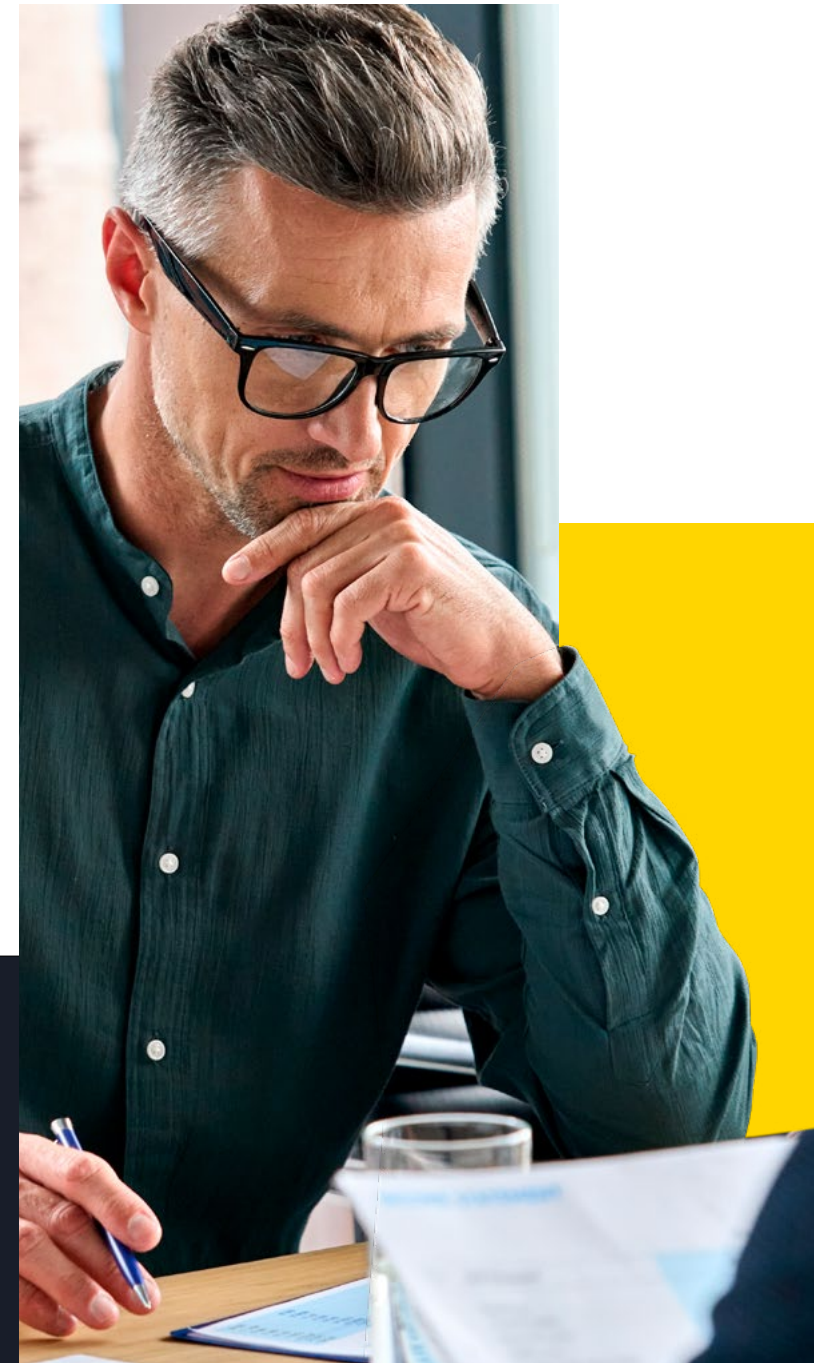
GRÁFICO IX.5.c

Ocupados de 55 o más años por nivel educativo



Fuente: INE.

Este hecho tiene y tendrá un efecto importante en la actividad laboral, la productividad en las edades más avanzadas, en la prolongación de la vida laboral activa. La tasa de actividad laboral de las personas con estudios superiores es unos 20 p.p. superior que las de las personas con menor nivel educativo a los 61 años y 14 pp a los 65. Además, se mantiene en el 20% a los 66 años y entre 9 y 11% entre 67 y 69 años, siendo por lo tanto mayor la propensión a mantener una vida laboral activa pasada la edad ordinaria de jubilación.



→ Los problemas de relevo que genera el envejecimiento pueden limitar el crecimiento del empleo en varias Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas más envejecidas han experimentado menores tasas de crecimiento del empleo durante la última fase expansiva y en la actualidad emplean menos jóvenes que el número de personas jubiladas en la última década para varios niveles educativos.

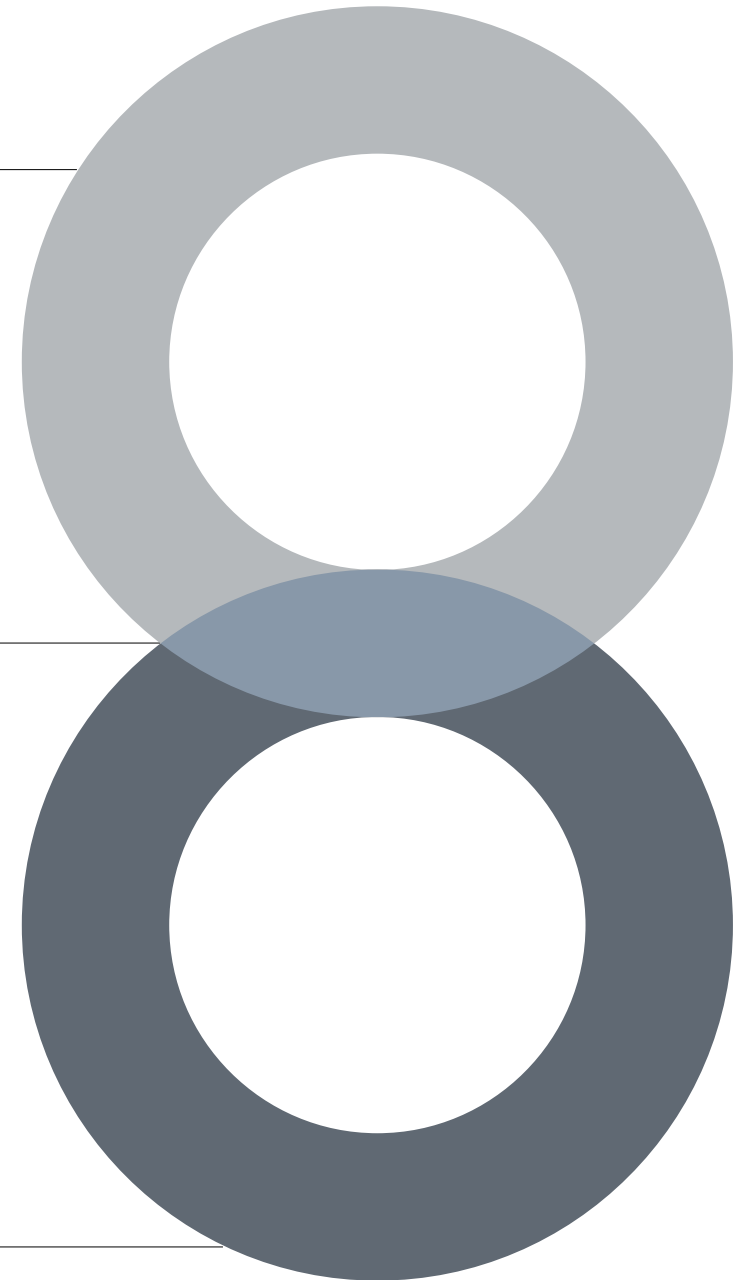
Por niveles educativos, no se ha producido el relevo de jubilados con ESO o menor nivel educativo por jóvenes de nivel educativo similar en ninguna CCAA. Por el contrario, para el nivel educativo superior, sí que se ha producido este relevo y ha sido de mayor holgura en las CCAA menos envejecidas.

→ Existe un desajuste ocupacional notable entre las personas que se jubilan y las que se incorporan al mercado de trabajo

El envejecimiento demográfico también genera preocupación por los problemas de relevo ocupacional entre las cohortes que se jubilan y las que se incorporan al mercado de trabajo.

En esta edición del Observatorio aportamos información sobre los tipos de ocupaciones en las que se han producido las jubilaciones y los pases a situaciones de incapacidad desde el año 2014. El número total de personas jubiladas en este período coincide con el de jóvenes menores de 30 años en 2022T4.

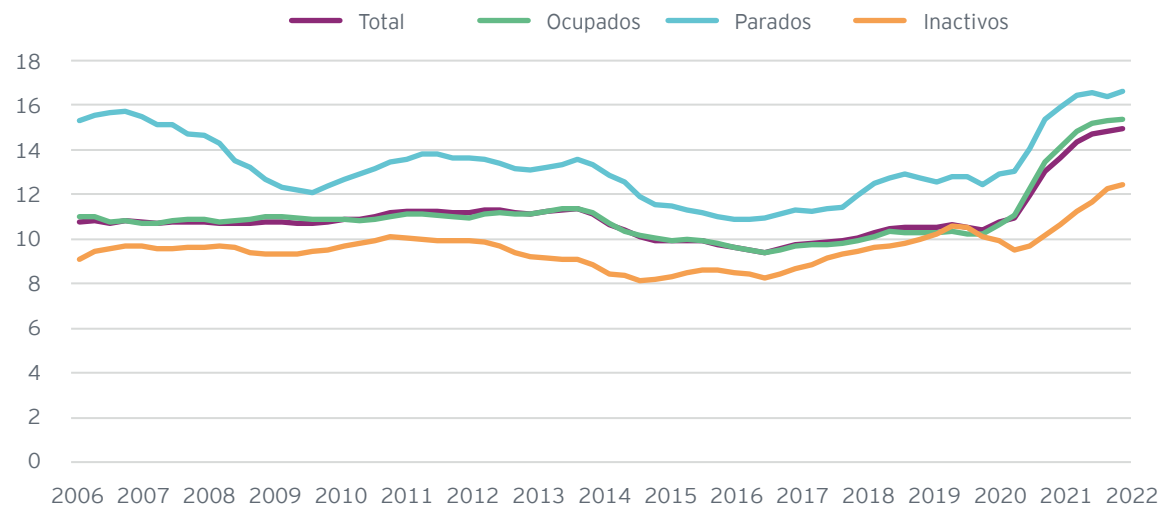
Se constata que se ha producido una cierta disimilitud entre el tipo de ocupaciones que dejaron las personas que se jubilaron en la última década y aquellas en las que trabajan los jóvenes en la actualidad. Las 100 primeras ocupaciones según el ratio entre jubilados y jóvenes sumaron un 80% de las personas jubiladas y emplean en la actualidad a un 40% de los jóvenes ocupados. En las 69 ocupaciones restantes, se jubiló un 20% y emplean en la actualidad a un 60% de los jóvenes ocupados.



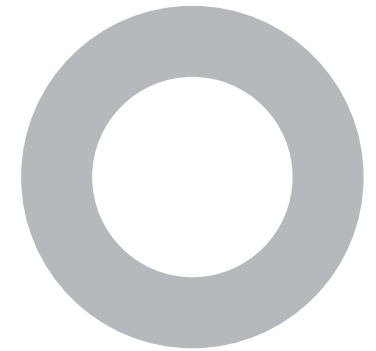
➔ Sigue el crecimiento de la formación continua en todas las edades

GRÁFICO XII.1

Tasas de participación de los adultos en actividades educativas y formativas, por situación laboral (25-64 años, promedio móvil 4 trimestres)



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



La tasa de participación de los adultos en el sistema educativo y formativo sigue creciendo y alcanza el 15%, objetivo fijado en la estrategia Europa 2020. Este crecimiento que se inició a lo largo del año 2021 se produce entre las personas activas, siendo especialmente notable entre los trabajadores ocupados. Se produce además para todas las edades y sobre todo entre las personas con titulaciones de la enseñanza superior. Aunque las tasas de formación siguen estando bastante por debajo de los países de Europa del Norte, es importante que sigan creciendo para evitar las pérdidas de productividad que pueden acompañar el envejecimiento demográfico.



2

Actualidad jurídica laboral

➔ Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

1

LEY ORGÁNICA 14/2022 de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso.

