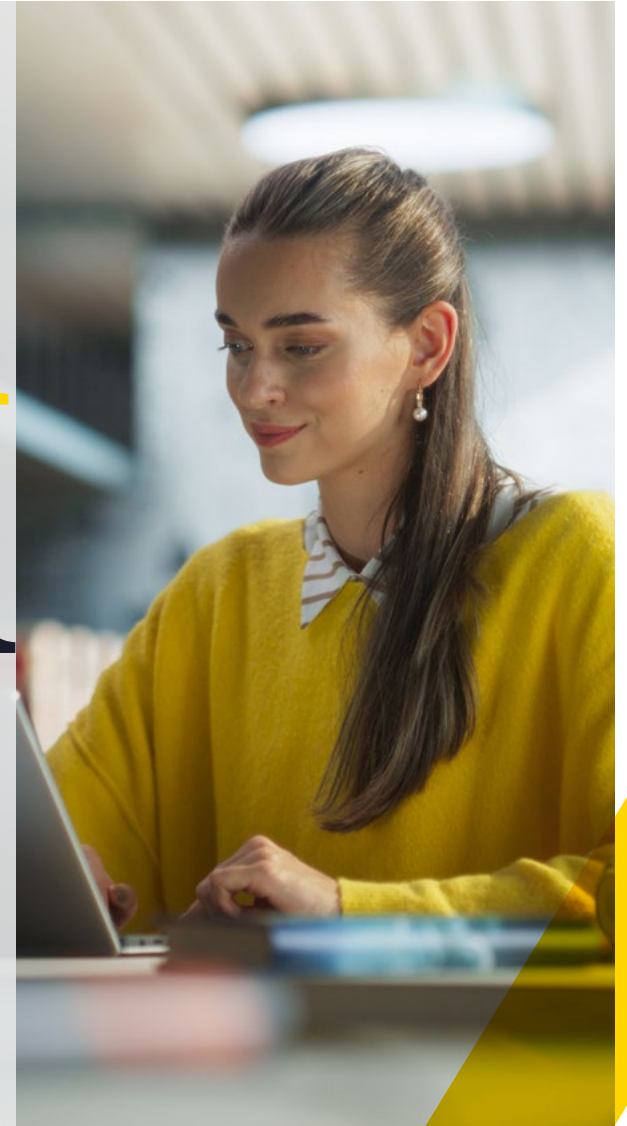


#12 DICIEMBRE 2024

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK



 **Instituto EY - Sagardoy**
Talento e Innovación



Informe coordinado y editado por EY Insights





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

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



Juan Pablo Riesgo
Socio responsable
EY Insights



Carmen Esteban
Técnico EY Insights

Más información:

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

eyinsights.spain@es.ey.com



Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación

El **Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación** es un foro de ideas creado por EY y Sagardoy Abogados que tiene como objetivo impulsar la gestión de personas y la innovación como fuente de ventaja competitiva ante los retos y oportunidades a los que se enfrenta el mercado de trabajo español. Constituido para la creación y difusión de conocimiento, el Instituto EY-Sagardoy enfoca su actividad en el impulso de las mejores prácticas de recursos humanos, especialmente a través de métodos de organización ágiles, soluciones de reskilling y upskilling o el uso de la tecnología en el campo del talento. Además, el centro trabaja en la adaptación a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el mundo de la regulación del trabajo, como la digitalización, la robótica o la sostenibilidad. Todo ello requerirá de la actualización de las relaciones laborales, de la modernización de las políticas activas de empleo, de la mejora de la formación, la apuesta decidida por la ciencia y la innovación y la orientación de la fiscalidad hacia la atracción de talento y creación de oportunidades.

Presentación

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



Fátima Báñez

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

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

Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

En esta nueva edición del OTMT, analizamos la **evolución del mercado de trabajo con la información disponible hasta el tercer trimestre de 2024**. El informe consta de tres partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados, que siguen mostrando el buen comportamiento del empleo en términos de creación neta y de las horas totales trabajadas, así como una caída del paro, la mejora de la productividad por hora trabajada y el mantenimiento de la moderación salarial. En la segunda parte del informe se analiza la evolución reciente del mercado de trabajo desde una perspectiva dinámica. Se observa que las tasas de rotación del empleo y del paro se mantienen estables una vez transcurrida la fase inicial de aplicación de la reforma laboral de 2021. La tercera parte se centra en los primeros empleos en España. Se analiza la composición por nacionalidad, edad y nivel educativo, sectores y tipos de contratos, así como la duración de estos empleos y sus salarios reales.

Actualidad Jurídico-Laboral

En esta edición se analizan las **normas de impacto laboral que han sido adoptadas en el último trimestre del 2024**, además de referenciarse los proyectos de ley y proposiciones de ley de trascendencia laboral pendientes de aprobación. El gran impacto y trascendencia de todas y cada una de estas iniciativas legislativas pendientes de aprobación aconseja incluirlas en este boletín. Y ello pese a que la concreta fecha de su posible y efectiva aprobación resulte difícil de prever en este momento.

La protección del colectivo LGTBI, los enfermos de ELA y los afectados por la DANA son básicamente la razón de ser de las normas aprobadas. Sin olvidar la extensión de la garantía de indemnidad a los familiares contemplada en la reciente Ley de Defensa. Y la modificación del ET en relación con el cambio climático y las catástrofes naturales.

Por otra parte, y por lo que afecta a las novedades jurisprudenciales, los pronunciamientos seleccionados responden a temas de indudable actualidad, especialmente el primero de los que se comentan, en el que, de forma muy novedosa, el TS cambia su doctrina a propósito de la exigencia de audiencia previa al trabajador en el despido disciplinario.

No menos importante es la segunda de las sentencias elegidas, en la que si bien se reconoce la legalidad de la Disposición Final 3ª apartado 7, en lo que respecta el preaviso de seis meses exigible a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras en despidos colectivos de uno o varios centros de trabajo que supongan el cese de la actividad, la misma se condiciona a la ausencia de consecuencias en caso de incumplimiento.

La tercera de las sentencias seleccionadas, por su parte, aunque de la Audiencia Nacional, resulta de sumo interés desde la perspectiva de la interpretación de las cláusulas de los Convenios Colectivos por parte de los tribunales y la defensa por parte de los letrados.

Tendencias en Capital Humano

Este apartado aborda las tendencias de capital humano para 2025, comenzando con un análisis general basado en el **estudio de movilidad global, 'Mobility Reimagined'**. Este estudio destaca los desafíos y oportunidades en la **movilidad internacional de talento**, acompañado de una valoración experta sobre sus resultados. Seguidamente, se incluye un artículo que ofrece un estudio detallado de las tendencias emergentes y su impacto en la gestión del capital humano.

Para concluir, se incluye un artículo sobre el **nuevo reglamento de extranjería**, que valora las principales modificaciones y su impacto en la contratación y gestión de trabajadores extranjeros, destacando las implicaciones legales y oportunidades para las empresas.

Contenido

1

**OBSERVATORIO TRIMESTRAL
DEL MERCADO DE TRABAJO**

8

2

**ACTUALIDAD
JURÍDICO LABORAL**

26

Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas 26

Novedades Jurisprudenciales 33

Tribuna de análisis 40

La Igualdad LGTBI en el Ámbito Laboral:
Un Compromiso Imprescindible para las Empresas

3

TENDENCIAS EN CAPITAL HUMANO

People Advisory Services de EY

EY 2024 Mobility Reimagined	43
Revolución Inteligente: Cómo la IA está transformando la Movilidad Internacional del Talento	63
Reglamento de Extranjería más novedades en la normativa española de inmigración	68

42

1

Observatorio trimestral del mercado de trabajo

 Instituto EY - Sagardoy
Talento e Innovación

 Building a better
working world

 Lus Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

 EY
INSIGHTS

Coordinadores

Rafael Doménech (BBVA Research)

Florentino Felgueroso (FEDEA)

Autores

Juan Ramón García (BBVA Research)

Marcel Jansen (UAM y FEDEA)

Sergi Jiménez (UPF, BSE y FEDEA)

Sirenia Vázquez (BBVA Research)

Analía Viola (FEDEA)



Resumen ejecutivo

Los principales resultados obtenidos en este Observatorio son los siguientes:

- ▶ La creación de empleo continuó en el tercer trimestre de 2024 y se concentró en la población ocupada por cuenta ajena, que compensó la reducción del número de personas trabajadoras autónomas. El aumento de la ocupación se situó entre el 0,3% trimestral CVEC* de las personas afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social y el 1,0% de los puestos de trabajo.
- ▶ Los registros de afiliación de octubre y noviembre anticipan un ligero repunte del empleo en el 4T2024. Tras la DANA, la afiliación creció menos de lo esperado en Valencia
- ▶ El crecimiento de la ocupación se concentró en la población de nacionalidad extranjera y en la española menor de 25 años.
- ▶ La creación de empleo compensó el retroceso de las horas trabajadas por persona ocupada causada por el incremento de la población ocupada que no trabajó y de la tasa de parcialidad.
- ▶ Prevemos que las vacantes alcancen las 153.000 CVEC en el tercer trimestre, un 4,3% más que en el segundo.
- ▶ La tasa de paro descendió hasta el 11,3% CVEC a pesar de la resistencia a la baja del desempleo de larga duración.
- ▶ El crecimiento de la remuneración se moderó por asalariado, pero se aceleró por hora.
- ▶ La caída de la tasa de temporalidad se modera y el empleo fijo discontinuo crece transcurridos dos años y medio desde la aplicación de la reforma laboral.
- ▶ Las diferencias entre el 'paro efectivo' y el registrado aumentan.
- ▶ La edad a la que se consigue el primer empleo legal repunta debido al retraso en la incorporación al mercado de trabajo de la población nativa.
- ▶ Antes de la última reforma laboral, el 80% de la población entraba con un contrato temporal. En la actualidad, cerca del 65% lo hace con un contrato indefinido ordinario o fijo discontinuo

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

1

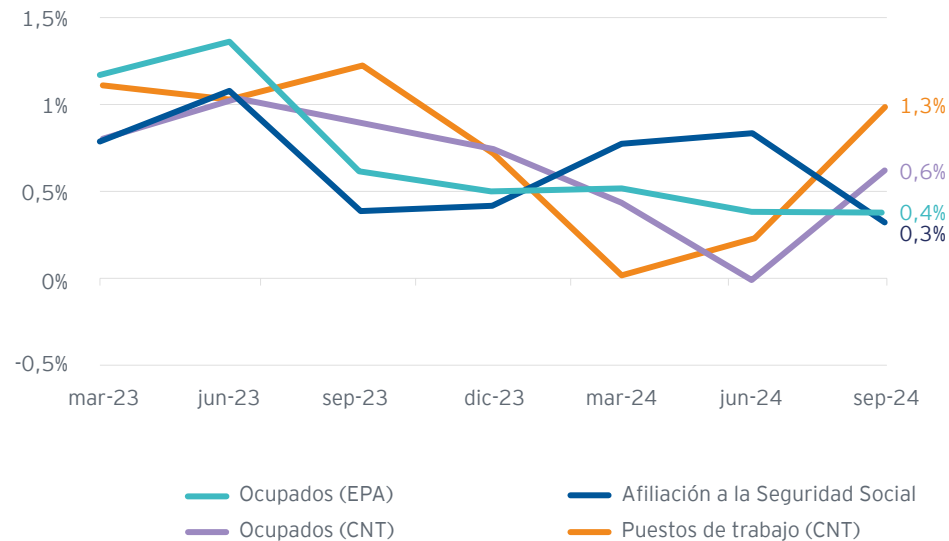
Empleo, paro y actividad económica

→ La creación de empleo continuó en el tercer trimestre de 2024...



GRÁFICO 1

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



- ▶ El aumento de la ocupación se situó entre el 0,3% trimestral CVEC de las personas afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social y el 1,0% de los puestos de trabajo, según el dato avance de la contabilidad nacional.
- ▶ Más allá de las diferencias entre fuentes de información*, la extensión del pluriempleo contribuyó al incremento del número de puestos de trabajo: la población ocupada con empleo secundario creció un 2,7% trimestral CVEC entre julio y septiembre.

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

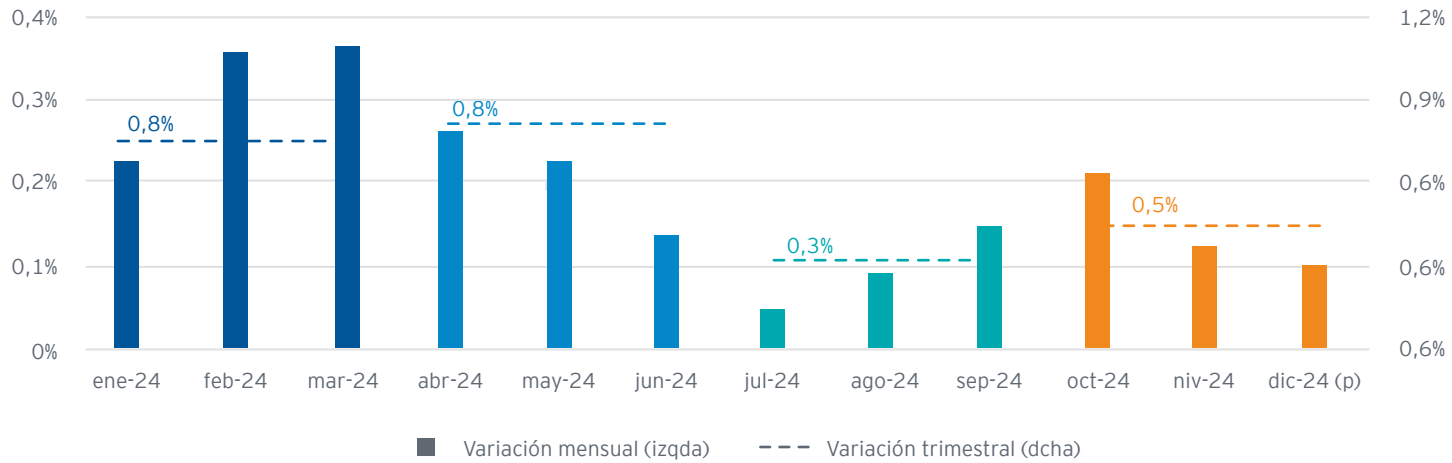
*El empleo en cuentas nacionales incluye a los ocupados en la producción interior, tanto residentes como no residentes, y a los hogares colectivos.

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

➔ ... y los registros de afiliación de octubre y noviembre anticipan un ligero repunte en el cuarto

GRÁFICO 2

Afiliación media a la Seguridad Social (CRECIMIENTO MENSUAL Y TRIMESTRAL. DATOS CVEC)



CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario. (p): previsión BBVA Research con información hasta noviembre.

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

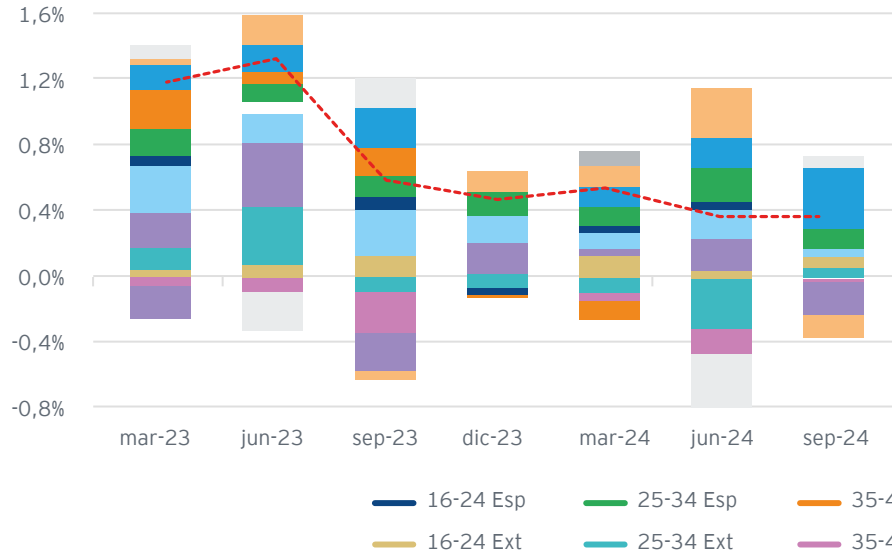
→ El crecimiento de la ocupación se concentró en la población de nacionalidad extranjera y en la española menor de 25 años

La población de nacionalidad extranjera menor de 55 años representó tres cuartas partes de la creación de empleo en el 3T2024, y la de nacionalidad española menor de 25 años explicó el resto. La población ocupada con nacionalidad española descendió por segundo trimestre consecutivo debido al grupo entre 35 y 54 años.

