

EDITORIAL

El papel del reglamento en materia laboral. A propósito de las recientes propuestas de «desarrollo» estatutario

The role of regulations in Labour Law. On the recent proposals for «development» of the Estatuto de los trabajadores

José María Goerlich Peset

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València*

ORCID ID: 0000-0002-2910-2153

doi: 10.20318/labos.2026.10244

Resumen: El trabajo analiza el reciente impulso de la potestad reglamentaria en materia laboral como respuesta a las dificultades del procedimiento legislativo. Se examinan dos importantes iniciativas, los proyectos de Reales Decretos sobre registro de jornada y de transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea y desarrollo de las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional, desde las perspectivas tanto de la reserva material de ley como de la formal y del principio de jerarquía normativa.

Palabras clave: Potestad reglamentaria; Reserva de ley; Jerarquía normativa; Salario mínimo interprofesional; Registro de jornada.

Abstract: The paper analyses the recent strengthening of regulatory powers in labour matters as a response to the difficulties of the legislative procedure. It examines two major initiatives –the draft Royal Decrees on working-time recording and on the transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union together with the development of the rules governing the application of the statutory minimum wage –from the perspectives of both the material and the formal reservation of law, as well as the principle of normative hierarchy.

Keywords: Multiple litigation; joinder of proceedings; test case procedure; extension of effects; labour/social jurisdiction.

1. El resurgir del reglamento laboral

Hace tiempo que el sistema clásico de fuentes del Derecho viene atravesando serias turbulencias cuya intensidad se incrementa día a día. Las anomalías con respecto a lo que estudiamos en su día se están multiplicando. Mi propósito en este trabajo es analizar una

nueva: la aparente revitalización de la función del reglamento en materia laboral. No se trata ahora de reflexionar sobre la tendencia estructural, detectada tiempo atrás, de la creciente importancia de las normas reglamentarias en un panorama en el que la creciente complejidad del contexto social y económico provoca la crisis de la ley. Después de todo, este fenómeno lleva tanto tiempo con nosotros que podemos considerarlo ya incorporado a la reconstrucción teórica del sistema de fuentes. Lo que motiva las reflexiones que siguen es algo de carácter más coyuntural —o que, al menos, espero que lo tenga—. Me refiero al aparente proceso de relanzamiento de la regulación por vía reglamentaria como alternativa a las crecientes dificultades del procedimiento parlamentario.

Se trata de un fenómeno que, paradójicamente, se mueve en una línea contraria a otro que parecía ya consolidado en la realidad de nuestro sistema normativo y del que me he ocupado con anterioridad (Goerlich Peset, 2022). En efecto, en los últimos tiempos, hemos visto cómo el recurso a las normas de emergencia con rango de ley no solo ha sustituido a la tramitación parlamentaria ordinaria, sino que también ha invadido el espacio natural de los reglamentos. Aunque pueda sorprender, dada su configuración constitucional de norma de emergencia la elaboración del decreto-ley queda sujeta a menos requisitos procedimentales. Ello ha permitido que se haya producido una creciente incorporación a los decretos-leyes de materias previamente contenidas en normas reglamentarias, cuya naturaleza no se perdería a través del sencillo expediente de recurrir a una cláusula de “salvaguarda del rango de disposiciones reglamentarias”, contenida en las disposiciones de cierre. Vale como ejemplo reciente las disposiciones finales 2ª RDL 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, y 18ª RDL 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio..

Frente a esta omnipresencia del decreto-ley, aparece ahora una nueva tendencia. Como consecuencia de la situación parlamentaria que se ha producido en esta legislatura, que dificulta la consecución de una mayoría parlamentaria estable favorable a la acción normativa del Gobierno y, a la vez, posibilita la formación coyuntural de mayorías de bloqueo a sus iniciativas legislativas, se detecta la aparición de un fenómeno inverso al de los años anteriores. Por un lado, la sobreabundancia de reales decretos-leyes que ha caracterizado el último lustro podría verse truncada por la aparición de episodios antaño prácticamente desconocidos de falta de convalidación parlamentaria. La búsqueda de los acuerdos de derogación de decretos leyes en el BOE muestra cómo, hasta 2017, solo se habían dado dos casos, uno en 1979 y otro en 2006. Sin embargo, desde 2017 hasta la fecha, se han publicado diez, siete de los cuales corresponden a la legislatura en curso. Como se recordará, la propia reforma laboral de 2021, a pesar de haber sido pactada en el diálogo social tripartito, estuvo a punto de ver truncada su trayectoria legislativa: fue aprobada únicamente debido al “error” de un parlamentario popular en el voto emitido por vía telemática cuya relevancia fue descartada finalmente por la STC 114/2024, de 11 de septiembre.