En el [BOE de 23 de diciembre](#), se ha publicado la **Ley Orgánica 14/2022**, que entrará en vigor el próximo 13 de enero. Por lo que afecta al ámbito laboral, en esta modificación del Código Penal se añade un **nuevo numeral 2º en el artículo 311**, con la siguiente redacción:

«**Artículo 311**

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses: [...]

2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.»

Esta modificación se justifica en la necesidad de sancionar aquellas conductas que atenten de forma más grave contra los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras. Se dice expresamente que se trata de una revisión del tipo penal conformadora de un "tipo especial, que acota el ámbito de la autoría a aquellos que violan los derechos de las personas trabajadoras; de resultado lesivo, eludiendo así el expansionismo punitivo y de medios tasados, que acota el modus operandi a la utilización espuria de un contrato o a la desatención del llamamiento a adecuarse a la legalidad que se le ha hecho mediante requerimiento o sanción al infractor o infractora".

Hay que resaltar que se hace referencia en dos ocasiones a las nuevas tecnologías y su impacto en la organización del mercado de trabajo como favorecedores del incumplimiento laboral; en un primer momento esa referencia se realiza al señalar que con el tipo penal se trata de evitar precisamente que las nuevas tecnologías propicien "una forma de elusión de responsabilidades empresariales mediante el camuflaje jurídico del trabajo por cuenta ajena bajo otras fórmulas que niegan a las personas trabajadoras los derechos individuales y colectivos que a tal condición reconoce, con carácter de indisponibles e irrenunciables, la legislación laboral, con respaldo expreso de la Constitución y de los tratados internacionales que vinculan a nuestro país". En el mismo sentido, en otra parte del articulado se clarifica que la laguna de punibilidad que se pretende cubrir con este nuevo precepto va referido a "hechos vinculados, en general pero no exclusivamente, a nuevas tecnologías que, a partir del uso de sistemas automatizados, permiten el incumplimiento masivo de la correcta utilización del contrato de trabajo; conductas que no pudieron ser previstas por el legislador de 1995 pero que no puede desconocer el de 2022".

Por tanto, y en definitiva, aunque no es un tipo penal pensado en exclusiva para incumplimientos vinculados a los nuevos modos de trabajar, si tiene muy en cuenta el impacto que las nuevas tecnologías tiene en la organización del trabajo y/o en el hecho de utilizarlas para eludir la legislación laboral o el uso del contrato de trabajo. Y aunque como todo delito deban interpretarse los hechos concurrentes conforme las exigencias derivadas de los principios de tipicidad y legalidad –en sentido estricto-, habrá que prestar especial atención en un futuro mediano a lo que vayan diciendo los tribunales a este respecto. Sólo entonces se sabrá la verdadera trascendencia real de esta modificación legal del Código Penal de implícito impacto laboral.





Además de lo anterior, la disposición final tercera de la ley contempla la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Se modifica el apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que queda redactado como sigue:

«4. Los días del mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.

Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

Serán hábiles el mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.»

2

La Ley de Presupuestos recoge una serie de medidas de carácter laboral, como son las bases y tipos de cotización para 2023, la revalorización media de las pensiones, el interés legal del dinero y el IPREM para el año 2023, entre otras cuestiones.

El 24 de diciembre del 2022 se publicó en el BOE la [Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#), cuyo contenido laboral afecta básicamente a lo siguiente:

- a) **Prestación contributiva de desempleo:** se eleva la cuantía de la **prestación contributiva por desempleo** del 50 al 60% de la base reguladora a partir del día 181 del percibo de la prestación contributiva.

b) Bases y tipos de cotización

- ▶ Por lo que se refiere a las bases se incrementa el tope máximo de la base de cotización para 2023 hasta los 4.495,50 euros mensuales; sin que exista modificación en los tipos respecto al 2022.
- ▶ Se fija un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional al aplicar un 0,6% (0,5% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo del trabajador) adicional a la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social donde exista obligación de cotizar para la pensión de jubilación.
- ▶ En los **contratos para la formación y el aprendizaje** y en los **contratos de formación en alternancia**, las cuotas únicas por cada día trabajado, serán las del año 2022 incrementadas en la misma proporción que lo haga el SMI para 2023.
- ▶ Se prevé expresamente la regulación de las **bases de cotización** durante la percepción de la prestación del **Mecanismo RED**.
- ▶ Y también el nuevo sistema de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, incluyendo las bases de cotización en función de los tramos de rendimientos netos del autónomo.

c) IPREM

- ▶ Las cuantías del IPREM previstas para el 2023 son las siguientes: importe diario de 20 euros, mensual de 600 euros y anual de 7.200 euros.

d) Revalorización de las pensiones. La Ley incluye para el ejercicio 2023 se establece con carácter general una **revalorización media de las pensiones** igual al incremento del IPC en los doce meses previos a diciembre de 2022, que no van a poder superar el límite máximo fijado para el año 2022 (2.819,18 euros al mes) incrementado en el mismo porcentaje que experimente el IPC en los doce meses previos a diciembre de 2022.

e) Interés legal del dinero. Se establece el interés legal del dinero en el 3,25%, y el interés de demora en el 4,0625%.





3

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Es importante considerar las siguientes cuestiones:



1 Medidas de fomento de empleo

A) Medidas de fomento de empleo: Cuestiones generales

A este respecto, y en primer lugar, el propio real decreto-ley establece que, en el marco de las políticas activas de empleo (PAE), su objetivo general es mejorar la calidad en el empleo, su creación neta y su mantenimiento y promocionar la contratación de las personas desempleadas, haciendo foco en las más vulnerables o con bajo potencial de empleabilidad, así como contribuir al mantenimiento y a la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas; así como fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

Los incentivos a la contratación se focalizan en los contratos indefinidos celebrados con personas de atención prioritaria, así como en la transformación de determinados contratos temporales en indefinido. Todo ello sin perjuicio de otras medidas que, dice, permitirán incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato temporal en contratos indefinidos, así como la contratación directamente vinculada a la conciliación.

Otro de los que –según la norma– constituye también un objetivo prioritario es el fomento de la contratación de personas con discapacidad, priorizando las que cuenten con mayores dificultades y, en general, la transición al empleo ordinario. Así como impulsar el fomento del trabajo autónomo y de la economía social como instrumento eficaz de generación de trabajo estable y de calidad. Ahora bien, la contraparte de lo anterior, y sin duda lo relevante respecto a todas estas medidas es la obligatoriedad de que el beneficiario de estas ayudas mantenga a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.

En caso de no ser así, se prevé la pérdida del derecho a los correspondientes beneficios, la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social; o el reintegro de las subvenciones públicas según lo que establezcan las normas dictadas por la Administración Pública competente para su concesión. Sin perjuicio, además, de la correspondiente sanción según la LISOS.

Todo lo anterior, junto con la confesa pretensión de conseguir que todos estos incentivos, que anteriormente estaban “dispersos” en varias normas, pasan a ser lineales, y no porcentuales. Se añade la regulación de: Cuantías y duración y mantenimiento de beneficios (art. 10), remitiéndose a la regulación específica de cada programa o medida; Exclusiones para beneficiarse de los incentivos a la contratación, como las relaciones laborales de carácter especial, las contrataciones de familiares, la de personas trabajadoras que hayan causado baja en la Seguridad Social en los tres meses previos con el contrato incentivado, etc. (art. 11); Incompatibilidad y concurrencia de beneficios (por ejemplo, cuando la persona trabajadora contratada pudiera acceder a varios beneficios de cotización, debiendo optar por uno, conforme al art. 12); Reintegros (art. 13).

B) Incentivos y otros instrumentos de apoyo al empleo

a. Bonificaciones en las cuotas de seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta. En esta sección del segundo capítulo de la norma se establecen:

- i. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por **contratación laboral o reincorporación de personas con discapacidad**. (art. 15).
- ii. Bonificaciones por la contratación de **mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos**, de 128 euros/mes durante cuatro años (art. 16).
- iii. Bonificaciones por **medidas de conciliación** (art. 17 a art. 19).
- iv. Bonificaciones por la contratación indefinida de **personas en situación de exclusión social**, (art. 20 a art. 22)
- v. **Contratación formativa y su transformación en contratos indefinidos**, así como a la contratación de personal investigador en formación (arts. 23 a 27).
- vi. Bonificaciones por la incorporación de **personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales** (art. 28 a art. 31).

b) Otros instrumentos de apoyo al empleo:

acuerdos por el empleo en el marco de la negociación colectiva (art. 32), Reserva de empleo, que podrá ser acordada por el Gobierno (art. 33), Planes de igualdad en las empresas, en el sentido de que el Gobierno establecerá medidas de fomento de la implantación voluntaria de los mismos, dirigidas especialmente a pymes (art. 34) y pactos locales y comarcales de empleo (art. 35).

Todo ello junto con la regulación de la acreditación de los requisitos de los beneficiarios de bonificaciones (art. 39) y la acreditación de la inexistencia de supuestos de exclusión (art. 40).

C) Otras medidas

- a) Bonificaciones de la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía.
- b) Bonificaciones en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas penadas en instituciones penitenciaria.
- c) Capitalización de las prestaciones por desempleo en caso de incorporación como personas socias en cooperativas y en sociedades laborales.



2 Modificación en actos de encuadramiento

En otro orden de cosas, una medida que ha pasado muy desapercibida de esta norma es la prevista en la disposición final cuarta por cuanto que procede a reformar y añadir distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Esta nueva regulación evita que la impugnación de los actos de encuadramiento sea trasladada a la Jurisdicción Social y se mantenga en la Jurisdicción competente para conocer de esta materia, la Contencioso-Administrativa.

3 Nueva prestación por desempleo y novedades en la jubilación en el sector cultural y artístico

Además de lo anterior, el RD prevé:

- a) Con una entrada en vigor prevista para el 1 de julio del 2023, una prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
- b) Además, se introduce en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social el nuevo artículo 249 ter, que permite la compatibilidad de la actividad artística por cuenta propia o ajena con la percepción del importe íntegro de la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social, **a partir del 1 de abril de 2023**.
- c) Esta compatibilidad se extiende a las pensiones de jubilación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la modificación del artículo 318 d), así como la cotización durante la compatibilidad de la pensión y la actividad artística, aunque exclusivamente a cargo del trabajador, de acuerdo con el nuevo artículo 310 bis.
- d) Finalmente, la norma atiende a la especial situación de autónomos artistas con bajos ingresos, estableciendo en el artículo 313 bis una cotización reducida que permita a los autónomos artistas compatibilizar su actividad creativa y su inclusión en el sistema de Seguridad Social, en cumplimiento del mandato contenido en la disposición adicional primera del citado real decreto-ley. La disposición transitoria quinta determina cuál será la base de cotización prevista en el párrafo primero del artículo para 2023, así como su modificación en años posteriores mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- e) Todo ello además de preverse específicamente el desarrollo del Estatuto del Artista.

4

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023

El día 15 de febrero de 2023 se publicó en el BOE el RD que se fija el salario mínimo profesional de 2023 cuyas nuevas cuantías representan un incremento del 8 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.

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

Por lo que se refiere a la compensación y absorción del art 27 ET, el art. 3.1. del RD establece que el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, referente a complementos salariales, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.120 euros al año.

