

Foro Recursos Humanos XXI Encuentro Anual 25/04/2024

Estrategia Laboral 2024:

Talento – Tecnología – Bienestar

Las 10 claves: ¿Quo Vadis?



GA_P

Gómez-Acebo & Pombo

Carlos de la Torre García
Socio Área Laboral
Gómez-Acebo & Pombo (GA_P)

Madrid, 25 de abril de 2024
(Torre EY)

Contexto Económico 2024

- **Desaceleración: 2,4 %.**
- **Desglobalización /Conflictos bélicos: Ucrania e Israel.**
- **Sostenibilidad y Digitalización**
- **Fondos Next Generation**
- **Nuevas reglas fiscales en UE**

España no es inmune al escenario internacional pero el **deterioro económico es a cámara lenta** ya que 2023 cerrara con un incremento del PIB del **2,4 %** y se anuncia por el Gobierno una reducción moderada en 2024 con una previsión del **2%** que sin embargo el Banco de España y la OCDE limita al **1,6%**.

El **déficit público** seguirá el próximo año siendo superior al 3% (en 2023 ha cerrado en un **3,8%**); la **deuda pública** se mantendrá por encima del **100% del PIB** y pueden abrirse riesgos de incrementos de los intereses de la deuda pública. No obstante, seguiremos teniendo el soporte económico del 2023 como año récord en ingresos fiscales.

En el plano laboral, habrá que ver si son suficientes la prórroga de los escudos anticrisis, entre otros, los **fondos Next Generation** que alcanzarán la espectacular cifra de 164.000 millones de euros entre 2024 y 2026; la normativa laboral que incluye mecanismos poderosos de flexibilidad interna como los ERTE y el mecanismo RED para prevenir despidos; y la recuperación estratégica del sector turístico y de los servicios.

Mercado Laboral 2024. Estadísticas anuales (31.12.2023)

- Población activa: 20,8 M.
- Población total: 48,4M.
- Paro registrado: 12,67%.
- Temporalidad: 17%.
- Gasto en pensiones: 180.000 M (+10%)

En este contexto, el mercado laboral es probable que sufra un cierto parón con pérdida del dinamismo laboral que en 2023 ha ofrecido un espectacular número de **20,8 millones de personas ocupadas** y un crecimiento interanual de la **afiliación** con más de **500.000 trabajadores** que en diciembre de 2022.

En 2024 puede caer la tasa de afiliación y el nivel de contratos indefinidos y, en consecuencia, se eleve al alza la **tasa de paro** que cierra el 2023 con **12,67% (2.700.000 desempleados)** y todavía con un paro estructural notable de más de 1,5 millones de desempleados de larga duración.

También en 2023 hubo un **boom migratorio** notable para consolidar **un millón más de personas extranjeras residentes en España en el bienio 2022-2023** y llegar a un **récord histórico de 48,4 millones de habitantes** en nuestro país.

Mercado Laboral 2024. Estadísticas anuales (31.12.2023)

En 2024, **el crecimiento de empleo tiene dos muros** vinculados con el incremento de costes de las empresas: uno, el **incremento de las cotizaciones sociales** incluyendo las derivadas del incremento esperado del SMI aunque afecte a solo 1,6 millones de trabajadores y otro, **las cláusulas de revalorización salarial** y los incrementos de los costes salariales para compensar el incremento de la inflación. En muchos sectores, ambas variables volverán a crear tensiones y reducirán los márgenes empresariales lo que puede alumbrar un escenario de procesos de desvinculaciones por goteo o a través de expedientes de regulación de empleo.

En la legislatura 2024-2027, **el reto de crear 1,5 millones de empleos nuevos** a tiempo completo para reducir la tasa de paro al 10% en 2025 parece, por tanto, difícil de conseguir.

