

#7 OCTUBRE 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

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



Fátima Báñez

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

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

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

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

En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se **destaca la aceleración del crecimiento del empleo en la primera parte del segundo trimestre y su moderación desde entonces**. En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2021 iniciado en la primera edición de este observatorio. Tras un año de vigencia plena, la tasa de temporalidad española ha convergido con las de los países vecinos. Sin embargo, en la práctica, no se observan aún efectos diferenciales respecto a la regulación anterior en la salida del empleo al desempleo o a la inactividad, manteniéndose elevados niveles de volatilidad.

En la tercera parte, abordamos otro de los problemas estructurales de nuestra economía: el desajuste ocupacional de los trabajadores con educación terciaria. Nuestras tasas de sobrecualificación siguen siendo las más altas de la UE, un hecho que ha caracterizado el mercado de trabajo español en las tres últimas décadas. Documentamos este fenómeno, centrando la atención en los titulados universitarios, analizamos sus características y sus posibles causas y efectos. Finalmente, en la última parte del informe nos centramos en otro desajuste formativo: la educación y formación continua de los emprendedores.

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.

En esta edición **se analizan las normas de impacto laboral que han sido adoptadas en el tercer trimestre del año 2023, además de referenciarse las directivas pendientes de trasposición y el cambio en el RD 901/2020** como proyecto legislativo más relevante.

Por otra parte, y por lo que afecta a las novedades jurisprudenciales, las seleccionadas responden a temas de indudable actualidad, especialmente compleja es la primera respecto a la valoración de las causas de despido, la eficacia de los pactos extraestatutarios y la discriminación salarial.

La segunda, que diferencia entre prueba nula y despido nulo en relación con unos mensajes en WhatsApp como prueba de despido.

Y la tercera resulta de gran interés al entender la no concurrencia de discriminación retributiva en un supuesto de Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo.

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, **esta edición se centra en los Planes de Pensiones de Empleo**, que quieren ser potenciados por parte de la Administración.

Sólo un 5% de las compañías tienen implantados esquemas de previsión social para sus empleados, mientras que la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo trata de revertir esta tendencia, aspirando a que en el año 2050 cerca del 100% de las empresas tengan implantados planes de pensiones de empleo. En esta edición analizamos los principales elementos del modelo implantado por la norma y evaluamos su impacto de cara al cumplimiento del ambicioso objetivo marcado.



Contenido

1

**OBSERVATORIO TRIMESTRAL
DEL MERCADO DE TRABAJO**

8

2

**ACTUALIDAD
JURÍDICO LABORAL**

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

Novedades Jurisprudenciales

Tribuna de análisis

El reto de la conciliación

Por Marc Carrera Domènech

18

19

28

36



3

TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

38

People Advisory Services de EY

| | |
|---|----|
| La hora de los planes de pensiones de empleo | 39 |
| La importancia de los planes de pensiones de empleo (PPE) | 39 |
| El nuevo marco regulatorio | 40 |
| Características de los PPES | 42 |
| Los primeros logros | 43 |
| Tribuna de análisis | 44 |
| La previsión complementaria y el bienestar social | |
| Por Olga Cecilia | |



1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

 Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación



 Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados


INSIGHTS

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

1

Introducción

En esta nueva edición del OTMT, publicado por FEDEA en colaboración con el Instituto, analizamos la evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta septiembre de 2023. El informe consta de cuatro partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (empleo, paro y actividad económica) en el que se destaca la **aceleración del crecimiento del empleo en la primera parte del segundo trimestre y su moderación desde entonces**.

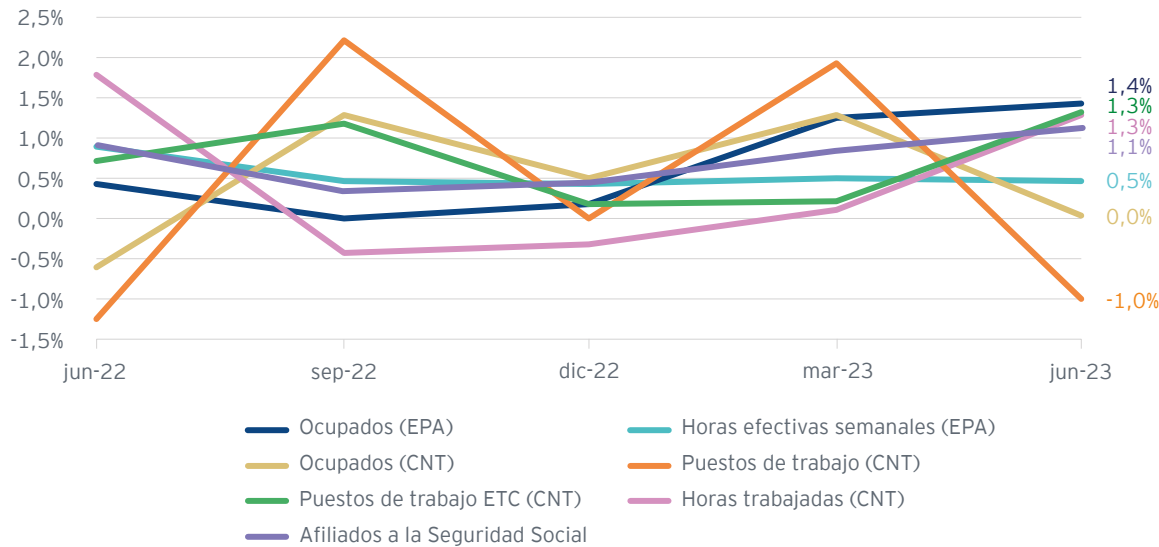
En la segunda parte del informe, continuamos con el seguimiento de la Reforma Laboral de 2021 iniciado en la primera edición de este observatorio. Destacamos el éxito de esta reforma en conseguir una reducción considerable de la temporalidad contractual. Tras un año de vigencia plena, **la tasa de temporalidad española ha convergido con las de los países vecinos**. Sin embargo, en la práctica, no se observan aún efectos en los flujos de salida del empleo asalariado a situaciones de paro o inactividad.

En la tercera parte, abordamos otro de los problemas estructurales de nuestra economía: el desajuste ocupacional de los trabajadores con educación terciaria. **Nuestras tasas de sobrecualificación siguen siendo las más altas de la UE**, un hecho que ha caracterizado el mercado de trabajo español en las tres últimas décadas. Documentamos este fenómeno, centrando la atención en los titulados universitarios, analizamos sus características y sus posibles causas y efectos. Finalmente, en la última parte del informe nos centramos en otro desajuste formativo: la **educación y formación continua de los emprendedores**.

➔ La creación de empleo, impulsada por el sector privado, fue de más a menos durante el segundo trimestre

GRÁFICO

Indicadores de empleo (Crecimiento trimestral en porcentaje. Datos CVEC)



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

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

La creación de empleo se aceleró en el inicio del segundo trimestre de 2023, aunque la afiliación a la Seguridad Social perdió tracción desde mayo y la Contabilidad Nacional anticipó un descenso del número de puestos de trabajo.

En cualquier caso, tanto los indicadores de empleo como los de horas trabajadas superaron los registros prepandemia entre abril y junio, con la excepción del número de puestos de trabajo.

Según la EPA, el incremento trimestral del número de trabajadores del sector privado (asalariados y por cuenta propia) representó 99 de cada 100 empleos creados en el segundo trimestre.

➔ El crecimiento de la intensidad en el empleo impulsó la productividad real por ocupado pese a la reducción del PIB por hora trabajada

El incremento de horas por trabajador permitió que la productividad real por ocupado aumentara en este segundo trimestre tras encadenar tres trimestres de caídas y compensó la disminución de la productividad por hora trabajada, que había crecido de forma ininterrumpida desde el segundo trimestre de 2022.

Con todo, el producto y las horas por trabajador no han recuperado el nivel previo a la pandemia, mientras que la productividad por hora trabajada apenas se situó un 0,1% por encima.

➔ El dinamismo de la ocupación redujo la tasa de paro, y la incidencia del desempleo de larga duración retomó la senda descendente

A pesar del incremento de la participación laboral, la tasa de desempleo cayó hasta el 11,6% en el segundo trimestre de 2023 (11,7% cuando se descuentan los efectos estacionales y de calendario) y se aproximó a los registros de 2008. Las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra también retrocedieron con intensidad.

La bajada del número de parados que llevaba más de un año buscando empleo fue mayor que la del total, por lo que la incidencia del paro de larga duración menguó hasta el 42,9% (50,4% en el 2T 2019).



➔ Aunque los salarios crecieron, el aumento del coste laboral se ralentizó en el segundo trimestre, más por trabajador que por hora, debido al avance moderado de las cotizaciones sociales

Por el contrario, el crecimiento salarial se aceleró y en los convenios de nueva firma, superó el recomendado en el V AENC.