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

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

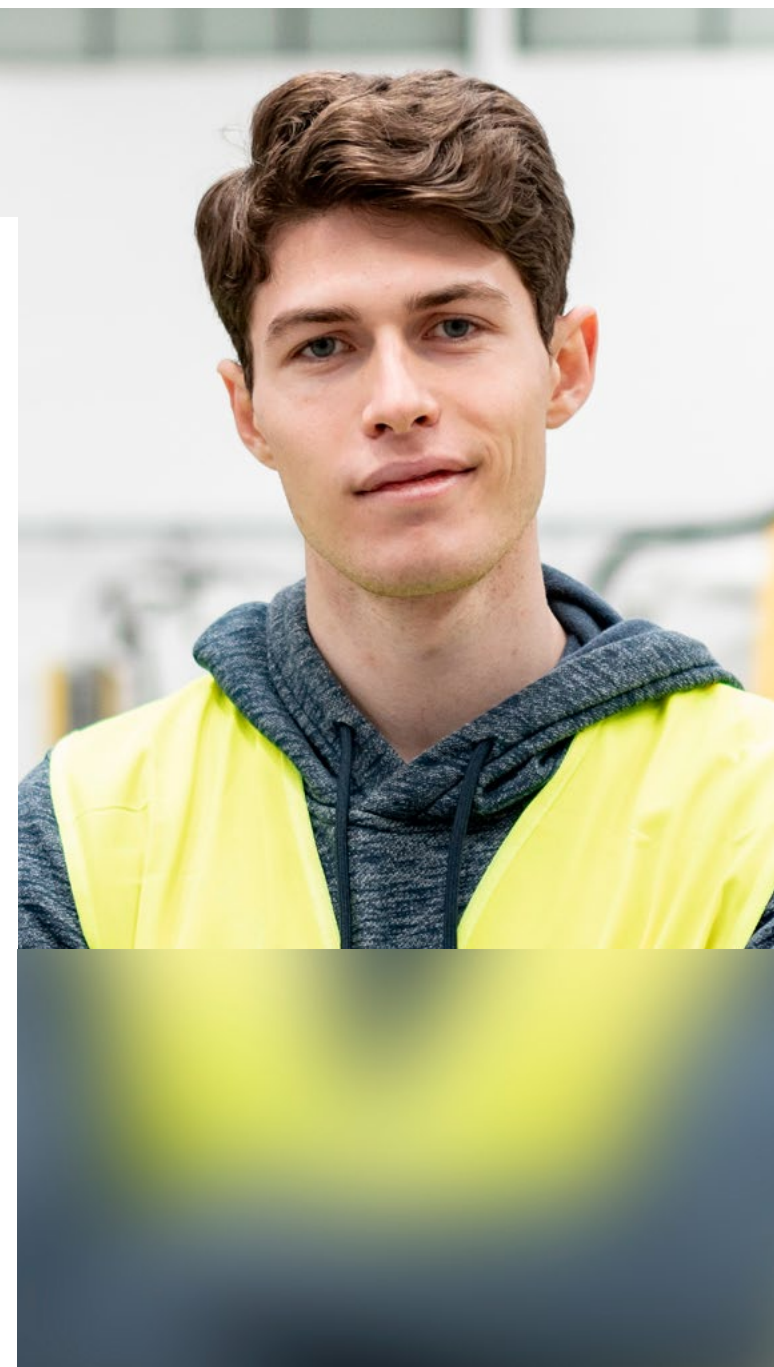
De acuerdo con su disposición final tercera, este RD entrara en el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 16 de febrero de 2023 y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

5

Otras novedades laborales

- a) Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad. BOE de 28/12/2022. Y modificada con efectos desde el 12 de enero de 2023, los arts. 1.2, 71, 72.1, 84 y 97, por Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (Ref. [BOE-A-2023-625](#)).
- b) Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración que supone, entre otras cosas que será el INSS el que por vía telemática comunique a la empresa los partes médicos de baja, confirmación y alta de los trabajadores emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua. Se prescinde, así, de la entrega al trabajador de la copia en papel del parte médico y de la obligación de presentación del mismo a la empresa por parte del empleado.
- c) Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

«BOE» núm. 26, de 31 de enero de 2023.
<https://www.boe.es/eli/es/o/2023/01/30/pcm74>



6

La Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

La ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por la que se produce la transposición de la Directiva Whistleblowing ha sido publicada en el BOE el día 21 de febrero de 2023.

Se trata de una ley que transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y tiene por objeto garantizar la protección adecuada, frente a las represalias que pudieran sufrir, de aquellas personas que informen sobre corrupción o fraudes y violaciones del Derecho de la Unión Europea y del ordenamiento jurídico interno, incluyendo a quienes adviertan de vulneraciones del ordenamiento jurídico que afecten directamente al interés general. Así como fijar las normas mínimas de los canales de información.

En su art. 3 se dice expresamente que la ley tiene por objetivo proteger a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- a) las personas que tengan la condición de empleados públicos y trabajadores por cuenta ajena;
- b) los autónomos;
- c) los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

Igualmente, el mismo precepto 3 en su apartado segundo prevé que se aplique a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquéllos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

La obligación que establece para con las empresas privadas de acuerdo con el art. 10.1.a) se prevé para las personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratados 50 o más trabajadores a la existencia de un sistema interno de formación.

La gestión de los sistemas internos de información se podrá llevar a cabo dentro de la propia entidad u organismo o acudiendo a un tercero externo, siempre que, en este caso, se ofrezcan garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto.

En el caso de un grupo de sociedades (art. 11), la sociedad dominante aprobará una política general relativa al sistema interno de información y a la defensa del informante, y asegurará la aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integran.

Las personas jurídicas del sector privado que tengan entre 50 y 249 trabajadores y que así lo decidan, podrán compartir entre sí el sistema interno de información y los recursos destinados a la gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión del sistema se lleva a cabo por la propia entidad como si se ha externalizado.

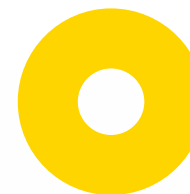
Por otro lado, y con independencia del número de empleados, se obliga a contar con un sistema interno de información a todos los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, así como a las fundaciones que de los mismos dependan, siempre que reciban fondos públicos para su financiación.

Deberán implantarlo en el plazo máximo de tres meses a partir de su entrada en vigor las Administraciones, organismos, empresas y demás entidades obligadas a contar con un sistema interno de informaciones. Aunque como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con menos de 249 trabajadores, el plazo previsto en el párrafo anterior se extenderá hasta el 1 de diciembre de 2023 (Disposición Transitoria Segunda).

De acuerdo con su art. 35.2. quedan expresamente excluidos de la protección prevista en esta ley determinadas informaciones, como las que afecten a los conflictos interpersonales; y, además, se consideran, entre otras, como represalias prohibidas las mencionadas en el art. 36.3.

Entre las mencionadas a ese respecto por lo que aquí interesa debe destacarse la suspensión del contrato de trabajo, el despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido, salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

En cuanto a la entrada en vigor se producirá a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



7

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo
-BOE 1 de marzo de 2022-.

El objetivo de la ley a que se refiere estas líneas es, como se desprende de su exposición de motivos, el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la eliminación de los obstáculos que históricamente se han encontrado las mujeres en el ejercicio de sus derechos, la aspiración a un mayor nivel social posible de salud y educación en relación con la sexualidad y la reproducción, así como con la prevención de violencias contra las mujeres en el ámbito reproductivo. Asimismo, superar las dificultades que encuentran muchas mujeres a la hora de ejercer su derecho al aborto y evitar el desequilibrio territorial existente.

La Ley se estructura en un artículo único, por el que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, una disposición adicional y una parte final compuesta por diecisiete disposiciones finales.

Por lo que expresamente se refiere a las medidas laborales, caben destacar los siguientes cambios:

- 1) Una Modificación conceptual realizada de manera expresa en el art. 2, ampliando definiciones e incluyendo conceptos novedosos como la salud durante la menstruación y la menstruación incapacitante secundaria. De hecho estas últimas son las dos definiciones más relevantes en el ámbito laboral de cuantas prevé este artículo.
- 2) El reconocimiento de una Incapacidad temporal derivada de menstruaciones incapacitantes secundarias. Se añade, a estos efectos y con la mencionada pretensión, un artículo 5 ter a la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- 3) Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre para el reconocimiento de la Incapacidad Temporal mencionada. En efecto, la disposición final tercera de la norma aquí referida modifica los arts. 144.4, 169.1, 169.2, 173 LGSS para reconocer como situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas bajas laborales en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la situación posterior a la interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y el embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.



- 4) Se modifica en las disposiciones finales cuarta y quinta y sexta respectivamente la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de la Ley sobre Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio; y la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, también respecto a la concesión de situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruaciones incapacitantes secundarias, por interrupción, voluntaria o no, del embarazo, y por embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.
- 5) Se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, y el Reglamento del Mutualismo Judicial, aprobado por Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, también respecto la concesión de situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruaciones incapacitantes secundarias, por interrupción, voluntaria o no, del embarazo, y por embarazo desde el día primero de la semana trigésima novena.



- 6) Se produce una modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En efecto, la disposición final decimotercera modifica el art. 45.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que elimina el requisito de que la suspensión del contrato de trabajo por Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, tenga una duración no inferior a un año. De hecho, queda redactado como sigue:

«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- 7) Y finalmente, por lo que aquí importa, la modificación del art. 4.3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por la disposición final decimocuarta, que queda redactado como sigue:

«Tres. Se modifica el artículo 177, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 octubre, que queda redactado en los siguientes términos:
 Artículo 177. Situaciones protegidas. A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En último término, y por lo que se refiere a su entrada en vigor, en la disposición final decimoséptima se prevé que esta se producirá el día siguiente de al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 2 de marzo del 2023 salvo las disposiciones finales tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena, décima, undécima, decimotercera y decimocuarta de esta ley orgánica, que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Entre estas disposiciones finales cuya entrada en vigor es posterior se encuentran las relativas a las modificaciones en materia laboral recién expuestas.





8

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo -BOE 1 de marzo de 2022-.

Con la reconocida pretensión de fijar el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regular el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo y promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial, se adopta la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, publicada en el BOE de 1 de marzo de 2022.

La norma se articula a lo largo de setenta artículos estructurados bajo seis Títulos, más un conjunto de disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales.

El Título I se dedica a la política de empleo, y dentro del mismo se define un Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno que se desarrollará en torno a seis ejes: Orientación, Formación, Oportunidad de empleo, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del marco institucional.

Por su parte, el Título II regula la Agencia Española de Empleo, como una entidad de derecho público de la Administración General del Estado a la que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido en la ley. Este organismo público sustituye al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Elaborará propuestas normativas; percibirá ayudas europeas; diseñará el proyecto de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y las Recomendaciones para este fomento; planificará actuaciones conjuntas con los servicios públicos de empleo autonómicos; gestionará el Observatorio de las Ocupaciones, etc.

El Título III regula las políticas activas de empleo, el IV los servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios, el V se refiere a la financiación y el VI a los mecanismos de evaluación.

Lo anterior completa con once disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y dieciséis disposiciones finales.

De entre todo cuanto prevé la ley, además de la creación de la mencionada Agencia Española de empleo, es importante considerar cuanto sigue:

- 1) Se pretende fijar un marco de ordenación de las políticas públicas de empleo o lo que es igual, la previsión de una planificación de la política de empleo y una coordinación y participación entre la (nueva) Agencia Estatal de Empleo con los servicios públicos de empleo autonómicos y la Red Europea de Servicios Públicos de empleo. Lo anterior sin perjuicio, además, de una red de información entre la Agencia Española de empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, las agencias privadas de colocación y las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.
- 2) Se establece expresamente que las personas demandantes de empleo tengan derecho a tener un itinerario o plan de actuación individualizado en el plazo máximo de un mes.
- 3) Se prevé la creación de una oficina de análisis de empleo como área especializada dentro de la Agencia Española de empleo dada la trascendencia de los análisis de datos y evidencias estadísticas en las decisiones y recomendaciones sobre empleo.
- 4) Las entidades colaboradoras con la Agencia de empleo y servicios autonómicos pueden ser entidades públicas y también entidades privadas.
- 5) Se insiste en la no discriminación en la empleabilidad y en la necesidad de trabajar en aras de mejorar la empleabilidad, intermediación y cobertura.
- 6) Se establecen nuevos colectivos de atención prioritaria para la política de empleo y se prevé la perspectiva de empleo en las políticas de empleo (con un dudoso art.51.3 desde la perspectiva estrictamente jurídica de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres).
- 7) Se modifica la LISOS y la LGSS en lo que tiene que ver fundamentalmente con los demandantes de empleo y el concepto de colocación adecuada.
- 8) Se incluye expresamente una referencia a las medidas de acción positiva en el empleo.
- 9) Se modifica el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en lo que afecta a la obligación de la empresa a comunicar a la Agencia Española de Empleo o al Instituto Social de la Marina, en su caso, los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas.
- 10) Se fija la inembargabilidad del Salario Mínimo Interprofesional.
- 11) Se recupera la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los despidos colectivos.
- 12) Se suprime el apartado d) del artículo 148 de la Ley 36/2011, de 30 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La ley entra en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE.