En 2024, existen también importantes discrepancias sobre el impacto en el paro real (no el registrado) de los nuevos **2 millones de fijos discontinuos anuales** ya que en los periodos de no actividad no figuran como parados y ya son una nueva fuente de flexibilidad laboral para las empresas, pero también de precariedad laboral, especialmente, en situaciones de discontinuidad no voluntaria.

Con todo, no se debe negar que la reforma laboral ha reducido **la tasa de temporalidad, al 17%** la más baja en el siglo XXI.

Mercado Laboral 2024. Estadísticas anuales (31.12.2023)

En el ámbito de la Seguridad Social, **las pensiones contributivas subieron en 2023 un 8,5% y las pensiones no contributivas un 15% y subieron también los tipos de cotización (MEI) un 0,6%** a las empresas.

Em 2024 ha existido **un incremento del 5% del SMI a 1134 euros mensuales** con impacto en las cotizaciones en 2024 en bases máximas y mínimas y, por su parte, el MEI subirá un 0,1% hasta el 0,7%.

En 2024, se consolida el **nuevo sistema de cotización de los autónomos** de acuerdo con sus ingresos y con vigencia hasta 2025 cuya ampliación hasta 2032 habrá que negociar en los próximos meses.

Asimismo, **son notoriamente insuficientes los incentivos fiscales a los planes de empleo individuales y de empresa** (las aportaciones se han reducido drásticamente en los últimos dos años) pese a las experiencias aprobadas de los convenios colectivos de sector.

Seguirá, no obstante, el **dilema entre los principios de suficiencia y de sostenibilidad ya que el gasto de pensiones subirá 10.000 millones en 2024** y alcanzará la cifra de 180.000 millones de euros.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

B

Bienestar

CLAVE 1: LA REDUCCION DE LA JORNADA SEMANAL: ¿ POR IMPERATIVO LEGAL?: ¿HACIA LA JORNADA DE 4 DIAS?

En 2024 llegará la **reducción por ley de la jornada semanal a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 horas en 2025**, sin reducción salarial, lo que **obligará a modificar el art. 34.1 del Estatuto** de los Trabajadores y por imperativo legal y según la relación de jerarquía entre ley y convenio colectivo ex art. 3.1 del Estatuto y tendrá **un impacto en cascada en cientos de convenios de sector y de empresa y que alcanzará a 12 millones de trabajadores.**

No parece que vaya a cambiarse la posibilidad de que la jornada se pueda calcular, si así lo dispone el convenio, en **promedio o cómputo anual** lo que permitirá a las empresas distribuir el impacto de la reducción a lo largo de un año natural ni tampoco parece que este cambio legal sea un **paso necesario a la jornada de cuatro días**, aunque se anuncia un posible objetivo final de reducir la jornada semanal a finales de la legislatura a 35 horas semanales.

Sin duda, la reducción de la jornada tendrá impactos distintos por sectores, pero la clave será si se romperá el mito y supondrá una mejora de la productividad.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

B

Bienestar

CLAVE 2: LA REFORMA DEL DESPIDO EX ART. 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA: CAUSALIDAD E INDEMNIZACIONES REPARADORAS ¿EL DESPIDO A LA CARTA?

Se anuncia el establecimiento de **nuevas garantías sociales** en la regulación del despido **refuerzo de la causalidad** y con inclusión posible de **indemnizaciones mínimas** (¿3 meses?) a la luz de la posible resolución de incumplimiento de la normativa española del art. 24 de la Carta Social Europea.

Y, además, será tendencia la **ampliación legal y judicial de las causas de nulidad del despido** lo que incrementará la inseguridad jurídica y los riesgos de las empresas en las salidas involuntarias.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

B

Bienestar

CLAVE 3: LA NUEVA NORMA UNE 19604 COMPLIANCE LABORAL. ¿NUEVO ESCUDO ANTE INSPECCIONES Y LITIGIOS LABORALES?