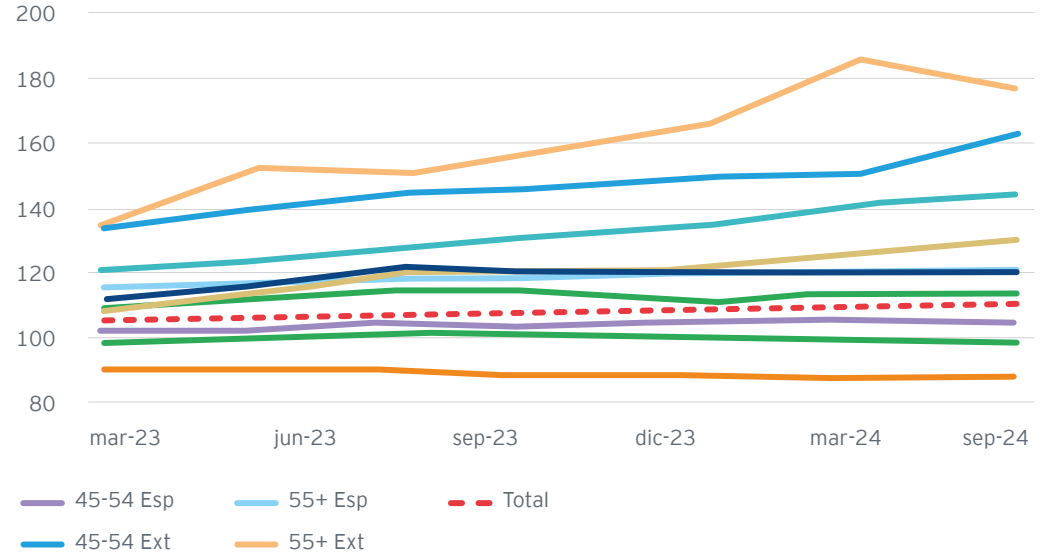
El número de personas ocupadas de nacionalidad extranjera ha aumentado un 39% CVEC desde el 4T2019 mientras que el de nacionalidad española apenas lo ha hecho un 9%. Tan solo la población española entre 25 a 44 años continuaba en septiembre por debajo de los niveles de empleo 4T2019.

GRÁFICO 3

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



(Cuarto trimestre de 2019 = 100. Datos CVEC)



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

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

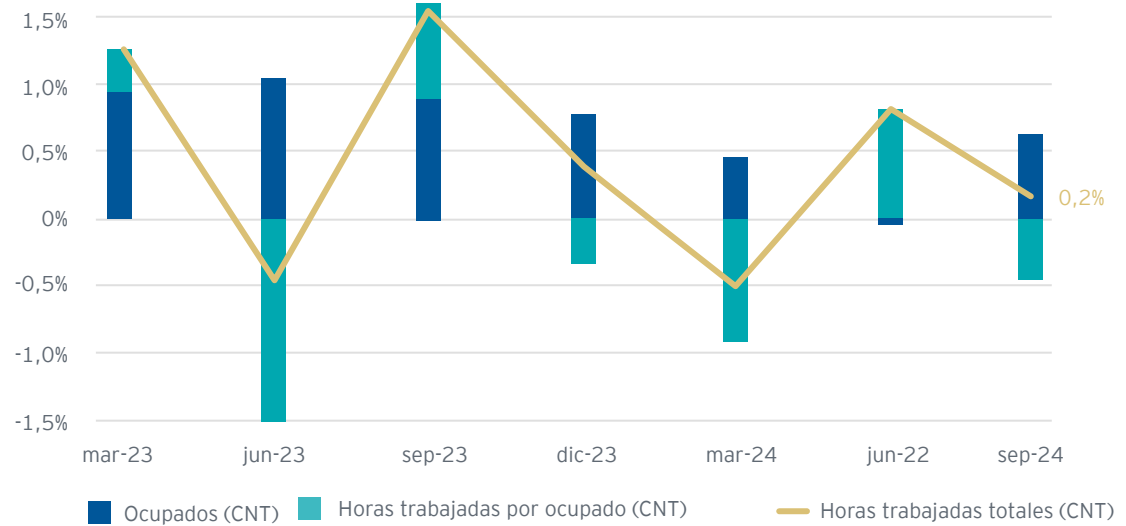


→ La creación de empleo compensó la caída del tiempo de trabajo por ocupado e impulsó las horas totales, aunque a un ritmo moderado

GRÁFICO 4

Horas trabajadas

(Contribuciones al crecimiento trimestral. Datos CVEC)



CVEC: datos corregidos de variaciones estacionales y efecto calendario.

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

- ▶ Las horas trabajadas por el conjunto de la población ocupada crecieron un 0,2% trimestral CVEC entre julio y septiembre, seis décimas menos que en el segundo trimestre, pero continuaron un 2,8% por debajo del nivel prepandemia.
- ▶ La creación de empleo (margen extensivo) explicó el aumento del tiempo de trabajo en el tercer trimestre, mientras que las horas trabajadas por ocupado (margen intensivo) descendieron, a diferencia de lo sucedido en el trimestre precedente.

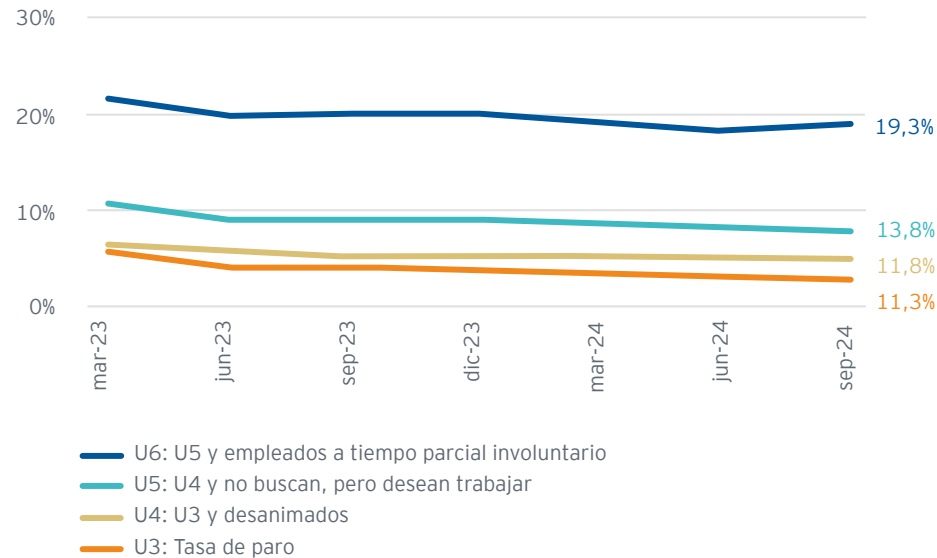
➔ La tasa de paro continuó descendiendo a pesar de la resistencia a la baja del desempleo de larga duración

La creación de empleo provocó que tanto la tasa de paro como las restantes medidas de infrautilización de la mano de obra siguieran menguando en el tercer trimestre, excepto la que incluye a las personas ocupadas involuntariamente a tiempo parcial, que subió una décima hasta el 19,3% CVEC.

La incidencia del desempleo de larga duración se estabilizó por encima del 40% CVEC.

GRÁFICO 5

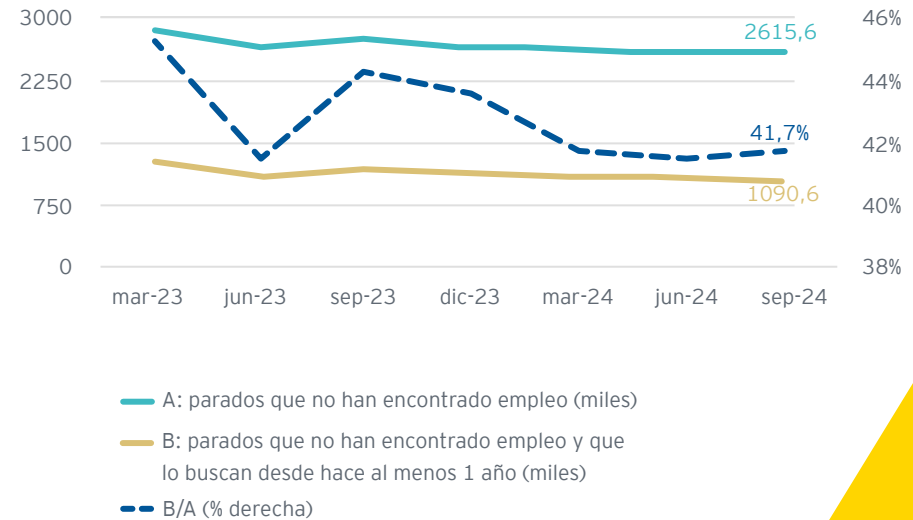
Tasa de paro y otros indicadores de infrautilización del trabajo (U3-U6)
(Porcentaje de la población activa. Datos CVEC)



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

GRÁFICO 6

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



→ La tasa de empleo se mantuvo estable y, al igual que la de paro, todavía no ha recuperado el nivel de 2007, excepto para la población entre 20 y 64 años

La tasa de empleo se estabilizó en el 52,0% CVEC y, al igual que la tasa de paro, continuó lejos de las cifras de 2007. Sin embargo, cuando se excluye la población menor de 20 años y mayor de 64, la tasa de empleo supera su máximo histórico, mientras que la de paro continúa por encima de su mínimo.

La tasa de paro del 3T2024 es mayor que la de 2007 en todos los grupos de edad. Por el contrario, la de empleo ha retrocedido para los menores de 35 años y crecido para los que superan esa edad.

GRÁFICO 7

Cambio en las tasas de empleo y paro. Por grupo de edad entre 2007 y 3t2024 (Puntos Porcentuales. Datos Cvec)

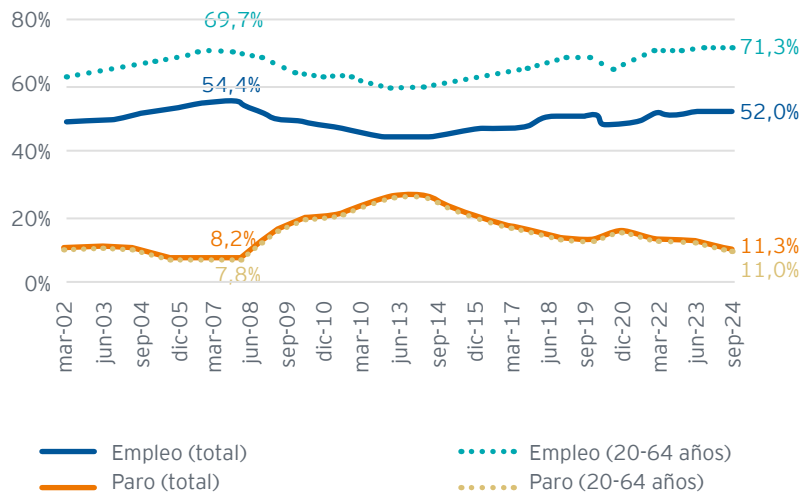
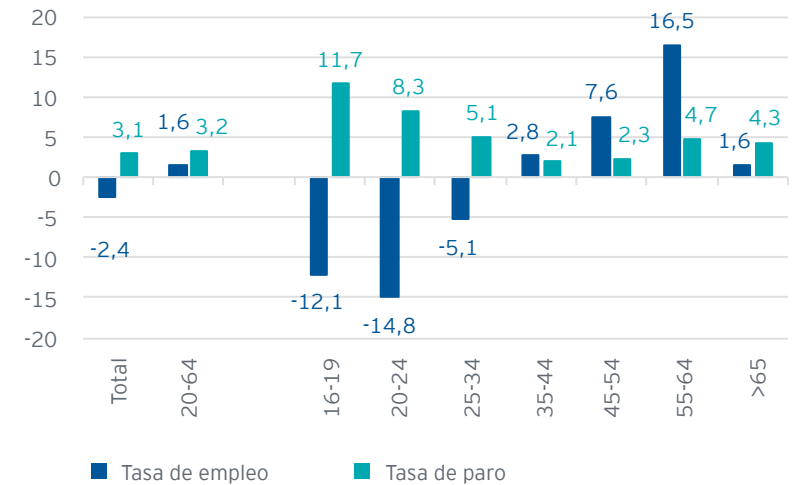


GRÁFICO 8

Cambio en las tasas de empleo y paro. Por grupo de edad entre 2007 y 3t2024 (Puntos Porcentuales. Datos Cvec)

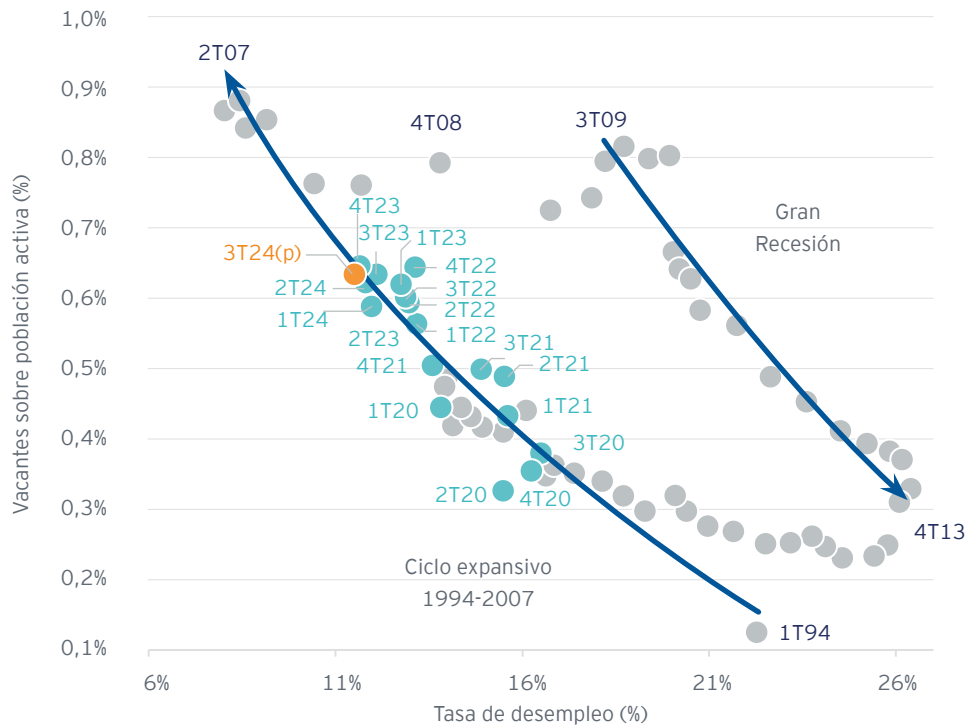


Fuente: Elaboración propia a partir de INE (EPA).

➔ Anticipamos un ligero repunte de la tasa de vacantes

GRÁFICO 9

Curvas de Beveridge (1T1994 - 3T2024 (P)). DATOS CVEC



*Se aproxima como la relación entre los puestos vacantes declarados en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y los participantes en el mercado de trabajo procedentes de la Encuesta de Población Activa
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (ETCL y EPA).

- ▶ Preveemos que las vacantes alcancen las 153.000 CVEC en el tercer trimestre, un 4,3% más que en el segundo.
- ▶ Dado el incremento de la participación laboral, la tasa de vacantes* crecerá marginalmente hasta los 0,62 puestos por cada mil personas activas, en línea con la evolución registrada desde mediados de 2022.



→ El crecimiento de la remuneración se moderó por asalariado, pero se aceleró por hora...

La revalorización salarial media pactada en los convenios colectivos con efectos en 2024 se situó en línea con la recomendada en el V AENC, mientras que el aumento del salario en los de nueva firma y en las grandes empresas perdió vigor.

TABLA 1

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

	mar-22	jun.-22	sep.-22	dic.-22	mar.-23	jun.-23	sep.-23	dic.-23	mar.-24	jun.-24	sep.-24
Remuneración por asalariado	4,10%	5,80%	4,60%	5,20%	6,20%	6,10%	5,70%	5,40%	5,10%	5,20%	4,90%
Sueldos y salarios	4,70%	6,40%	5,60%	6,00%	5,80%	6,10%	5,30%	5,00%	5,10%	5,00%	4,90%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	2,30%	3,60%	1,20%	2,50%	7,50%	6,40%	6,90%	6,70%	5,00%	5,90%	4,60%
Remuneración por hora trabajada por los asalariados	0,50%	5,90%	3,20%	3,60%	5,80%	8,40%	6,80%	6,40%	7,30%	5,40%	6,10%
Sueldos y salarios	1,00%	6,50%	4,20%	4,40%	5,40%	8,30%	6,50%	6,00%	7,30%	5,20%	6,10%
Cotizaciones sociales a cargo del empleador	-1,30%	3,70%	-0,20%	1,00%	7,00%	8,60%	8,10%	7,70%	7,30%	6,00%	5,80%
CLU nominal por asalariado ETC	1,10%	2,50%	1,30%	2,60%	4,90%	6,60%	6,60%	6,50%	5,20%	4,00%	3,20%
CLU nominal por asalariado y hora trabajada	1,50%	2,60%	1,20%	2,30%	4,30%	6,80%	6,80%	6,90%	5,60%	4,50%	3,50%
Coste total por trabajador	4,40%	3,90%	4,40%	4,30%	5,70%	5,70%	5,20%	5,20%	3,90%	3,90%	.
Coste salarial total por trabajador	4,70%	4,50%	4,60%	4,80%	5,30%	4,90%	4,50%	4,20%	3,70%	3,90%	.
Coste total por hora trabajada	1,00%	1,00%	2,10%	3,50%	4,30%	5,60%	5,70%	5,40%	4,60%	4,30%	.
Coste salarial total por hora trabajada	1,30%	1,50%	2,20%	4,00%	4,20%	4,80%	4,90%	4,40%	4,30%	4,30%	.
Crecimiento salarial pactado en convenio. Total	2,40%	2,50%	2,60%	2,80%	3,10%	3,30%	3,40%	3,50%	2,90%	3,00%	3,00%
Crecimiento salarial pactado en convenio. Nueva firma	2,40%	2,60%	2,90%	3,20%	4,80%	4,20%	4,30%	4,10%	4,40%	4,00%	3,90%
Retribución bruta por trabajador. Grandes empresas	2,60%	3,50%	4,30%	4,50%	4,50%	4,30%	3,70%	3,60%	3,80%	4,10%	3,80%
Indeed Wage Tracker	1,90%	3,10%	4,20%	3,10%	2,30%	4,60%	5,30%	5,90%	3,00%	4,20%	4,20%

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

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

2

Flujos y reforma laboral

→ La caída de la tasa de temporalidad se modera y el empleo fijo discontinuo crece transcurridos dos años y medio desde la aplicación de la reforma laboral

La tasa de temporalidad apenas ha disminuido 1 pp en el bienio 2023-2024 según la EPA y 0,9 pp según los registros de afiliación a la Seguridad Social.