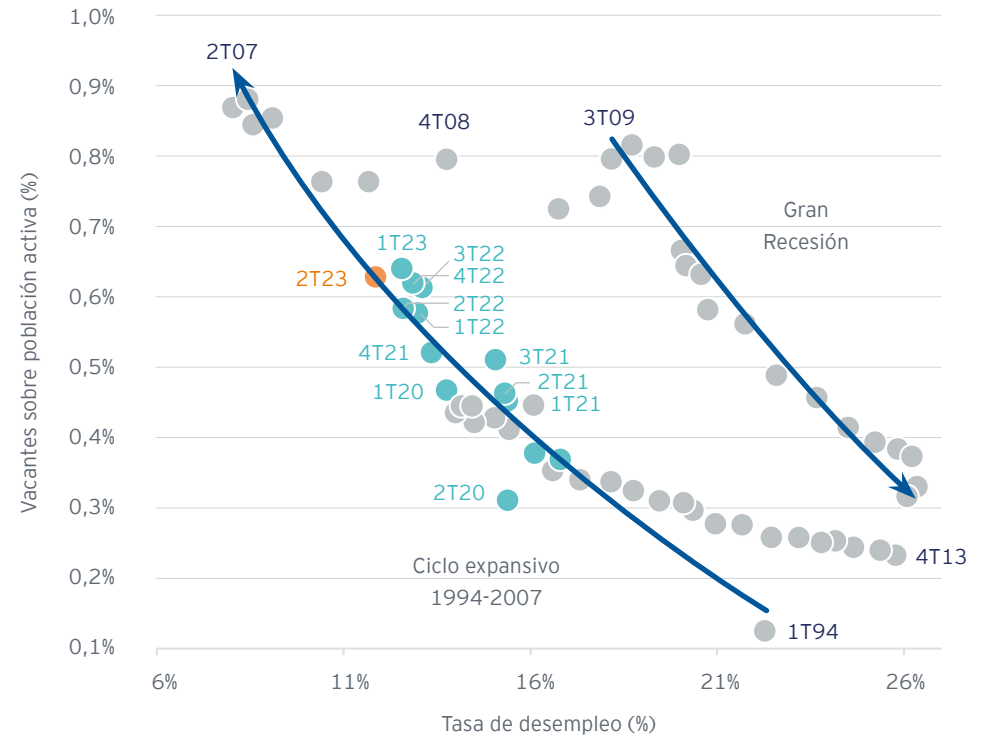
En el segundo trimestre, la remuneración nominal por asalariado en España se situó un 9% por encima del nivel prepandemia; el aumento de la retribución por hora trabajada fue mayor (12%). El avance de los salarios fue similar al de las cotizaciones sociales.



→ Las dificultades para cubrir vacantes siguen creciendo

GRÁFICO

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



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

La ligera disminución de la tasa de vacantes se vio más que compensada por el descenso de la tasa de paro, lo que sugiere mayores obstáculos para realizar emparejamientos laborales, que podrían acentuar las presiones salariales.

→ La tasa de temporalidad de España ha convergido con las de los países de su entorno, aunque continúa a la cabeza de la UE...

La reforma laboral del 2021 ha permitido que la tasa de temporalidad se haya reducido 7 pp hasta el 17,3%. Se sitúa a tanto solo 0,1 pp de la tasa de temporalidad portuguesa, a 1,5 pp de la italiana y a 2,2 pp de la francesa.

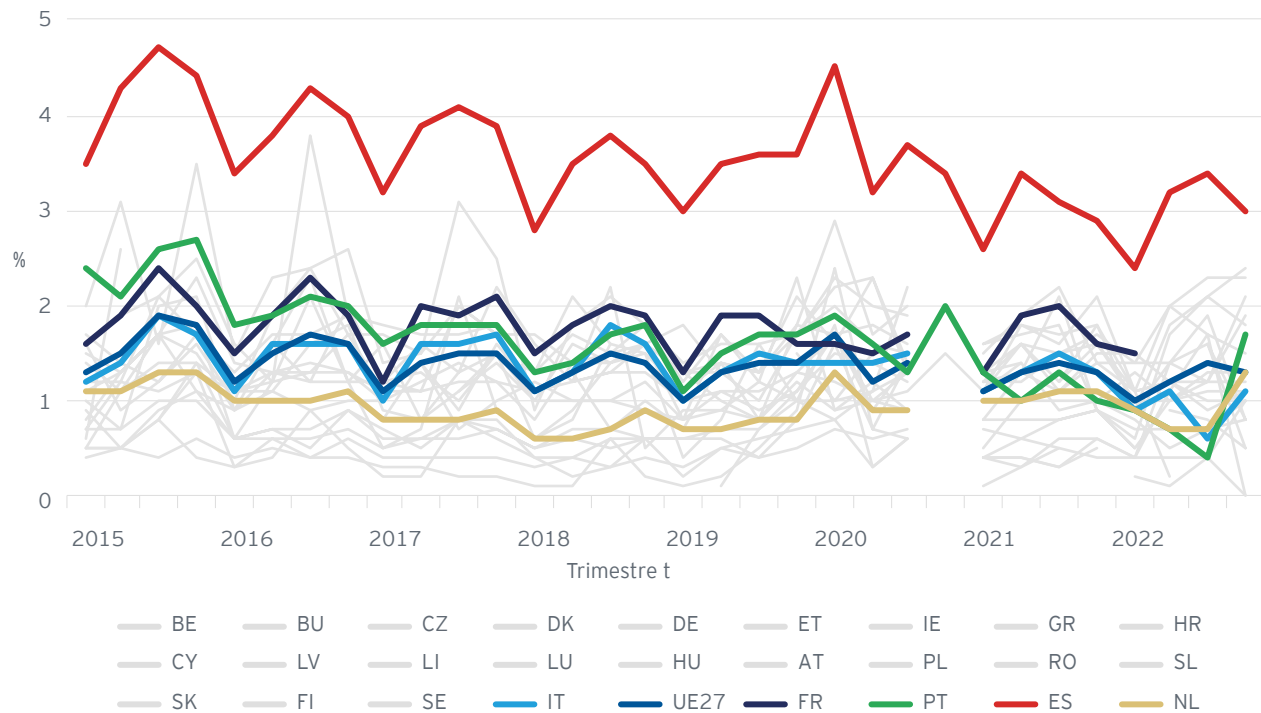
→ ...sin embargo, a pesar de la reforma laboral, España continúa destacando por sus elevadas tasas trimestrales de salida del empleo al paro

La tasa de transición trimestral del empleo al paro en España todavía supera considerablemente a la del resto de países de la UE y más que duplica el promedio de la UE27.

España sigue ocupando el segundo lugar en el ranking de temporalidad (a cierta distancia de los Países Bajos), 4,1 pp por encima de la media de la UE27 y lejos aún de gran parte del resto de países europeos.

GRÁFICO

Transiciones desde el empleo en el trimestre T al paro en el trimestre T+1. (% De ocupados en el trimestre T)



Fuente: Elaboración propia a partir de la European Labour Force Survey (Eurostat).

→ Las tasas de transición desde el empleo asalariado hacia situaciones de no empleo apenas han cambiado desde el fin de la pandemia, excepto para los menores de 30 años

Los valores alcanzados por esta tasa en los últimos trimestres prolongan la tendencia decreciente iniciada al final de la Gran Recesión, pero no se observan cambios significativos entre 2021 y 2022, que puedan ser atribuidos a la reforma laboral.

La estabilidad de las transiciones al no empleo se debe a un efecto composición por los cambios en la estructura contractual de los nuevos ocupados: el mayor peso de los indefinidos ordinarios, con tasas de transición más reducidas, compensa el aumento de las salidas al paro o a la inactividad de temporales y fijos discontinuos.

Por el contrario, se ha producido una caída de las tasas de transición al no empleo de los jóvenes en el periodo pospandemia debido, especialmente, a que se ha frenado el crecimiento de las tasas de salida hacia la inactividad y a que han seguido descendiendo las de salida hacia el paro.

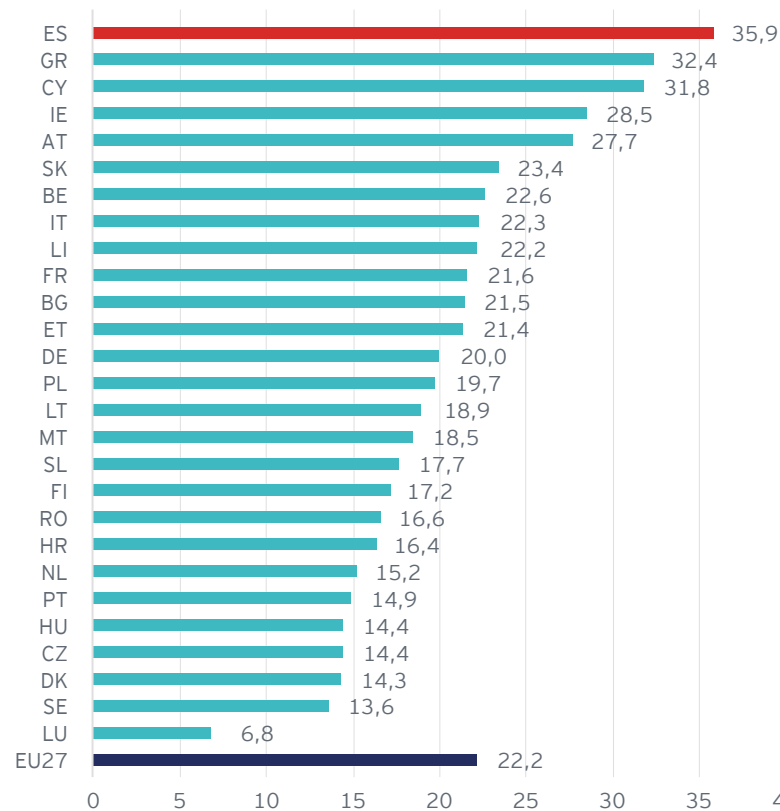
→ El desajuste educativo ocupacional: un problema estructural

Además de liderar los indicadores de desempleo y precariedad laboral en Europa, España destaca por tener la mayor tasa de sobrecualificación de los ocupados con titulación superior desde mediados de la década de los 90 del siglo pasado, según la definición de Eurostat. Este problema es más grave, si cabe, en un país en el que los niveles educativos de sus trabajadores se sitúan por debajo de la media

de la UE. En promedio, esta tasa, además, se ha mantenido muy estable desde entonces: un 35% de las personas ocupadas con titulaciones en estudios terciarios (de formación profesional superior o universitarios) y edad comprendida entre 20 y 64 años trabajan en grupos ocupacionales asociados, a priori, con titulaciones de menor nivel (grupos 4-9 de la ISCO).