Por otro lado, las mayorías coyunturales formadas en el ámbito de la oposición no solo han permitido el rechazo de iniciativas del Gobierno de coalición, sino que han

posibilitado también la introducción de enmiendas contrarias a sus intenciones. Un ejemplo de lo primero se encuentra, por supuesto, en la devolución del proyecto de ley de reducción de la jornada máxima legal, sobre la que volveré de inmediato. En cuanto a lo segundo, a veces ha conducido a la imprevista aprobación de normas con las que no se contaba en la iniciativa gubernamental; y, en otros casos, ha provocado la paralización de la correspondiente iniciativa parlamentaria. Vale como ejemplo de lo primero el retoque de las normas de la reforma laboral de 2021 como consecuencia de la aprobación de la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario: la incorporación de una sub-modalidad del contrato breve por circunstancias de la producción para el sector agroalimentario (art. 15.2 ET en la redacción introducida por su disp. final 11ª) fue consecuencia de una enmienda del Grupo popular introducida durante la tramitación del proyecto. En cuanto a lo segundo, lo hemos visto en relación con la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: el proyecto de ley fue presentado por el Gobierno en febrero de 2024 —cuando había transcurrido un año y medio desde el límite fijado en su art. 21.1—; pero su tramitación se encuentra detenida desde el siguiente mes de marzo, tras la expiración del plazo de presentación de enmiendas, según parece por la existencia de una que, no siendo del agrado del Gobierno, podría suscitar una mayoría en el ámbito de la oposición.

En este complejo contexto parlamentario, el Gobierno ha vuelto los ojos a las posibilidades que le abre su potestad reglamentaria para llevar adelante su acción normativa. Los medios de comunicación se han hecho de esta idea, como puede verse por ejemplo en un artículo publicado a final de año en el diario *El País*, cuyo significativo título era «Sánchez pide a los ministros medidas sociales que no dependan del Congreso para recuperar el pulso». Y, desde luego, este nuevo papel de la intervención reglamentaria se advierte con nitidez en el área laboral, en la que pueden ponerse cuatro significativos ejemplos. De entrada, las comentadas dificultades para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, el elevado tiempo transcurrido desde la expiración de la fecha límite y la llegada al TJUE del procedimiento sancionador iniciado por la Comisión (asunto C-60/26) han hecho que se esté pensando en proceder a ella a través de un decreto. En esta línea, la referencia de los acuerdos del Consejo de ministros del pasado 20 de enero incluye uno “por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea”; y el 19 de marzo se ha publicado el trámite de audiencia correspondiente.

En el terreno de la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la figura del reglamento ha adquirido creciente importancia. La revisión de la Ley 31/1995, tras tres décadas de vigencia, ha venido siendo objeto de análisis en el marco del diálogo social tripartito; y recientemente ha concluido el primer trámite dirigido a la elaboración del nuevo texto: durante el mes de enero, en efecto, ha estado abierta la “consul-

ta pública previa” a la elaboración de un anteproyecto de ley de modificación de la LPRL y del Reglamento de los Servicios de Prevención. Tras el fracaso de aquel, las organizaciones sindicales más representativas y el Gobierno han suscrito el “Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales” (10 de febrero), en el que se anticipan las dificultades parlamentarias que la reforma de la LPRL puede encontrar. El acuerdo, en este sentido, únicamente compromete al Gobierno a impulsar “decididamente la tramitación administrativa y parlamentaria conducente a la aprobación” de las reformas necesarias en LPRL y ET. sin embargo, prevé la aprobación de diferentes medidas reglamentarias, algunas de las cuales afectan a aspectos clave: además del RSP, se prevé en este sentido la aprobación de reglamentos “sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras contra los riesgos psicosociales” y “sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente al cambio climático”, así como la actualización del RD 171/2004, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Por último, aunque no por ello menos importantes, existen otras dos iniciativas reglamentarias en curso. Me refiero, de un lado, a la propuesta de regulación reglamentaria del registro de jornada y, de otro, a la pretendida reforma de la normativa en materia de salario mínimo interprofesional al socaire de la transposición de la directiva europea en esta materia. Dedicaré atención detallada a estas dos, en cuanto que son particularmente preocupantes: muestran como este resurgir del reglamento en materia laboral pone en tela de juicio los límites de esta fuente del derecho, conforme a la Constitución y a las leyes.