El número de trabajadores fijos discontinuos en período de actividad ha continuado aumentando en la EPA y en los datos de afiliación a la Seguridad Social. Sin embargo, la disparidad en el nivel de empleo fijo discontinuo entre fuentes se mantiene.



GRÁFICO 10

Tasas de temporalidad (%; 1T2015 - 3T2024)

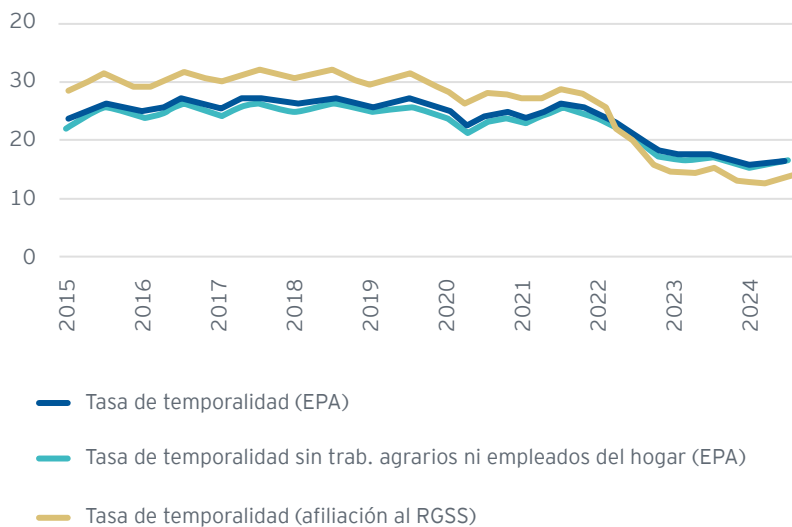
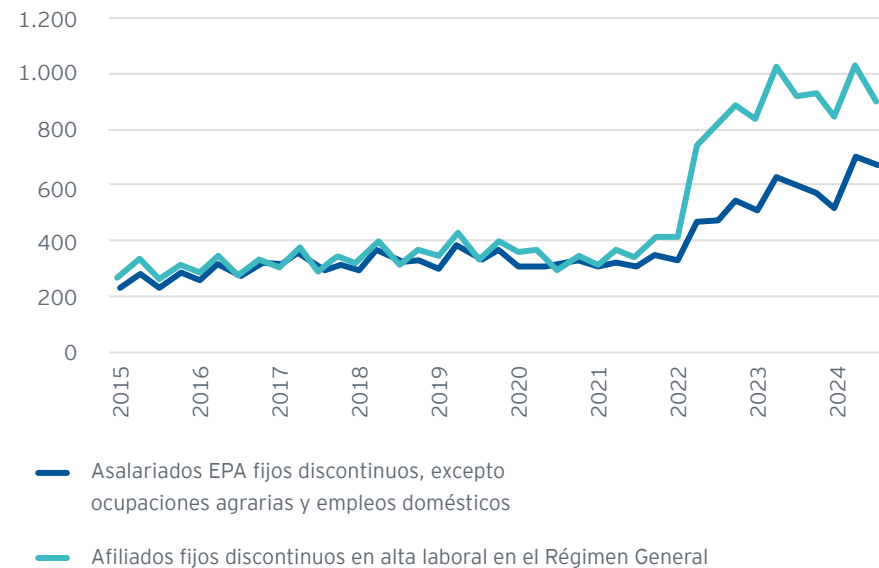


GRÁFICO 11

Trabajadores fijos discontinuos en período de actividad (Miles de afiliados, 1T2015 - 3T2024)



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



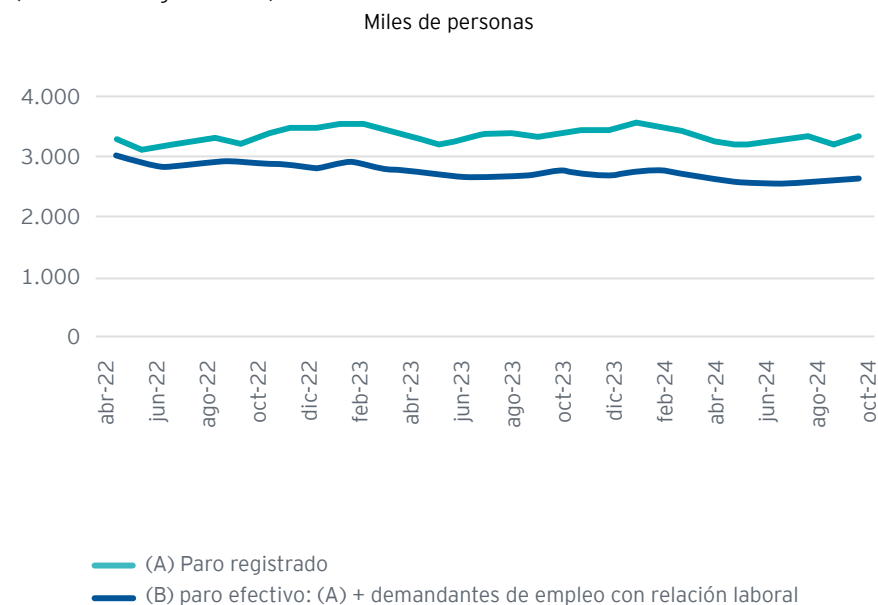
→ Las diferencias entre el ‘paro efectivo’ y el registrado aumentan, mientras que la tasa de rotación del paro registrado se estabiliza

El paro registrado ha prolongado su tendencia decreciente. El ‘paro efectivo’ también ha descendido en promedio anual, pero a un ritmo menos acusado que el registrado.

La tasa de rotación del paro registrado se ha mantenido estable durante los últimos doce meses, después de haber experimentado una reducción significativa en la primera fase de aplicación de la reforma laboral.

GRÁFICO 12

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

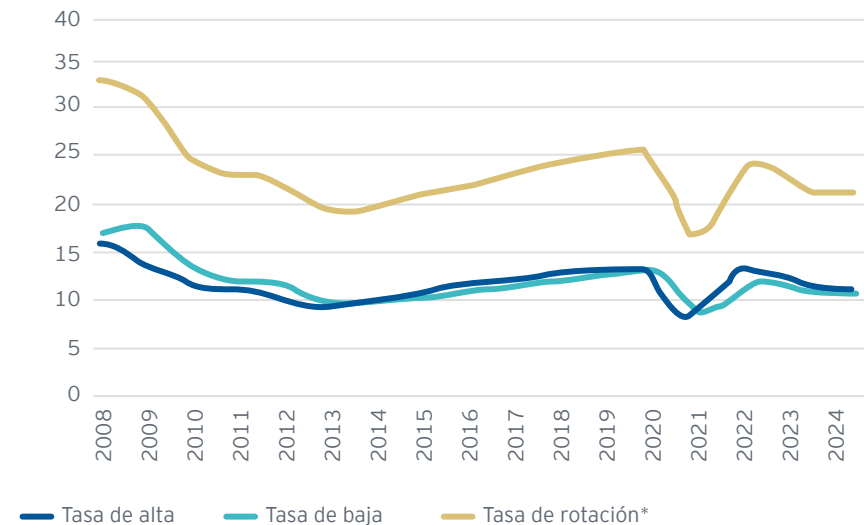


*Incluye a los demandantes de empleo con contratos fijos discontinuos en periodo de inactividad, en ERTE y a los que cobran prestaciones estando en situación de colaboración social.

Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE.

GRÁFICO 13

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



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

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

3

Primeros empleos

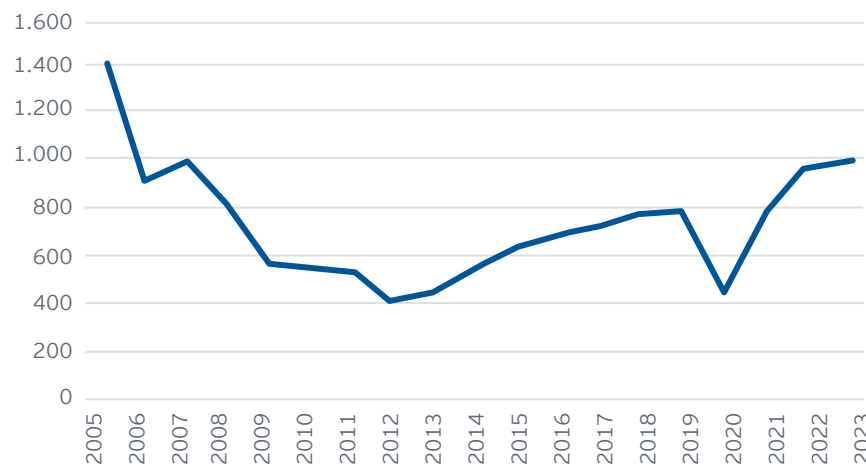
→ La población que accede a su primer empleo legal en España ha crecido tras la pandemia hasta alcanzar los niveles previos a la Gran Recesión

El paro registrado ha prolongado su tendencia decreciente. El 'paro efectivo' también ha descendido en promedio anual, pero a un ritmo menos acusado que el registrado.

La tasa de rotación del paro registrado se ha mantenido estable durante los últimos doce meses, después de haber experimentado una reducción significativa en la primera fase de aplicación de la reforma laboral.

GRÁFICO 14

Personas con un primer empleo en España según el año de inicio del empleo (MILES)

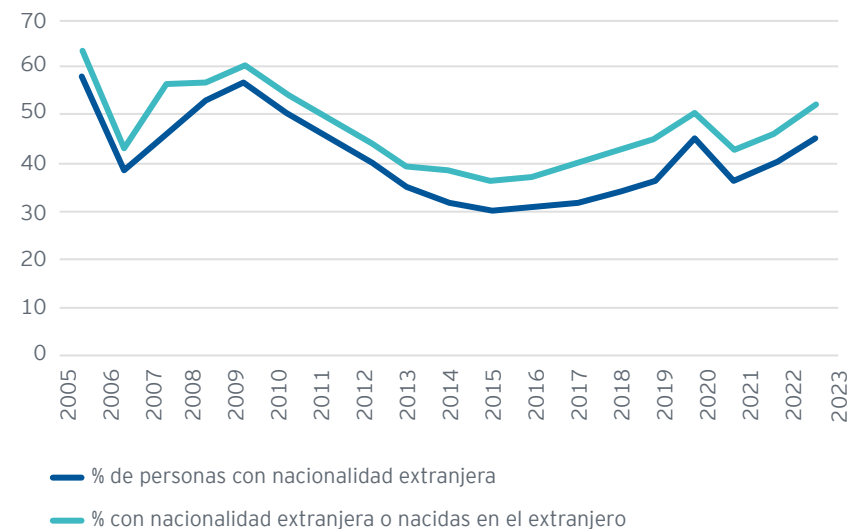


Nota: se aplica una ponderación de 25 al número de personas de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (MCVL).

GRÁFICO 15

Peso de las personas con nacionalidad extranjera entre las que tuvieron un primer empleo en España (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (MCVL).

→ La edad a la que se consigue el primer empleo legal repunta debido al retraso en la incorporación al mercado de trabajo de la población nativa

La prolongación de la etapa formativa ha retrasado la incorporación de la población con nacionalidad española al mercado de trabajo. Este patrón no se observa entre la población con nacionalidad extranjera.

El número de personas con nacionalidad española y nivel educativo bajo que obtiene su primer empleo ha descendido sustancialmente. Sin embargo, este grupo continúa siendo el más numeroso, junto con el de población extranjera y nivel educativo bajo, debido, en parte, a que algunos jóvenes tienen una experiencia laboral antes de finalizar sus estudios.

GRÁFICO 16

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

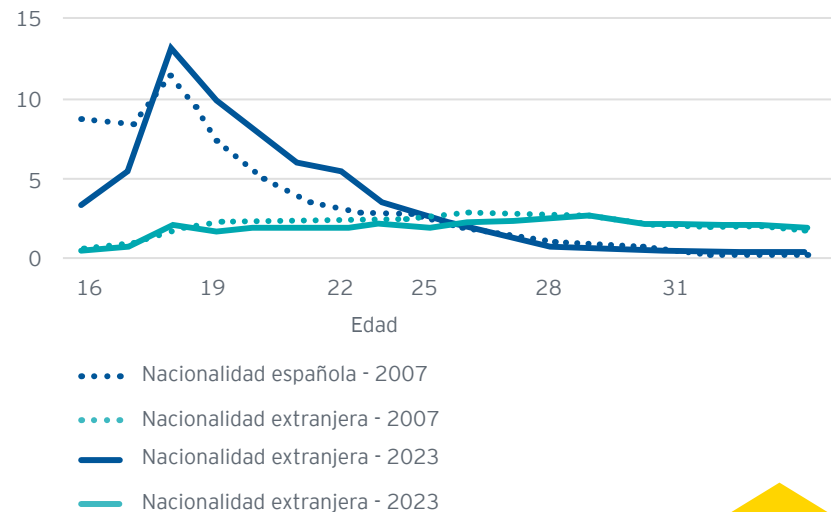
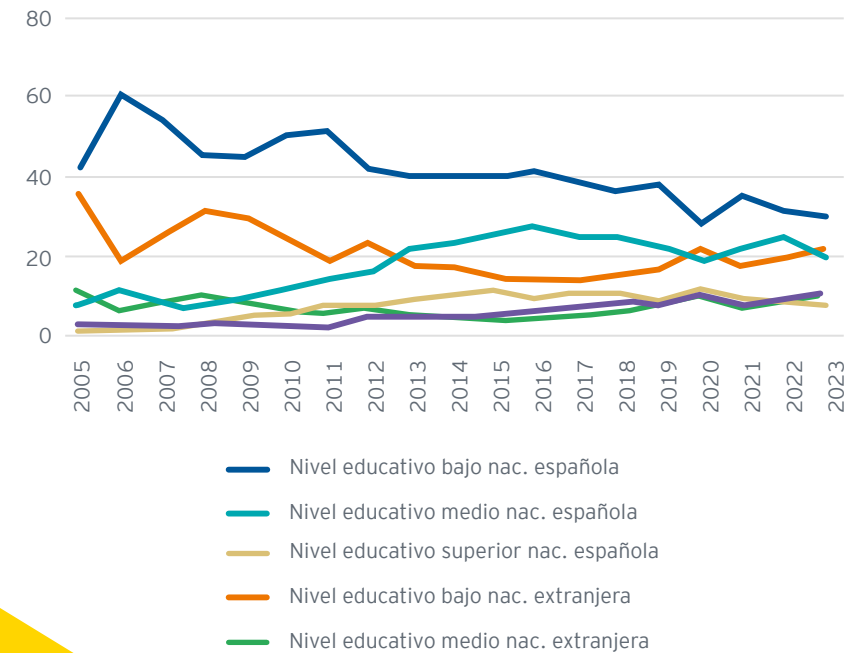


GRÁFICO 17

Distribución de las personas con un primer empleo en España según su nivel educativo y nacionalidad (%)



➔ Cerca del 40% de la población que accede a su primer empleo lo hace en los sectores de la hostelería y el comercio

La hostelería se ha convertido en el principal puerto de entrada al mercado de trabajo (legal) en España.

La reforma laboral de 2021 modificó drásticamente el tipo de contrato asociado con los primeros empleos. Antes de la reforma, el 80% de la población entraba con un contrato temporal. En la actualidad, cerca del 65% lo hace con un contrato indefinido ordinario o fijo discontinuo.