GRÁFICO

Tasa de sobrecualificación en la UE (2022, % de ocupados de 20 a 64 años)



*Tasa de sobrecualificación según Eurostat: porcentaje de ocupados con titulación superior (educación terciaria, ISCED 5-8) que trabajan principalmente en ocupaciones de los grupos ISCO 4-9, es decir, distintas de las de directivos, científicos, intelectuales y técnicos, incluidos los de apoyo (ISCO 1-3).
Fuente: European Labour Force Survey (Eurostat).

→ El ajuste ocupacional de los titulados universitarios se ha mantenido estable en las tres últimas décadas

El ajuste ocupacional de los titulados universitarios –esto es, el porcentaje de titulados universitarios activos que trabajan en ocupaciones CNO 1-2– se ha mantenido muy estable durante las tres últimas décadas, entre el 57 y el 61%, con un ligero aumento en años recientes. Teniendo en cuenta esta estabilidad, la respuesta al ciclo económico, se produjo en el tipo de desajuste. Hasta el inicio de la Gran Recesión, el crecimiento del número de activos con título universitario se tradujo en un

incremento de la proporción de activos empleados en ocupaciones distintas de las de CNO 1-2 y en una reducción de la proporción de desempleados. Durante la Gran Recesión se produjo el fenómeno contrario. Hasta el inicio de la pandemia, la proporción de cada tipo de desajuste se ha mantenido estable. En años recientes, el aumento del porcentaje de titulados universitarios activos ajustados se asocia con una caída del porcentaje de desempleados.

→ La relación entre el ajuste ocupacional y la experiencia laboral ha cambiado

Desde 2007, se ha producido un cambio en el patrón de ajuste ocupacional en función del tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios universitarios.

Hasta 2012, existía una relación positiva entre ambos, lo que podría explicarse por el efecto de la experiencia en la movilidad laboral. Por el contrario, en años más recientes, el ajuste ocupacional se ha

ido igualando entre los nuevos entrantes y aquellos con más antigüedad en el mercado de trabajo.

Este fenómeno también podría estar causado por efectos composición (cambios en el peso de las ocupaciones y de los sectores de estudio) o por una menor movilidad intra-sectorial (por ejemplo, comparando el sector público con el sector privado).

→ Existen diferencias notables en las tasas de ajuste ocupacional de los titulados universitarios entre CC. AA. y sectores de estudio

El País Vasco, Cataluña, Navarra y La Rioja presentan las mayores tasas de ajuste ocupacional de sus poblaciones activas universitarias. En el extremo opuesto se sitúan Canarias, Asturias y Galicia.

Por sectores de estudios, las mayores tasas de ajuste ocupacional se encuentran entre los activos en los sectores de la salud, veterinaria, matemáticas y los distintos sectores de ingenierías. Las menores tasas de aprecian en los sectores de silvicultura, negocios y administración, humanidades y lenguas.

➔ **Algo más de la tercera parte de los autoempleados tienen un nivel educativo bajo, más que los asalariados y que la mayoría de los países de la UE**

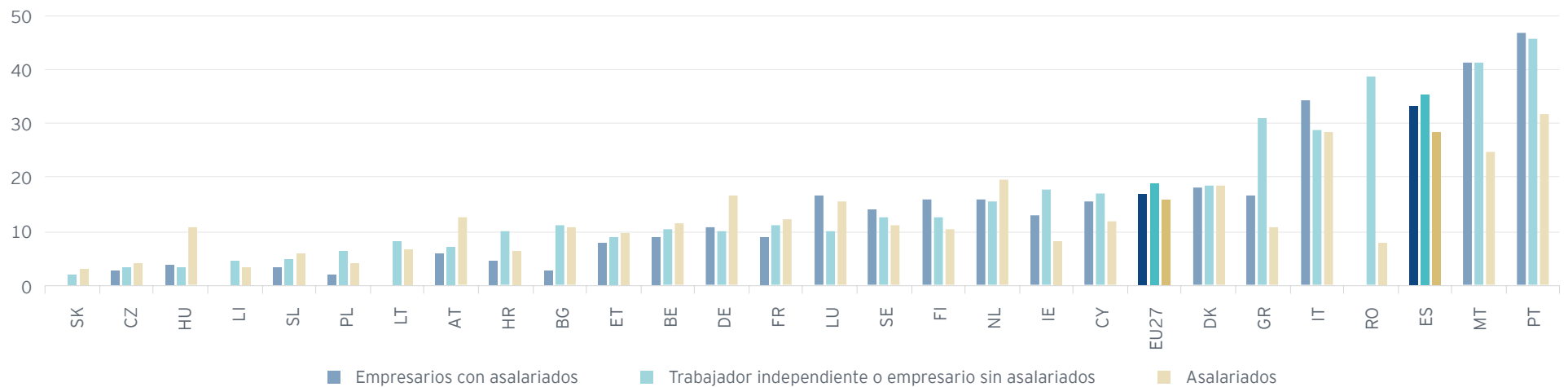
Otro problema de desajuste educativo y formativo en el mercado de trabajo se concentra en los emprendedores. Algo más de la tercera parte de los autoempleados en España tiene un nivel educativo equivalente o inferior a la enseñanza secundaria obligatoria, casi el doble que promedio de la UE y más del triple que los países de Europa Central y del Este. Este hecho se produce tanto para los empresarios con asalariados como para los trabajadores independientes.

La proporción de asalariados con un nivel educativo bajo es entre 5 y 7 pp inferior que la de los autoempleados. Por el contrario, en la mayoría de los países que han tenido históricamente menores tasas de abandono escolar temprano, la proporción de trabajadores por cuenta propia con nivel educativo bajo es menor que la de los asalariados.



GRÁFICO

Proporción de autoempleados con un educación secundaria obligatoria, primaria o inferior (% , 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de European Labour Force Survey (Eurostat).



→ **El envejecimiento y el menor tamaño empresarial contribuyen a explicar por qué la proporción de autoempleados con bajo nivel educativo es mayor que la de asalariados**

Las personas de edad avanzada, con mayor abandono escolar temprano y menor incidencia de la educación secundaria posobligatoria o superior, tienen un mayor peso entre los empresarios que entre los asalariados.

La composición por nivel educativo de los autoempleados difiere por tamaño de la empresa. En las de mayor dimensión, sobresale el porcentaje de aquellos con educación secundaria postobligatoria. En las de menor tamaño, por el contrario, dominan las colas: secundaria obligatoria y superior.

→ **Los trabajadores autoempleados tienen una menor tasa de formación continua que los asalariados**

El mayor peso de personas que abandonaron la escuela de forma temprana entre los autoempleados se ve agravado por su menor participación en acciones de formación continua en todos los grupos de edad y niveles educativos.

2

Actualidad jurídica laboral

➔ Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas

1

1.1.- Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilidad del Empleo

Con una entrada en vigor prevista para el 13 de julio, sin perjuicio del mantenimiento de la normativa anterior a los ERES y ERTES ya iniciados, se publicó en el BOE del pasado 12 de julio, el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilidad del Empleo.

Se trata de una denominación inexacta, o al menos parcial, por cuanto que además de cumplir con cuanto anuncia, es decir, desarrollar el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilidad en el empleo, también afecta en su articulado a la regulación del ERE del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que se ve modificado en sus arts. 10, 16, 21 y 33 por la Disposición Final Tercera de este Real Decreto 608/2023 que añade al mencionado RD además todo un Título IV de normas comunes a los ERTES por causas ETOP y por fuerza mayor sin olvidar, seguramente lo más importante, de cuantas novedades contiene el Real Decreto 608/2023 cual es la inclusión de una Disposición Adicional Sexta que se añade al Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, bajo el título de Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.

La norma se articula en treinta artículos divididos en cuatro capítulos, una disposición adicional única, tres disposiciones transitorias, una derogatoria y seis disposiciones finales.

En el capítulo I se desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED, indicando su objeto, modalidades (cíclica y sectorial,) y medidas aplicables (la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo) así como la Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial. Este último se perfila como el órgano colegiado interministerial que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento de esta modalidad del mecanismo sectorial; al tiempo que será el responsable de analizar la existencia de los cambios a que se refiere el art. 47 bis 1.b) así como de la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

El capítulo II, por su parte, va referido al procedimiento, esto es, a la fijación de los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse a un mecanismo que se encuentre activo. Se trata de un procedimiento típicamente laboral con comunicación empresarial a la plantilla y la representación del propósito de iniciar el procedimiento, constitución de comisión representativa ex. art. 41.4 ET en el plazo de 5 o 10 días, especificación de la documentación justificativa a aportar, etc.

