

# IE Benchmarking Day

Lab Relaciones Laborales

Alberto Martínez Rubí

[alberto.martinez2@fcc.es](mailto:alberto.martinez2@fcc.es)

Móvil: 689 403 532

FCCenviro

Raúl García

[rgarciag@faculty.ie.edu](mailto:rgarciag@faculty.ie.edu)

Móvil: 629 153 135

EY



# TEMAS A TRATAR



## 01

Actualización de temas tratados

- Borradores de Real Decreto
  - Registro de jornada
  - Salario mínimo
- Democracia en el trabajo

## 02

Plan normativo del Gobierno 2026

## 03

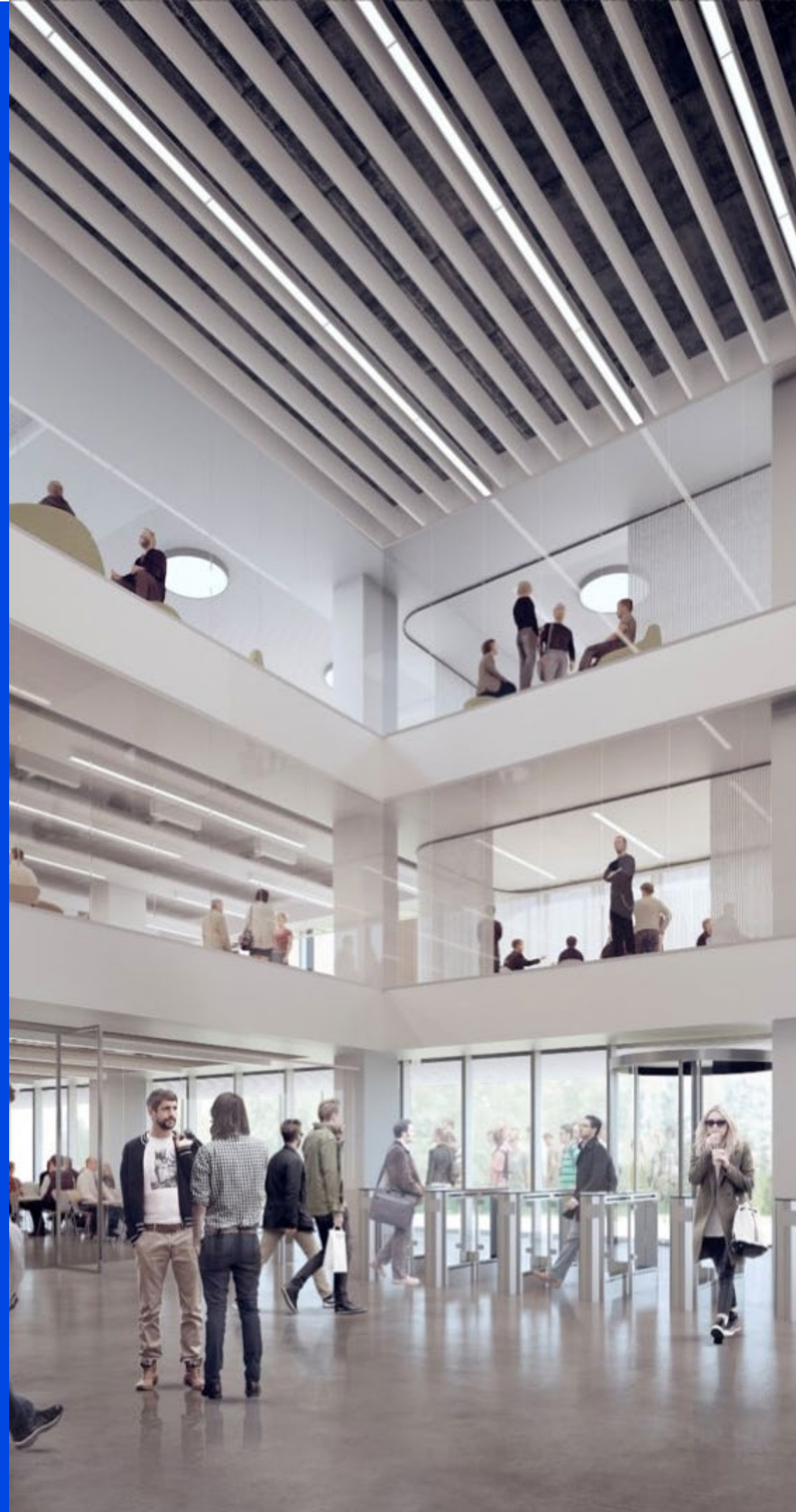
Plan movilidad sostenible

## 04

Inteligencia Artificial: ¿dónde estamos?