GRÁFICO 18

Proporción de personas que tuvieron su primer empleo en España en la hostelería o el comercio (%)

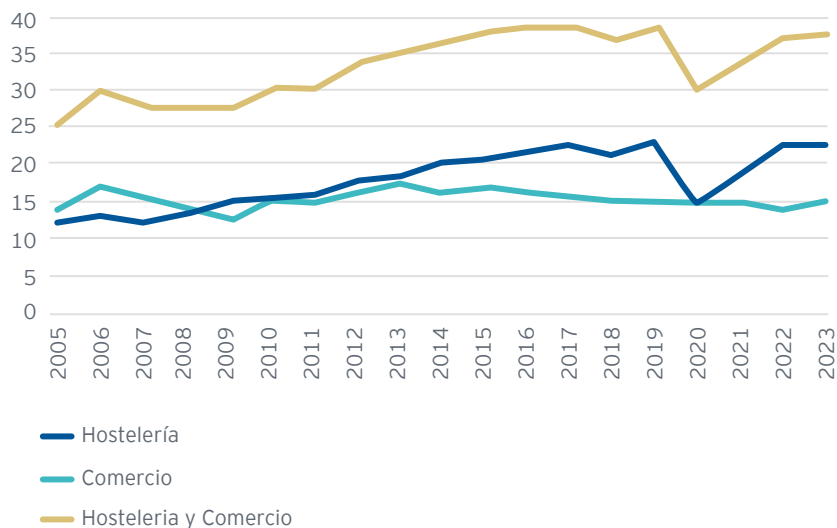
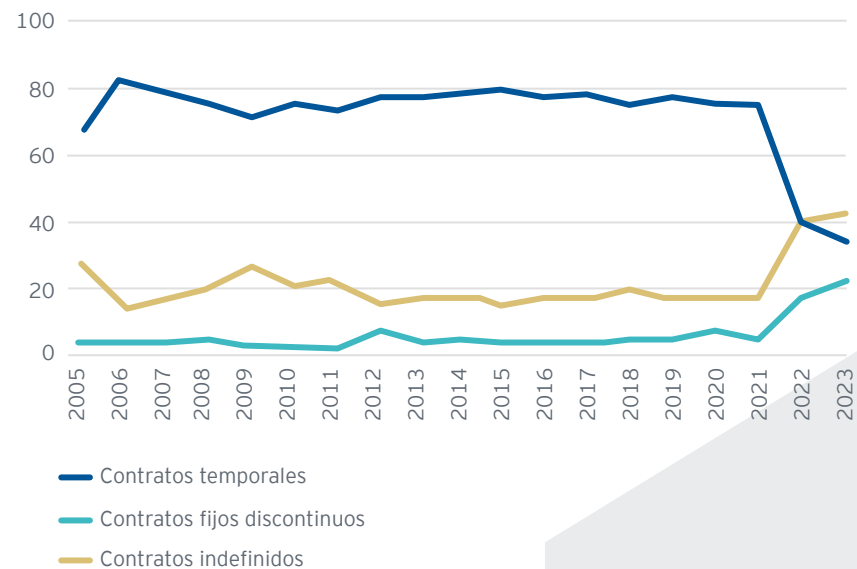


GRÁFICO 19

Distribución de las personas con un primer empleo en España por tipo de contrato (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (MCVL).

Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (MCVL).

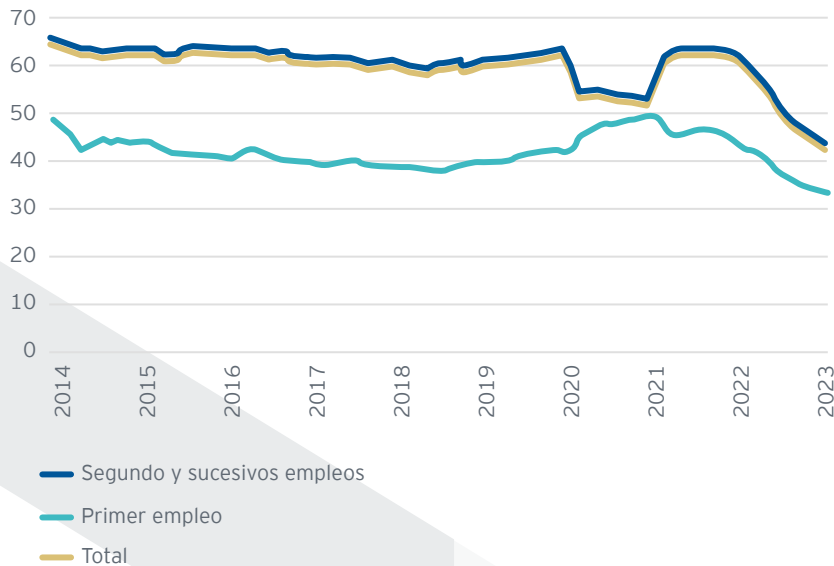
➔ **La duración de los primeros empleos con contrato indefinido se ha reducido, mientras que sus salarios reales se han estabilizado en los últimos 20 años**

El aumento de los primeros empleos con contrato indefinido impulsado por la reforma laboral ha venido acompañado por una caída en su duración por no superar el año desde su inicio. Esta evolución también se aprecia para los segundos y sucesivos empleos.

Los salarios reales de los primeros empleos se han mantenido constantes a pesar del incremento del salario mínimo. El ajuste de los costes laborales se ha concentrado en el tiempo de trabajo

GRÁFICO 20

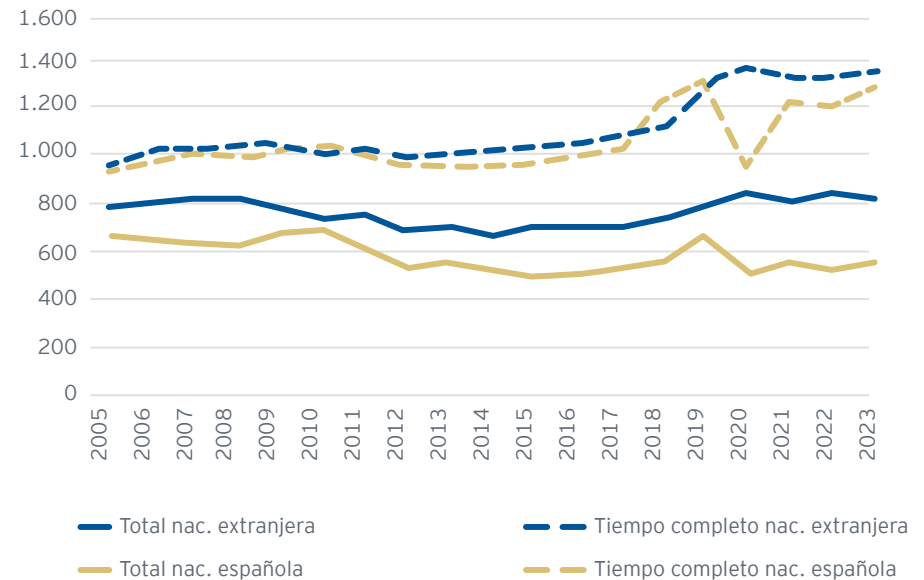
Proporción de empleos con contrato indefinido que superan 360 días según experiencia (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (MCVL).

GRÁFICO 21

Salarios mensuales reales medianos en los primeros empleos según nacionalidad y jornada (Euros deflactados por IPC)



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (MCVL).

2

Actualidad jurídica laboral.

→ Sagardoy Abogados

Novedades normativas y jurisprudenciales

Ius Laboris Spain Global HR Lawyers
Sagardoy Abogados

Novedades Legislativas



1

Normas de importancia jurídico laboral

1.1.- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas -BOE de 9 de octubre de 2024.

[VER NORMA](#)

En esta ley se marcan los ítems respecto cómo actuar para cumplir con cuanto exige el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Diferenciando entre medidas plantificadas y protocolo frente al acoso que pueda sufrir este colectivo.

1.2.- Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. BOE de 31 de octubre del 2024.

[VER NORMA](#)

Entre las previsiones que contiene esta ley, que también afecta a los cuidadores, cabe resaltar la modificación del redactado del art. 193 LGSS en aras de agilizar la tramitación de la incapacidad permanente contributiva.

1.3.- Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 -BOE de 6 de noviembre de 2024.

[VER NORMA](#)

Este fue el primer RD-Ley de los que se han adoptado hasta la fecha en favor de los afectados por la DANA. Desde el punto de vista laboral, se contemplan mejoras en trámites de gestión de seguridad social (recaudación, altas y bajas, aplazamientos, etc.), se prevé un primer tipo de ERTES por fuerza mayor, para los directamente afectados, y se anexa el listado de municipios beneficiarios de las medidas que prevé.



1.4.- Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 -BOE de 12 de noviembre de 2024.

 VER NORMA

Este segundo RD-Ley para los afectados por la DANA, además de modificar en algunos aspectos el RD-Ley 6/2024 referido, contempla lo que denomina “escudo social” para las personas trabajadoras afectadas por la DANA -y que se traduce en permisos retribuidos, plan me cuida, teletrabajo, prohibición de sufrir represalias por ausencias a consecuencia de la DANA- además de ERTES por FM para los indirectamente afectados. Concretando exenciones al 100% en la cotización condicionadas al mantenimiento del empleo y fijando la prohibición de despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del mencionado fenómeno atmosférico respecto aquellas empresas que hayan recibido algún tipo de ayuda por la DANA o se hayan acogido a un ERTE por FM.

1.5.- Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa -BOE de 14 de noviembre de 2024.

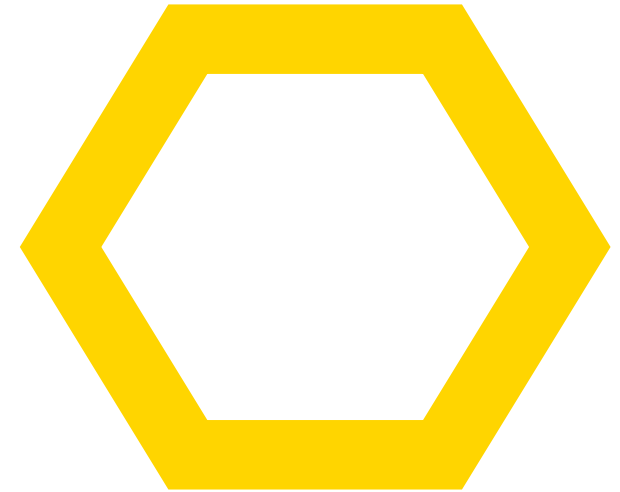
 VER NORMA

Esta norma insiste en la garantía de indemnidad y la extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

1.6.- Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que clarifica los trámites de los visados, establece cinco figuras de arraigo, facilita la reagrupación familiar, refuerza los derechos de los trabajadores migrantes y da garantías a las empresas.

1.7.- Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

En este RD-Ley no solo se modifican algunos aspectos de los RD-Ley 6/2024 y 7/2024, se reanudan plazos procesales y se refieren procedimientos de tramitación preferente sino que, además, se introducen modificaciones en el ET en permisos (37.3.g), ERTES FM (47.6), Información a la RLT (art. 64.4.e) y Negociación Colectiva (art. 85.1).





2

Órdenes ministeriales

Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal -BOE de 25 de noviembre de 2024-. PDF (BOE-A-2024-24517 - 6 págs. - 295 KB)

 [VER NORMA](#)



3

Proyectos legislativos más relevantes

3.1.- Proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.

- ▶ Fecha de publicación: 22 de noviembre de 2024.
- ▶ Inicio del plazo de presentación de aportaciones: 23 de noviembre de 2024.
- ▶ El plazo para la presentación de aportaciones termina el día 07 de diciembre de 2024

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

3.3.- Proyecto de Ley de movilidad sostenible: se ha iniciado la tramitación como Proyecto de Ley por vía de urgencia y, entre otras cuestiones, pretende modificar el **artículo 85 del ET**. En este sentido, la modificación viene a introducir el plan de movilidad como parte del **contenido mínimo** de los convenios colectivos. (121/000009) Presentado el 14/02/2024 y calificado el 20/02/2024

3.4.- Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 (procedente del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre). (121/000039). Presentado el 21/11/2024 y calificado el 26/11/2024

 **VER NORMA**

3.5.- Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente. (121/000033). Presentado el 26/07/2024 y calificado el 10/09/2024. Presentado el 26/07/2024 y calificado el 10/09/2024

 **VER NORMA**

3.6.- Proyecto de Ley por la que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social (procedente del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio). (121/000032). Presentado el 23/07/2024 y calificado el 27/08/2024

 VER NORMA

3.7.- Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (procedente del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo). (121/000027). Presentado el 20/06/2024 y calificado el 25/06/2024

 VER NORMA



4

Posibles modificaciones futuras

4.1.- Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18ª y 19ª. (122/000143)

[VER NORMA](#)

4.2.- Proposición de Ley Orgánica para abordar la recuperación urgente por parte de las personas trabajadoras de los derechos de conciliación eliminados por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. (122/000127)

[VER NORMA](#)

4.3.- Proposición de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación. (122/000126)

[VER NORMA](#)



Novedades Jurisprudenciales



1

Audiencia previa al trabajador en despido disciplinario. Cambio de criterio.

Fecha 18/11/2024

Nº de Recurso 4735/2023

Procedimiento Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente María Luz García Paredes

El objeto de la sentencia que se comenta, dictada en pleno por la Sala IV del TS tiene que ver con la aplicabilidad directa o no del art. 7 del Convenio núm 158 OIT y por tanto con la exigencia de audiencia previa al trabajador en los despidos disciplinarios.

El origen del conflicto tiene que ver con una denuncia de acoso sexual del trabajador despedido. Aunque no se aplica protocolo alguno, tras unas investigaciones, se concluye despidiendo al trabajador por acoso sexual.

En instancia el despido se considera procedente. Recurrida la sentencia en suplicación el TSJ de las Islas Baleares, en la sentencia de 13 de febrero de 2023, califica el despido de improcedente al apreciar, de oficio, indefensión del trabajador por no cumplirse con el trámite de audiencia previa exigible en el art. 7 del Convenio núm 158 OIT. Se cita igualmente en suplicación el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2007 y la exigencia de contradicción que en el mismo se prevé.

Al margen de la cuestión de fondo que aborda la sentencia, sin duda la más relevante, y a la que se hará referencia en cuanto sigue, es importante igualmente subrayar dos cuestiones más que han pasado desapercibidas:

- a) La primera, que la cuestión de fondo es un despido por acoso sexual. Y si bien en la STSJ de las Islas Baleares sí insistió, como decía, en el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, incorporado como Anexo I del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2007, en los momentos procesales posteriores se omite cualquier referencia a dicho acuerdo relevante para la cuestión objeto de la controversia, por cuanto que exige también la contradicción, es decir, la audiencia al trabajador antes de despedirle.

En todo caso, el TS ni lo cita.

- b) La segunda, que la sentencia solo se centra en la cuestión de fondo, habida cuenta que se dictó en su día - no por el Pleno, sino por Sección- auto de inadmisión en relación con el primer punto de contradicción de los dos que planteaba la empresa recurrente, y que tenía que ver con la indefensión que entiende le produce que el TSJ de las Islas Baleares aplique de oficio el Convenio núm 158 OIT sin abrir un trámite de alegaciones de las partes al respecto, como en ocasiones ha permitido el TC.

Con todo, como se ha expuesto, esa parte del recurso de la empresa, el TS, se inadmite por no aceptar la concurrencia de contradicción, algo dudoso en el caso concreto en realidad. Con todo, sí se acepta por el TS la segunda parte del recurso planteada por la empresa, al apreciar contradicción entre la tantas veces referida STSJ de las Islas Baleares de 13 de febrero de 2023 con la a STS 15 de septiembre 1988. Y lo que hace el TS, en su resolución, como es sabido, es cambiar su criterio al respecto de la exigencia del requisito de audiencia previa en el despido disciplinario.

El TS entiende, ahora, que el hecho de que el propio convenio prevea diversos métodos de aplicación (legislación nacional, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, sentencias judiciales u otras formas conforme a la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales) no significa que todo el Convenio núm. 158 sea programático en su integridad, precisando de un desarrollo. Especialmente porque «es posible que determinadas disposiciones del mismo puedan ser suficientemente precisas y permitan otorgarles un efecto inmediato de forma que pueda claramente advertirse que si tal previsión no está reflejada en la legislación interna se estaría incumpliendo con ella, debiendo las sentencias judiciales hacer aplicación de las mismas». Y eso es precisamente lo que considera que ocurre respecto el art. 7, cuya regulación se considera lo suficiente completa para ser aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España, ya que está suficiente y debidamente concretados sus términos.

De acuerdo con lo anterior, y en aplicación del principio de convencionalidad, el TS considera que la doctrina correcta es la que se encuentra en la sentencia del TSJ de las Islas Baleares, pues en la determinación de la norma aplicable debe predominar por lo expuesto el art. 7 del Convenio número 158 de la OIT, resultando exigible el requisito de audiencia previa en el despido disciplinario aun y cuando el art. 55 ET no contenga previsión alguna al respecto.

Con todo, la modificación de su propia doctrina al respecto de la aplicabilidad directa del art. 7 del Convenio número 158 OIT se realiza a posteriori y no de forma retroactiva. Aunque no parece pensado para ello, el hecho de que el Convenio permita excepciones al requisito de la audiencia previa cuando no resulte razonablemente exigible el trámite, lleva al TS a considerar que el cambio de criterio no resulta vinculante en aquellos despidos producido de forma previa a la publicación de la sentencia.

Parece que se trata de salvaguardar la seguridad jurídica y, desde esa perspectiva, aunque el razonamiento parece un poco forzado, resulta loable que así se haga. Aun así quedan todavía cuestiones pendientes, tales como los efectos de su incumplimiento, la caducidad o interrupción de la prescripción, la concreción de las excepciones, etc.