2. El proyectado Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada

En cuanto a la primera, el acuerdo “España avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista”, que sentó en octubre de 2023 las bases para la acción del actual Gobierno de coalición entre el PSOE y Sumar, incluía la reducción de la jornada laboral, como una de las medidas «estrella» del capítulo dedicado a “más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios”. Se preveía establecerla en 37 horas y media semanales, que había de instaurarse de forma progresiva “reduciéndose hasta las 38,5 horas en 2024 y culminándose en 2025”.

Las cosas, sin embargo, no han sido en absoluto sencillas. De entrada, el relativamente largo proceso de diálogo social tripartito, iniciado a principios de 2024, se cerró sin acuerdo en noviembre siguiente. Es verdad que, poco después, en diciembre, el Gobierno y los sindicatos más representativos alcanzaron el pacto “Trabajar menos, vivir mejor”, que incluía el texto de una posible reforma referida no solo a la reducción de la jornada máxima legal, sino también al derecho a la conexión y al registro de jornada –que habría de ser “realizado por medios digitales”, y además “en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado” de modo que se garantizaría “la interoperabilidad que permita su acceso y gestión–. Por otro lado, pese a las urgencias

del Ministerio de trabajo, y a juzgar por las declaraciones efectuadas a los medios de comunicación, no parece que su gestión en el ámbito del Gobierno de coalición haya sido fácil. En todo caso, aunque el 9 de mayo de 2025 se consiguió finalmente presentar a las Cortes el proyecto, se formó en su contra una mayoría coyuntural del Partido Popular, Vox y *Junts per Catalunya* que, el 10 de septiembre siguiente, aprobó una enmienda a la totalidad de devolución del texto al Gobierno.

El bloqueo de la vía parlamentaria condujo a la apertura de otra reglamentaria de carácter alternativo, bien que limitada a una de las materias afectadas por el fracasado proyecto de ley. En efecto, al día siguiente de su rechazo, el 11 de septiembre, se puso en marcha el trámite de “consulta pública previa sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada”; y, al poco de cerrarse este trámite, el Consejo de Ministros aprobó la tramitación del indicado texto reglamentario por el procedimiento de urgencia. En este sentido, la referencia del celebrado el 30 de septiembre de 2025 da cuenta del “acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla 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 registro de jornada”. Conforme al art. 27.2 de la Ley 50/1997, la tramitación por vía de urgencia implica la reducción a la mitad de “los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración, establecidos en ésta o en otra norma” (letra a)], así como la eliminación del “trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2” y la reducción a siete días del plazo para “la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública sobre el texto a los que se refiere el artículo 26.6”.

El 9 de octubre, el Ministerio abrió el trámite de audiencia e información pública dentro de los días 10 y 20 siguientes. Gracias a ello conocemos el texto proyectado, así como la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN). De acuerdo con esta, la tramitación prevista pasaba por recabar informe, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de los ministerios de Economía, Comercio y Empresa y de Transformación Digital y Función Pública, así como de la Agencia Española de Protección de Datos. Asimismo, se pensaba recabar informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, y del Consejo de Estado (arts. 26.7 de la Ley 50/1997 y 22. Tres de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado). La tramitación posterior no ha sido fácil según los medios de comunicación, existirían discrepancias en el seno del Gobierno. En este sentido, por ejemplo, en diciembre pasado, *El Economista* ha informado de que «el Gobierno paraliza la reforma del registro de jornada ante la falta del aval de los ministerios del PSOE», y a primeros de febrero, *Expansión* de que «Yolanda Díaz insiste en endurecer el registro horario pese a la reticencia de Carlos Cuerdo». Por otro lado, las instituciones llamadas a informar sobre el proyecto han manifestado dudas sobre su viabilidad.