Lo llamativo, en este caso, tiene que ver con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuyo informe no difiere del previsto en la Ley de Empleo para los despidos colectivos del art. 51 ET, en el sentido de verificar la documentación presentada por la empresa, verificar la concurrencia de las

causas alegadas así como los criterios utilizados para la designación de las personas trabajadoras afectadas.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días a contar desde la solicitud de la aplicación del Mecanismo RED por parte de la empresa a la autoridad laboral y queda incorporado al expediente. La finalización del procedimiento es diversa en función de si concluye o no con acuerdo el periodo de consultas.

Cuando no se alcance acuerdo en el periodo de consultas, la empresa lo comunicará a la autoridad laboral, que podrá estimar o desestimar la solicitud empresarial. A efectos de aportar seguridad jurídica, el capítulo concluye con unas disposiciones comunes que identifican la autoridad laboral competente y el régimen de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción.

El capítulo III define las garantías asociadas al Mecanismo RED relativas a la protección de las personas trabajadoras, los beneficios en la cotización de las empresas, las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo a que se vinculan las exenciones en la cotización, de la misma forma que se hizo en la normativa adoptada de urgencia con ocasión de la pandemia COVID-19.

Adicionalmente, el capítulo se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones, así como la regulación del acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones de contrato autorizadas en el ámbito del Mecanismo RED por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal,

el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Por último, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, es un fondo carente de personalidad jurídica que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en los términos recogidos en la propia norma, y se dedicará con carácter exclusivo y excluyente a la financiación del Mecanismo.

El texto concluye con una disposición adicional única, tres disposiciones transitorias, una derogatoria y seis disposiciones finales. De entre ellas debe destacarse:

- 1)** La aplicación supletoria del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Disposición Adicional Única).
- 2)** La modificación del artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (Disposición Final Primera).
- 3)** La modificación del RD 1483/2012, de 29 de octubre, en sus arts. 10, 16, 21 y 33. Y la introducción en el mencionado RD 1483/2012 de todo un Título IV referido a normas comunes

a los ERTES por causas ETOP y por fuerza mayor con la finalidad de adaptarlo a las modificaciones operadas en el artículo 47 TRET por el RDL 32/2021 en el sentido de incorporar beneficios en la cotización de la seguridad social y acciones formativas vinculadas a estos beneficios extraordinarios. Todo ello, obviamente, con la exigencia de un compromiso del mantenimiento del empleo y la fijación de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones. (Disposición Final Tercera de este Real Decreto 608/2023). Se trata, por tanto y en definitiva, de la materialización del desarrollo reglamentario de la reforma laboral de 2021 pendiente hasta el momento en lo que tenía que ver con algunas cuestiones de los ERTES en general y, en particular, con el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo.

Con todo, lo más relevante de la modificación del RD 1483/2012 es la inclusión de una Disposición Adicional Sexta que se añade al Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, bajo el título de Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre supone la obligación empresarial de notificación previa del despido a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.



Al respecto hay que tener en cuenta:

- a)** Se trata de una notificación que se efectuará a través de los medios electrónicos previstos en La Disposición Adicional Segunda del mismo Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre a la que el Real Decreto 608/2023 confiere una nueva redacción y en la que se emplaza al Ministerio de Trabajo y Economía Social a desarrollar y mantener una aplicación informática que permita la tramitación y gestión administrativa este procedimiento y otros regulados en este reglamento. Generando la duda de qué ocurre en tanto en cuanto no exista ese procedimiento o herramienta por cuanto que el RD 608/2023 ya está en vigor.

Seguramente deberá entenderse que mientras no exista esa herramienta habilitada no podrá exigirse el cumplimiento de esta obligación porque no hay un cómo llevarla a cabo.

- b)** En cualquier caso, lo que sigue diciendo la norma es que la antelación con la que deberá de hacerse esta notificación es de seis meses respecto la comunicación de inicio del periodo de consultas al que se refiere el art. 2 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- c)** Las empresas obligadas a llevar a cabo este preaviso de seis meses del despido colectivo son aquellas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras.

- d)** En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.
- e)** Las empresas, además, remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

Como se decía, esta es una obligación más que se va a imponer en los procedimientos de despido colectivo. Seguramente es lo más relevante del RD 608/2023, de 11 de julio. Aunque por el momento su aplicabilidad parece quedar condicionada a que en su momento se realicen los adecuados ajustes por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social en la herramienta informática a efectos de que se pueda efectivamente materializar el cumplimiento de la obligación.



1.2.- Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo. (BOE 172/2023, de 20 de Julio de 2023)

Con la adopción del RD 668/2023 se completa el desarrollo reglamentario necesario para permitir la efectiva aplicación de la Ley 12/2022, de 30 de junio.

En ese sentido debe tenerse en cuenta que en el RD 668/2023:

- a) se regulan algunos aspectos de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, tales como las posibles modificaciones posteriores a la constitución e inscripción de los mismos;
- b) se determinan las características y funcionalidades de la plataforma digital común;
- c) se regulan los flujos de información entre la Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial del fondo de pensiones de empleo de promoción pública abiertos
- d) así como el régimen de incompatibilidades aplicable a los miembros de la Comisión de Control Especial

Además, se dedica especial atención al desarrollo reglamentario de los planes de pensiones de empleo simplificados, que quedaron fuera del desarrollo reglamentario anterior.

Por otro lado, el RD 668/2023 modifica determinados preceptos del Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, en materia de inversiones, actuarial y otros temas más generales que se considera necesario actualizar para adaptar la regulación a la realidad socioeconómica actual.

Al margen de la parte expositiva por lo que tiene que ver con la parte dispositiva el RD contiene un artículo, tres disposiciones adicionales y una disposición final.

La entrada en vigor está prevista para el día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, para el día 21 de julio de 2023, excepto la obligación prevista en el artículo 32.1 del Reglamento de planes y fondos de pensiones que, en su redacción dada por este real decreto, conforme a la cual la comisión de control del plan debe reunirse al menos dos veces en cada ejercicio, en lugar de una, entrará en vigor en el ejercicio siguiente a la entrada en vigor del real decreto.



1.3.- Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (BOE 171/2023, de 19 de Julio de 2023)

Lo que se hace por este Real Decreto es adecuar la regulación prevista en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, con el fin de ajustar sus previsiones a las modificaciones realizadas fundamentalmente por el 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, a los artículos 190, 191 y 192 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en concordancia con los términos de la modificación realizada por la misma norma en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a la reducción de la jornada de trabajo en tales supuestos.

Las modificaciones del RD 1148/2011 a destacar tienen que ver con:

- a)** Extender la protección al progenitor en una familia monoparental, garantizando el acceso a la prestación económica hasta los 23 años de edad.
- b)** La ampliación del derecho a la prestación económica hasta los 26 años, si antes de alcanzar los 23 años se acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- c)** La regulación de la prórroga del derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves, a 4 meses para las prórrogas posteriores a la inicial.

Todo ello con una entrada en vigor prevista para el día 20 de julio de 2023 por ser el día siguiente a la publicación del RD en el BOE.



1.4.- Real Decreto 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE 171/2023, de 19 de Julio de 2023)

Se trata de un RD que pretende favorecer la flexibilidad e incrementar las posibilidades de combinación de prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia a los efectos de prestar una atención más personalizada.

Con la finalidad anterior, en relación con el acceso a la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, se modifican los requisitos y las condiciones de acceso a esta prestación. Entre otras, se suprime el periodo previo de prestación de cuidados y se amplía la condición de persona cuidadora no profesional a las personas de su entorno relacional que, a propuesta de la persona en situación de dependencia, estén en condiciones de prestarles los apoyos y cuidados necesarios para el desarrollo de la vida diaria.

Se dispone la prestación del servicio de teleasistencia como servicio complementario del resto de prestaciones contenidas en el programa individual de atención para todos los grados de dependencia, a excepción del servicio

de atención residencial. Se incrementan las cuantías máximas de las prestaciones económicas y se establece la cuantía mínima de las mismas. Asimismo, se incrementa la intensidad de las horas de servicio de ayuda a domicilio.

Por último, por este Real Decreto se modifica el Real Decreto 1050/2013, de 27 de diciembre, por el que se regula el nivel mínimo de protección establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, a los efectos de considerar como prestación de servicios aquellas prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en las que se haya formalizado por la persona en situación de dependencia un contrato laboral con un tercero, al objeto de colaborar con la persona cuidadora no profesional en las tareas del hogar de la persona en situación de dependencia.

Su entrada en vigor se produce el día siguiente de su publicación en el BOE. Esto es, el día 20 de julio de 2023.

2

Otras normas con incidencia laboral



Además de lo anterior, es importante citar las siguientes normas con incidencia laboral publicadas en el BOE:

- ▶ Resolución de 26 de julio de 2023, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de la emisión de resoluciones derivadas de trámites relativos a situaciones de inactividad de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE 187/2023, de 7 de Agosto de 2023).
- ▶ Orden TES/941/2023, de 1 de agosto, por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente (BOE 186/2023, de 5 de Agosto de 2023).
- ▶ Orden DSA/934/2023, de 19 de julio, por la que se modifican los baremos que figuran como Anexos I, II, III, IV, V y VI del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE 185/2023, de 4 de Agosto de 2023).
- ▶ Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual (BOE 185/2023, de 4 de Agosto de 2023).
- ▶ Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 177/2023, de 26 de Julio de 2023).
- ▶ Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE 175/2023, de 24 de Julio de 2023).
- ▶ Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (BOE 174/2023, de 22 de Julio de 2023).
- ▶ Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español (BOE 174/2023, de 22 de Julio de 2023).

