

HR Benchmarking Day

IE Lab Relaciones Laborales

RAÚL GARCÍA

25 de marzo de 2026



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence

Temas a tratar

- 1.Registro de Jornada
- 2.Real Decreto de Salario Mínimo
- 3.Democracia en el trabajo

Registro de Jornada (I)

Proyecto de Real Decreto que desarrolla los arts. 12.4.c), 34.9 y 35.5 del ET.

- Dictamen del Consejo de Estado.

Obligaciones destacables:

- Confección de un protocolo de organización y documentación del registro, previa información y consulta con los RRTT.
- Obligación de formación e información a la persona trabajadora.
- Registro a través de medios digitales.
- Entrega a la persona trabajadora del resumen de horas registradas.
- Acceso inmediato al registro individual por los representantes de los trabajadores.
- Contratas, obligación de registro: **empleador**.
- ETT´s, obligación de registro: empresa usuaria.

Registro de Jornada (II)

Algunas obligaciones del sistema:

- Identificación de las horas extraordinarias y fórmula de compensación.
- Horario de inicio y fin de los tiempos de espera y de los tiempos a disposición, cuando no sean considerados tiempo de trabajo efectivo.
- Horario de inicio y fin de los tiempos de desconexión digital.

Real Decreto de Salario Mínimo (I)

Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE)2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, y se desarrollan aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional.

Antecedentes

- Carta Social Europea: derecho a una remuneración suficiente que proporcione un nivel de vida decoroso.
- Directiva 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.
- Acuerdo para el incremento del SMI 2026: Gobierno+UGT+CCOO.

Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el SMI para 2026: incremento de 3,1%.

- 1221.- Euros/mes.
- 17.094.- Euros/año (14 pagas).

Real Decreto de Salario Mínimo (II)

- Reglas sobre compensación y absorción
- El incremento del SMI es compensable con:

Marco actual	Borrador Real Decreto
Ingresos salariales que por todos los conceptos se perciban.	Únicamente percepciones ECONOMICAS y SALARIALES, no teniendo en cuenta: <ul style="list-style-type: none">• Plus de actividad (toxicidad, nocturnidad, peligrosidad o disponibilidad).• Plus personal (antigüedad, formación o residencia).• Plus de cantidad o calidad (incentivos, productividad o comisiones).

Democracia en el trabajo (I)

Antecedentes:

- Comisión Europea:
 - ✓ Plan de Acción para la Democracia Europea (2020).
 - ✓ Brújula Europea de Competitividad (2025).
- Gobierno de España
 - ✓ Plan de Acción para la Democracia (2024).

Informe de expertos sobre democracia en el trabajo (2026).

- Alinear la legislación española al artículo 129.2 CE:
 - ✓ Fomentar la participación de trabajadores.
 - ✓ Fomentar cooperativas.
 - ✓ Facilitar el acceso a las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción.

Democracia en el trabajo (II)

Algunas propuestas...

- **Fortalecer los comités de empresa.**
 - ✓ Ampliar derechos de información y consulta sobre reorganización, sostenibilidad y responsabilidad social.
 - ✓ Derecho a ser asistidos por 2 expertos: (i) IA; y (ii) impacto ambiental y límites planetarios (cambio climático, biodiversidad y agotamiento de recursos).
- **Control y consentimiento sobre la introducción de IA.**
 - ✓ Derecho específico del CE para configurar, aprobar y vetar la introducción de IA.
- **Representantes de los trabajadores en los Consejos de Administración.**

Tamaño empresa	Representación consejo
50-1000 empleados	1/3 de los puestos
1000 en adelante	50% de los puestos (cogestión)

- **Acceso obligatorio de las personas trabajadoras a la propiedad empresarial.**

Tamaño empresa	Representación consejo
25-1000 empleados	>2%
1000 en adelante	>10%

Democracia en el trabajo (III)

- Incentivos públicos en función de la democratización empresarial.
 - ✓ Menor tributación y beneficios fiscales.
 - ✓ Acceso preferente a la contratación pública.
 - ✓ Prioridad en subvenciones.
- Fondos de inversión controlados por trabajadores y ciudadanos.
 - ✓ Ayudar a Pymes en procesos de sucesión.
 - ✓ Evitar adquisiciones predatorias y deslocalizaciones.
- Reforma de la remuneración ejecutiva.
 - ✓ Introducción de métricas laborales y ambientales.
 - ✓ Límites legales en la ratio retribución CEO/empleador peor pagado.

EY | Building a better working world

EY is building a better working world by creating new value for clients, people, society and the planet, while building trust in capital markets.

Enabled by data, AI and advanced technology, EY teams help clients shape the future with confidence and develop answers for the most pressing issues of today and tomorrow.

EY teams work across a full spectrum of services in assurance, consulting, tax, strategy and transactions. Fueled by sector insights, a globally connected, multidisciplinary network and diverse ecosystem partners, EY teams can provide services in more than 150 countries and territories.

All in to shape the future with confidence.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2026 EY Abogados, S.L.P..
All Rights Reserved.