Como es de prever a la vista de las consideraciones anteriores, el texto del decreto proyectado es tributario de los contenidos sustantivos del fallido proyecto de ley en

relación con el registro horario. Tan es así que el apartado III de su Exposición de Motivos es casi un trasunto del rotulado con el mismo número en la del Proyecto. Incluso, en dos ocasiones, se ha omitido una obvia corrección y la norma se refiere a sí misma como “esta ley”, olvidando la degradación experimentada tras el fracaso parlamentario. Ciertamente, no se contienen en el texto articulado proyecto aquellos aspectos que, con toda evidencia, son inalcanzables para un reglamento como son los relacionados con los efectos del incumplimiento de la obligación de registro, sean de carácter contractual –las presunciones que contenía el proyectado art. 34 bis.3– o sancionadores –la consideración de una infracción por persona en los casos de incumplimiento de la obligación de registro, conforme a la reforma de la LISOS que hubiera introducido la disp. final 1ª–. Pero, con independencia de ello, es claro que la configuración de la obligación de registro por la norma reglamentaria que se encuentra en tramitación se inspira directamente en la fallida regulación legal: lo que, de haber sido aprobado, hubiera sido el art. 34 bis.2 ET se recoge y concreta en el proyecto de decreto.

En efecto, y en síntesis, el texto que se ha ofrecido a información y audiencia pública impone un registro desarrollado “por medios digitales” que cumpla los requisitos de “objetividad”, “fiabilidad” y “accesibilidad” (arts. 2 proyecto RD y 34 bis.1 y 2, encabezamiento, proyecto Ley), en el que los asientos se practiquen “de forma libre, personal, directa e inmediata al comenzar y al finalizar cada situación de obligatorio registro” y solo puedan ser modificados de mutuo acuerdo (arts. 4.a] proyecto RD y 34 bis.2.a] proyecto Ley). Se recoge un listado exhaustivo de “información” que debe ser registrada (art. 3, letras a] a k] proyecto RD), concretando la necesidad de registrar no solo el “inicio y finalización de cada jornada” sino también “todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo”, en la línea prevista en el proyecto de Ley (art. 34 bis.2.a]). En fin, se garantiza el acceso inmediato “en cualquier momento y en forma remota” de la persona trabajadora, sus representantes legales y la Inspección de trabajo y Seguridad Social, pudiendo esta última además acceder “de manera remota y presencial” (arts. 6 proyecto RD y 34 bis. 2.d] proyecto Ley).

Por supuesto, la eventual norma reglamentaria implica una sustancial ampliación de la obligación actualmente existente en el art. 34.9 ET, tanto si atendemos a la densidad del registro como si nos fijamos en la forma de llevarlo. No es por ello de extrañar que, desde el principio, se haya previsto la posible impugnación del decreto por la patronal por defecto de rango (Público, 15 septiembre 2025). Del mismo modo, entre los comentaristas de la iniciativa, se han planteado serias dudas al respecto (Andrade Cabello, 2025; Lahera Forteza, 2026).

3. La pretendida transposición reglamentaria de la Directiva de salarios mínimos

En cuanto al otro episodio que pensaba analizar con algo más detalle, el pasado mes de diciembre se abrió un trámite de “consulta pública previa a la tramitación del proyecto de Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos sala-

rios mínimos adecuados en la Unión Europea”. El documento de inicio de la consulta proponía varios objetivos para el futuro Decreto. En su apartado IV, partiendo de que el “salario mínimo interprofesional” al que se refiere el art. 27 de nuestro Estatuto “encaja perfectamente” en la noción de “salario mínimo legal” utilizada por el art. 3.2) Directiva 2022/2041, destaca la necesidad de que la regulación legal vigente sea “objeto de desarrollo para cumplir con la totalidad de los objetivos prescritos”; y, a continuación, los enumeraba aludiendo expresamente a “negociación colectiva informada, afectación de las reglas de compensación y absorción en los complementos salariales, valores de referencia indicativos, órgano consultivo de asesoramiento y tasa de cobertura”. A finales de febrero, se ha abierto el trámite de audiencia e información pública sobre el proyecto de “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”.