- ▶ Resolución de 10 de julio de 2023, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se modifica el modelo 1 del Anexo de la Resolución de 9 de junio de 2022, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas (BOE 172/2023, de 20 de Julio de 2023).
- ▶ Orden SND/726/2023, de 4 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (BOE 159/2023, de 5 de Julio de 2023).

3

Directivas comunitarias pendientes de transposición

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

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

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

3.2.- Ley de Transposición de la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que da más capacidad decisoria del trabajador sobre la gestión del tiempo de trabajo en detrimento de las empresas. El plazo temporal para su trasposición ya se ha superado por cuanto que finalizaba el pasado 1-8-2022.

4

Proyectos Legislativos

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



Novedades Jurisprudenciales

1

Despido por causa económica. Valoración de las causas. Eficacia de los pactos extraestatutarios, discriminación salarial, prueba y efectos en la indemnización y en la calificación del despido

STSJ GALICIA (SALA DE LO SOCIAL)
29/06/2023

Nº de Recurso 1072 /2023

Ponente Pilar Yebra-Pimentel Vilar

Se trata de una sentencia que presenta aspectos de gran interés. En principio se trata de un despido por causas económicas y productivas, que se discuten y que la sala valorará como existentes, siendo este un aspecto esencial. Pero junto a él aparecen, al menos, otras dos cuestiones más de interés; una, la determinación del convenio aplicable y la validez al respecto de un pacto extraestatutario suscrito por el comité de empresa; otra, la posible existencia de una discriminación salarial por género, la forma de acreditarla y sus consecuencias en cuanto a la indemnización y, al modificarse esta, el impacto en la calificación del despido.

Para situar el debate, debe indicarse que la actora -una trabajadora- fue despedida por carta de fecha 10 de junio de 2022 por causas objetivas y organizativas, económicas; presentada demanda impugnando el despido se solicitaba la nulidad del mismo, junto con la indemnización de daños y perjuicios morales por vulnerar derechos fundamentales (se solicitaban 7.501 euros) y subsidiariamente la improcedencia con las consecuencias previstas legalmente. La sentencia de instancia desestima íntegramente la demanda interpuesta y absolvió a la empresa demandada, confirmando la extinción del

contrato por causas objetivas y contra esa sentencia se presenta el recurso de suplicación que se resuelve en la sentencia comentada.

El problema principal se centra en la calificación general del despido y, empezando por lo último que trata la sentencia, un problema sobre esa cuestión, es el debate acerca de la existencia de las causas económicas y productivas. En general se entiende que las causas económicas como las que se alegan en este caso (pérdidas) se valoran en el conjunto de la empresa, pero lo más característico del caso es que la entidad demandada lo que alegó para justificar el despido eran pérdidas en una sección concreta.

El Tribunal acaba admitiendo esa posibilidad, especialmente cuando, como entiende que ocurre en este caso, esas pérdidas influyen en la situación general de la empresa que no tiene capacidad para soportar una sección con pérdidas constantes; en el caso concreto se valora que así es al tratarse de una entidad sin ánimo de lucro, pero sin duda ello puede extenderse a otros supuestos como las pymes o las empresas en las que la sección con pérdidas sea la principal por número de

trabajadores o por dimensión económica, etc. Sin duda en esos casos se está ante una mala situación económica que es realmente la causa de despido legalmente establecida. Es decir, la valoración en el ámbito de la empresa no exige que toda ella esté en pérdidas.

Aún más, la causa económica puede vincularse a una causa organizativa y productiva si, con motivo de esa situación se produce una reestructuración de la sección afectada que hace perder el sentido económico y productivo del puesto ocupado por la persona despedida.

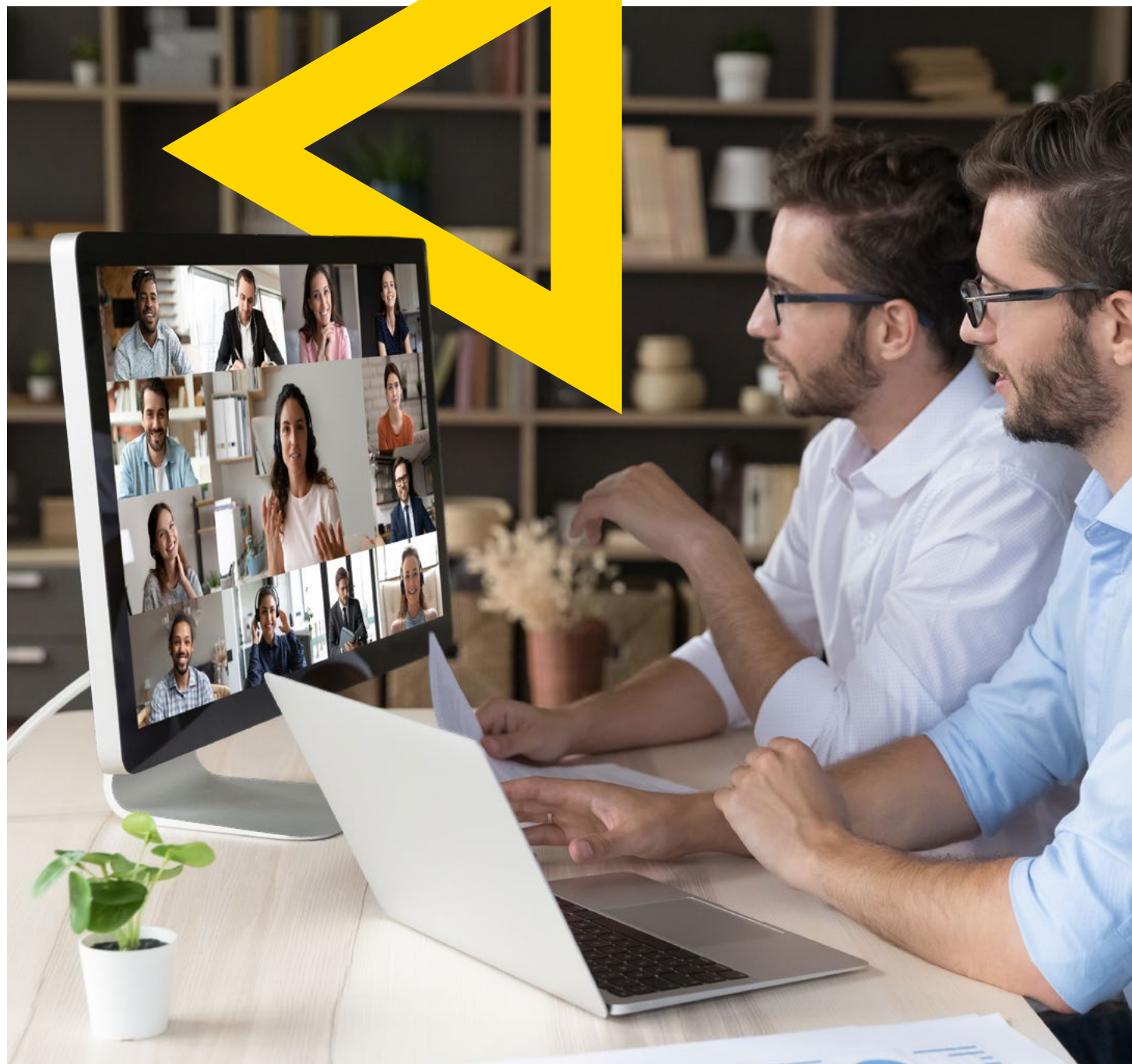
Tampoco considera el Tribunal que afecte a la calificación del despido el debate acerca del convenio aplicable. En efecto, la parte actora sostenía que era el de Industria del metal, mientras que la demandada sostenía que dicho convenio era inadecuado pues la actividad esencial de la entidad era la de investigación, por lo que aunque realizase alguna actividad que pudiera ser entendida como industria de metal, esta no sería en ningún caso la actividad principal de la empresa. Este hecho sería la determinante para establecer el convenio aplicable, lo que se comparte por la sentencia señalando que el convenio colectivo provincial del metal que resultaría aplicable se



refiere de forma genérica a la actividad de ingeniería y metalúrgica. Sin embargo, la demandada es una empresa especial, pensada como centro tecnológico, en donde pesa más la actividad de investigación -incluida la comercialización de los resultados directamente o a través de startups- por lo que estima ajustado a derecho que tenga convenio propio o bien un pacto extraestatutario que recoja la idiosincrasia de la actividad esencial y su especialidad.

Es más, tal pacto existe y, aunque es extraestatutario, en él se acordó acogerse al convenio de oficinas y despachos, y ese pacto es válido pues, aunque no sea un convenio colectivo estatutario, vincula tanto a los que lo firmaron (comité de empresa y empresa) como a quienes se adhieran al mismo (artículos 1255, 1257 y 1258 del Código Civil). Al respecto, la sentencia se remite a los efectos de estos pactos, y a la recopilación de criterios al respecto que se efectúa jurisprudencialmente por sentencia como la de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2017 (recurso 279/2016).