9

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 (BOE 1 de marzo de 2022)

El objetivo de la ley a que se refieren estas líneas es, como expresamente establece su exposición de motivos, desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La ley se estructura en un título preliminar, cuatro títulos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y veinte disposiciones finales.

Por lo que expresamente se refiere a las medidas laborales, hay que destacar cuanto sigue:

- 1) En primer lugar, en el Título Preliminar, contiene un art. 3 que aunque no establece medidas de contenido estrictamente laboral, sí prevé una serie de definiciones que deben tenerse en cuenta a efectos de esta ley así como respecto lo debe considerarse como discriminación, en sus múltiples acepciones.
- 2) Dentro del TITULO I, el CAPÍTULO II, Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, en su Sección 3.ª, contiene las medidas en el ámbito laboral previendo en su art. 14

bajo el título igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley, adoptando a esos efectos medidas adecuadas y eficaces como las que contempla la ley.

Más relevante parece el art. 15 del que se desprende la obligación de las empresas respecto planificar medidas y fijar protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

- 3) El capítulo II del Título II, Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans, en su sección 2.ª se prevén medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans, contemplando que el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans.

Asimismo se prevén, en el art. 55, unas líneas de actuación para la integración sociolaboral de las personas trans.

4) El Título III, Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia, contiene en su CAPÍTULO I, Medidas generales de protección y reparación, un artículo, el 62, que bajo el título medidas de protección frente a la discriminación y la violencia, prevé en su apartado tercero la necesidad de que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios adopten métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas; un Artículo 64, Nulidad de los contratos y negocios jurídicos discriminatorios; y un artículo 65, que bajo el título de legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, prevé que, sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

Lo anterior junto con un artículo 66, que con el título de reglas relativas a la carga de la prueba, prevé a estos efectos la prueba de indicios.

5) Del TÍTULO IV, Infracciones y sanciones, cabe destacar la consideración como infracción administrativa muy grave: El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



- 6) Además, la disposición final tercera, prevé Modificación del art.11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para incluir como causa de discriminación prohibida la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.
- 7) La Disposición final sexta, por su parte, prevé las modificaciones relevantes a estos efectos en del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto;
- 8) La Disposición final novena, la modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, cuya letra a) del apartado 3 del artículo 4 incluye orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales como causa de discriminación prohibida.
- 9) La Disposición final duodécima introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, reenumerándose como apartado 6 el actual apartado 5, en los siguientes términos:
- «5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados

los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

- 10) Disposición final decimocuarta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Básicamente lo que se realiza en el ET, además de incluir la identidad sexual, expresión de sexo y características sexuales entre las causas de discriminación directa e indirecta del art 4.2; lo que se realiza es eliminar la referencia a la violencia sexual que se introdujo por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Así vuelve a ser la consideración de víctima de violencia de género y no víctima de violencia sexual lo determinante a esos efectos.

- 11) La Disposición final decimosexta contiene modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en términos similares a las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Además se habilita expresamente al Gobierno para el desarrollo reglamentario y finalmente, y por lo que se refiere a su entrada en vigor se prevé para el día siguiente de al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

10

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones

Publicado en el BOE de 17 de marzo y con una entrada en vigor prolija, prevista con carácter general para el día primero del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, pero con varias excepciones que la retrasan hasta dentro de varios años. Se trata de un RD largo, complejo y que contempla el cierre de la reforma de pensiones contenida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia a través de, entre otras medidas:

- ▶ un refuerzo de ingresos, mediante el incremento gradual de las bases máximas y de las pensiones máximas la creación de una cuota de solidaridad –los ingresos superiores a la base máxima, que no cotizaban, pasan a contribuir al sistema con una cuota de solidaridad–;
- ▶ el reforzamiento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional –se produce la sustitución del factor de sostenibilidad, elevando hasta el 1,2% su aportación–;
- ▶ el establecimiento de un régimen dual del periodo de cómputo que permitirá a los trabajadores que se jubilen optar por computar los 29 años de carrera descartando sus dos años con peor cotización, o seguir con los 25 últimos años, como en la actualidad;

- ▶ se revalorizan las pensiones más bajas, mínimas y no contributivas;
- ▶ se prevé un incremento del complemento por brecha de género;
- ▶ se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta;
- ▶ se regula una importante modificación en materia de cotización de las prácticas;
- ▶ y se modifica el art. 37.6 ET con el fin de básicamente incrementar de 23 a 26 años la edad del sujeto causante de la reducción de jornada por cuidado de menor a cargo afectado enfermedades graves.



11

Por su relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, cabe destacar además las siguientes iniciativas que se encuentran en tramitación o serán publicadas próximamente:

- a) Anteproyecto de **ley de familias** en la que, entre otras, cosas se produce la transposición al ordenamiento español 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.
- b) **Anteproyecto Ley Industria.**
- c) El **estatuto del Becario.**
- d) **Anteproyecto de Ley condiciones laborales transparentes y previsibles.**
- e) Proyecto de Ley por la que se establece un **nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad** (Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio).
- f) Ley de representatividad paritaria.

Novedades Jurisprudenciales

1

Improcedencia del despido objetivo
contraviniendo el art. 2 RDL 9/2020

STS 13/12/2022

Nº de Recurso 3594/2021

Ponente Angel Antonio Blasco Pellicer

La sentencia es relevante porque ratifica y asienta el criterio de la STS de 19 de octubre de 2022, Rjud. 2206/2021; en el sentido de considerar que el despido objetivo de un trabajador, con fundamento en las circunstancias excepcionales derivadas de la COVID 19 y la declaración del estado de alarma, debe ser calificado de improcedente y no nulo en interpretación del art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 de 27 de marzo por el que por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

En instancia el despido del trabajador se había considerado improcedente; pero el TSJ aceptó el recurso y cambió su calificación entendiéndose que debía ser considerado como nulo. El TS estima el recurso frente a la sentencia de suplicación y aplicando su propia doctrina al respecto de este tema –expresada en la tan conocida STS de 19 de octubre de 2022, Rjud. 2206/2021– entiende que ni el legislador ha establecido en el art 2 del RDL 9/2020 de 27 de marzo una verdadera prohibición ni, lo que resulta decisivo, ha proclamado la nulidad de los despidos desconocedores de su deseada pervivencia de la relación laboral a través del cauce suspensivo.

En definitiva, para el TS resulta claro, porque con la sentencia aquí referida son dos los pronunciamientos existentes al respecto, que un despido que se produce contraviniendo el art. 2 RDL 9/2020 debe recibir la calificación de improcedente que no de nulo.

2

Cómputo retribución fijos discontinuos

STS 20/12/2022

Nº de Recurso 3342/2019

Ponente Sebastián Moreno Gallego

En esta sentencia, el TS, igual que ya hiciese en anteriores pronunciamientos –en concreto, en la ATS de 15 de septiembre de 2020, rcud. 4047/2019 y en las SSTS de 19 de noviembre de 2019, rcud. 2309/2017, y de 10 de diciembre de 2019, rcud. 2932/2017– se hace eco de lo dicho por el TJUE en relación con el trabajo a tiempo completo y parcial, y destaca lo siguiente: A) que el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial tiene por objeto promover el trabajo a tiempo parcial y suprimir las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. B) que la cláusula 4 del Acuerdo se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables. C) Las disposiciones que rigen el derecho a trienios constituyen condiciones de trabajo.

Lo anterior le lleva a concluir que a efectos de devengo de trienios y tomando en consideración, además, lo que establecía el convenio, debe computarse tanto el periodo de trabajo efectivo como el periodo en el que el contrato permanece vigente sin prestación de servicios. Con todo, es importante recordar que esa doctrina no se aplica, en general y como el propio TS ha recordado reiteradamente, al cómputo de Indemnizaciones por cese, que se calculan con arreglo únicamente a los periodos de servicio, es decir, a los periodos de trabajados en sentido estricto.



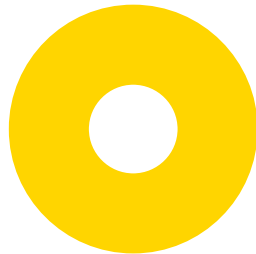
3

Registro de jornada

STS 18/01/23

Nº de Recurso 3342/2019

Ponente Sebastián Moreno Gallego



En una muy reciente y relevante sentencia se ha ratificado la validez del sistema de registro de jornada acordado por CECA y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), la Federación Fuerza, Independencia y Empleo (FINE); y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios). La sentencia resuelve el recurso de casación planteado por la Federación Estatal de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), contra la sentencia dictada el 9 de diciembre de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que ya había desestimado la demanda deducida por CGT por ilegalidad del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO al concluir que en lo referente al registro de jornada el acuerdo es conforme a lo dispuesto en el art. 34.9 ET, y no contraviene la doctrina de la STJUE 14/5/2019, C-55/18, en el asunto Deutsche Bank.

De acuerdo con la doctrina de la STJUE 14/5/2019, el TS refiere que la correcta aplicación de la Directiva 2003/88, exige que el sistema de registro diario de jornada, para resultar ajustado a la legalidad, cumpla con tres requisitos: objetividad, fiabilidad y accesibilidad. En ese sentido, y partiendo de entender que el art. 34.9 ET tan solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, el TS interpreta la objetividad y fiabilidad del sistema impugnado sin apreciar en el sistema convencionalmente acordado elementos suficientes para calificarlo, en abstracto, de ilegal.

Según el TS es difícil imaginar un sistema de registro de jornada que no requiera de alguna manera de una activación por parte del trabajador, por lo que ese, el de la implicación activa del trabajador, no es motivo suficiente para considerar que el aquí analizado no cumple con la objetividad y fiabilidad que se le requiere. Sin que el mero hecho, además, de la posible existencia de otros sistemas más automatizados sea en sí mismo determinante para entender que el aquí referido sea ilegal.

Con todo, y esto es muy relevante a efectos prácticos, en aras a mantener la legalidad del sistema, el TS exige que las empresas, en cumplimiento del mandato convencional, elaboren protocolos o sistemas que aseguren la existencia de instrucciones que permitan al trabajador conocer indubitadamente la consideración que merezcan cada uno de las tareas o actividades que realice durante su jornada, para su correcta calificación como tiempo efectivo de trabajo o de descanso, al objeto de que pueda incorporarlo adecuadamente a la aplicación informática dentro de una u otra categoría.

Solo cuando las empresas instruyan al trabajador respecto del uso de los tiempos para su correcta calificación, quedará garantizado de manera eficiente y efectiva que las circunstancias en las que se desenvuelve su concreta y específica aplicación en cada una de las empresas del sector se ajustan a las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad que impone la STJUE 14/5/2019, asunto C-55/18. Sin perjuicio de que el sistema, en sí mismo, y en abstracto, ya lo sea.

4

Registro del plan de igualdad

STS 20/12/2022

Nº de Recurso 3342/2019

Ponente Sebastián Moreno Gallego



La STSJ de Andalucía- sede en Málaga- por la que se resuelve en sentido positivo la demanda de impugnación de actos administrativos, resulta de enorme trascendencia, pues con ella se repara finalmente la situación en la que se encuentran algunas empresas que, desde una interpretación dudosa del art. 11.1 el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo -en adelante, RD 901/2020- ven denegado el registro del Plan de Igualdad en caso de no ser acordado por la específica comisión a que se refiere el art. 5 del RD 901/2020, aun y habiendo hecho todo lo posible por constituir esa comisión y siendo los sindicatos los que, pese a estar adecuadamente convocados, no contestan al requerimiento empresarial en el plazo de 10 días.

Haciendo propios los argumentos que la empresa hizo constar en la demanda, la sentencia entiende que denegar el registro del Plan de Igualdad por entender que no se puede constituir una comisión negociadora en tanto en cuanto los sindicatos no contesten al requerimiento empresarial, incluso más allá de los diez días, es tanto como permitir a los sindicatos bloquear el cumplimiento empresarial de implantar un Plan de Igualdad, con todos los efectos que ello tiene para la empresa.

La interpretación de la sentencia es lógica y razonable. De hecho, de sostenerse lo contrario, esto es, de entenderse que hay que seguir instando a los sindicatos hasta que respondan al requerimiento empresarial, la obligación de implantar un Plan de Igualdad se convertiría en una obligación de imposible cumplimiento para las empresas que no tienen representación unitaria o sindical, que podrían ver como el cumplimiento de una obligación propiamente empresarial se hace depender de la voluntad de un tercero, en este caso, los sindicatos. Por no mencionar, que al no registrar un plan no consensuado se podría estar incumpliendo con el art. 11.1 del RD 901/2020.