Como se desprende del título, el proyecto de Real Decreto incluido en el trámite contiene, de un lado, algunas disposiciones vinculadas a la transposición de la Directiva, y, de otro, y según su preámbulo (apartado III), recoge una serie de “aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional que, tradicional y reiteradamente eran incorporadas a los reales decretos que cada año han venido fijando su cuantía pues se considera que estas previsiones, por generales, requieren un mayor grado de estabilidad”. Son varias las que se incluyen en el primer grupo, esto es, las directamente relacionadas con las previsiones de la Directiva. Cabe citar la indicación de que en la determinación de la cuantía del SMI “se garantice el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Social Europea, en especial, en lo relativo al derecho a una remuneración equitativa y suficiente” (art. 3.1), que se relaciona con el uso de “valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional” en la fijación del salario mínimo legal a los que alude el art. 5.4 Directiva, la creación de la comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional (art. 5), relacionada con el art. 5.6 Directiva, las previsiones del art. 6, sobre “negociación colectiva en materia de salarios” –que persigue que esta sea “transparente e informada” mediante el establecimiento de determinados derechos informativos–, y las de la disp. adic. 1ª sobre “tasa de cobertura de la negociación colectiva” –que incorpora el art. 4.2 Directiva en relación con el objetivo de que se sitúe por encima del 80 %–.

Por lo que se refiere al segundo grupo, el de las disposiciones estructurales en torno al SMI, su contenido no es, por lo general, muy innovador. En relación con reglas generales de procedimiento (art. 2), recogen criterios ya presentes en el art. 27 ET. Únicamente destacaría como novedad la participación en él de nueva comisión asesora, aunque, en realidad, responde a una práctica ya instaurada en las últimas legislaturas. Las reglas sobre cuantía (art. 3), a salvo la ya mencionada referencia a la Carta Social Europea, contienen una serie de criterios que, año tras año, se incorporan al decreto que establece el salario mínimo. Destaca, sin embargo, una sustancial novedad: el detallado régimen de absorción y compensación del SMI (art. 4) que aborda un punto en el que el

Ministerio ha venido insistiendo desde que, después del verano, se abrió el diálogo social sobre el particular (El País, 19 septiembre 2025).

La cuestión del juego de absorción y compensación en relación con el SMI se ha planteado con crudeza como consecuencia de la política seguida en las últimas legislaturas. La intensa y reiterada subida del salario mínimo ha hecho que su cuantía alcance las clasificaciones peor retribuidas de las tablas salariales de los convenios colectivos. Se ha intentado restringir el alcance de absorción y compensación en estos casos sobre la base de algunas reglas reglamentarias presentes tradicionalmente presentes en los sucesivos decretos de salario mínimo interprofesional cuya literalidad apuntaría hacia la inmunidad de los complementos. Sin embargo, el TS ha rechazado de forma contundente esta interpretación (por todas, STS 795/2025, 18 septiembre, que reseña un nutrido grupo de pronunciamientos en el mismo sentido desde la STS 74/2022, 26 enero).

Frente a ello, la norma proyectada, de acuerdo con la idea auspiciada desde el Ministerio de «blindar» los complementos establecidos en los convenios (El País, 19 septiembre 2025), establecerá un nuevo régimen para compensación y absorción del SMI que, si bien parte la regla general de que “la fijación del salario mínimo... no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel”, matiza que a estos efectos “operarán las reglas de compensación y absorción previstas en este artículo, salvo que por negociación colectiva se fijen otras”; y en los apartados siguientes se excluyen una importante serie de complementos salariales de su juego. Así ocurriría, de ser aprobado, con “los que se devenguen por las condiciones en que se preste la actividad, tales como los que tengan la naturaleza de pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad peligrosidad, turnicidad o disponibilidad”, “los personales ligados a características intrínsecas de la persona trabajadora y no a la política salarial general de la empresa, tales como los que tengan la naturaleza de relativos a su antigüedad, formación o residencia”, “los de cantidad o calidad de trabajo que se devenguen en función de resultados o rendimiento, tales como los que tengan la naturaleza de incentivos, primas de productividad o comisiones” así como, en fin, los que se declaren incompensables por el convenio colectivo aplicable. A la postre, salvo que los convenios colectivos digan otra cosa, la regla general resultante de la aprobación del proyecto será la imposibilidad de compensar o absorber complementos salariales; es decir, justamente la contraria a la vigente en este momento.