Por otra parte, si la publicación a la que se condiciona la exigibilidad del cambio de doctrina es la del CENDOJ, que parece que sí, ya se ha producido. Estamos ya, por tanto, en la aplicabilidad directa del cambio de doctrina en despido disciplinario en el sentido de requerir audiencia previa al trabajador afectado salvo que resulte razonablemente justificado excepcionar el trámite.



2

Resolución del recurso de la CEOE respecto al rd 608/2023, de 11 de julio, de cumplimiento de los seis meses de preaviso de despido

Fecha 14/10/2024

Lugar STS, Sala de lo Contencioso Administrativo (Sección 4ª)

Ponente Antonio Jesús Fonseca
Herrero Raimundo

La sentencia resuelve el recurso planteado por la CEOE contra el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Más en concreto, solicitando la nulidad de la Disposición Final 3ª apartado 7, en lo que respecta al preaviso de seis meses exigible a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras en despidos colectivos de uno o varios centros de trabajo que supongan el cese de la actividad.

Son parte recurrida la Administración General del Estado, la Confederación Sindical de CCOO y UGT.

Los motivos en los que se argumenta el recurso según la demanda tienen que ver con considerar, por parte de la CEOE, que la modificación reglamentaria consiste en que el Gobierno regula un nuevo trámite previo al periodo de consultas, con un nuevo plazo y una carga adicional para las empresas. Lo que, además, y por la forma en que se ha realizado, supone una vulneración del principio de jerarquía normativa consagrado en los arts. 9.3, 97 y 106 CE, art. 3.1. ET y arts. 47.2 y 128.2 y 129.3 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC). Además de afirmar que la modificación se hace sin habilitación legal para ello.

A mayor abundancia ello resultaría, siempre según la CEOE, contrario al principio de actualidad de causa reconocido en la Sala de lo Social del TS, en cuanto que las causas deben ser reales, actuales y proporcionadas.

Tanto la representación letrada de la AE como la de los referidos sindicatos niegan la extralimitación reglamentaria al considerar que no la modificación referida no introduce un nuevo procedimiento, sino que mejora la previsión anterior con el fin de anticiparse a ciertos cierres con cese de actividad. No se considera un nuevo requisito novatorio sino complementario a lo ya existente de concurrir los presupuestos de hecho, cuales son: (1) Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo; (2) que ello suponga el cese definitivo de la actividad; (3) y que además comporte el despido de cincuenta o más personas trabajadoras.

Y eso mismo es lo que también considera la sentencia. Además de entender que no supone una extralimitación por cuanto que se ha aprobado en virtud de las habilitaciones recogidas en la D.F.2 ET y en la DF 7 RD-ley 32/2021, tal y como ya se dijo en la sentencia 677/2024, de 22 de abril, resulta muy interesante que para el TS la norma reglamentaria no exija un trámite necesario y condicionante para el posterior inicio del procedimiento de despido por cuanto que su omisión no lleva aparejada consecuencia al efecto.

Y esto es seguramente lo más importante. Como, según el TS, el incumplimiento de la medida no comporta consecuencia jurídica para quien así actúe, se considera que el la Disposición Final 3ª apartado 7 del RD 608/2023 no establece en realidad una obligación legal de preaviso.

Igualmente se considera que la regulación impugnada no altera la intervención de la autoridad laboral en el procedimiento de despido porque solo afecta a lo expresamente previsto. Ni introduce nuevos actores, ni exige en realidad anticipar la causa del despido.

La lectura anterior del preaviso permite al TS desestimar el recurso contra el RD planteado por la CEOE, fijando 4000 E en costas.



3

Impugnación de convenios

Fecha 16/09/2024

Lugar 106/2024

Ponente Ana sancho aranzasti

El objeto de esta interesante sentencia de la Audiencia Nacional consiste en determinar la legalidad o nulidad de los arts. 21 h), 31 c) y 44 del Convenio Colectivo de Mercadona.

Los hechos pueden resumirse como sigue:

- a) La representación letrada de la CIG impugna el Convenio Colectivo solicitando que se declare la nulidad de los mencionados arts. 21 h), 31 c) y 44 del Convenio Colectivo de Mercadona.
- b) La demanda se interpone contra la empresa, UGT, CCOO, Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana y Confederación Sindical ELA.
- c) ELA se adhiere a la demanda y pasa a ser representada por el mismo letrado que CIG.
- d) La demanda de la parte actora, ratificada en la vista, se centra en lo siguiente:
 - d.1. Solicitud de nulidad del art. 21 h del convenio, permiso parental, por entender que es vaga e imprecisa al restringir permisos.
 - d.2. Situación de IT por enfermedad común superior a 30 días, a efectos de cómputo del incentivo, por considerar que tal previsión resulta discriminatoria.



d.3. Competencias Comité Intercentros. Entiende la demandante que en este precepto se atribuyen funciones que vulnera el derecho de las secciones sindicales y a los trabajadores mediante comisiones ad hoc.

e) La representación letrada de la empresa, es decir, Martín Godino se opone a la demanda. De lo que recoge la sentencia es importante resaltar de esta oposición a la demanda, lo siguiente:

e.1. La redacción del art. 21 h) es ajustada a derecho, porque los supuestos de aplazamiento están justificados. Se regulan haciendo uso de la previsión del art. 48 bis ET. No hay nexo a la vulneración entre el derecho a la igualdad y la discriminación.

e.2. IT por enfermedad común, la prima por cumplimiento de objetivos no es colectiva, es individual. Y además existe proporcionalidad a la percepción de la prima. Prestación mínima de 3 meses y desde 3 a 12 meses: proporcional al tiempo de prestación de servicios. No debe ser nulo porque no es cuantitativo sino cualitativo y la prestación es proporcional.

e.3. Respecto del comité intercentros: 63.3 ET. Competencias comité intercentros. En los periodos de consultas, 41.4: prioridad secciones sindicales, interpretación

conforme. Pero si no hace uso de esa prioridad, será el CI. También en casos de centros de trabajo que no hay representación unitaria, porque el CI representa los intereses de todos los centros. Se puede elegir la representación ad hoc, pero se puede delegar también en otros centros de trabajo. Si eso es posible, no se entiende que el convenio colectivo, la representación se asuma por el CI.

f) UGT: se opuso a la demanda. Únicamente realizó alegaciones acerca de las competencias atribuidas al Comité Intercentros. El otorgar las mismas al CI refuerza los intereses de un órgano sindicalizado.

g) CCOO: se opuso a la demanda. En relación al aplazamiento del permiso parental, el precepto del convenio otorga seguridad jurídica, porque todos conocen los motivos del aplazamiento. Se reduce y concretan los motivos. CI: Atribución de la capacidad negociadora, es fruto de la voluntad de los negociadores.

h) SI: se opuso a la demanda.

La sentencia que se comenta resuelve abordando el análisis de cada uno de los preceptos y argumentos, dando por buenos, en esencia, todos los argumentos que utiliza la defensa que asumió en este caso Martín Godino, Socio Director de Sagardoy Abogados, en su oposición a la demanda.



Respecto del primero de ellos, el art. 21.1) del referido Convenio, de hecho, la sentencia se remite a lo que el texto refiere expresamente, indicando que “como bien se indicó por el letrado de la empresa, será cada supuesto concreto, en caso de que se produzca un aplazamiento del disfrute del permiso, el que habilite al trabajador para reclamar frente a la empresa el porqué de la decisión empresarial. No sin antes advertirse que esta opción no difiere de otras reguladas en el Estatuto de los Trabajadores como las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8; la reducción de jornada por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del art. 37.4 o la reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o persona con discapacidad del art. 37.6, por lo que ningún motivo existe para declarar la nulidad del párrafo impugnado”. Tampoco la SAN aprecia afectación al principio de igualdad y prohibición de discriminación.

En relación con el segundo precepto convencional, el art. 31, tampoco se aprecia discriminación habida cuenta que, como igualmente había hecho constar Martín Godino en la oposición a la demanda, lo que recoge ese segundo precepto convencional cuestionado es una prima por objetivo individual que también tiene en cuenta la modulación del importe en función del tiempo trabajado. Lo que para la sentencia se refuerza en el hecho de que el propio precepto convencional incluso en una situación suspensiva del contrato de trabajo como es la IT ex. art. 45.1.c) ET protege de forma expresa dos situaciones, “tanto la IT derivada de accidente de trabajo, como la IT derivada de enfermedad común por un periodo igual o inferior a treinta días, pese a estar el contrato suspendido; Es ante un periodo de IT superior a treinta días cuando el convenio prevé que dicho periodo no debe computarse como de trabajo efectivo. Ello no comporta que el trabajador que incurra en dicha situación no perciba el incentivo, sino que el mismo se percibirá proporcionalmente, excluyendo del periodo trabajado el transcurrido en situación de IT por más de treinta días. Además de lo anterior, si se observan los parámetros de medición del objetivo, contenidos en los documentos obrantes a los descriptores 42 y 43, se comprueba que todos ellos están ligados al desempeño efectivo de las

funciones encomendadas, por lo que resulta justificado que el convenio no compute periodos de tiempo elevados en situación de IT, en los que el trabajador no puede llevar a cabo cometido alguno ni cumplir los estándares de comportamiento fijados por la empresa". No se aprecia pues, tampoco, por lo expuesto, discriminación.

Respecto el último motivo de la demanda, también asumiendo la defensa del referido letrado, se acaba concluyendo por la sentencia que se comenta que puede *llevarse a término una interpretación conforme del precepto impugnado, con las previsiones del art. 41.4 ET, de suerte que la intervención del Comité Intercentros sea posible, siempre que no intervengan las secciones sindicales en el supuesto de materias que afecten a varios centros de trabajo; o bien, en supuestos de procedimientos que afecten a un solo centro de trabajo sin representantes legales, no se opte por los trabajadores por designar la comisión de tres miembros prevista en el precepto estatutario o la designada por los sindicatos más representativos.*

Lo anterior lleva a la AN a desestimar la demanda, absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.



Tribuna de análisis



La Igualdad LGTBI en el Ámbito Laboral: Un Compromiso Imprescindible para las Empresas

El 8 de octubre de 2024, el Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, ha dado cumplimiento a la Ley 4/2023, destinada a garantizar los derechos de las personas trans y LGTBI. Aunque llegó con algo de retraso, esta norma es una clara respuesta a la necesidad de que el mundo laboral evolucione para ofrecer un entorno inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.

El desarrollo reglamentario no solo clarifica los términos legales, sino que establece obligaciones concretas para las empresas. Estas medidas no son una opción, sino una necesidad para avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria. Entre las principales obligaciones que deben asumir las empresas destaca la implementación de un conjunto planificado de medidas, con un enfoque claro en garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Entre las medidas mínimas que se exigen, se incluyen cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, no

solo en términos de orientación e identidad sexual, sino también en cuanto a la expresión de género. Esta novedad es fundamental, pues implica reconocer y respetar la diversidad de todas las personas, más allá de las categorías tradicionales. Además, se establece un proceso de selección y contratación que priorice la idoneidad del candidato sin ningún tipo de sesgo, y una regulación clara sobre criterios para la promoción y el ascenso de las personas LGTBI.

Otro aspecto relevante es la obligación de incluir en las empresas planes de formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, y fomentar la heterogeneidad para lograr entornos diversos, seguros e inclusivos. La ley también busca garantizar el acceso de las personas LGTBI a permisos, beneficios sociales y derechos, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI. Además, el protocolo para la atención del acoso y la violencia en el trabajo es otro de los puntos clave que deben ser adoptados por las empresas.



María Jesús
López Sánchez

Socia, responsable de la oficina
de Sevilla de Sagardoy Abogados.

Tribuna de análisis

El alcance de estas medidas afecta a todas las empresas con más de cincuenta trabajadores, sin importar la modalidad de contratación.

El reglamento persigue una interrelación entre el convenio sectorial y la negociación en el ámbito empresarial, ya que permite que el convenio sectorial establezca una regulación específica sobre medidas planificadas y le faculta para establecer los términos y condiciones en los que dichas medidas se adaptarán en el seno de las empresas, de forma que se deja un margen de concreción al acuerdo de empresa si esta es la voluntad. Encontramos aquí una oportunidad de personalizar la implementación de las medidas.

Es importante señalar que las medidas se incluirán en todos los Convenios Colectivos, que se negocien a partir de ahora. Para los Convenios colectivos firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto la comisión negociadora se deberá reunir para abordar la negociación, teniendo plazo hasta el 10 de enero de 2025 para constituir la comisión negociadora.

De no existir convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa. En empresas que carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras la negociación de estas medidas planificadas se efectuará, con una comisión negociadora constituida de un lado por los representantes de la empresa y por la parte social una representación de

las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La parte social de esta comisión estará válidamente integrada por las organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa.

Si los sindicatos no atienden a la convocatoria, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en el reglamento. La misma solución podemos dar en el supuesto de que transcurridos tres meses desde el inicio del proceso de negociación no se haya alcanzado un acuerdo o si el convenio colectivo de aplicación no incluye las medidas planificadas. Las empresas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el texto reglamentario hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa. Esto subraya la necesidad de que tanto empresarios como sindicatos colaboren en el diseño de políticas inclusivas, para evitar que sea la norma la que imponga un marco único para todos.

Si bien este marco normativo es un paso positivo, no debemos olvidar que su verdadero éxito dependerá de su implementación efectiva en cada empresa. No se trata solo de cumplir con la ley, sino de transformar de manera profunda la cultura organizacional para garantizar que todas las personas, independientemente de su

orientación sexual o identidad de género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. La igualdad real y efectiva debe ser un compromiso de todos, y el ámbito laboral no puede ser la excepción.

En conclusión, el Real Decreto 1026/2024 es una herramienta poderosa para avanzar en la inclusión de las personas LGTBI en el trabajo, pero su éxito radica en la voluntad de las empresas de ir más allá de lo obligatorio. La verdadera transformación hacia la igualdad comenzará cuando las organizaciones comprendan que la diversidad no solo es un derecho, sino una fuente de enriquecimiento y de éxito para todos.

3

Tendencias en Capital Humano

➔ People Advisory Services de EY

Novedades, noticias y tendencias



EY 2024 Mobility Reimagined

La movilidad internacional: Un desafío transformador para las organizaciones

En un entorno lleno de cambios económicos, demográficos y geopolíticos, la movilidad internacional debe reposicionarse como una función estratégica dentro de las organizaciones. Esto implica rediseñar su enfoque para responder a nuevas demandas y afrontar retos emergentes. Según la encuesta **EY 2024 Mobility Reimagined**, las organizaciones con programas de movilidad evolucionados superan con mayor facilidad desafíos como la escasez de talento y la volatilidad económica, además de avanzar en objetivos de sostenibilidad. Así, la movilidad se consolida como un motor de resiliencia y crecimiento empresarial.

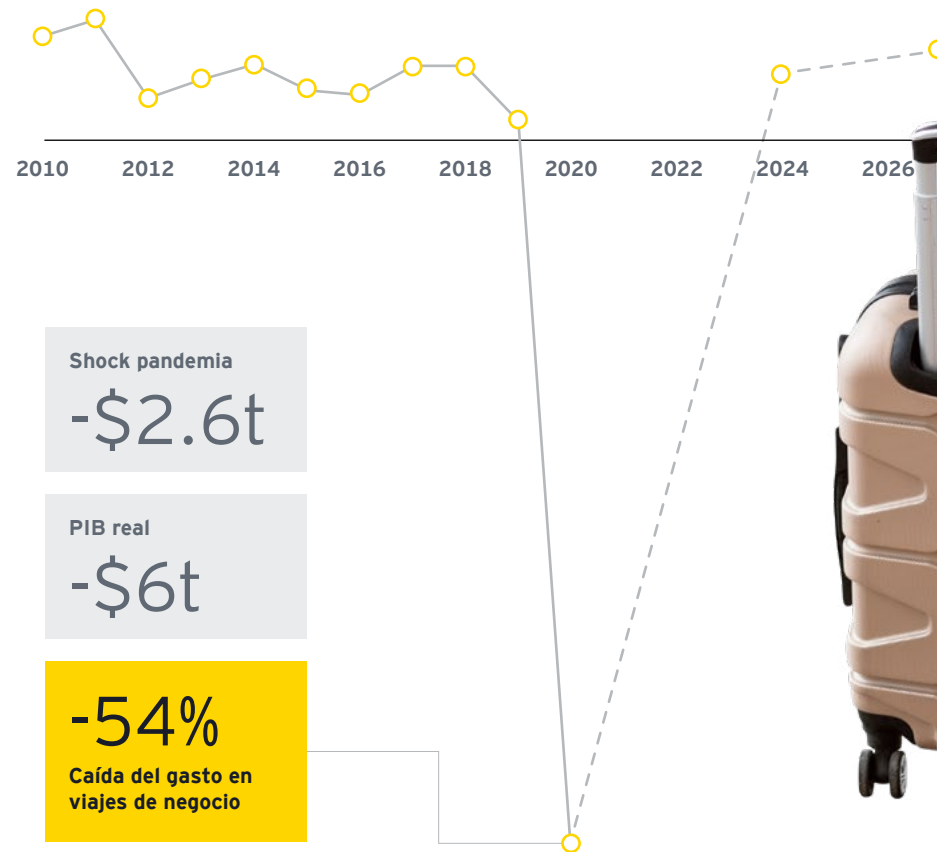
Entre las lecciones clave identificadas en la encuesta, destaca una visión centrada en las personas para construir una fuerza laboral preparada para el futuro. Esto incluye alinear la movilidad con la estrategia empresarial, priorizando experiencias laborales enriquecedoras y programas de desarrollo que potencien el talento. Las organizaciones que adoptan este enfoque tienen 2,6 veces más probabilidades de alcanzar el éxito, al atraer y retener a los mejores profesionales mientras fomentan una cultura organizativa resiliente y orientada al crecimiento.