# ACTUALIZACIÓN



# ACTUALIZACIÓN (I)

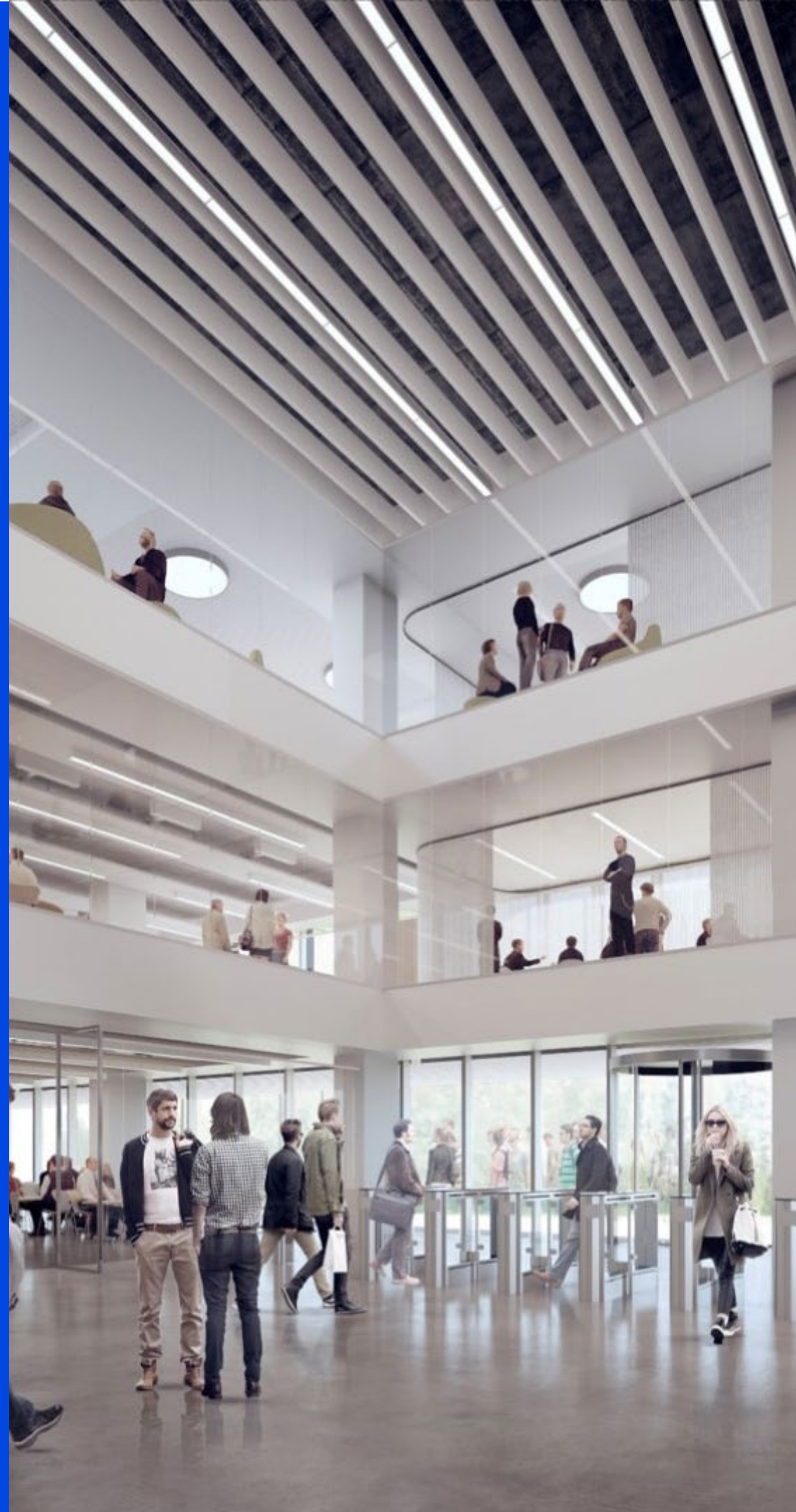
## Borrador Real Decreto Registro de jornada

- Dictamen negativo del Consejo de Estado.
- Vulneración del principio de reserva de ley.
  - Estatuto de los Trabajadores.
  - LO protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