Por ello, la cuestión de la posible existencia de un defecto de rango sobrevuela sobre esta parte del proyecto. Desde los primeros momentos de apertura del diálogo social sobre este tema, la CEOE indicó que procedería a la impugnación de la norma reglamentaria por defecto de rango si establecía restricciones al juego de absorción y compensación salariales (El Economista, 4 octubre 2025; El País, 22 octubre 2025). El análisis doctrinal se ha pronunciado igualmente en el sentido de que una norma reglamentaria como la proyectada en materia de absorción y compensación del SMI contraviene la establecida en el Estatuto de los Trabajadores (Lahera Forteza, 2026; Matorras Díaz-Caneja, 2026).

4. El fundamento de las intervenciones reglamentarias propuestas

Como hemos visto, en ambas iniciativas se ha objetado la falta de rango de un reglamento para introducir las novedades proyectadas, tanto en el ámbito del diálogo social como en el del análisis teórico. Ello no obstante, todo indica que la tramitación sigue adelante a pesar de esta dificultad. La prensa da cuenta de ello, tanto para el decreto sobre registro horario (Expansión, 6 febrero 2026) como para la regulación estructural del SMI. Respecto de esta última, la publicación del RD 126/2026, de 18 de febrero, que, salvo la cuantía, reproduce el contenido de las anteriores normas reglamentarias en materia de salarios mínimos, podría haber hecho pensar que se abandonaba el intento. Sin embargo, tal conclusión es errónea. Así lo demuestran las declaraciones del secretario de estado –para quien “en derecho el debate siempre está abierto, pero nuestra opinión jurídica es que hay base suficiente para avanzar en un real decreto” (El País, 29 enero 2026)–, el contenido del acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas “para el incremento del salario mínimo interprofesional en 2026” –en el que el primero se obliga a incluir “en el Real Decreto de transposición de la citada Directiva... un precepto específico que incorpore las nuevas reglas de absorción y compensación”– y, finalmente, la iniciación del trámite de información y audiencia pública al que se ha aludido en el apartado anterior–.

Ello obliga a valorar si las iniciativas propuestas se ajustan o no a las exigencias del ejercicio de la potestad reglamentaria. Y, para ello, lo primero es recordar cuáles son estas. A estos efectos, es posible tomar como punto de partida los arts. 128 y 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC), que sintetizan los requisitos a los que aquella debe ajustarse. De un lado, el art. 128.2 LPAC hace una síntesis de los límites sustantivos a los que quedan sujetos. En concreto, dispone que “no podrán vulnerar la Constitución o las leyes ni regular aquellas materias que la Constitución o los Estatutos de Autonomía reconocen de la competencia de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Sin perjuicio de su función de desarrollo o colaboración con respecto a la ley, no podrán tipificar delitos, faltas o infracciones administrativas, establecer penas o sanciones, así como tributos, exacciones parafiscales u otras cargas o prestaciones personales o patrimoniales de carácter público”. Por su parte, el art. 129.1 LPAC establece una serie de “principios de buena regulación”, exigibles a las Administraciones “en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria” y que incluyen los de “necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia”. En el preámbulo de iniciativas legislativas y reglamentos debe quedar suficientemente la adecuación de las normas a dichos principios. Los apartados siguientes definen qué se entiende por cada uno de ellos.

Revisando la documentación disponible sobre las iniciativas que nos ocupan, vemos como se aspira a dar por satisfechas ambas exigencias. De su lectura conjunta cabe extraer dos conclusiones. La primera es que ambas iniciativas se presentan como de desarrollo de las normas legales previamente existentes. Ello les permite hallar encaje en la

norma del ET que abre sus contenidos al “desarrollo reglamentario”, en concreto, en su disp. final 2ª.1, en cuya virtud “el Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley”. Esta disposición únicamente es aludida expresamente en los trabajos preliminares del decreto sobre registro horario. Explicitan, en este sentido, que su fundamento se encuentra en la indicada disp. final 2ª.1 ET, a la que se refiere la MAIN; además, se citan otros preceptos que pueden ser relevantes: en la Memoria se nos indica que “se satisface además del específico mandato de desarrollo reglamentario presente en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores”; por su parte, el preámbulo del decreto proyectado y su art. 1 aluden al desarrollo de los arts. 12.4.c), 34.9 y 35.5 ET.