Confiemos que esta interpretación se consolide. Y que esta sentencia, siendo pionera, constituya un punto de inflexión que facilite el registro de los planes de igualdad en los términos expuestos. Si fuese así, la tutela eficaz de la igualdad de las mujeres en las relaciones laborales saldría beneficiada. Sin duda.

5

Indemnización adicional por lucro cesante en despido improcedente

STS 30/01/2023

Nº de Recurso 6219/2022

Ponente Felip Soler Ferrer

La controvertida y reciente sentencia del TSJ de Cataluña de 30 de enero de 2023 reconoce por vez primera a una trabajadora una indemnización adicional a la indemnización legal de despido pese a no haberse producido una vulneración de derechos fundamentales. La sentencia considera que en el despido de la trabajadora, amparado en las causas ETOP del art. 52 ET y producido durante los primeros días de la pandemia del COVID-19, no concurre discriminación ni se vulnera derecho fundamental alguno. No obstante, y pese a parecer aceptar que es la empresa la que decide a qué trabajadores despide y a qué trabajadores selecciona para el ERTE, la sala entiende sorprendentemente que la actuación de la empresa incurre en fraude de ley y que la indemnización legal por despido, la máxima, no es suficientemente resarcitoria para la víctima, que pierde su trabajo sin derecho a desempleo y con una indemnización muy exigua.





Atendiendo a ese lucro cesante, y con el fin de que la indemnización sea suficientemente resarcitoria, el TSJ se ampara en el Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea par estimar parcialmente la defensa de la trabajadora y reconocerle una indemnización adicional de 3.493,3 E por lucro cesante que deben unirse a los 941,78 E ya percibidos por la trabajadora en el momento del despido. Y que son los que deberá abonar la empresa si en el despido que se declara improcedente decide optar por la indemnización y no por la readmisión con abono de los salarios de trámite que se perfila como segunda opción.

6

Necesidad de audiencia previa en despido disciplinario

STSJ Baleares 13/02/2023

Nº de Recurso 454/2022

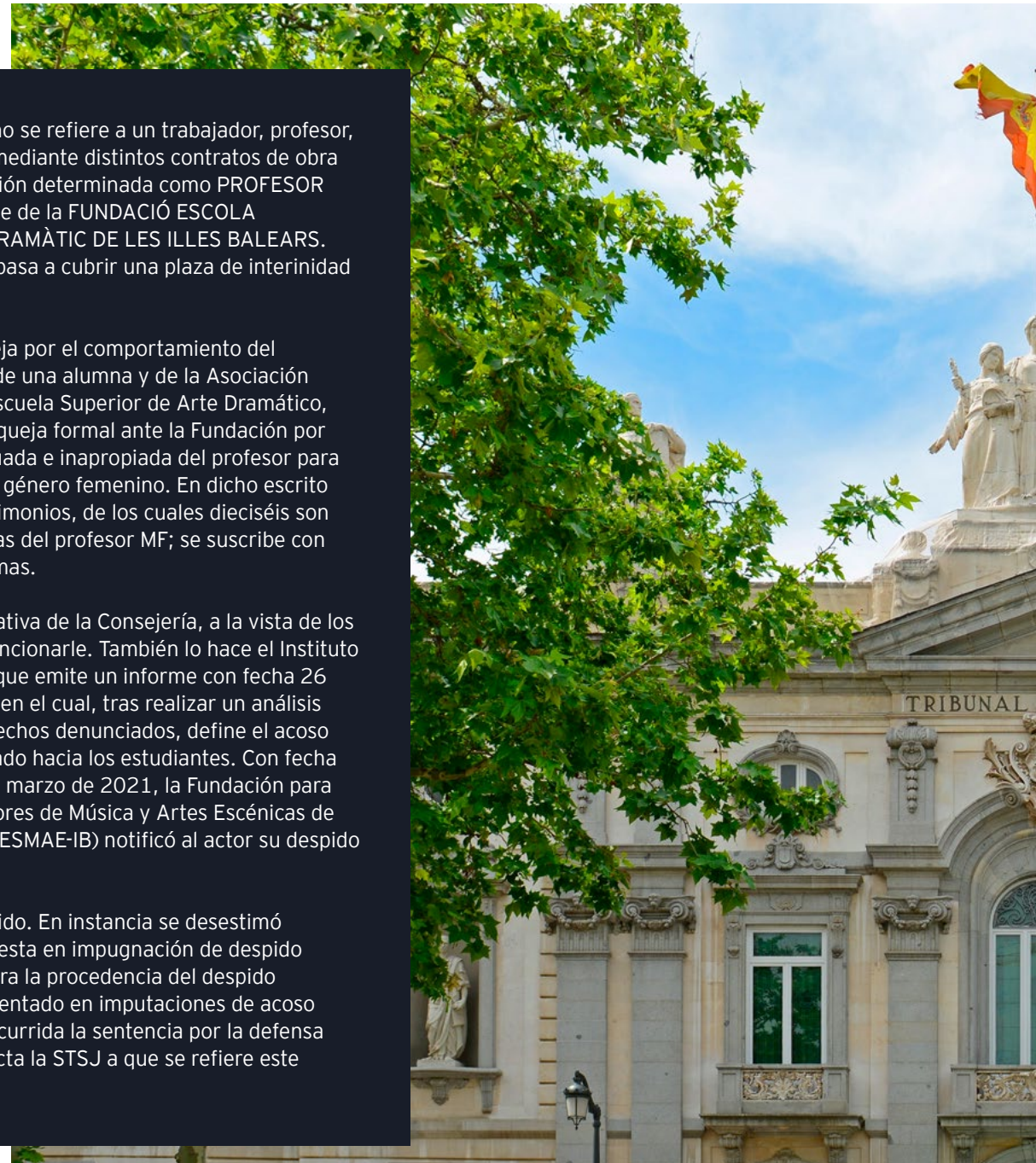
Ponente Joan Agustí Maragall

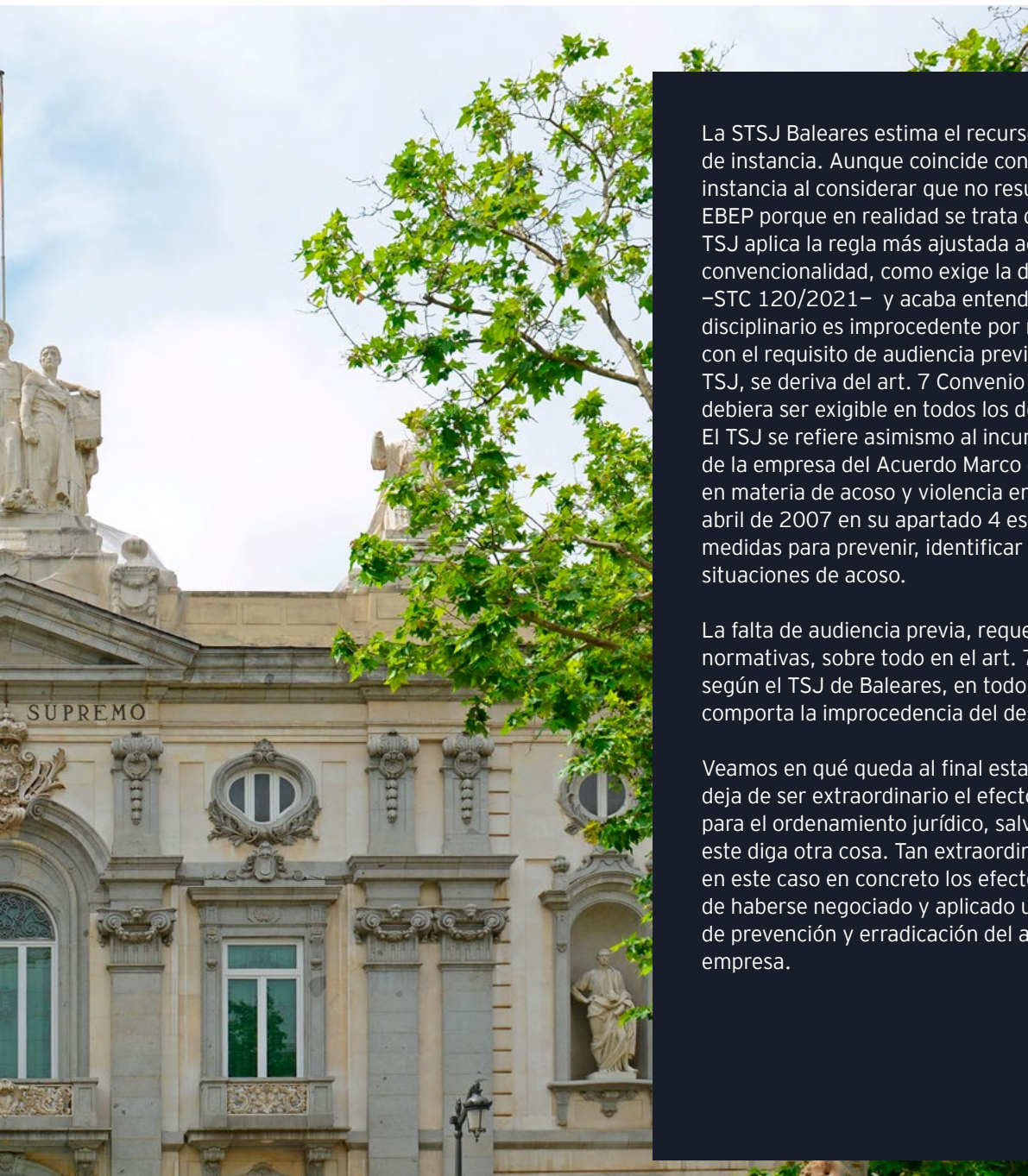
El supuesto de hecho se refiere a un trabajador, profesor, que es contratado mediante distintos contratos de obra o servicio, de duración determinada como PROFESOR ASOCIADO por parte de la FUNDACIÓ ESCOLA SUPERIOR D'ART DRAMÀTIC DE LES ILLES BALEARS. Con posterioridad, pasa a cubrir una plaza de interinidad en el mismo centro.

Se produce una queja por el comportamiento del profesor por parte de una alumna y de la Asociación de Alumnos de la Escuela Superior de Arte Dramático, que presentan una queja formal ante la Fundación por la conducta inadecuada e inapropiada del profesor para con el alumnado de género femenino. En dicho escrito hay veinticinco testimonios, de los cuales dieciséis son respecto a conductas del profesor MF; se suscribe con cincuenta y seis firmas.

La Inspección Educativa de la Consejería, a la vista de los hechos, propone sancionarle. También lo hace el Instituto Balear de la Mujer, que emite un informe con fecha 26 de marzo de 2021, en el cual, tras realizar un análisis exhaustivo de los hechos denunciados, define el acoso sexual del profesorado hacia los estudiantes. Con fecha de efectos de 31 de marzo de 2021, la Fundación para los Estudios Superiores de Música y Artes Escénicas de las Islas Baleares (FESMAE-IB) notificó al actor su despido disciplinario.

Se impugna el despido. En instancia se desestimó la demanda interpuesta en impugnación de despido disciplinario y declara la procedencia del despido impugnado fundamentado en imputaciones de acoso sexual y sexista. Recurrída la sentencia por la defensa del trabajador se dicta la STSJ a que se refiere este comentario.