## Borrador Real Decreto salario mínimo

- Vulneración del principio de reserva de ley
  - Estatuto de los Trabajadores
  - Contenido de Directiva a transponer

Pretensión del Gobierno	Posición CEOE
Modificar el texto y publicar la norma	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparecencia cautelar en Consejo de Estado</li> <li>- Entrada en vigor: impugnación y solicitud de cautelar</li> </ul>



# ACTUALIZACIÓN (II)

## Democracia en el trabajo

1. Informe de la Comisión Internacional de expertos y expertas de alto nivel sobre la Democracia en el Trabajo

2. Síntesis cuestiones jornada anterior:

- ¿Es realista avanzar hacia modelos de cogestión empresa-trabajadores en España?
- ¿Tiene sentido un Índice de Desarrollo Democrático Corporativo obligatorio?
- ¿Hasta qué punto la participación económica de los trabajadores (acciones, propiedad compartida) podría transformar la cultura empresarial?
- ¿Qué rol deberían jugar los comités de empresa en el control de los sistemas de IA que afecten a las condiciones de trabajo?
- ¿Se vincularía el nivel de democracia interna a incentivos fiscales, contratación pública o acceso a ayudas?
- ¿Qué riesgos supondría para la empresa que los trabajadores participen en decisiones estratégicas como inversiones, reestructuraciones o reorganizaciones productivas?

3. Inclusión en el Plan Normativo que el Gobierno pretende impulsar este año.

## LEY DE DEMOCRACIA EN LA EMPRESA.

**Objetivo:** Impulsar una participación más eficaz de las personas trabajadoras en el ámbito de sus respectivas empresas, en consonancia con el artículo 129 de la Constitución Española.”



# PLAN ANUAL NORMATIVO 2026



## PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 (I)

**179 iniciativas** reflejando intensa regulación estatal y europea

Rango	Proyectos
Ley Orgánica	10
Ley	38
Real Decreto	131
<b>Total</b>	<b>179</b>

61 de las iniciativas (34%) incorporan Derecho de la Unión Europea, impactando la legislación nacional.



# PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 (II)

## Por ministerios:

20 del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes

19 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

18 del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa

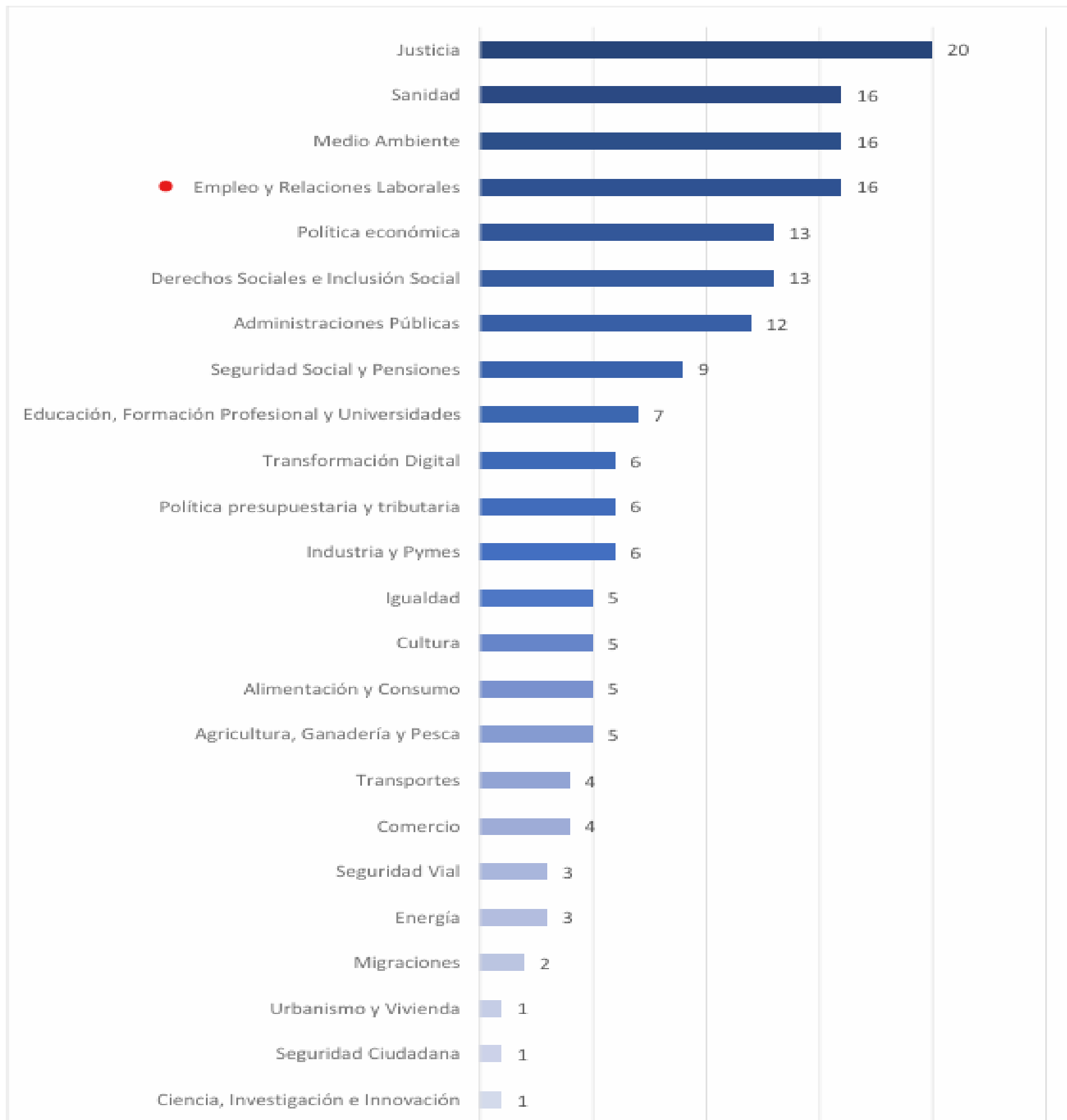
**17 del Ministerio de Trabajo y Economía Social**