En este caso, el mencionado Pacto o Acuerdo fue concertado entre la empresa y el Comité de empresa, de modo que vincula a los trabajadores de la empresa que están representados por dicho comité de empresa, lo que le diferencia bien poco en cuanto a ese ámbito de afectación de los convenios estatutarios de empresa de eficacia general. En efecto, este pacto extraestatutario



vincula a cualquier trabajador al estar sometido al ámbito de representación del comité de empresa y es admisible ante la especial actividad de la empresa y la inadecuación a la misma del convenio que pretendía aplicar la parte actora. Por el contrario, se entenderá en la sentencia como relevante la posible existencia de una discriminación salarial por razón de género.

Al respecto se cuestiona por la parte actora el salario utilizado para cuantificar la indemnización como consecuencia de que a la demandante no se le reconocía un complemento de coordinación por el simple hecho de ser mujer. Al respecto, la sentencia entiende que la sala ha de determinar si concurre o no la discriminación retributiva por razón de sexo alegada lo que nos lleva a examinar si existen indicios que evidencien un impacto desproporcionado de sexo y en el supuesto de autos este caso se entenderá que sí, pues como se recoge en el relato fáctico (tras prosperar la adición fáctica interesada al HDP4 que se había estimado previamente) en el propio diagnóstico de situación de la empresa -en el marco del plan de igualdad, efectuado pocos meses antes del **despido** de la actora-, se objetiva estadísticamente que hay una brecha de género salarial en todas las categorías de la empresa, siendo la media del 20% en la categoría de titulado superior (a la que pertenece la actora) y, dentro de la categoría de coordinador, del 21%.

A ello se une que la empresa solo reconoce el complemento de coordinación a 31 hombres frente a 16 mujeres en una plantilla que no mantienen dicha proporcionalidad al estar compuesta por 166 hombres y 102 mujeres. Asimismo, resulta acreditado que la actora cumple con el nivel, la titulación superior y la experiencia; y de facto asume una coordinación de la unidad de corrosión, lo que daría lugar al derecho al percibo del complemento de coordinación. La sala, a la vista de todo ello, concluye que la única razón de que se reconozca a la demandante como coordinadora es la existencia de un techo de cristal constatado y una situación generalizada de brecha salarial por razón de género, además de la masculinización del puesto de coordinación.

Lo anterior evidencia que el salario utilizado para calcular la indemnización, el cobrado, pero no el que se debería cobrar una vez incorporado el citado complemento, resulta inferior al que debía haberse aplicado, lo que supuso que la indemnización puesta a disposición fuese inferior a la legal, por un error de la empresa, que la Sala entiende que es inexcusable por cuanto que, al margen de la cuantía, el abono de una **indemnización** inferior a la que le corresponde se produce por una discriminación salarial que vulnera el artículo 14 de la CE, lo que conduce a la calificación de improcedencia del **despido** con las consecuencias previstas legalmente.

Se asume así una solución rígida que, si se recurre, habrá que ver si se consolida o no, pero que evidencia en mi opinión al menos:

- a) Que en los despidos que afecten a mujeres hay que contemplar desde la perspectiva de género todos sus aspectos para asegurarse de que todo ellos resistirán cualquier análisis que se efectúe en ese sentido. En caso contrario, pueden producirse soluciones relativamente inesperadas, pero difícilmente objetables en el plano jurídico.
- b) Que los órganos judiciales van a acudir cada vez más a las pruebas estadísticas en materia de discriminación de género en cuanto puedan ser sencillas y claras.
- c) Que hay que conceder importancia, tomando en consideración cuanto de ellas se deduzca, a las conclusiones de los nuevos instrumentos documentales que se han puesto al servicio de la igualdad, como el registro y auditoría retributiva, el diagnóstico y el plan de igualdad, etc., porque los órganos judiciales van a tener cada vez más en cuenta lo que se desprenda de los mismos acerca de la posible existencia o no de situaciones discriminatorias.

Adicionalmente, puede ser interesante recordar que la sentencia reitera la doctrina tradicional sobre defectos procesales negando la nulidad de actuaciones al no haberse producido indefensión de la parte, insistiendo en que las infracciones procesales que pueden ser relevantes a este respecto tienen carácter más material que formal pues para que la nulidad de actuaciones por violación de disposición del procedimiento prospere, requiere inexcusablemente: 1º) que se indique la concreta norma que se considere infringida; 2º) que efectivamente se haya vulnerado; 3º) que la misma tenga carácter esencial; 4º) que con la infracción se haya determinado indefensión a la parte, y 5º) que se hubiese formulado oportuna protesta, en los supuestos en que la misma sea factible.

En definitiva, se requiere que la infracción de las reglas procesales, conlleve privación o limitación real del fundamental derecho de defensa (STC 34/1991, de 14 febrero) y ello no ocurre cuando no se impide la aplicación efectiva del principio de contradicción mediante el adecuado desarrollo de la dialéctica procesal o cuando no se merman las oportunidades de la parte para alegar y probar lo que a su derecho convenga.



2

Prueba nula, despido improcedente. Whatsapp del trabajador como prueba de despido

STSJ Madrid - Sección nº 04 de lo Social
08/06/2023

Nº de Recurso 207/2023

Ponente María del Carmen Prieto Fernández

La sentencia analiza el despido de una empleada que trabajaba como **gestora de tráfico** para una empresa de transportes, que por prestar sus servicios *a distancia* disponía de ordenador y teléfono facilitado por la empresa. El modo habitual de comunicación de la trabajadora, tanto con la empresa como con los clientes, era por teléfono, correo electrónico y por la aplicación WhatsApp.

La empresa la despidió disciplinariamente por competencia desleal. Para acreditar los hechos en que fundamenta el despido, la empresa se apoya (y así lo reconoce en la carta de despido) en su "conocimiento del uso indebido de las herramientas de trabajo, realizando actividades idénticas a las encomendadas por la empresa en su exclusivo beneficio".

La trabajadora impugna su despido alegando que se ha vulnerado su derecho al secreto de las comunicaciones y su derecho a la intimidad.

En instancia se estima la demanda de la trabajadora y se declara la nulidad del despido por vulneración del derecho al secreto en las telecomunicaciones. Además de la readmisión se le impone a la empresa la obligación de abonar una indemnización a favor de la trabajadora por el importe 10.000€.

Disconforme con el fallo de la sentencia, la empresa interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Madrid.

El TSJ de Madrid, en una cuestionable sentencia, concluye, en primer lugar, y respeto al derecho al secreto de las comunicaciones de la trabajadora despedida, que en el caso concreto que se enjuicia, este no ha sido vulnerado a efectos de despido. Aunque sin mayor argumento sí estima esa vulneración en la prueba que empresarialmente se utiliza para justificar el despido.

Respecto a lo primero, se tiene en cuenta la doctrina del TS (8 de febrero de 2018) y del TC (126/2003, de 30 de junio) en relación con la expectativa de intimidad en el sentido de considerar que en este caso en concreto no resulta aplicable habida cuenta el carácter profesional del teléfono móvil y del ordenador portátil del que disponía la trabajadora para llevar a cabo su prestación laboral y cuya propiedad es de la empresa.

Según esta parte de la sentencia, si bien la empresa no disponía de una desarrollada política respecto al uso de los medios digitales, el que ambos instrumentos digitales hubiesen sido aportados por la empresa para fines exclusivamente profesionales limita considerablemente cualquier expectativa de intimidad por parte de la trabajadora.

Lo que hace el TSJ es aplicar a este caso la doctrina del TC respecto al derecho a la intimidad y la expectativa de



confidencialidad y concluir que la titularidad empresarial de los medios digitales y su puesta a disposición para fines profesionales es motivo suficiente para limitar la expectativa de privacidad o confidencialidad que pudiese tener la trabajadora a este respecto.

Lo anterior, junto con el hecho de que en este caso parece haberse actuado en coherencia con el triple juicio de proporcionalidad (idoneidad, razonabilidad, necesidad) por cuanto que la empresa revisa conversaciones de WhatsApp entre la trabajadora y clientes, y no conversaciones privadas.

No obstante lo anterior, y aquí viene lo sorprendente, en atención a la escasa argumentación jurídica al respecto, el despido no se declara procedente. Y ello por cuanto que a juicio del TSJ, aunque el despido no vulnera ni el derecho al secreto en las comunicaciones de la trabajadora ni su expectativa de intimidad, ni el móvil del empresario al acordar el despido respondiera a una causa vulneradora de los derechos fundamentales, la prueba se ha obtenido de manera ilícita y con vulneración de los derechos fundamentales por parte de la empresa. Y esa nulidad en la prueba comporta necesariamente la falta de acreditación del incumplimiento de la trabajadora como causa de despido disciplinario.

Lo que al final supone la estimación parcial de la demanda de la trabajadora y obliga a la empresa a su readmisión o el pago de una indemnización de 1.506 €.

Es muy importante tener en cuenta que la sentencia no considera ajustado a derecho que la empresa pueda leer los WhatsApp de los trabajadores. De hecho, la prueba se considera nula y el despido improcedente. Otra cosa es que aquí se diferencia entre prueba nula y despido nulo.

Aunque puede tener su parte de razón, la argumentación jurídica es escasa. De hecho, si bien en una primera parte parece que no se considera que el acceso al WhatsApp vulnere un derecho fundamental; después, y sin más argumento, se considera nula la prueba por vulnerar un derecho fundamental, lo que al final supone la calificación del despido como improcedente.