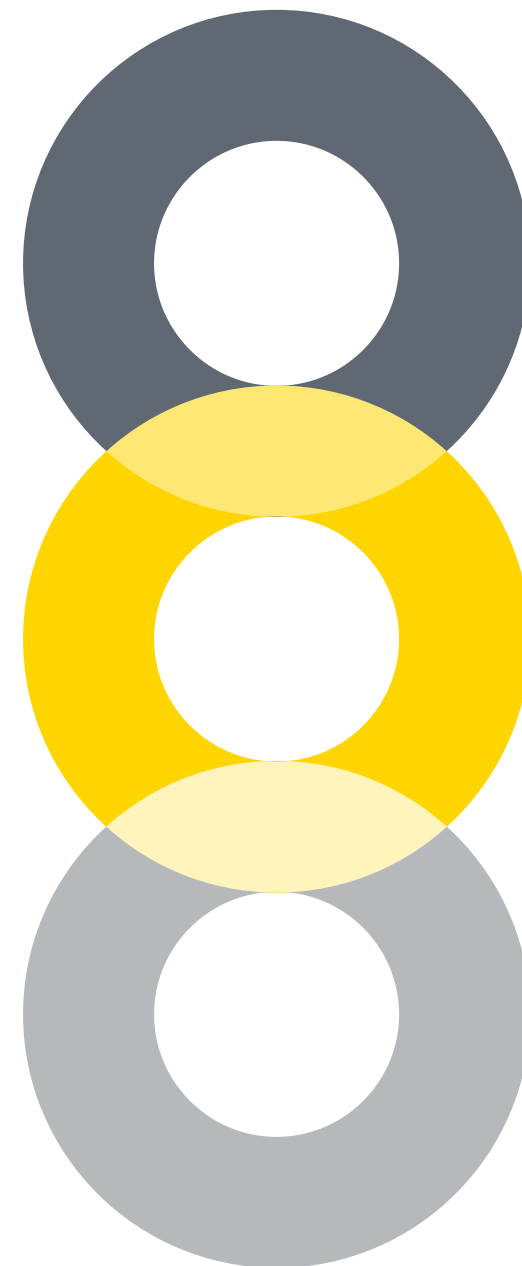




La STSJ Baleares estima el recurso y revoca la sentencia de instancia. Aunque coincide con el juzgado de instancia al considerar que no resulta de aplicación el EBEP porque en realidad se trata de un trabajador, el TSJ aplica la regla más ajustada acudiendo al control de convencionalidad, como exige la doctrina constitucional –STC 120/2021– y acaba entendiendo que el despido disciplinario es improcedente por no cumplir la empresa con el requisito de audiencia previa que, a juicio del TSJ, se deriva del art. 7 Convenio núm. 158 OIT y que debiera ser exigible en todos los despidos disciplinarios. El TSJ se refiere asimismo al incumplimiento por parte de la empresa del Acuerdo Marco de la Unión Europea en materia de acoso y violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007 en su apartado 4 establece una serie de medidas para prevenir, identificar y hacer frente a las situaciones de acoso.

La falta de audiencia previa, requerida en ambas normativas, sobre todo en el art. 7 del Convenio 158 OIT, según el TSJ de Baleares, en todo despido disciplinario, comporta la improcedencia del despido.

Veamos en qué queda al final esta sentencia. Pero no deja de ser extraordinario el efecto que ello puede tener para el ordenamiento jurídico, salvo que llegue al TS y este diga otra cosa. Tan extraordinario como curioso que en este caso en concreto los efectos no serían los que son de haberse negociado y aplicado un adecuado protocolo de prevención y erradicación del acoso en el seno de la empresa.





Ana Godino Reyes

Socia Sagardoy Abogados

Tribuna de análisis



La extensión de la laboralidad en supuestos controvertidos

A estas alturas y ya bien entrado el siglo XXI, nadie duda de la atracción que ejerce el Derecho del Trabajo sobre todas aquellas relaciones en las que se presta un servicio a cambio de una remuneración, lo que se ha venido denominando la “vis atractiva” del contrato de trabajo. En virtud de ello, como pone en evidencia el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

Las notas de trabajo personalísimo, dependencia y ajenidad que consagra el Derecho del Trabajo para considerar como tal a una relación entre las partes, son ya un clásico de nuestro ámbito jurídico que, sin embargo, han dado lugar a múltiples conflictos en la jurisdicción por cuestionarse si estábamos ante un contrato de trabajo o, por el contrario, estábamos en otras fórmulas jurídicas igualmente válidas y reguladas en nuestro derecho. Y siempre analizando las mismas cuestiones, la subordinación jerárquica, la independencia o no en la forma de prestación de

servicios, la ajenidad en los riesgos, la organización propia y la disposición de medios propios, entre otras muchas cuestiones que se analizan cuando el conflicto surge.

Aunque como digo no es un tema nuevo, sino un clásico, lo cierto es que la realidad actual y cambiante ha propiciado que este asunto vuelva a ser uno de los más discutidos en los tribunales, pero también en la realidad social. La tan llevada y traída digitalización, el auge de los medios digitales, la inteligencia artificial y las distintas formas de prestación de servicios que han surgido en la actualidad han traído a un primer plano la cuestión de cuándo estamos ante un contrato de trabajo, con lo que ello implica, y cuándo estamos ante un profesional que organiza su actividad y el tiempo que dedica a ella conforme a sus propios criterios, no sometido a instrucciones concretas, sino con libertad para determinar algunos aspectos que pueden ser determinantes para la calificación de la relación.

El paradigma de esta discusión surge con el trabajo en plataformas y la aparición de una relación triangular entre empresa, prestador de servicios y cliente final, y todo ello organizado a través de una plataforma y con el uso de algoritmos que son los que a menudo organizan la actividad. Los informes realizados señalan que España es uno de los países donde más volumen de personas trabajan a través de plataformas digitales. De hecho, hasta un 2,6 por ciento de la población activa depende del trabajo en plataformas digitales, aumentando a porcentajes muy superiores si consideramos quien ha trabajado en algún momento en ellas.

Paradigma de esta forma de prestación de servicios ha sido el trabajo prestado por los riders para las plataformas conocidas de comida a domicilio y en general todo tipo de distribución de productos. Su evolución ha estado en los últimos tiempos en boca de la sociedad, vinculándolo frecuentemente –y de ahí su crítica– a trabajo precario, a desprotección social y a desregulación de la actividad que permite obviar las normas laborales de protección en todos los ámbitos. Primero fue el Tribunal Supremo declarando trabajadores a personas que habían prestado servicios en estas plataformas y luego el legislador, a través del RD Ley 9/2021 que introduce en la normativa laboral la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto de consumo o mercancía, cuando la empresa ejerce facultades de organización, dirección y control de la actividad mediante la gestión algorítmica del servicio o a través de una plataforma digital.

En la misma línea existe en el ámbito europeo una propuesta de Directiva elaborada por la Comisión Europea que tiene por objeto mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, recogiendo los criterios para determinar si una plataforma digital es un empleador, incorporando al final los clásicos criterios de remuneración, supervisión, organización del tiempo de trabajo y organización de la actividad en múltiples aspectos.

Es lógica la intervención del legislador para tratar de evitar a toda costa la precariedad laboral y evitar que estos tipos de trabajo creen una especie de subeconomía productiva. Sin embargo, no se puede caer, y se está haciendo, en una afirmación apriorística de que todo prestador de servicios para un tercero, con utilización o no de sistemas o medios digitales en su actividad, automáticamente en un trabajador en su más estricto sentido porque utiliza sus medios o porque presta el servicio siguiendo algunos criterios de aquel para quien se prestan. No es verdad que no haya espacio para otro tipo de relaciones civiles, mercantiles, profesionales o, cualquiera que sea su calificación, en las que una persona física presta servicios retribuidos para una empresa pueda seguir siendo un profesional autónomo, a menudo en profesiones que tradicionalmente han sido liberales, médicos, abogados, arquitectos, psicólogos o incluso profesores. En estos casos sigue siendo necesario analizar la forma de prestación del servicio, la organización de la misma y no empeñarse en laboralizar –y diría demonizar– relaciones que no entran dentro de su ámbito sencillamente porque no cumplen los requisitos para ello.

Tribuna de análisis

La actual ampliación del contenido del artículo 311 del Código Penal, para contemplar penas elevadas para quienes “impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo”, es prueba de esta tendencia no justificada, impulsada desde los poderes públicos, para impedir cualquier fórmula que no encaje, porque no puede encajar, en un contrato de trabajo.

Es evidente que nos enfrentamos a un escenario complejo en el funcionamiento del mercado de trabajo, porque las normas, las políticas y las instituciones del sistema de relaciones laborales cambian y necesitan de una constante adaptación. Los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organizarse así lo exigen, pero no haciendo tabla rasa de las interpretaciones de nuestra historia judicial ni de los pilares que sostienen el derecho del trabajo desde hace décadas.

3

Tendencias en Capital Humano

➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias



Tecnología de las personas

Por qué es clave impulsar los recursos humanos a partir de nuevas herramientas tecnológicas

No es una novedad que los recientes acontecimientos han alterado la forma en que las organizaciones están abordando su agenda de en relación con los recursos humanos. Algunos de estos cambios no son nuevos, mientras que otros son verdaderamente disruptivos y están obligando a cambiar la forma de trabajar tradicional de los equipos de RRHH.

Así, las empresas se enfrentan a una multitud de retos, como el aumento de la presión de los costes, la ralentización del crecimiento mundial y la grave escasez de talento y cualificaciones. Estas principales macrotendencias descritas a continuación, están impactando en la forma en la que las organizaciones abordan su agenda digital de personas:

1. Ralentización generalizada del crecimiento

El estancamiento del crecimiento en EE.UU., China y la eurozona redujo casi a la mitad el crecimiento del PIB mundial, que pasó del 6% en 2021 a una previsión del 3,2% en 2022 y del 2,7% en 2023 (FMI 2022 World Economic Outlook).

2. Inflación disparada

La pandemia y la crisis geopolítica derivada de la invasión de Ucrania han creado escasez de productos básicos esenciales, como algunos alimentos y combustibles. Los cierres en China con motivo de la pandemia de COVID-19 están agravando esta situación.

La inflación mundial en 2022 subió al 7,2% en las economías avanzadas y al 9,9% en los mercados emergentes; la inflación en EE.UU. y la eurozona alcanzó máximos de varias décadas (FMI 2022 World Economic Outlook).

3. Incremento en la escasez de competencias (*skills*)

La creación de habilidades y competencias críticas es la principal prioridad para los líderes de RRHH en 2022, según Gartner. El 98% de las empresas siguen informando de importantes carencias de competencias (Mercer Global Talent Trends, 2022).

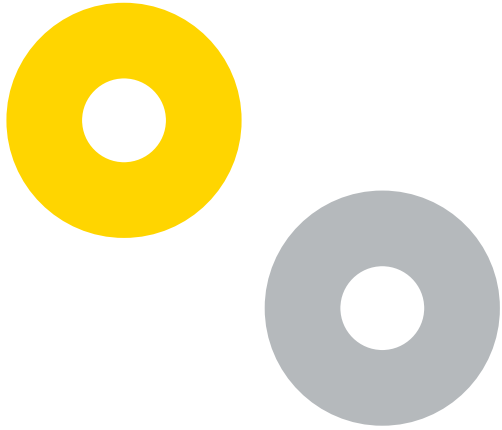
4. La gran dimisión

Según la encuesta EY Work Reimagined de 2022, el 43% de los empleados ven como probable el abandonar su empresa durante el próximo año, mientras que el 31% de los empleados dejará su trabajo aunque no tenga una oferta de trabajo alternativa sobre la mesa (encuesta de Korn Ferry a 684 empleados, 2021).

5. Escasez de talento

El 75% de los empleadores informan de dificultades para cubrir puestos de trabajo a nivel mundial en 2022, frente al 31% en 2010 (encuesta de Manpower Group a 40.000 empleadores, 2022) y el 45% de las empresas citan una mayor competencia por el talento cualificado en 2021 (encuesta del CIPD de 2021 a 1.018 empleados de RRHH en el Reino Unido). El aumento salarial medio anual a nivel mundial alcanzó el 4,8% en 2022, frente al 3% de las dos últimas décadas (encuesta Pearl Meyer a 337 empresas, 2022).





Los departamentos de RR.HH. tendrán que transformarse a sí mismos poniendo a las personas en el centro de cada iniciativa, convirtiéndose en una verdadera función de personas y prestando el mejor servicio a las mismas.

En este contexto, muchas organizaciones están utilizando las nuevas tecnologías de RRHH para crear un entorno de trabajo sostenible, productivo y comprometido, disparándose en los últimos dos años las inversiones en el ámbito de los RRHH y la tecnología al servicio de las personas.

En todo caso, cabe destacar que por “tecnología de las personas” se entiende el uso de la tecnología para mejorar y optimizar la forma de trabajar e interactuar de las personas en las organizaciones.