15 del Ministerio de Sanidad

13 del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030



## Por materias:





# PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 (III)

## Principales normas que impactan en RRHH:

### LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL ET EN MATERIA DE DESPIDO.

#### Reivindicación sindical:

#### 1. Nuevo esquema de indemnización por despido:

- Indemnización mínima (referencia a Italia: 6 meses; Francia: 3 meses).
- Indemnización tasada más alta, partiendo de 45 días por año (vs. 33 actuales).
- Posibilidad de compensación adicional fijada por el juez según daños.
- Salarios de tramitación en todos los casos.

#### 2. Mayor control en despidos colectivos (ERE): Refuerzo del papel de la Inspección de Trabajo y la autoridad laboral.

#### 3. Cambio en la decisión de readmisión: que el trabajador (y no la empresa) elija entre readmisión o indemnización en despidos improcedentes.

#### 4. Otras medidas para limitar el despido:

- Mayor exigencia de justificación en periodos de prueba.
- Eliminación de la ineptitud sobrevinida como causa objetiva de despido.



## PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 (IV)

### REAL DECRETO EN MATERIA DE REGLAS DE APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

Reglas de compensación y absorción en los complementos salariales.

### REAL DECRETO EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA.

### REAL DECRETO EN MATERIA DE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA.

Borrador de RD del 19 de marzo de 2026

### REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA SOBRE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Ausencia de transposición en plazo (7 junio 2026)



# PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 (V)

## LEY POR LA QUE SE MODIFICA LA LPRL.

Aprobado Anteproyecto de Ley el 28 abril 2026:

- Empresas: supone reforzar la evaluación presencial de riesgos, la vigilancia específica de la salud, la gestión de riesgos psicosociales, climáticos y tecnológicos y la revisión del modelo de organización preventiva.
- Personas trabajadoras: se refuerza la protección de la salud mental, la adaptación a circunstancias personales y la prevención frente a la violencia y el acoso en el trabajo.

## LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL ET Y LA LRJS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DENUNCIANTES.

Garantizar que las personas trabajadoras no sufren represalias por comunicar infracciones normativas y de corrupción.

## LEY REGULADORA DE LA REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO DE LAS PYMES

Mayor representatividad de las pequeñas y medianas empresas en el diálogo social.



# PLAN ANUAL NORMATIVO 2026 (VI)

## REAL DECRETO SOBRE JUBILACIÓN FLEXIBLE Y DE OTROS ASPECTOS COMUNES A LAS MODALIDADES DE COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO.

Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.

- Objetivo: facilitar el retorno o mantenimiento en el empleo tras la jubilación.
- Permite compatibilizar la pensión con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y trabajo por cuenta propia
- Ampliación de los límites de jornada compatibles
- La pensión se reduce en proporción a la jornada, pero se introducen incentivos.