Los **sistemas de gestión del compliance laboral** serán un activo estratégico y un posible escudo ante inspecciones y litigios laborales tras la aprobación de la **nueva norma UNE 19604** que ofrecerá oportunidades a las empresas para que establezcan, desarrollen, implementen, evalúen, mantengan y mejoren de manera continua un sistema de gestión del compliance en el ámbito laboral que pueda además tener la certificación.

En ese camino, será necesario que el órgano de gobierno apruebe una política de compliance laboral y será cada vez más habitual que las empresas tengan **sistemas de compliance 360°** que alcance a **los ámbitos penal; laboral; tributario y de competencia**.

En 2024 ayudaremos a las empresas con programas de compliance 360 y con una **herramienta electrónica pionera GA_P Compliance Laboral con IA** y un sistema binario: cuestionario de autoevaluación de 75 preguntas e informes personalizados y confidenciales con acciones de control y mitigación de riesgos de incumplimientos.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

B

Bienestar

CLAVE 4: EL INCREMENTO DEL SMI Y EL MITO DE LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO Y LA NUEVA RELACION ENTRE CONVENIOS ESTATALES Y AUTONOMICOS.

El SMI avanza en 2024 el 5% con un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos (sin CEOE) y **con la garantía ex lege de que se alcance el 60% del salario medio**. Sin embargo, los seguirán perdiendo poder adquisitivo lo que fomentara el pluriempleo para hacer frente a la inflación. |

Por otra parte, en 2024 se ha abierto con la aprobación del **Real Decreto Ley 7/20213** (luego no convalidado) una **fractura sin precedentes en la estructura de la negociación colectiva vigente desde 1980** con normas que pretenden romper la unidad de mercado con la aprobación de la preferencia de los convenios autonómicos sobre los estatales.

La medida si puede afectar a la preferencia de convenios autonómicos sobre los estatales en materias como el salario, los turnos o la jornada mínima o los complementos de IT, aunque no puede afectar a otros ámbitos como las modalidades de contratación; la clasificación profesional, la jornada máxima anual, el régimen disciplinario o la prevención de riesgos laborales.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

B

Bienestar

CLAVE 5: LA REFORMA DE LA LEY DE PRL Y TUTELA DE LA SALUD MENTAL.

Se aprobará un **nuevo catálogo de enfermedades profesionales y nuevas garantías en riesgos psicosociales**; uso de las TIC; sustancias químicas y refuerzo de la perspectiva de género. Asimismo, **se ampliarán las actuaciones de control de la Inspección laboral al control de la salud mental de las personas trabajadoras** especialmente cuando se denuncien situaciones de estrés continuado; cargas de trabajo: ambientes tóxicos o situaciones de acoso laboral.

Las empresas deberán tener en cuenta que los incumplimientos de prevención de riesgos laborales pueden tener relevancia penal y, en la medida de lo posible, tener **políticas robustas de delegación eficaz y supervisión pasiva de las actividades preventivas** para evitar la **aspersión a directivos y mandos de la responsabilidad penal por la Fiscalía y los Juzgados de Instrucción** en casos de accidentes de trabajo.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?



Talento

CLAVE 6: EL AUGUE DEL PILAR S DE LA ESTRATEGIA ESG: DILIGENCIA DEBIDA Y TAXONOMIA SOCIAL Y LA REFORMA DEL REGLAMENTO DE EXTRANJERIA.

El enfoque ESG en las relaciones laborales con protagonismo de la palanca de la “S” en áreas ya maduras como la **tolerancia cero a accidentes de trabajo y salud mental; diversidad; igualdad e inclusión social** y transparencia retributiva; y áreas emergentes como las políticas de **derechos humanos** en las cadenas de suministro; **la atracción y retención del talento; y la taxonomía social**.

Las empresas deben conocer que con la **nueva directiva de CSRD** y la **nueva directiva de diligencia debida** los nuevos **informes de sostenibilidad** serán más exhaustivos y que deberán incluir la doble materialidad con detalle de los riesgos de sostenibilidad y los impactos también sociales y cita de información prospectiva de sus objetivos de sostenibilidad y de los indicadores sociales.