En este sentido, puede tener sentido la diferenciación entre despido nulo y prueba nula con despido improcedente. Aquí se diferencia entre ambas. Lo que ocurre es que no queda del todo claro cuando la sentencia, de un lado, acepta indirectamente la licitud de la conducta empresarial al estimar en el fundamento jurídico quinto el motivo de recurso de la empresa a ese respecto para entender que la empresa no ha vulnerado un derecho fundamental de la trabajadora al despedirla. Y después, en el fundamento jurídico sexto, se dice que la prueba es ilícita precisamente por vulnerar un derecho fundamental.

En todo caso, lo que sí está claro es que, según la sentencia, el WhatsApp, aun de trabajo, en un caso como este en el que pudiese no haber expectativa de intimidad, sigue siendo nulo como prueba de un despido. Aunque ello no convierta necesariamente y en todo caso el despido en nulo.



3

(No) discriminación retributiva en la IT de riesgo durante el embarazo

STSJ Madrid 31/05/2023

Nº de Recurso 208/2023

Ponente Rafael Antonio López Parada

El supuesto de hecho afecta a una médico que percibe una retribución anual de 80.000 euros. De esa cantidad, el importe de 30.000 se corresponde con “guardias médicas”. La trabajadora pasa a situación de IT por riesgo durante el embarazo, posteriormente a situación de maternidad y finalmente a situación de IT por riesgo durante la lactancia.

En las anteriores situaciones de IT percibe el 100% de la base de cotización, de 4.139,40 € mensuales, tal y como marca la Ley.

La trabajadora demanda a la empresa por discriminación (art. 14 CE) argumentando que durante las situaciones indicadas de IT debe cobrar el mismo salario que si estuviera de alta en la empresa y, en consecuencia, la empresa está obligada a respetar en dichas situaciones de IT el percibo de la media de las “guardias médicas” realizadas antes de las situaciones de IT pues, de lo contrario, se la estaría discriminando por el hecho biológico de ser mujer y por estar en las situaciones de IT comentadas.

El JS 35 de Madrid le da la razón a la trabajadora y estima la demanda, razonando que hay discriminación y condenando a la empresa por vulneración del art. 14 de la CE, en concreto de la garantía de indemnidad retributiva.

El TSJ de Madrid, ponente López Parada, estima el recurso de suplicación de la empresa, revoca la Sentencia de instancia y desestima la demanda, en base a los siguientes argumentos, expuestos por la defensa de la empresa, ejercida por Sagardoy Abogados:

- i. La situación de riesgo durante el embarazo, en este caso, no es la de mantenimiento de vigencia del contrato con adaptación del puesto del artículo 26 de la LPRL, sino la de suspensión del contrato de trabajo de los artículos 45.1.e) y 48.7 del ET.
- ii. La situación de nacimiento y cuidado de menor también es un supuesto de suspensión del contrato de trabajo del artículo 45.1.e) y 48.4 del ET.
- iii. La trabajadora percibió las prestaciones públicas de la Seguridad Social en los términos regulados en la legislación vigente, sin que la empresa tenga obligación de complementarlas por Convenio Colectivo, ni por pacto de empresa o por CMB.

- iv. El artículo 45.2 del ET establece que la suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por tanto, la falta de devengo de salario (retribución de las guardias médicas) durante las situaciones de suspensión referidas se produce por expresa determinación legal, no por la conducta de la empresa.
- v. Si se considerase contrario al derecho de igualdad por razón de sexo el no devengar ese salario durante las situaciones de IT la vulneración sería imputable a la ley, que convierte a dichas situaciones en supuestos de suspensión del contrato de trabajo, en los que se deja de percibir salario por parte de la empresa.
- vi. La situación denunciada como vulneradora de derechos fundamentales no sería imputable a la empresa, sino, de ser cierta, a la insuficiente cobertura prestacional del sistema público de Seguridad Social, sin que tampoco se pueda extraer una obligación para la empresa, a falta de norma que la imponga, de complementar dicho sistema público para garantizar la indemnidad retributiva.



Marc Carrera
Domènech

Socio Sagardoy Abogados

Tribuna de análisis



El reto de la conciliación

El Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio, por el que se transpone, entre otras, la Directiva 1158/2019 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, ha revitalizado el debate social y legal sobre la conciliación y ha dotado a las personas trabajadoras de un arsenal de medidas potentes para hacerla realidad.

Las empresas parecen haber recibido estas nuevas medidas con una mezcla de preocupación, incompreensión e inquietud, y sólo algunas más sensibles a los nuevos vientos que vienen de Europa, y que reclaman las nuevas generaciones, han entendido el potencial revolucionario que encierra el debate de la conciliación y empiezan a plantearse el reto que supone para la organización empresarial abordarlo desde la necesaria visión panorámica que exigen cada vez más los asuntos relativos a la gestión de las personas trabajadoras.

De entrada, conviene aclarar un equívoco frecuente en la comprensión de los derechos de conciliación. Conciliar ya no es sólo conseguir el equilibrio entre la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, sino que implica también avanzar en la corresponsabilidad en la llevanza de estas necesidades de cuidado de familiares.

Lo relevante ahora es la realidad de un descenso demográfico, que hay que revertir, y un envejecimiento de la población en toda Europa que generan una necesidad de cuidado de familiares que claramente impacta sobre la vida laboral de las personas y, especialmente, de las mujeres trabajadoras. Y la respuesta a todo ello es una apuesta decidida por una conciliación corresponsable.

Pero, como decíamos, nos equivocáramos si quisiéramos encerrar el asunto de la conciliación en el debate exclusivo de la corresponsabilidad y la protección de la familia. Es cierto que este es el acento que se ha querido poner en la regulación europea de la conciliación y, por derivación, en la norma de transposición española, siendo la clave jurídica en su interpretación y aplicación. Pero las generaciones que irrumpen en el mercado laboral nos recuerdan una y otra vez que la conciliación pasa también por la vida personal, y no sólo familiar.

No tenemos tiempo ni espacio suficiente para abordar un debate de corte más filosófico-sociológico sobre como el concepto de conciliación ha sido sutilmente novado, eliminando los modestos intentos de incluir en la conciliación, no sólo la vida familiar, sino también la

Tribuna de análisis

personal (como recogía la redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores previo al texto refundido actual).

Lo cierto es que las organizaciones empresariales y especialmente los departamentos de selección topan una y otra vez con personas candidatas reacias a aceptar prolongadas jornadas de trabajo, rigidez horaria o presencialidad absoluta. El derecho a la conciliación está en boca de la gran mayoría de estas personas candidatas y la retención de talento depende ya en gran medida de la respuesta empresarial a estas peticiones.

Conciliar significa reunir, asociar o hacer compatible. Las fronteras entre mi tiempo de trabajo y mi tiempo personal se han debilitado, lo cual no es necesariamente malo si se consigue un acuerdo que no perjudique la productividad, no sea ilegal o abusivo y permita una plena disposición del tiempo de ocio.

La conciliación de la vida personal y laboral tendría un anclaje jurídico-constitucional diferente pero mucho más potente. En este sentido, la dignidad de la persona, que impide considerarla como un mero recurso económico, así como el libre desarrollo de la personalidad, son fundamento del orden político y de la paz social (art. 10 de la CE). Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud de esta libertad, facilitando la participación de todos los

ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2 de la CE).

Lo anterior significa, a mi modo de ver, que la persona podría invocar un tiempo de calidad para la plena participación en estas otras vidas (política, económica, cultural y social), y los poderes públicos (entre ellos, los tribunales de justicia) deben remover los obstáculos que lo impidan, en aras a garantizar una democracia viva y real en nuestra sociedad.

Nos encontramos pues con una nueva realidad compleja en la que convergen fuerzas de origen diverso, pero igualmente importantes, y que de nuevo exigirán un esfuerzo empresarial adaptativo notable. Por un lado, está la exigencia legal de vehicular adecuadamente las peticiones de conciliación de la vida familiar y laboral, sin perder de vista el objetivo político-legislativo de la corresponsabilidad. Pero por el otro, está la exigencia generacional y, a mi entender, constitucional, de no desatender arbitrariamente las peticiones de conciliación de la vida personal, siempre que sean razonables y no perjudiquen la productividad de las empresas, cuya defensa, no lo olvidemos, está encomendada también a los poderes públicos por mandato constitucional (art. 38 de la CE).



3

Tendencias en Capital Humano

➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias



La hora de los planes de pensiones de empleo

1

LA IMPORTANCIA DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (PPE)

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

Finalista a la jubilación, su objetivo es complementar la prestación percibida por el sistema público de pensiones (primer pilar), que actualmente supone el 73,9% del salario medio en España.¹ Este porcentaje está muy por encima de la media de los países de la OCDE, situada en el 51,8% y de la Unión Europea, que es del 53,4%.

No obstante lo anterior, con una pirámide poblacional que evoluciona a la inversa y una esperanza de vida de las más longevas del mundo (85,8 años en mujeres y 80,1 años en hombres²), la sostenibilidad del sistema español, basado en un sistema de reparto, sigue siendo una preocupación social.

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

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

¹ Fuente: OCDE, informe "Pensions at a Glance 2021".

² Fuente: INE 2021.

El gasto en pensiones contributivas se sitúa en el

11,7%

del Producto Interior Bruto (PIB) en los últimos 12 meses

El número de personas que reciben una prestación de jubilación contributiva supera los

6,3 millones

Por regímenes, la pensión media de jubilación procedente del Régimen General es de

1.532,5 euros al mes,

mientras que la más baja la registra el Régimen de Autónomos, de

915,8 euros/mes.