Sergi Cebrián

Socio en Integrated
Mobile Talent de People
Advisory Services

Volatilidad en el gasto global en viajes de negocios



La movilidad internacional: Un desafío transformador para las organizaciones

Circunstancias que posibilitan el cambio

Un mundo más conectado

1.8 t\$

cifra que se estima destinar en viajes de negocio en 2027, representa un crecimiento del 75% respect al gasto en 2022.¹

Se espera que los viajes de negocio hayan vuelto a niveles anteriores a la pandemia a cierre del año 2024.

Organizaciones precisan de más talento global

75%

de las organizaciones a nivel mundial aprecian dificultades para contratar personas con las habilidades requeridas.²

Empleados que prefieren carreras más flexibles

87%

de los trabajadores a nivel mundial quieren trabajar de forma remota al menos dos días a la semana.³

1. 2023 Global Business Travel Association and EY analysis

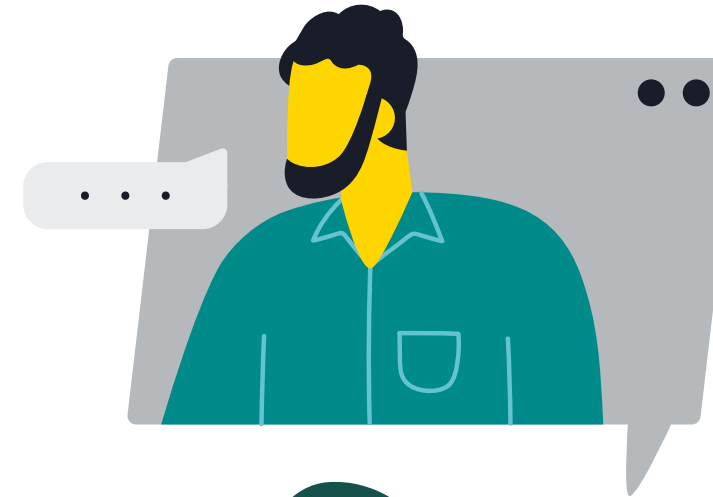
2. 2024 Manpower Global Talent Shortage Report

3. EY 2023 Work Reimagined Survey

Resumen ejecutivo de la encuesta EY 2024 Mobility Reimagined

La movilidad internacional enfrenta retos significativos, como la coordinación de talento en proyectos globales, el cumplimiento normativo en múltiples jurisdicciones y las presiones para optimizar costes. El 66 % de las organizaciones prevé que el alcance y la complejidad de esta función aumenten en los próximos tres años para abordar estas demandas.

Las funciones avanzadas se caracterizan por alinear la movilidad con objetivos empresariales, automatizar procesos clave, fomentar el desarrollo de talento y gestionar riesgos de manera proactiva. La encuesta identifica cinco factores esenciales para impulsar su evolución: alineación estratégica, flexibilidad, conexión con el talento, digitalización y experiencia externa.



La movilidad internacional del talento se enfrenta a riesgos y complejidades crecientes

¿Qué dicen las organizaciones?

Organizaciones precisan de más talento global



Cree que la función de movilidad ampliará su alcance en los próximos tres años para responder a nuevas demandas y afrontar desafío más complejos.

Incremento del riesgo



Considera que los riesgos asociados a la movilidad transfronteriza han aumentado significativamente en los últimos dos años.



Resumen ejecutivo de la encuesta EY 2024 Mobility Reimagined

Los riesgos, junto con la preocupación por los costes, está impulsando la demanda de externalización.



De las organizaciones buscan maneras de gestionar costes de forma más eficiente.

¿Cuáles son las tres principales iniciativas para reducir costes?

1

Reparto de costes

2

Revisión rigurosa de costes

3

Mejor uso de servicios externos

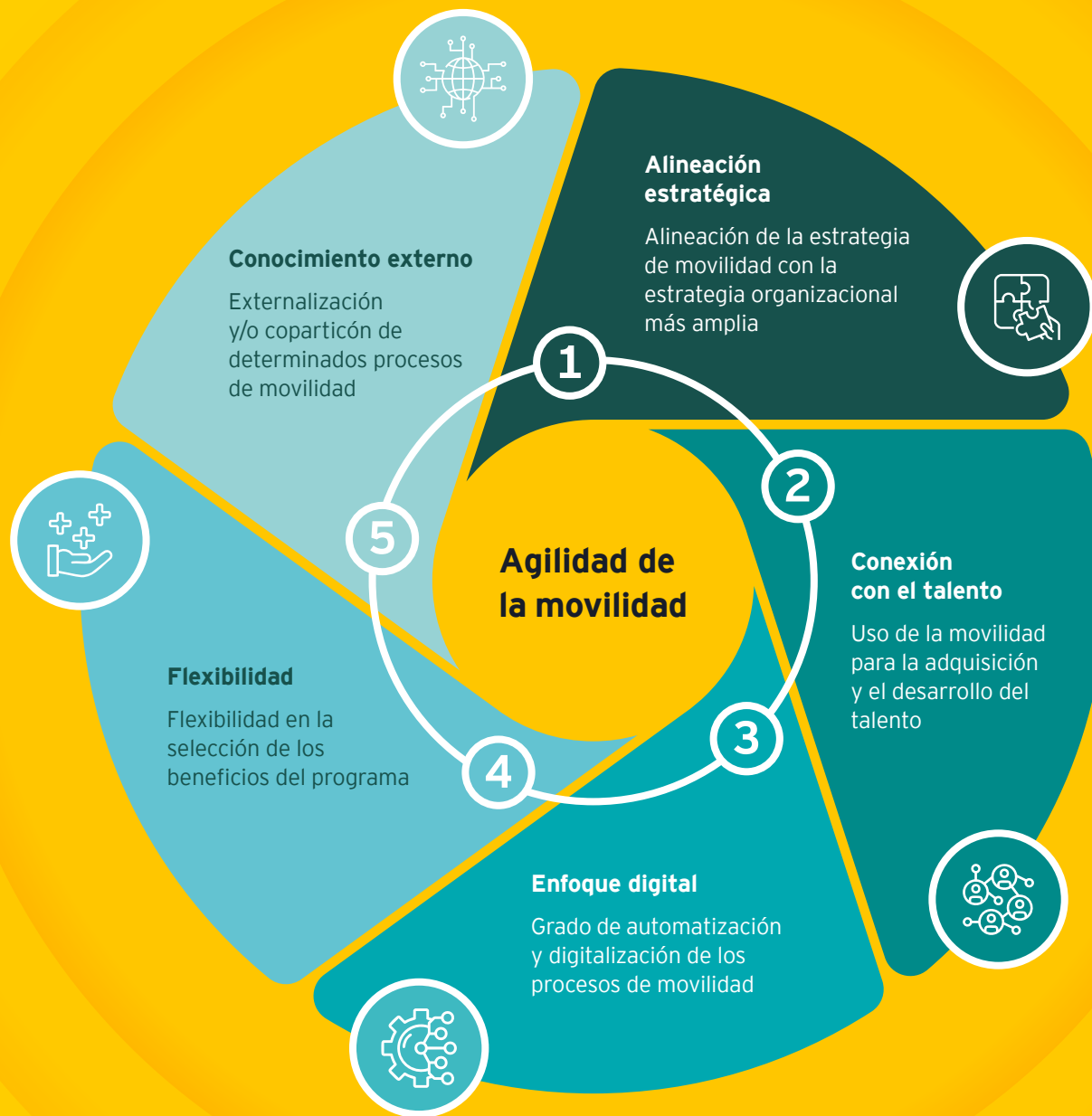


de las organizaciones afirman que es beneficioso involucrar a proveedores externos para gestionar la movilidad y abordar preocupaciones relacionadas con riesgos y costes.

Resumen ejecutivo de la encuesta EY 2024 Mobility Reimagined

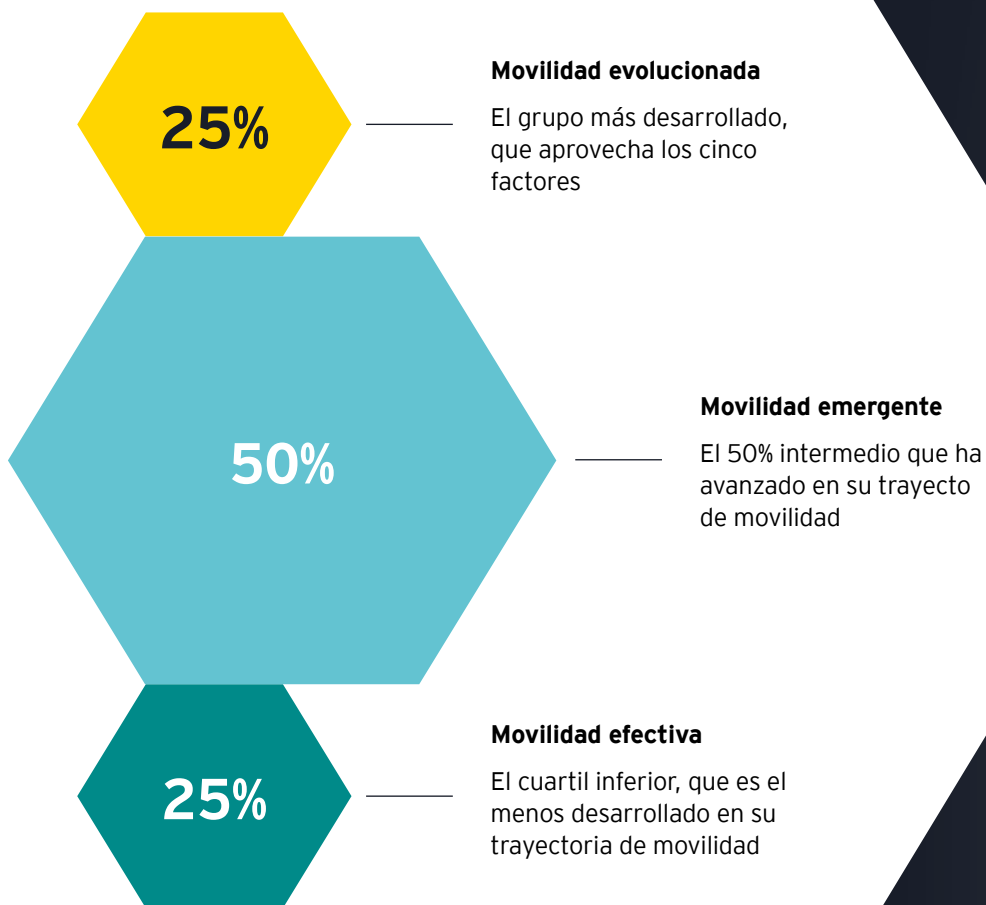
Las organizaciones exitosas han acelerado la agilidad de sus programas de movilidad

Identificamos cinco factores cruciales para impulsar una movilidad evolucionada:



Resumen ejecutivo de la encuesta EY 2024 Mobility Reimagined

Pero sólo el 25% de las funciones de movilidad están evolucionadas



Riesgos de no hacer nada

- 1** Potencial estratégico desaprovechado
- 2** Pérdida y falta de atracción de talento
- 3** Orientar la inversión en tecnología de forma inapropiada
- 4** Obsolescencia del programa de movilidad frente a los nuevos retos y riesgos
- 5** Empeorar la eficiencia operativa

Alineación estratégica

Integrar la movilidad internacional con los objetivos empresariales y de talento desbloquea su potencial. El 95 % de las empresas reconoce que esta integración mejora la resiliencia organizativa y la capacidad de reacción ante cambios externos. Sin embargo, el 58 % de las organizaciones admite que su función de movilidad está aislada o limitada por falta de intercambio de datos, lo que frena su impacto. Aunque el 99 % mide el retorno de inversión (ROI), solo el 47 % evalúa su impacto directo en el negocio.

Además, las funciones avanzadas integran la movilidad con sostenibilidad e inclusión, promoviendo metas corporativas como diversidad y reducción de la huella de carbono, consolidando su papel en el éxito organizacional.

¿Se está limitando el potencial estratégico de la movilidad?

Alinear la movilidad y la estrategia empresarial puede ser crítico, sin embargo la función movilidad queda a menudo excluida y con ello la capacidad de aprovechar su potencial.

Las empresas aprecian los beneficios de alinear la estrategia de movilidad con la estrategia empresarial.

¿Qué dice nuestra encuesta?



de las organizaciones cree que alinear la estrategia de movilidad con la estrategia de negocio y talento tiene múltiples beneficios



de las organizaciones creen que la función de movilidad contribuye a mejorar la resiliencia de su empresa.



de las organizaciones creen que la función de movilidad les ayuda a responder rápidamente a desafíos de entornos cambiantes.

A pesar de sus beneficios estratégicos, la función de movilidad podría estar mejor conectada con otras funciones de negocio.

Porcentaje de organizaciones que consideran que la función es:

La función de movilidad está aislada de otras funciones. **60%**

La función de movilidad se ve obstaculizada por la falta de intercambio de datos con otras funciones. **58%**

Más de la mitad piensan que la función de movilidad podría estar mejor conectada.

Alineación estratégica

¿Están capturando las métricas de movilidad los aspectos adecuados para medir los resultados de negocio y talento?

El ROI en la movilidad se está midiendo de distintas maneras

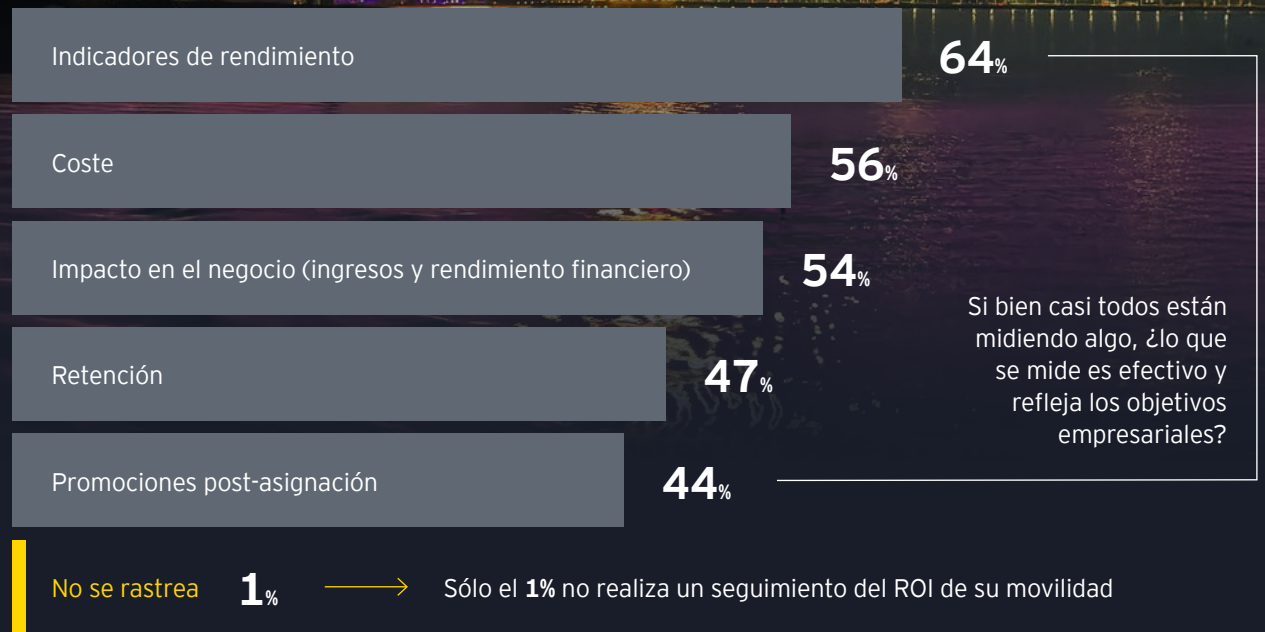


de las organizaciones están haciendo un seguimiento del ROI de sus programas de movilidad.



de las organizaciones reportan un ROI "algo positivo" o "neutral".

Métricas que se utilizan para realizar un seguimiento del ROI de la movilidad
% de empleadores



Alineación estratégica

¿De qué manera la movilidad está adoptando y permitiendo sus objetivos de sostenibilidad?