## LEY POR LA QUE SE REGULA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD.

Anteproyecto de ley de 16 de diciembre de 2025



# PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE



# PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (I)

Ámbito subjetivo:

- Centro de trabajo
- Centros de alta ocupación

**Empresas con los siguientes centros de trabajo**

- Más de 200 personas
- Más de 100 personas por turno (coincidencia simultánea por turno).

**Centros de alta ocupación**

- Más de 1.000 personas en municipios/áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes

**Grandes centros de actividad**

- Grandes centros de actividad (centros hospitalarios, campus universitarios, polígonos industriales, grandes centros tecnológicos...)

# PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (II)

Plazo de implementación: 5 de diciembre de 2026

Negociación colectiva

Negociación RRTT	Negociación colectiva
<p>En defecto de RRTT, con sindicatos más representativos del sector con legitimación para negociar el convenio sectorial</p> <p>¿Puede el comité intercentros?            ¿Puede la sección sindical?            ¿Qué sucede si no responde sindicato?            ¿Es posible la implementación unilateral?</p>	<p>Convenio colectivo sectorial y empresa:            Modificación Art. 85 ET</p> <p>Alcance:            Medidas para promover la elaboración de planes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulso transporte colectivo</li> <li>- Movilidad bajas emisiones</li> <li>- Diversos tipos de movilidad</li> </ul> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar calidad del aire y reducir emisiones</li> <li>- Reducción congestión y accidentes</li> </ul> <p>No implica la negociación de un plan</p> <p>Comisiones negociadoras constituidas a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma</p>

## PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (III)

*“... incluirán medidas que contemplen, por ejemplo...”*

- Fomento del transporte colectivo
- Impulso de medios de baja o cero emisiones
- Facilidades para vehículos eléctricos (puntos de recarga)
- Impulso de sistemas de movilidad compartida
- Teletrabajo.....cuando sea viable
- Medidas de seguridad vial y prevención de accidentes

Específicas para centros de alta ocupación, Las empresas **DEBEN** incluir medidas:

- Reducir movilidad en horas punta
- Promover uso de transporte de bajas o cero emisiones
- Servicios de movilidad colaborativa
- Impulso de la movilidad activa
- Herramientas de recarga

## PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (IV)

Principios sancionadores:

- Intervención mínima del derecho sancionador
- Impulso a la formación en materia formativa

Infracciones leves: multa de 101 a 2.000.- Euros. Prescripción: 6 meses.

Infracción grave: multa de 2.001 a 6.000.- Euros. Prescripción: 3 años.

**INFRACCION LEVE:** Incumplimiento de la obligación de disponer del plan...cuando con ello se produzca un perjuicio para el sistema de movilidad

¿Otros potenciales efectos?

- Requisito en contratación pública
- No acceso a beneficios por ayudas públicas



## PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (V)

Grandes centros de actividad

- Los Ministerios de Transporte, Movilidad Sostenible y Economía Social, deben:
  - Establecer criterios para identificar estos centros que deben contar con plan específico
  - Hitos cuantificables que deben cumplir los planes
- El Gran centro de actividad deberá publicar el plan en un plazo de **18 meses** desde publicación de los criterios
- No hay negociación con RRTT
- Debe estar coordinado con planes de movilidad sostenible de los centros de trabajo



## PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (VI)

### Caso de empresa:

Negociación a nivel de centro de trabajo, pero catálogo a nivel de empresa.

Pretensión de negociación en ámbito superior que dirija y reduzca la carga de negociación en los centros de trabajo.

Principal limitación: difícil acceso a los centros de trabajo

### Ejemplos de **medidas ya implantadas:**

- Implantación de sistemas de **videoconferencia** para evitar desplazamientos innecesarios.
- Reducción del número de viajes, de 4 a 2 desplazamientos diarios, con la implantación de **incentivos para comer en el centro de trabajo**.
- Mantenimiento y **sustitución de vehículos** basados en kilometraje y antigüedad.
- **Flexibilidad horaria** para reducir tráfico en horas punta.
- **Formación en conducción eficiente** dirigidos a conductores del servicio.
- Instalación de **cargadores para vehículos eléctricos** e híbridos enchufables.
- Reserva de **plazas de aparcamiento para coches compartidos** por trabajadores.
- **Canal interno** para la promoción del *carsharing*
- Retribución flexible para el **abono transporte**.



# INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RRLL

**THANK YOU!**