Las principales tendencias actuales en tecnología para las personas son:



1. Digitalización en entornos de trabajo híbrido

Con la pandemia del COVID-19, muchas empresas han implantado políticas de trabajo a distancia para mantener la seguridad de los empleados. Esto ha llevado a un aumento en el uso de herramientas de videoconferencia, colaboración y gestión de proyectos para facilitar el trabajo a distancia, pero una vez se ha vuelto a la normalidad, la necesidad de mantener políticas flexibles de trabajo presencial y remoto se ha convertido no solo en una realidad, sino en una necesidad demandada por la mayoría de los trabajadores o candidatos a incorporarse en las organizaciones.

El informe de EY Work Reimagined 2022 afirma que el 80% de los empleados optan por trabajar dos o más días a la semana de forma remota, mientras que el porcentaje de empleados que quieren trabajar 100% en la oficina (entre 0 y 1 día en remoto) ha pasado de un 34% en 2021 a un 20% en la actualidad, siendo esta tendencia más pronunciada en sectores como banca y seguros por la naturaleza de su negocio.



de los empleados quieren teletrabajar dos o más días a la semana.



De media, los empleados ven como ideal trabajar entre 2 y 3 días a la semana.



El 22% de los empleados creen que todos deberían volver al trabajo 100% presencial.



El porcentaje de quienes quieren trabajar presencialmente todo el tiempo ha descendido del 34% al 20% en los últimos dos años.

El informe de predicción de Forrester afirma que el 60% de las organizaciones cambiarán a modelos de trabajo híbridos y sólo el 10% se mantendrán comprometidas con un modelo de trabajo completamente remoto. Además, añade que una de cada tres empresas que cambien a un modelo híbrido fracasará al hacerlo.

La razón principal es cómo se aborda el rediseño del lugar de trabajo, la naturaleza de las tareas a realizar y la creación de un entorno de trabajo atractivo soportado por una digitalización adecuada del mismo que permita trabajar bajo este modelo híbrido de forma productiva y flexible.

En este sentido, las organizaciones demandan cada vez más soluciones de “experiencia de empleado” que de forma unificada y con una gran usabilidad permitan dar un servicio integral a las personas independientemente de la necesidad que puedan tener para el desarrollo normal de su trabajo en el día a día, bien desde casa o desde la oficina. En EY lo llamamos de forma simplificada “ventanilla única” para describir este tipo de soluciones. A través de estas, más allá de la mejora en la “experiencia de los empleados” que puede ser menos tangible o complicada de medir, hay un caso de eficiencia y mejora continua claro que se traduce en:

- ▶ **Incremento de la productividad** al permitir que las personas puedan, de forma mucho más rápida y sencilla, acceder a un amplio abanico de servicios desde un mismo punto y siempre con la misma usabilidad/experiencia. Con este tipo de soluciones, las personas ya no necesitan pensar o preguntar dónde solicitar un servicio o cómo realizar una tarea (por ejemplo, solicitar sus vacaciones o renovar un dispositivo móvil), sino que accediendo siempre desde la misma aplicación tienen respuesta inmediata a todas sus necesidades. El impacto en la productividad es por tanto inmediato.
- ▶ Facilidad de **identificar áreas de mejora** derivadas del seguimiento de incidencias en el servicio y consultas realizadas a través de este tipo de soluciones. Estas soluciones, permiten de forma sencilla el registro de incidencias, peticiones y consultas que son más frecuentes por parte de los empleados de forma online. A partir de aquí, es fácil identificar áreas críticas o cuellos de botella y poner en marcha acciones que permitan mejorar las mismas, de nuevo agilizando procesos y dando un mejor servicio a las personas y por lo tanto a la organización.

2. Repositorio de personas centralizado

Con la llegada de las soluciones integradas de gestión en la nube, se ha facilitado aún más la posibilidad de contar con un repositorio de personas, lo que permite que las áreas de RR.HH. de las organizaciones puedan contar con:

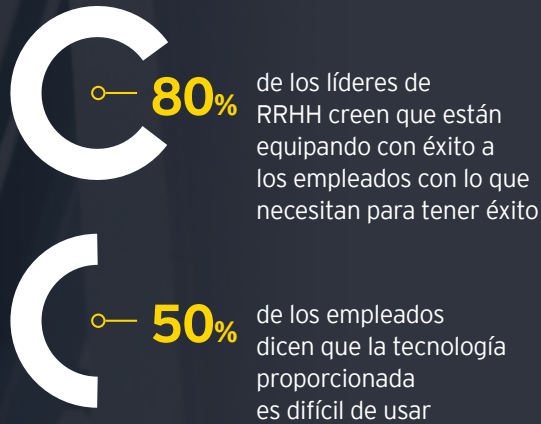
- ▶ Visión 360º de los empleados con toda la información relevante de los mismos para una completa gestión administrativa (incluyendo la integración con las nóminas locales), como de talento.
- ▶ Fuente de información “verdadera” de las personas, en la que se ingresa la información en origen y sin duplicidades y desde donde se hace disponible esta información para otras aplicaciones y áreas de RR.HH. y externas (Finanzas, ventas, organismos oficiales...) en la organización.
- ▶ Plataforma de interacción con los empleados para gestiones del día a día de forma homogénea y con una experiencia mejorada (solicitud de ausencias, vacaciones, anticipos, consulta de recibos de nómina, actualización de datos de perfil...)
- ▶ Base de datos con información global de empleados en tiempo real, desde la que habilitar las capacidades de “People Analytics” de la organización, permitiendo unos criterios de análisis de la información homogéneos y de forma fácilmente accesible y online.



Así, es ya de uso generalizado algunas soluciones en la nube que permiten realizar esta gestión centralizada de personas en un repositorio común, pero respetando las diferencias locales en el caso de organizaciones multinacionales.

Este es un primer paso hacia la digitalización de la gestión de personas, sentando las bases de una más amplia gestión digital del ciclo de vida de las mismas, desde la contratación, pasando por la formación y desarrollo, gestión del desempeño, y planificación de carreras y sucesiones, hasta el pago y compensación total.

3. Compromiso y escucha continua de las personas



El Gap en la Experiencia de empleados Personas

Entonces, ¿cómo devolver a los empleados el tiempo de la jornada laboral para hacer las cosas que realmente importan?

Fuente: Estudio encargado por Forester Consulting en nombre de SAP Successfactor, Qulatrix y EY 2020.

Los empleadores también están utilizando la tecnología para aumentar el compromiso de los empleados, proporcionándoles más oportunidades de aprendizaje, crecimiento y desarrollo. En concreto, hay cada vez más una **relación** directa entre el **compromiso** y satisfacción de los **empleados**, y cómo esta impacta en la experiencia y **satisfacción de los clientes** y por tanto el **retorno** que esto tiene en la **cuenta de resultados** de las organizaciones.

Como consecuencia del modelo de trabajo híbrido, que es ya una realidad como se indicaba previamente, se ha hecho aún más acuciante la necesidad de contar en las organizaciones con herramientas digitales que permitan **recoger** de forma **automatizada**, cómo se sienten las personas, sus necesidades y limitaciones

Los empleados comprometidos y satisfechos generan hasta un 59% más de crecimiento en los ingresos por empleado (Gallup)

para el desarrollo de su trabajo, así como su percepción de cómo ven a la propia organización.

Esta **información de "experiencia"** resulta clave si se combina con la información operativa que ya existe de las personas, no sólo en el ámbito de RR.HH. (organizativa, rendimiento, potencial...) sino en otros ámbitos de negocio como son los resultados financieros o de ventas. A través de la **combinación de estos datos operativos y de experiencia** es posible, utilizando **analítica avanzada**, identificar de forma inmediata áreas de **mejora y acciones** necesarias para corregir posibles carencias, teniendo así un **impacto** directo en la experiencia, **compromiso** y por tanto en la **productividad y resultados** de la organización.

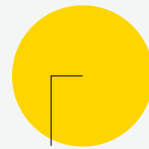
4. Desarrollo y formación digital

Entre los 15 canales de formación más utilizados, los portales de formación digital y la formación virtual son los únicos dos que se están adoptando en gran medida y que también tienen un alto impacto percibido en los resultados comerciales y de aportación de valor a la función de gestión talento con una perspectiva de inversión positiva para los próximos dos años.

Adopción de portales de formación, impacto actual e inversión para el futuro

Percentage of L&D Professionals

Adopción



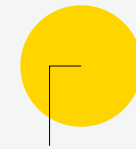
96%
Lo utilizan
o planean
utilizarlo



4%

no lo están
utilizando o lo
utilizan cada
vez menos

Impacto actual



71%
lo utilizan
o planean
utilizarlo



29%

impacto
medio o bajo

Inversión de futuro



48%
aumentan
la inversión



52%

mantienen
o reducen la
inversión

Los portales de formación son uno de los principales cinco canales tanto en adopción como en impacto e inversión.

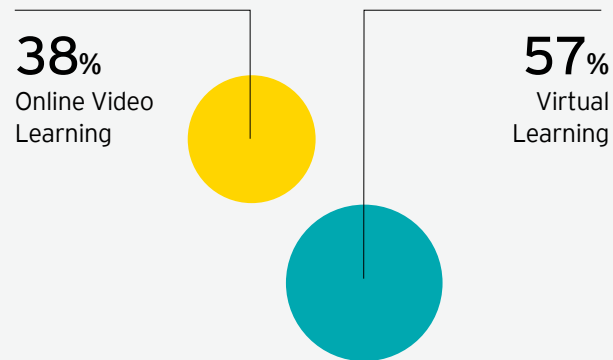
Fuente: Gartner.



A medida que las organizaciones van siendo conscientes de la importancia de la interacción en el aprendizaje, se está apreciando que la **inversión** proyectada en formación a través de video online es menor que en la **formación virtual** como canal de aprendizaje. De esta manera, por primera vez en cuatro años, la formación a través de video online no figura entre los cinco canales de aprendizaje más invertidos.

Inversiones previstas en formación online a través de vídeos y formación virtual

Porcentaje de profesionales de L&D que declaran que aumentarán la inversión en el futuro



Fuente: Gartner.

La importancia de la conexión en el aprendizaje es la explicación más probable para este cambio. En el contexto del trabajo híbrido y remoto, las **experiencias interactivas** son importantes para que los empleados se sientan conectados con su organización y sus compañeros. Este contexto también explicaría que la formación virtual muestre una mayor tendencia de inversión futura.

5. El boom de la gestión digital de *skills*

Debido a los rápidos cambios y la necesidad de adaptación a los mismos, las organizaciones tienen cada vez una mayor presión para que las **personas** desarrollen **nuevas habilidades** para ser más eficientes en sus roles actuales o para evolucionar hacia **posiciones emergentes** que se están demandando en el mercado.

Los negocios están cambiando: nuevos productos, canales y modelos operativos son requeridos para poder lograr un crecimiento sostenido lo que hace que las personas tengan que adaptar sus *skills* para lograr el éxito en este entorno complejo.

La complejidad de **mantener una plantilla adecuada al mercado**



Bajo impacto

Los nuevos skills no se mapean a las necesidades del negocio



Lentitud

Los nuevos skills no están disponibles al ritmo necesario



Bajo ROI

Bajo valor derivado de soluciones fragmentadas

Para 2025, se gastarán **\$500 billones** al año en formación fragmentada de empleados

375M

de personas requieren de nuevos skills en 2025

Fuente: World Economic Forum 2021

2030

es el año en que los skills demandados no estarán cubiertos

Fuente: EY reskilling priorities

\$8.5t

Ingresos no realizados previstos debido a la crisis de skills

Fuente: Korn Ferry

Desde EY identificamos cuatro grandes tendencias tecnológicas para describir este cambio hacia una gestión digital por skills que resumimos en la siguiente gráfica:



Motor de skills

- ▶ Las organizaciones están experimentando con la contratación basada en skills para cubrir los gaps de talento existentes.
- ▶ Se empiezan a utilizar ontologías de skills y perfiles basados en skills dinámicos, como moneda para el marketplace de talento, mejorando la contratación, la movilidad interna, la formación, itineraries de Carrera, coaching y sucesiones.



Hiper-competición

- ▶ Aparecen numerosas tecnologías en el ámbito del marketplace de talento desde segmentos adyacentes (p.ej: LXP, HRMS, Adquisición de talento).
- ▶ Amplia cobertura funcional de estos nuevos vendedores en el ámbito de la gestión del Marketplace de talento, aunque es difícil predecir el éxito de los mismos.