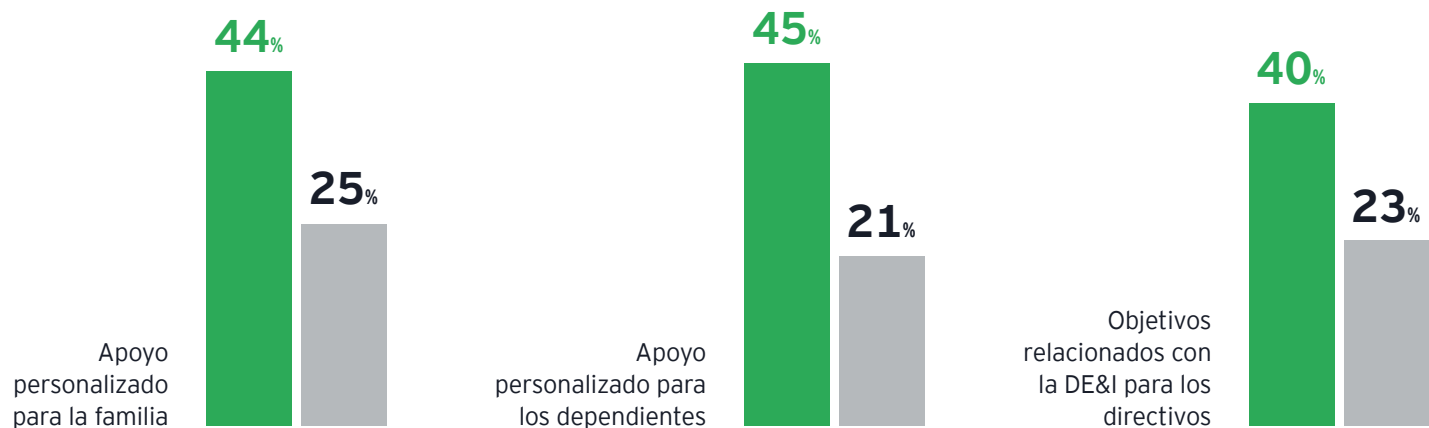
La movilidad ayuda a las empresas a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad



De las empresas indicaron que su movilidad mejoraría la agenda y los objetivos generales de sostenibilidad.



El papel de la movilidad en el impulso de los objetivos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I)



Conexión con el talento

La movilidad internacional es una herramienta clave para atraer, desarrollar y retener talento. Según la encuesta, el 92% de los empleados describe su experiencia internacional como transformadora, y más del 50% destaca beneficios como el aumento de la productividad, la transferencia de conocimientos y la mejora del desempeño.

Es muy revelador observar que las organizaciones que priorizan la calidad de las asignaciones para sus empleados tienen un 64% más de probabilidades de retener talento tras asignaciones a largo plazo.

La movilidad puede revitalizar tu fuerza de trabajo

La movilidad puede ser transformadora desde la perspectiva de un empleado desplazado, así como desde el talento.

Experiencias que cambian la vida



de los empleados desplazados dijeron que una experiencia internacional les cambia la vida.

Crecimiento profesional



el factor que atrae a los empleados desplazados a experiencias de movilidad futuras es el crecimiento profesional.

Productividad



de todos los encuestados considera que el aumento de la productividad es uno de los principales beneficios de la movilidad.

Retención



De los empleados desplazados tienen más probabilidades de permanecer con su empresa después de una asignación a largo plazo.

Conexión con el talento

Las funciones de movilidad más evolucionadas lideran en el desarrollo del talento futuro. El 96% de las funciones de movilidad más evolucionadas integran la movilidad en programas diversos, como el desarrollo de talento, hitos de carrera y experiencias diseñadas para futuros líderes. En contraste, solo el 41% de las funciones menos avanzadas utiliza la movilidad de manera más tradicional, centrándose en necesidades operativas puntuales.

Este enfoque no solo refuerza la conexión entre la movilidad y las estrategias de talento, sino que también posiciona a la movilidad como un motor esencial para enfrentar la escasez de habilidades y aumentar el compromiso del empleado.

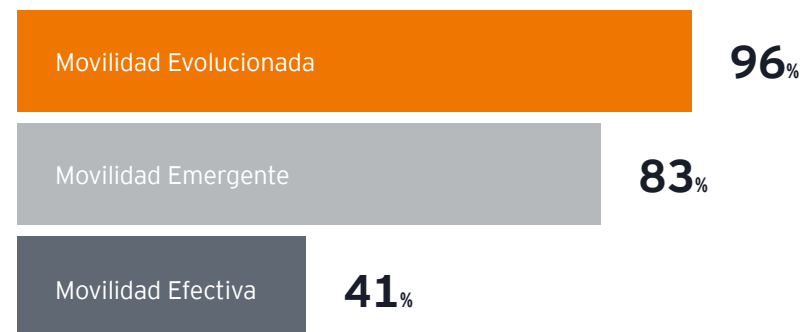
Las empresas corren el riesgo de sufrir un déficit de talento si descuidan el papel de la movilidad

En comparación con el 96% de las funciones de movilidad evolucionadas, solo el 41% de las funciones de movilidad efectivas utilizan la movilidad de dos o más maneras para el desarrollo del talento.

2.3x

Las funciones de movilidad evolucionadas tienen 2.3x más probabilidades de utilizar la movilidad de al menos dos maneras diferentes para desarrollar su futuro talento.

Porcentaje de funciones de movilidad que la utilizan en al menos dos formas diferentes para desarrollar el talento del futuro.



Formas en que se aprovecha la movilidad para desarrollar el talento de futuro:

- ▶ Programas de desarrollo diseñados para incluir experiencias de movilidad
- ▶ Movilidad incluida como parte de los hitos de una carrera para el liderazgo
- ▶ Programas de inicio de carrera diseñados con etapas de movilidad
- ▶ Experiencias de movilidad ofrecidas a empleados con mejor desarrollo

Enfoque digital

El 91% de las organizaciones destaca los beneficios de la digitalización, como simplificación de procesos, estandarización y acceso a análisis de datos. Sin embargo, muchos procesos aún se gestionan manualmente, limitando el potencial de la tecnología.

El 80 % planea aumentar su inversión en tecnología en los próximos dos años, pero esta inversión debe ser eficiente y sostenible. Actualmente, el 22% utiliza inteligencia artificial generativa (GenAI) de forma rutinaria, y se espera que alcance el 71 % en los próximos 12 meses. Herramientas como chatbots y asistentes de viaje optimizan la experiencia de los empleados y consolidan la movilidad como un motor estratégico.

Los beneficios de la digitalización son claros, pero las inversiones deben realizarse de forma inteligente y sostenible

Las funciones de movilidad consideran que la automatización es beneficiosa



De las empresas reconocen que la automatización y digitalización pueden brindar beneficios a la función de movilidad.



Enfoque digital

¿Cuáles son los principales beneficios de la automatización de la movilidad citados por las empresas?

- 1 Simplificación y Estandarización de procesos
- 2 Acceso a datos analíticos
- 3 Cumplimiento de las políticas fiscales y de inmigración
- 4 Consistencia de la experiencia del empleado desplazado
- 5 Agilización de la comunicación

Las inversiones de las empresas en tecnología aumentarán



De las empresas reconocen que la automatización y digitalización pueden brindar beneficios a la función de movilidad.

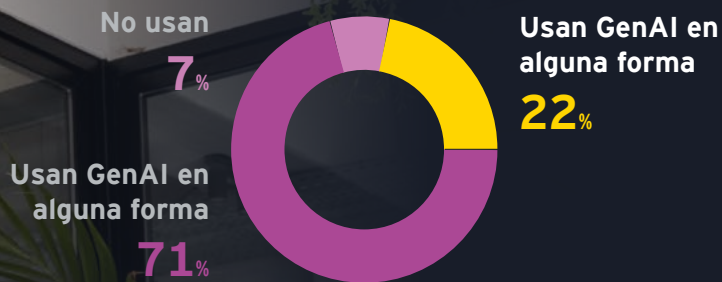
Las funciones de movilidad deben garantizar que las inversiones estén orientadas y aporten valor en un ecosistema tecnológico en rápida evolución

Existe un claro deseo de aumentar la inversión, pero esto puede entrar en conflicto con el aumento de las presiones de costes. Existe el riesgo de realizar inversiones que no estén coordinadas con la necesidad real del negocio.

Enfoque digital



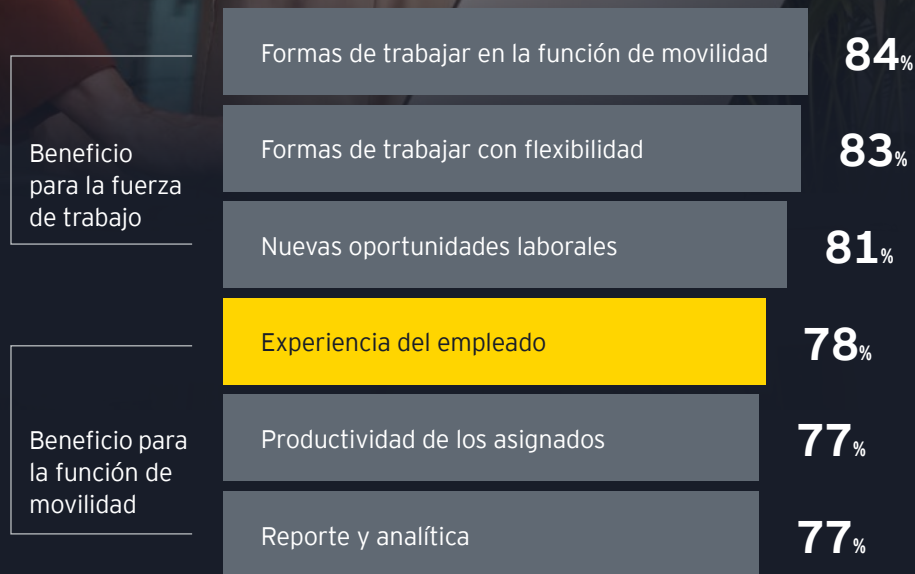
Las funciones de movilidad han comenzado a utilizar la IA Generativa (GenAI)



De las empresas reconocen que la automatización y digitalización pueden brindar beneficios a la función de movilidad.

Es probable que la proporción de personas que utilizan la IA de forma habitual aumente rápidamente en los próximos 12 meses y puede acercarse al 71% que actualmente la utiliza en alguna forma.

Áreas de beneficio



¿Qué aplicaciones de IA tienen el mayor potencial para mejorar la experiencia en el desplazamiento de empleados?

1

Chatbots basados en la IA

2

Herramientas lingüísticas asistidas por IA

3

Asistentes de viaje habilitados para la IA

Flexibilidad

La flexibilidad es altamente valorada por los empleados dentro de los programas de movilidad internacional, solo superada por la seguridad y el bienestar. Sin embargo, menos de la mitad (44%) de las organizaciones dispone de políticas específicas que permitan a los empleados elegir entre diferentes niveles de apoyo o componentes, lo que muestra una brecha significativa entre las expectativas y la práctica empresarial.

Tras la pandemia, las políticas de movilidad híbrida han crecido significativamente, con un 82 % de organizaciones adoptándolas. No obstante, persisten dudas sobre su capacidad para reemplazar los desplazamientos físicos: solo el 41% cree que los modelos híbridos pueden lograrlo. Además, casi el 50% de las organizaciones reconoce que el entorno virtual no ofrece los mismos niveles de aprendizaje y desarrollo.

La movilidad híbrida está en auge, pero ¿puede sustituir a la experiencia física?

La adopción de la movilidad híbrida está en aumento tras la pandemia



De las empresas han desarrollado una política o un enfoque para la movilidad híbrida, frente al 76% del año pasado.

Pero la movilidad híbrida o en remoto aún no puede reemplazar los desplazamientos físicos

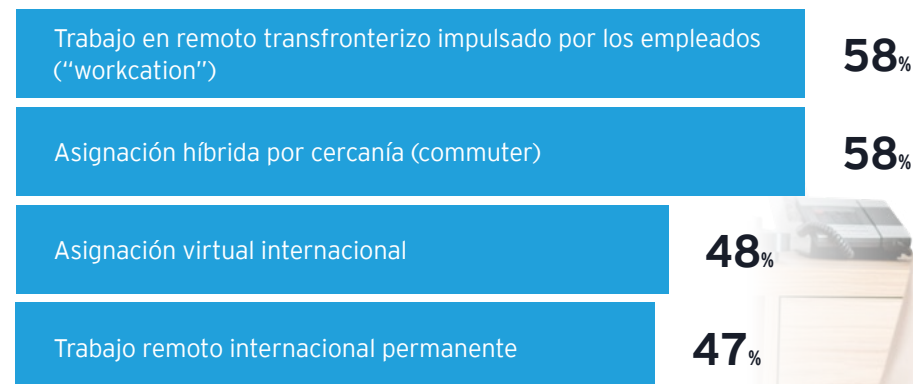


De las empresas piensan que la movilidad híbrida puede reemplazar los desplazamientos físicos de los empleados.



Creen que no ofrece el mismo nivel de aprendizaje para los profesionales senior

Las empresas están implementando varios tipos de políticas de movilidad híbrida, A continuación se muestran algunos de los tipos de políticas:



Flexibilidad

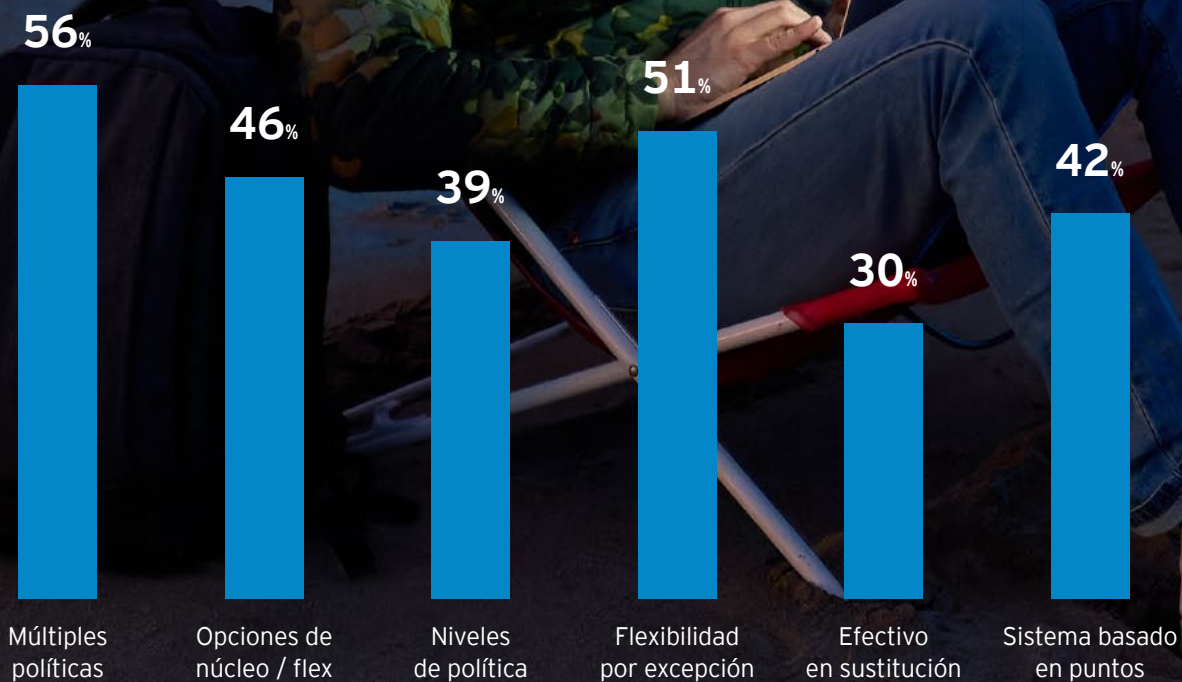
Los empleados valoran la flexibilidad de elección

Los aspectos más importantes para los empleados sobre el soporte que reciben fruto de la asignación son:

No.1 Seguridad y bienestar

No.2 Flexibilidad en la elección de componentes del programa o niveles de soporte

Sin embargo, menos de la mitad (44%) de las empresas tienen políticas de movilidad específicas* en flexibilidad



Flexibilidad

Es mucho más probable que las funciones de movilidad evolucionadas ofrezcan flexibilidad

3.5x

Las funciones de movilidad evolucionada tienen 3.5X más probabilidades de utilizar al menos tres enfoques diferentes para ofrecer flexibilidad en su programa de movilidad.