La falta de referencia a la disp. final 2ª.1 ET en el otro proyecto se debe seguramente a que, como se advierte en el texto de la consulta pública previa, el referido a salarios mínimos se ubicaba únicamente en el terreno de la transposición de la directiva. Sin embargo, una vez abandonada esta discutible línea argumental, la idea del desarrollo estatutario está claramente presente, tanto en la MAIN como en el proyecto normativo. Aquella, en su apartado dedicado al “análisis jurídico”, se refiere al rango normativo y contiene la taxativa afirmación de que “el rango de la norma es reglamentario a través de real decreto... (que es el) adecuado porque la norma es desarrollo reglamentario de la ley puesto que desarrolla los artículos 26, 27, 64 y 89 del Estatuto de los Trabajadores y recoge disposiciones previstas en los reales decretos de SMI anuales”. En cuanto al texto articulado, tanto su título como su art. 1 fijan su objeto no solo en la transposición sino también en “desarrollar aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional”.

En cuanto a la segunda, relacionada con los “principios de buena regulación”, su presencia en los trabajos preliminares de las dos propuestas reglamentaria es fácil de advertir. El documento que se sometió a consulta pública para la transposición de la Directiva de salarios mínimos ya daba unas pinceladas al respecto, que han sido mucho más detalladas en la documentación aportada para la información y audiencia pública. La MAIN y el preámbulo del proyecto (apartado V) se extienden sobre estos aspectos, si bien haciendo hincapié exclusivamente en la transposición de la directiva. En cuanto a los trabajos para la implantación del registro digital incluyen las escuetas reflexiones que se hacen en el documento que abre la consulta previa sobre la necesidad de su implantación “para asegurar el efecto útil de la normativa europea y nacional”, y, sobre todo, el detallado análisis del conjunto de principios del art. 129 LPAC realizado por el preámbulo del decreto proyectado –que, como ya he indicado, se inspira, incluso a veces en forma demasiado literal, en el que se contenía en el proyecto de ley de jornada–.

En las consideraciones que siguen, me voy a centrar en los problemas interpretativos que giran en torno al efectivo cumplimiento del art. 128 LPAC; y ello no sólo porque seguramente los “principios de buena regulación” son lo suficientemente abiertos para abrir un margen de discrecionalidad al titular de la potestad reglamentaria sino también, y sobre todo, porque la evaluación sustantiva que posibilita solo puede ponerse en marcha si las iniciativas reglamentarias superan los requisitos formales establecidos en aquel precepto. Es obvio, en otras palabras, que, de la circunstancia de que una re-

gulación reglamentaria pueda ser calificada como «buena», no se sigue necesariamente que sea correcta desde la perspectiva formal. Esta idea viene corroborada, por ejemplo, por la STS cont. 19 mayo 2015 (rec. 836/2012) que declaró nula la disp. final 2ª RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada Reglamento de despido colectivo. Esta norma había modificado el art. 22 RD 625/1985, imponiendo la notificación previa de las medidas de regulación de empleo a la empresa iniciadora del procedimiento. El art. 51.2 ET partía, y sigue partiendo, de que había de ser la autoridad laboral receptora de la comunicación de inicio del período de consultas la que la transmitía a la gestora. En la impugnación directa del decreto, la abogacía del estado insistió en que lo que se buscaba era “adaptar el mencionado trámite de comunicación a la nueva regulación del procedimiento de despido colectivo... (y que se trataba) de un desarrollo reglamentario posible, que en nada perjudica los intereses de los trabajadores”. Sin embargo, estos argumentos, que se mueven en el terreno de la “buena regulación” no resultaron “convincientes” para el TS: “cuando la discrepancia entre la ley y el reglamento que la desarrolla es patente, la única solución ajustada a derecho es afirmar la nulidad de éste, siendo irrelevante la posible razonabilidad de la opción reglamentaria”.

Habida cuenta de ello, conviene centrarse en los límites formales de la potestad reglamentaria para ver si las iniciativas que consideramos los están traspasando. En este contexto, se hace necesario abordar dos cuestiones diferentes: de un lado, la clásica sobre la existencia y, en su caso, el alcance de la reserva de ley en materia laboral; de otro, y sobre todo, el respeto del principio de jerarquía normativa.