Plataformas inteligentes

- ▶ Se aprecia un uso incremental en la IA avanzada (p.ej: Machine Learning, Deep Learning, IA conversacional, Redes Neuronales, Procesamiento natural de lenguaje...) para recoger y consolidar datos externos que permiten crear ontologías/librerías de skills, comparar roles, mejorar en la planificación de plantillas y predecir tendencias emergentes en la gestión de personas.



El nuevo "núcleo"

- ▶ Las plataformas inteligentes de talento basadas en skills, tienen cada vez más presencia en el ciclo de vida del talento (formación, coaching, desempeño y pago), a costa del modelo tradicional centrado en las soluciones de HCM.
- ▶ En resumen, el modelo de marketplace de talento está llamado a sustituir el modelo de gestión de talento tradicional.

6. Inteligencia artificial y machine learning

Estas tecnologías se están utilizando para automatizar tareas repetitivas, mejorar la toma de decisiones, así como la experiencia del cliente (empleados y candidatos). También se pueden utilizar para analizar datos e identificar patrones para mejorar la productividad de los empleados y su satisfacción en el trabajo.

Una de las áreas más populares de aplicación de la IA en RR.HH. es la adquisición de talento. Las herramientas basadas en IA pueden ayudar a las empresas a clasificar los currículos e identificar a los candidatos más cualificados para un puesto, ahorrando tiempo y esfuerzo a los profesionales de RR.HH. Además, los chatbots con IA pueden utilizarse para responder a las preguntas de los candidatos y proporcionar información sobre la empresa y el puesto de trabajo, agilizando aún más el proceso de contratación, así como incluso en el proceso de cribado de candidatos para procesos de selección en los que hay un gran número de aplicaciones para puestos que no requieren una alta cualificación.

La IA también puede utilizarse para mejorar el proceso de incorporación de las personas en las organizaciones. Por ejemplo, generando automáticamente la documentación de los nuevos empleados y garantizando que todos los formularios e información necesaria se completen antes del primer día de trabajo del empleado.

Otro ámbito de aplicación de la IA es la gestión del rendimiento. Por ejemplo, las herramientas basadas en IA pueden utilizarse para analizar los datos de los empleados y proporcionar a los managers información sobre las áreas en las que sus equipos pueden tener dificultades o sobresalir, así como para identificar posibles necesidades de formación o gaps de skills.

También hay herramientas basadas en IA que pueden ayudar en el ámbito del compromiso de los empleados y la gestión de la cultura, a través de la escucha continua y utilizando el análisis de sentimiento y machine learning para comprender el sentimiento de los empleados y predecir posibles problemas como es el caso de la funcionalidad "TextIQ" de Qualtrics.

En general, la IA tiene el potencial de mejorar significativamente la eficiencia y la eficacia de los procesos de RR.HH., pero es importante que las empresas consideren cuidadosamente las implicaciones éticas del uso de la misma en el ámbito de la gestión de personas y se aseguren de que la están utilizando de manera justa e imparcial.



7 Realidad virtual y aumentada

Estas tecnologías se están utilizando en diversos sectores, como la sanidad, el comercio minorista y la fabricación, para mejorar la formación y la colaboración. También pueden utilizarse para proporcionar a los empleados una experiencia de trabajo más inmersiva y atractiva.

La disrupción en el aprendizaje no es un concepto nuevo. Como parte de las disrupciones digitales, el área de aprendizaje y desarrollo se ha movido de un modelo no digital, tradicional y basado en el aula a un modelo más digital de aprendizaje sobre la marcha. Ha habido un nuevo paradigma de aprendizaje para los profesionales de desarrollo y formación centrado más en las necesidades de aprendizaje que atienden directamente a los objetivos empresariales de una organización.

Aunque las organizaciones ya están adoptando el aprendizaje digital, 2023 será un año decisivo con el despliegue de la gamificación y la realidad virtual en el proceso de aprendizaje. El impacto global estimado es un mayor compromiso de los empleados, motivación y mejores resultados de aprendizaje. Además, para garantizar el aprendizaje de los empleados que trabajan a distancia, el aprendizaje digital se personalizará para cubrir más terreno a través de aplicaciones móviles y de escritorio.

La aplicación de estas tecnologías de realidad virtual o aumentada presentan unos ahorros potenciales muy interesantes. Más allá de la inversión inicial en la plataforma, contenidos y dispositivos de consumo de los mismos (gafas y sensores), la rapidez en la distribución, evitando desplazamientos y costes logísticos permitiendo el refresco de contenidos de forma inmediata, genera unos ahorros tangibles que justifican de manera directa el business case y la inversión requerida.

Conclusión

Dados los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones y en concreto las áreas de gestión de personas en cuanto a flexibilidad, experiencia, compromiso, desarrollo, skills, atracción y fidelización de recursos, capacitación y desarrollo y calidad de datos y explotación de los mismos, nos encontramos ante esta gran disrupción tecnológica con un amplio abanico de posibilidades que, en primera instancia, puede resultar difícil de digerir por los responsables de Recursos Humanos.

Desde EY People Advisory Services, tenemos claro que es un “viaje” que hay que abordar por etapas, de forma ordenada y eficiente para obtener los mejores resultados.

De esta manera, las organizaciones en este viaje de digitalización deben primero identificar sus prioridades siempre mirando hacia el negocio y sus necesidades, para luego dar respuesta desde un modelo de gestión de personas adecuado y finalmente viendo cómo facilitar esta gestión a través de estas innovaciones tecnológicas. La tecnología es, en último término, la palanca que permite dar soporte a todo el modelo, dotando a las personas y las organizaciones con las herramientas necesarias para hacerlo de manera eficiente, productiva, escalable y sostenida.

Por último, pero no por eso menos importante, es crítico que en este viaje de digitalización las organizaciones se doten de importantes capacidades de gestión del cambio. La transformación digital supone que las personas se van a ver afectadas por cambios en mayor o menor grado, y una correcta adopción de estos cambios es tanto o más importante para el éxito de la transformación que las propias soluciones tecnológicas que se quieran impulsar.



Carlos Prieto

Socio de People Advisory Services de EY

Tribuna de análisis



Retos de la transformación digital para los líderes Recursos Humanos

La evolución del trabajo híbrido y las skills digitales están impulsando cada vez más la capacidad de decisión de los líderes de Recursos Humanos en las organizaciones sobre la cartera de soluciones tecnológicas en su área, con una clara orientación hacia la innovación. Esto supone una gran oportunidad para maximizar el impacto de la tecnología de Recursos Humanos en la gestión de las personas y, por lo tanto, en los resultados de negocio, impactando en la eficiencia y productividad a través de la atracción y fidelización (más que retención) del mejor talento interno y externo.

A medida que mejora la confianza en los resultados de negocio y el modelo de trabajo híbrido se normaliza, los responsables de Recursos Humanos están evolucionando de una estrategia conservadora centrada en la optimización de costes, a un acompañamiento activo en la ejecución de la transformación digital del negocio. Inevitablemente, este cambio supondrá abordar la expansión de las capacidades digitales, que sigue siendo el área donde la mayoría de los CEO tienen la intención de aumentar la inversión, y, en concreto, en el ámbito de la gestión de personas, como activo fundamental de la organización.

Tribuna de análisis



Para los directivos encargados de gestionar más activamente las decisiones sobre tecnología de Recursos Humanos, esta mayor inversión supone un mandato de innovación. Sin embargo, la forma de desplegar la tecnología de Recursos Humanos puede tanto mejorar como entorpecer la transformación digital global de la empresa, dependiendo de cómo esta se aborda y se alinea con las necesidades estratégicas de la organización. Por esto, la cada vez más imperiosa necesidad de las organizaciones de fidelizar el talento, fomentar una cultura organizativa en un entorno de trabajo híbrido y obtener y desarrollar las skills críticas y necesarias para el futuro, pone aún más si cabe el foco de atención sobre los líderes de Recursos Humanos.

Dada esta situación, a los responsables de Recursos Humanos les preocupa principalmente:

1. Que la tecnología bajo su ámbito de responsabilidad pueda no estar mejorando la experiencia de los empleados (43%)*.
2. La falta de integración entre los sistemas (28%), la rigidez y falta de adecuación de las soluciones de atracción, desarrollo, formación y compensación a las necesidades futuras del negocio (26%).
3. La agilidad y la adopción en el manejo de las soluciones (20,5%), suponen también retos relevantes a abordar con celeridad.

Tribuna de análisis

1. Experiencia del empleado en entornos híbridos

Decir que los empleados a menudo no están satisfechos con las herramientas y soluciones que la organización les proporciona se ha convertido en un cliché. Las dos preocupaciones principales son que las experiencias digitales no son tan satisfactorias como las interacciones personales y que los empleados esperan una experiencia a nivel de consumidor que refleje la personalización de servicios como por ejemplo Netflix o Amazon. Para satisfacer estas necesidades, el enfoque se ha desplazado hacia viajes personalizados de los empleados y un énfasis creciente en la integración de la experiencia de aprendizaje en el sistema de gestión de aprendizaje (LXM).

Así, el papel de la tecnología de Recursos Humanos en la experiencia del empleado debe cambiar apoyando sus aspiraciones, bienestar y progresión profesional, así como garantizando que comprendan la evolución cultural de la organización. A través de este enfoque se materializarán beneficios tangibles (mayor compromiso, disminución de intención de salida y sentimiento de pertenencia)

2. Apalancarse en la transformación de procesos y tecnología para innovar

Como comentábamos, la decisión sobre inversión en tecnología tiende a estar cada vez más en el ámbito de la función de Recursos Humanos. Esto supone una oportunidad para que los responsables de Recursos Humanos puedan innovar en la gestión del talento en sus organizaciones. Este momento de cambio para las empresas y la inversión continua abre la oportunidad de que la tecnología de Recursos Humanos sea una palanca para transformar los procesos actuales y permita liderar una integración más adaptativa entre las necesidades del negocio y los Recursos Humanos.

Para que la tecnología de Recursos Humanos pase de dar un simple soporte a la tradicional ejecución de los procesos y permita liderar una innovación, los responsables de Recursos Humanos deben:

- ▶ Identificar sponsors tanto en su área como en el negocio que tengan apetito por probar nuevas formas de trabajar a nivel local o de unidad.
- ▶ Investigar las capacidades y roadmap de innovación de las tecnologías de Recursos Humanos disponibles en el mercado para identificar alternativas que den respuestas innovadoras a sus necesidades desde la automatización e Inteligencia Artificial (IA), hasta la mejora de la integración entre módulos u otros sistemas internos y externos a la organización.

Tribuna de análisis

3. Impulsar la agilidad y la adopción de las soluciones en Recursos Humanos y usuarios finales

La inversión en tecnología tiene un retorno muy limitado si no se hace un correcto acompañamiento orientado a la adopción de la misma. Esto tiene especial relevancia ahora que hay una marcada tendencia hacia la descentralización de muchas tareas hacia los empleados y managers en las organizaciones (p.ej: solicitudes y aprobaciones sin la necesaria intermediación de Recursos Humanos).

Así, cada vez más, cobra mayor importancia realizar una excelente gestión del cambio en los procesos de transformación digital, teniendo esta incluso mayor relevancia para el éxito de los proyectos que la propia implantación técnica de las mismas. Los estudios muestran que solo del 10% al 30% de las transformaciones tienen éxito y nuestra experiencia respalda que conseguirlo de forma consistente en las mismas es difícil de alcanzar.

Así, EY ha identificado que poner a las personas en el centro de las transformaciones (humans@center) y aplicar de forma sistemática las seis claves de éxito: Inspirar, Escuchar al empleado, Acompañar con tecnología, Empoderar a los equipos, Liderar e Impulsar la colaboración, puede mejorar en hasta 2,6 veces la probabilidad de éxito.

En resumen, los líderes de Recursos Humanos tienen a través de la digitalización una gran oportunidad de acelerar sus planes de transformación en 2023 y alinearlos con sus desafíos más apremiantes. Estos retos incluyen mejorar la experiencia de los empleados en el entorno de trabajo híbrido, utilizar modelos de negocio y procesos disruptivos para innovar e impulsar la agilidad y la adopción digital, no solo en la función de Recursos Humanos, sino en todas las personas de la organización impactadas por la transformación.



MARZO 2023

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