Por su parte, la pensión media de viudedad es de

852,07 euros al mes.

Fuente: Seguridad Social, datos de julio 2023.

2

EL NUEVO MARCO REGULATORIO

Antecedentes

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

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

Como consecuencia, el 1 de julio de 2020 se publicó la **Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (Ley 12/2022)**.

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

Facilita la creación de planes de empleo en el marco de la negociación colectiva en la empresa y en el sector través de los **planes de empleo simplificados (PPES)**, introduciéndolos como un instrumento más de la negociación salarial con retribución diferida del trabajador.

Las empresas podrán crear su propio plan de pensiones de empleo, si así lo prevé el convenio colectivo sectorial, y mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas en el mismo.

Beneficia a los trabajadores temporales, al prever que no pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder al plan, en vez de los dos años que contemplaba la norma hasta el momento.

Contempla la **reducción de la base imponible del IRPF** de los partícipes en 8.500 euros adicionales al límite inicial (1.500 euros), siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o del trabajador de una manera proporcional a las del promotor.

Permite el acceso a los nuevos PPES a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos, que hasta el momento no tenían acceso a los planes de pensiones de empleo.

En este caso, podrán reducirse la base imponible del IRPF hasta en 5.750 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los PPES de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Las empresas promotoras podrán deducirse en la cuota del impuesto sobre sociedades el 10% por las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo, por aquellos trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Si se trata de empleados o empleadas con una retribución superior, entonces la deducción se aplica sobre la parte proporcional de las aportaciones empresariales.

Los PPES se integran con facilidad en los nuevos fondos de pensiones de promoción pública o en otros fondos de pensiones ya existentes, promoviendo la **calidad en la gestión unida a unas comisiones reducidas**.

Las comisiones devengadas por las entidades gestoras que resulten adjudicatarias de la gestión de los **fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos deberán ser inferiores al 0,30** por ciento anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse.

Los planes de pensiones de empleo **deberán garantizar el desarrollo de medidas correctoras para evitar la brecha de género y se impulsan las inversiones sostenibles**.

3

CARACTERÍSTICAS DE LOS PPES

PROMOTORES

Empresas incluidas en los acuerdos sectoriales

Administraciones públicas

Asociaciones de trabajadores autónomos

Sociedades cooperativas o laborales

BENEFICIOS

Las especificaciones serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo plan simplificado.

Existirá una única comisión de control del plan de pensiones de empleo simplificado.

La comunicación participe o promotor y entidad gestora se llevará a cabo a través de la **Plataforma Digital Común (PDC)**.

Podrá realizarse una única revisión financiera actuarial conjunta agrupando todos los planes adscritos a un mismo fondo.

OBLIGACIONES

Deberán ser de la modalidad de **aportación definida** para la contingencia de jubilación.

Las prestaciones definidas que se prevean, en su caso, para las contingencias de riesgo o cualquier otra prestación garantizada a los beneficiarios una vez acaecida cualquier contingencia y sus reversiones **deberán articularse mediante contratos de seguro**.

Para las contingencias de riesgo, los seguros serán temporales anuales, con posibilidad de renovación.

Las especificaciones permitirán **mantener los derechos consolidados en caso de cese** de la relación laboral o de la pérdida de la condición de autónomo.



4

LOS PRIMEROS LOGROS**Trabajadores autónomos**

Hace un año, la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) y VidaCaixa pusieron en el mercado el primer plan de pensiones de empleo simplificado para los autónomos. Recientemente, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) y Sabadell han seguido el mismo camino.

Gracias a los últimos cambios normativos y la colaboración entre organizaciones y entidades gestoras, los trabajadores autónomos que lo deseen podrán ahorrar para la jubilación por encima del límite de los planes de pensiones individuales (1.500 euros frente a 5.750 euros), beneficiándose fiscalmente y pagando unas comisiones de gestión más competitivas.

Trabajadores del sector de la construcción

Otro hito de la previsión social complementaria lo recogió el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción al prever aportaciones para todas las personas trabajadoras del sector desde 2022.

Concretamente, en caso de que hubiera estado operativo, el importe de las aportaciones era el equivalente al 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 para los años 2022 y 2023, ampliándose este porcentaje hasta el 1,25% en 2024.

El Plan beneficiará de forma directa a más de un millón de personas trabajadoras y se calcula que alcance un volumen de 3.000 millones de euros en 10 años.



Actualmente, ya hay más de dos millones de partícipes en planes de pensiones de empleo



Olga Cecilia

Socia Responsable de
Compensación y Pensiones de EY

Tribuna de análisis



La previsión complementaria y el bienestar social

Nos encontramos con culturas corporativas preocupadas por el bienestar de los empleados en sentido amplio y que tratan de incluir beneficios sociales que incrementen ese bienestar.

Dentro de este contexto, la previsión social complementaria es una pieza clave para garantizar el bienestar financiero de los empleados una vez finalice su vida laboral.

No obstante, sorprende que de las últimas encuestas realizadas sobre la materia se desprenda que tan solo un 5% de las empresas tengan implantados sistemas de ahorro para la jubilación de sus empleados cuando, además, según el estudio, casi la mitad de las medianas y grandes empresas piensan que la contratación de estos sistemas será obligatoria en un futuro con carácter general.

En España, el nivel de ahorro a través de los planes de pensiones de empleo no llega al 1% de la masa salarial alcanzando a poco más del 10% de la población activa ocupada, mientras que en Europa el nivel de personas empleadas con complementos de pensión va en un rango amplio del 25 al 90 por ciento.

La Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, lo que trata es de revertir esta tendencia y fomentar la potenciación de la previsión social complementaria a partir del desarrollo de los planes de pensiones de empleo, con un fuerte anclaje en la negociación colectiva sectorial, de tal forma que el año 2050 cerca del 100% de las empresas tengan implantados planes de pensiones de empleo.

Las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus trabajadores a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado deberán adherirse al mismo si así lo establece el citado convenio.

El régimen de contribuciones empresariales será el acordado convencionalmente, si bien las empresas podrán mejorar dicho importe. Igualmente, el convenio colectivo de carácter sectorial podrá prever la posibilidad de que las empresas del sector puedan no adherirse al

plan sectorial simplificado solo en el caso de acordar la promoción de su propio plan de pensiones de empleo que en ningún caso podrá ser de inferiores condiciones al plan sectorial.

El total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente ley no podrá exceder de 1.500 euros.

Este límite se incrementará en los siguientes supuestos, en las cuantías que se indican:

1.º En 8.500 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

| Importe anual de la contribución | Coeficiente |
|----------------------------------|-------------|
| Igual o inferior a 500 euros | 2,5 |
| Entre 500,01 y 1.000 euros | 2 |
| Entre 1.000,01 y 1.500 euros | 1,5 |
| Más de 1.500 euros | 1 |

No obstante, en todo caso se aplicará el coeficiente 1 cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución, a cuyo efecto la empresa deberá comunicar a la entidad gestora que no concurre esta circunstancia.

A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.

Además, no debemos olvidar que no solo están los planes de pensiones del sistema empleo para complementar prestaciones de jubilación, sino que también están los seguros colectivos de vida que tienen una gran flexibilidad a la hora de implantarse (no requieren de comisión de control, por ejemplo) y de diseño, ya que no les aplica el principio de no discriminación y no tienen límite de aportación. A mayor abundamiento, al no tener que reconocer derechos económicos en todos los supuestos de extinción de la relación laboral, pueden contribuir a la incentivación de determinados comportamientos por parte de los empleados y a la consecución de determinados objetivos específicos, vinculando la consolidación de estos derechos al cumplimiento de los mismos.

Adicionalmente a lo anterior, cabe añadir que los seguros colectivos de vida mixtos tienen un régimen fiscal beneficioso 4 que permite la no imputación fiscal de las primas a efectos del IRPF por debajo de los 100.000 euros anuales difiriéndose, por tanto la tributación, a la fecha en la que se perciban las prestaciones derivadas del seguro.

Otro tema muy importante es que la implantación de este tipo de instrumentos de previsión social no tienen porqué suponer un coste adicional para las empresas ya que pueden financiarse a través del sueldo bruto de los empleados mediante la retribución flexible (i.e. aportando una parte de la retribución fija, de la retribución variable anual o plurianual) y consiguiendo, por un lado, un diferimiento de la tributación a la fecha de percepción de la prestación y, por otro, fomentar el ahorro a la jubilación. El coste de la empresa para este caso sería el coste financiero del pago anticipado en el Impuesto sobre Sociedades.

Tribuna de análisis



La previsión social complementaria es una pieza clave para garantizar el bienestar financiero de los empleados una vez finalice su vida laboral

Una vez sentado lo anterior, ¿qué es lo que está fallando para que tan sólo un 5% de las compañías tengan implantados esquemas de previsión social para sus empleados?

Probablemente lo que subyace es una falta de concienciación de las empresas que asumen que la jubilación es responsabilidad de los empleados unido a la falta de información sobre los potenciales gaps de la prestación de jubilación pública respecto del último salario percibido y de los impactos que esto generará en el nivel de vida.

Sea lo que sea, y dentro del marco de las políticas de sostenibilidad de recursos humanos, es un buen momento para que las empresas tomen conciencia y adopten mecanismos para incrementar la educación financiera de su plantilla a la vez que implantan sistemas de previsión social que incrementen el bienestar económico de sus empleados y contribuyan a su sostenibilidad financiera en el largo plazo.

OCTUBRE 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