Conocimiento externo

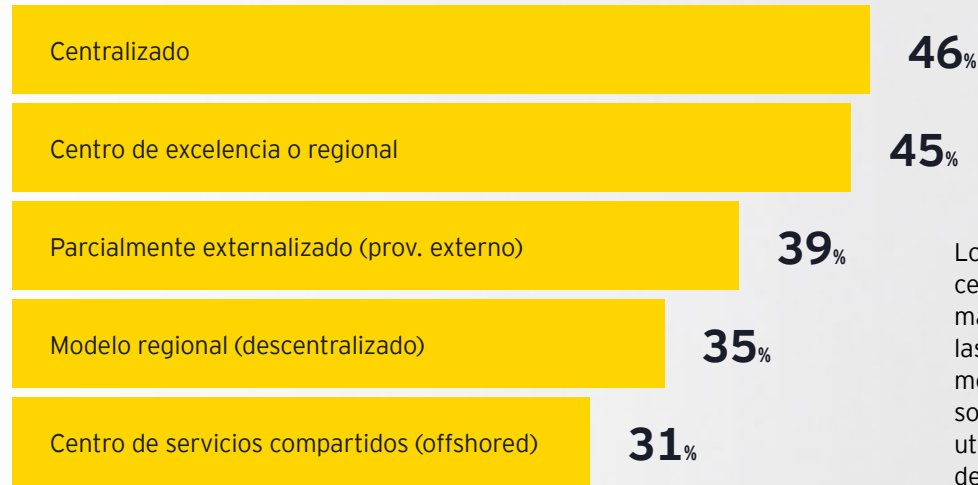
La evolución de la movilidad internacional requiere rediseñar los modelos operativos para abordar la creciente complejidad. Aunque la mayoría de las organizaciones utiliza un modelo centralizado, las funciones avanzadas combinan estrategias como la externalización parcial (53%), centros de excelencia (55%) y servicios compartidos (43%), lo que optimiza recursos y fortalece la capacidad de respuesta.

Alternativas al modelo centralizado, como los centros de excelencia o servicios compartidos, permiten separar tareas operativas y estratégicas, reduciendo silos internos y fortaleciendo la conectividad entre funciones. Esto posiciona a la movilidad como un motor estratégico esencial para el éxito organizacional.

La externalización es reconocida por el 83 % de las organizaciones como una fuente de beneficios y ventajas clave. Delegar tareas más operativas a terceros especializados no solo optimiza recursos, sino que también libera a las organizaciones para enfocarse en actividades estratégicas de mayor valor, asegurando una gestión más eficiente.

Con un alcance adicional, la movilidad necesita evolucionar su modelo operativo

Modelos operativos utilizados por los equipos de movilidad:



Los modelos operativos centralizados son los más utilizados aunque las funciones de movilidad evolucionadas son más propensas a utilizar una combinación de modelos operativos

Enfoques del modelo operativo utilizados por la función de movilidad

*Se puede seleccionar más de un enfoque.

	Efectiva	Emergente	Evolucionada
Modelo regional (descentralizado)	25%	38%	39%
Centro de servicios compartidos (offshored)	18%	32%	43%
Parcialmente externalizado (descentralizado)	21%	41%	53%
Centro de excelencia o regional	31%	47%	55%
Centralizado	44%	45%	49%

■ Rango alto (más seleccionada)

■ Rango medio

■ Rango bajo (menos seleccionada)

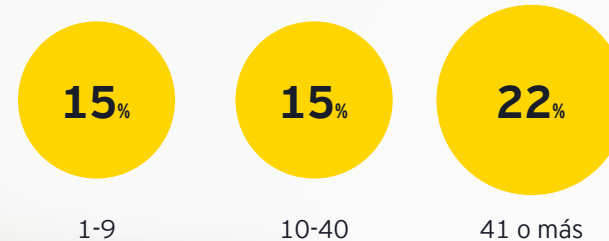


Las empresas están reconociendo los beneficios de la externalización de los servicios de movilidad



De las organizaciones reconocen que hay beneficios al contratar a un proveedor externo establecido para administrar los programas y procesos de movilidad

Porcentaje medio de funciones de movilidad que externalizan totalmente diversos procesos de movilidad por distribución geográfica



Número de países en los que opera la empresa

En búsqueda del modelo correcto

Hay muchos factores que influyen a la hora de determinar cuál es el modelo y enfoque de externalización adecuado para una organización.

Aquellos con mayor complejidad operativa son más propensos a externalizar completamente sus procesos de movilidad.

Cierre

La movilidad internacional debe dejar de ser vista como una función operativa y transformarse en un pilar estratégico que impulse el éxito de las organizaciones. Promover y facilitar su evolución conlleva una gran oportunidad para integrar prácticas más avanzadas y alineadas con las demandas del entorno global actual. Alinear la movilidad con los objetivos empresariales no solo mejora la resiliencia de las organizaciones ante cambios externos, sino que también conecta esta función con objetivos clave como la sostenibilidad, la inclusión y la diversidad, fortaleciendo su impacto estratégico.

La flexibilidad, una de las características más valoradas por los empleados, también se convierte en un factor diferenciador. El impulso de políticas híbridas, asignaciones personalizadas y opciones adaptadas a las necesidades individuales fortalecen el compromiso de los empleados y permiten a las organizaciones adaptarse a un mundo laboral en constante cambio. Del mismo modo, aprovechar la digitalización y tecnologías como la inteligencia artificial generativa permite optimizar procesos, garantizar el cumplimiento normativo y mejorar la experiencia del empleado, consolidando a la movilidad como un motor de innovación y eficiencia.

Asimismo, el conocimiento externo es fundamental para abordar tareas operativas mientras las organizaciones concentran sus esfuerzos en actividades estratégicas de mayor valor. Modelos como los centros de excelencia o servicios compartidos no solo optimizan recursos, sino que fomentan la colaboración y reducen silos internos.

En definitiva, las organizaciones que integren estos factores transformarán la movilidad internacional en una función clave para enfrentar los desafíos globales y asegurar su competitividad a largo plazo.



Revolución Inteligente: Cómo la IA está transformando la Movilidad Internacional del Talento

La inteligencia artificial (IA) se destaca como la tecnología con mayor potencial transformador en la actualidad. Su capacidad para analizar grandes volúmenes de datos, aprender de ellos y ofrecer soluciones en tiempo real la posiciona como la disciplina tecnológica más prometedora para redefinir industrias. La IA está revolucionando muchas disciplinas, y la movilidad internacional de trabajadores no es una excepción. La gestión de esta movilidad es un proceso complejo que incluye la conexión de normativas de diferentes países, la coordinación de múltiples partes involucradas (como empleados, autoridades gubernamentales, proveedores de servicios y departamentos internos de las compañías), y la gestión de una gran cantidad de datos que afectan la experiencia del trabajador desplazado. Aquí es donde la IA puede marcar la diferencia.

La IA está transformando los procesos de movilidad internacional, permitiendo que las empresas enfrenten los desafíos de manera más eficiente y efectiva. Uno de los ámbitos más destacados de aplicación de la IA es la automatización del cumplimiento normativo. La gestión de normativas legales y fiscales es un proceso tedioso y sujeto a errores humanos, pero con la IA, es posible automatizar la recopilación y análisis de normativas locales para determinar la mejor opción de visado, seguridad social o enfoque tributario para un desplazamiento específico.



Sergio López

Socio de People Advisory Services y Líder del área de Transformación



Además, la IA está impulsando el uso de algoritmos predictivos para mejorar la experiencia del desplazamiento. Estos algoritmos pueden analizar datos de desplazamientos anteriores, identificando patrones que ayudan a predecir problemas potenciales, como retrasos en procesos migratorios o incompatibilidades culturales. Por ejemplo, mediante el análisis de datos históricos, la IA puede recomendar el momento ideal para realizar un desplazamiento, minimizando así riesgos y costes. Este tipo de predicciones contribuye a una planificación más proactiva y alineada con las necesidades tanto de la empresa como del empleado.

El impacto de la IA en la Movilidad del Talento



IA en la Movilidad Internacional del Talento



Algoritmo Predictivos



Identificación de Patrones



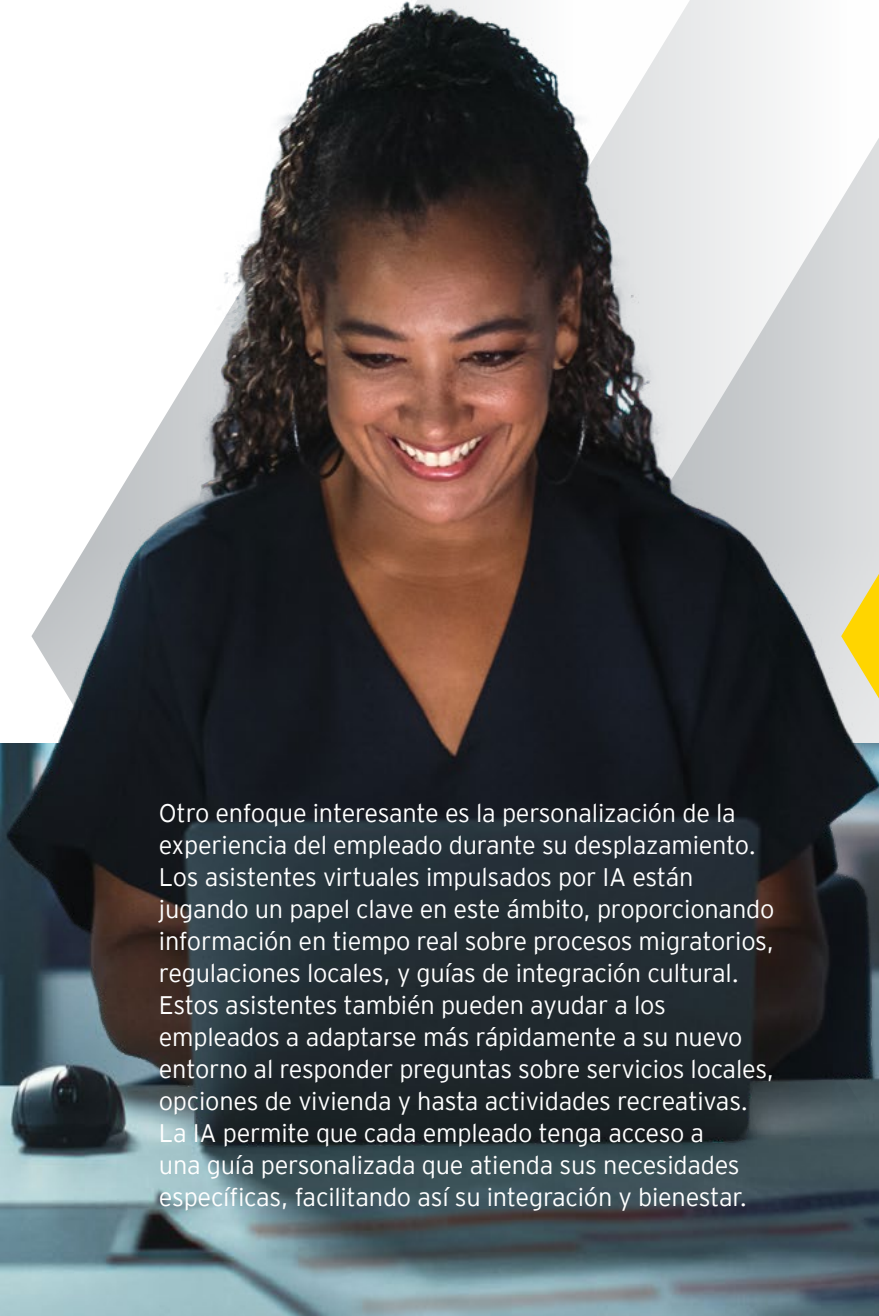
Minimización de Riesgos



Reducción de Costes



Planificación Proactiva



Otro enfoque interesante es la personalización de la experiencia del empleado durante su desplazamiento. Los asistentes virtuales impulsados por IA están jugando un papel clave en este ámbito, proporcionando información en tiempo real sobre procesos migratorios, regulaciones locales, y guías de integración cultural. Estos asistentes también pueden ayudar a los empleados a adaptarse más rápidamente a su nuevo entorno al responder preguntas sobre servicios locales, opciones de vivienda y hasta actividades recreativas. La IA permite que cada empleado tenga acceso a una guía personalizada que atienda sus necesidades específicas, facilitando así su integración y bienestar.



La IA también está mejorando la toma de decisiones estratégicas sobre la movilidad internacional de los empleados. Las organizaciones pueden utilizar sistemas basados en IA para analizar patrones y tendencias en los desplazamientos de su talento global. Esto les permite identificar oportunidades para optimizar la asignación de recursos, elegir destinos que maximicen el impacto del talento, y tomar decisiones que minimicen riesgos y costes. Por ejemplo, mediante el análisis de datos macroeconómicos, la IA puede ayudar a determinar qué países ofrecen mejores condiciones para el desarrollo de un proyecto, considerando tanto las oportunidades de negocio como el bienestar del empleado.

En cuanto a la gestión de costes, la IA permite optimizar la logística de los desplazamientos, identificando las mejores opciones de vuelos, alojamiento y seguros, al mismo tiempo que se asegura el cumplimiento con las políticas internas de la empresa. Las plataformas impulsadas por IA pueden integrar diferentes proveedores y opciones, permitiendo comparar y seleccionar aquellas que sean más eficientes en términos de costes y conveniencia. Esto no solo representa ahorros significativos, sino también un proceso mucho más ágil para los responsables de recursos humanos.





En resumen, la IA no solo está automatizando procesos repetitivos, sino que también está ofreciendo capacidades avanzadas de análisis y personalización que mejoran significativamente la movilidad internacional de los trabajadores. Para los líderes empresariales, adoptar la IA significa transformar la movilidad internacional en una ventaja competitiva real que potencie la atracción y retención de talento global. Las empresas pueden ser más eficientes, reducir riesgos, optimizar costes y, sobre todo, brindar una experiencia enriquecedora para sus empleados, logrando así una mayor satisfacción y compromiso por parte del talento que decide emprender una aventura internacional.

El impacto de la IA en la Movilidad del Talento



Reglamento de Extranjería más novedades en la normativa española de inmigración



Josefina Botero

Directora del departamento de Global Immigration de People Advisory Services

El actual contexto de crisis política, tensiones geoestratégicas y transformaciones económicas está impulsando la movilidad internacional de personas, elevando a niveles máximos los flujos anuales de migrantes permanentes a los países de la OCDE, bien sea por razones humanitarias, familiares o laborales.

En lo que respecta a los motivos laborales, la transición energética y la transformación digital, así como la creciente ambición de autonomía estratégica en las economías desarrolladas, requirieron - ahora más que nunca-, de perfiles especializados que, sin embargo, los mercados laborales domésticos y envejecidos de buena parte del mundo desarrollado, no son capaces de proveer. Como consecuencia, las diferentes autoridades migratorias y laborales a nivel mundial continúan impulsando reformas normativas para favorecer la atracción de talento e inversión que hagan posibles tales objetivos.

En Estados Unidos y Reino Unido se están aprobando visados específicos para agilizar la atracción de trabajadores especializados en Inteligencia Artificial; en Alemania, para trabajadores en sectores estratégicos; o, en los países del Este de Europa, para inversores en empresas tecnológicas, etc.

España no es una excepción, y tras impulsar ya en 2013 un relevante conjunto normativo destinado al impulso de la atracción de personal altamente cualificado, investigadores e inversores -en el que se encontraba la llamada Golden visa, entre muchas otras figuras- aprobó en 2022 varias medidas para: i) facilitar la incorporación a nuestro mercado laboral de personas que ya se encontraban en nuestro país (con la figura del denominado - en su momento - arraigo por formación, que pasa a denominarse ahora arraigo socioformativo), ii) para reforzar vías para la migración regular (ampliación, modesta, del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura) y iii) mejoras en la gestión (como la creación de la UTEX - Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería).



Los últimos meses han confluído varios asuntos de actualidad vinculados con la inmigración: a la aprobación por el Parlamento Europeo del 'pacto migratorio', o la toma en consideración por el Congreso de los Diputados de la Iniciativa Legislativa Popular para la regularización de inmigrantes irregulares, se ha unido la reciente aprobación y publicación en el BOE de la última reforma del Reglamento de Extranjería.

Una norma con la que el Gobierno pretende mejorar la integración de las personas migrantes a través de tres palancas: trabajo, formación y familia. Busca delimitar las competencias entre consulados y oficinas de extranjería; establece cinco figuras de arraigo: social, socioformativo, sociolaboral, familiar y de segunda oportunidad, siendo lo más relevante la creación de esta última figura y que, en general, reduce de 3 a 2 años el tiempo de permanencia en España para acceder al arraigo. Además, habilita a trabajar también por cuenta propia desde el primer momento. Y, entre otras novedades, pretende mejorar la vía de reagrupación familiar. Las modificaciones recogidas en el Reglamento entrarán en vigor dentro de 6 meses. El Gobierno espera que las medidas aprobadas permitan regularizar unas 300.000 personas cada año en los próximos 3 años.

Estas medidas persiguen facilitar el acceso a fuerza de trabajo que nuestro mercado laboral no es capaz de proveer, al tiempo que se espera que sus aportaciones al sistema de Seguridad Social en forma de cotizaciones puedan contribuir a limitar sus desequilibrios financieros.

Facilitar el acceso a mano de obra cualificada que requieren las empresas, al tiempo que regularizar la economía irregular aportando nuevos recursos a las arcas públicas, son dos objetivos oportunos siempre que se alcancen con todas las garantías jurídicas y el requerido consenso con los agentes implicados en el ámbito económico y social. Pero ello no debe impedir seguir avanzando en la mejora del funcionamiento de nuestro mercado laboral y el necesario refuerzo de la sostenibilidad financiera del sistema de protección social.

DICIEMBRE 2024

INFORME TRIMESTRAL

Human Capital OUTLOOK

 **Instituto EY - Sagardoy**
Talento e Innovación



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

Informe coordinado y editado por EY Insights