Finalmente, la **nueva directiva europea del permiso único y la reforma del Reglamento de Extranjería** deberían abrir nuevas oportunidades para atraer y mantener talento no comunitario con modificaciones al catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y al certificado de insuficiencia del SEPE y llegará una nueva regularización de inmigrantes irregulares y la supresión de los permisos por compra de vivienda.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?



Talento

CLAVE 7: LA MEJORA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION: ¿DISCRIMINACIONES INDIRECTAS Y DAÑOS MORALES?. NUEVO DERECHO A LA PREVISIBILIDAD Y TRANSPARENCIA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se ampliarán hasta **20 semanas los permisos de maternidad/paternidad** y se mejorarán los **permisos retribuidos para los cuidados** con el efecto colateral del incremento exponencial de las demandas judiciales en materia de discriminación por razón de sexo por trato desfavorable en el ejercicio de los derechos con reclamaciones de daños morales por vulneración de derechos fundamentales ex art. 139 LRJS.

También llegará la aprobación de **la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria** y habrá un nuevo impulso de las **jornadas híbridas** con el objetivo que pueda tener impacto en el bienestar de las personas y en la eficiencia y productividad del tejido productivo. Las empresas deberán acertar con la **resolución eficaz de las solicitudes de ejercicio de los derechos para evitar discriminaciones por razón de género y evitar despidos,**

Finalmente, llegará **el nuevo derecho a la previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo** y nuevas obligaciones de las empresas para informar a los trabajadores los patrones de trabajo.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?



Talento

CLAVE 8: LA REVISION DEL ART. 41 ET Y DE LOS DESCUELGUES Y EL CONTROL DE FALSOS AUTONOMOS Y EL REGISTRO DE JORNADA.

Se reforzará de la posición de las personas trabajadores y **llegará una pérdida de la flexibilidad interna de las empresas** ya que se pretender restringir a situaciones en que este afectada la viabilidad de la empresa y, además, se pretender dar prioridad en la negociación a los sindicatos garantizando el carácter reversible de las medidas. Por otro lado, **seguirán en auge las laboralizaciones por la Inspección Laboral de falsos autónomos** lo que abre una zona de contingencias económicas elevadas por sanciones y liquidaciones.

Las empresas deberán vigilar la legalidad de las relaciones mercantiles con colaboradores para crear cortafuegos robustos que eviten indicios de ajenidad o dependencia.

La convivencia de trabajadores independientes y de freelance en el mismo ecosistema, aunque pueda aportar valor añadido y mejorar la productividad de los equipos seguirá siendo una apuesta de riesgo.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?



Talento

CLAVE 9: LA MODIFICACIÓN DE LA JUBILACION Y EL IMPULSO DEL NUEVO CONTRATO COMPATIBLE Y LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA SECTORIAL. EL NUEVO ESTATUTO DEL BECARIO.

Se potenciará en la nueva normativa la **calidad del empleo del relevista** y se tendrá en cuenta la **penosidad de algunas actividades** y es previsible una **activación de los planes de pensiones de empleo por sectores**: ¿metal? ¿grandes almacenes? ¿química? ¿restauración? ¿consultoría? ¿farmacéutica?

Asimismo, **las empresas deberán adaptarse al nuevo Estatuto del becario** y gestionar con éxito las nuevas cotizaciones sociales de los becarios vigentes desde 1 de enero de 2024 y las nuevas modalidades de contratos de formación en alternancia y para la obtención de práctica profesional que siguen teniendo un uso muy limitado en la cultura empresarial en España.

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

T Tecnología

CLAVE 10: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO NUEVO PARADIGMA EN LA GESTIÓN DE PERSONAS: ¿TRANSPARENCIA ALGORITMICA? ¿EL FIN DE LA BIOMETRIA LABORAL? ¿LOS NUEVOS LIMITES A LAS PLATAFORMAS DIGITALES? ¿Hacia la IA responsable + igual?

Entrará en vigor el **nuevo Reglamento europeo de inteligencia artificial** con el **enfoque de alto riesgo** de su uso en la gestión de personas y nuevos límites del uso de algoritmos en el ámbito laboral para evitar la discriminación algorítmica y la existencia de sesgos en la toma de decisiones automatizadas en los procesos de recursos humanos.

Las empresas deberán aprobar **políticas robustas del uso de la inteligencia artificial (especialmente la generativa) en sus procesos de recursos humanos** garantizando el derecho de información de los representantes del **art. 64.4 ET** para ser informados de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los sistemas de inteligencia artificial que afectan a las condiciones de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras recogido en el **art. 22 RGPD** en el caso de decisiones íntegramente automatizadas. Llegará la obligación legal de **la supervisión humana de los algoritmos**.

Por otro lado, **llegará el fin de la biometría laboral** y las empresas deberán modificar, en su caso, las políticas de registro horario basadas en datos biométricos a la luz de las últimas resoluciones de la AEPD. **Y también llegará la nueva directiva europea sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales.**

2024: Las 10 claves laborales del mercado laboral en España: ¿Quo Vadis?

CONCLUSION: INFORME 10 CLAVES LABORALES EN ESPAÑA EN 2024 PIVOTAN EN EL TRIPLE EJE TALENTO – TECNOLOGIA Y BIENESTAR. LAS EMPRESAS DEBERAN ORGANIZARSE PARA CUMPLIR LAS NORMAS LABORALES Y PREVENIR LA LITIGIOSIDAD PARA EVITAR EL COLAPSO JUDICIAL.

En resumen, la Agenda Laboral 2024 en las empresas tiene **nuevos retos y mostrará la fricción cada vez mayor entre la norma laboral y la realidad y necesidad empresarial.**

La **regulación creciente**, que también es laboral como muestran las 24 normas laborales aprobadas en 2023 al margen del dialogo social, **va a limitar en 2024 la actividad empresarial y las posibles sanciones de la Inspección Laboral y los riesgos de litigios laborales serán sustancialmente mayores.**

Este escenario va a condicionar, inevitablemente, las decisiones de negocio de las empresas por lo que será esencial afianzar estructuras de cumplimiento normativo laboral y **se deberá intentar por los agentes sociales una reducción de la litigiosidad judicial para evitar una situación próxima al colapso** en los Tribunales laborales.

Reflexión final: ¿Hacia un nuevo concepto del talento sostenible?

EL NUEVO MARCO CONCEPTUAL DEL TALENTO SOSTENIBLE Y EL FUTURO ESTATUTO DEL TRABAJO: VISION 2030. ¿HACIA EL PLENO EMPLEO?

Una tarea pendiente es la **negociación y aprobación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI** que se anuncia que incluirá una nueva red de derechos para las actividades profesionales y los cooperativistas y un desarrollo del trabajo por cuenta ajena que incorpore la transición digital y la transición sostenible lo que conllevará novedades en el gobierno de los algoritmos.

Debería ser un Estatuto breve y digital con muchas delegaciones a la negociación colectiva de sector y empresa y que instaure **un equilibrio virtuoso entre los derechos de las personas trabajadores y las obligaciones de las empresas con adaptaciones urgentes al Derecho europeo** y a la doctrina judicial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En conclusión, en 2024 será necesario integrar las tendencias de relaciones laborales en el día a día y en cada área y equipo de las empresas y crear o reforzar **una cultura eficaz de cumplimiento normativo**.

GA_P Compliance Laboral



Si estás interesado en tener un autodiagnóstico sin coste que combina una sólida base legal y un diseño flexible y atractivo en materia de Compliance Laboral en tu empresa, escanea este QR.

Te ayudamos a configurar y elaborar un Plan de Acción con las acciones correctoras que se ajusten a tus necesidades y que puede ser un escudo eficaz ante inspecciones y litigios laborales.

www.ga-p.com/Compliance-laboral