5. La inexistencia de una reserva material de ley de alcance general en el ordenamiento laboral

Por lo que se refiere al primer aspecto, a principio de siglo, pude ocuparme del alcance de la reserva de ley en materia laboral. Comprobé entonces que, “para los primeros comentaristas de la Constitución, la reserva de ley que ésta establece en materia laboral es prácticamente total” (Goerlich Peset, 2003, pp. 150 y 151, con referencias anteriores). Pero que la evolución jurisprudencial posterior no se había adecuado a esta conclusión como se advertía en los pronunciamientos recaídos en las primeras décadas de vigencia del texto constitucional, referenciados en el indicado trabajo (p. 165 ss.). De hecho, a lo largo de ese mismo período el análisis doctrinal había evolucionado igualmente, reconsiderando el argumento esencial en el que descansaba la primera aproximación al tema. Esta se basaba fundamentalmente en el art. 35.2 CE que, como es sabido, prevé que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”. La alusión a la ley jugaba como cláusula de cierre que implicaba que toda cuestión relacionada con el trabajo, distinta de las específicamente reservadas en otros pasajes de la Norma Fundamental, quedaba también reservada al Ley. La doctrina posterior señaló, sin embargo, que la cláusula del art. 35.2 CE no reúne los atributos de la reserva de Ley. Su carácter genérico (“un”) no permite

reconocer la parcela del ordenamiento que quedaría asignada en exclusiva al poder legislativo, puesto que el legislador puede abordar con libertad la delimitación del contenido del estatuto. A falta, en definitiva, de un acotamiento material de la tarea encomendada al legislador, no es posible concebir la existencia de una verdadera y propia reserva de ley (pp. 167 ss., con ulteriores referencias).

No he detectado que, con posterioridad se hayan producido, significativas evoluciones sobre este panorama. Las raras aproximaciones doctrinales a los eventuales excesos reglamentarios no parten de la existencia de una reserva de ley coextensa con la materia laboral, sino que argumentan más bien sobre la base de concretos aspectos reservados y, sobre todo, de la reserva formal de ley a la que me referiré después (por ejemplo, Sánchez Pérez, 2014). Incluso quien ha seguido sosteniendo que la Constitución consagra una reserva material de ley en el ámbito laboral reconoce que las sentencias se manejan en términos “más flexibles” (Camps Ruiz, 2016, p. 104). Cabe apuntar, en este sentido, que, en el ámbito de la jurisprudencia contenciosa, se encuentran pronunciamientos que presuponen que la indicada reserva no existe. Si existiera, no resultaría admisible el mecanismo de la deslegalización que es característico de la regulación de las relaciones especiales de trabajo, que, sin embargo, ha continuado siendo admitido para las de más reciente creación. La STS cont. 16 diciembre 2008 (rec. 4/2007), en relación con la impugnación del RD 1331/2006, sobre la relación especial de abogados, despacha el tema con dos contundentes frases: “Con base en la jurisprudencia constitucional expuesta no puede negarse a una disposición reglamentaria que desarrolle una previsión legal regulando una relación laboral especial tras su creación por Ley. Tal actividad ni quiebra el principio de legalidad ni incurre en arbitrariedad” (véanse también SSTS cont. 16 diciembre 2008, rec. 7/2007, y 23 diciembre 2008, rec. 6/2007).

Se ha admitido asimismo la legitimidad de preceptos reglamentarios carentes de un específico fundamento legal, que serían igualmente inadmisibles si el conjunto de la materia laboral estuviera reservado a la ley. Creo que valen como ejemplo las SSTS cont. 383/2022, 28 marzo, y 1596/2024, 14 octubre. La primera aborda, entre otras cuestiones, la regulación reglamentaria de la legitimación para negociar planes de igualdad en los casos de inexistencia de representación legal o sindical, en la totalidad de la empresa o en alguno de los centros (art. 5.3 RD 901/2020); y, a pesar de que establece una solución diferente a la que resultaría de la aplicación de las normas laborales –como ha puesto de manifiesto la sala de lo social del propio TS (por ejemplo, sentencia 1362/2024, 20 diciembre)–, declara su corrección. En cuanto a la segunda, aborda la impugnación directa de la disp. final 3ª RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que añadió al Reglamento de procedimiento de despido colectivo una obligación de notificar a la autoridad laboral, con una antelación de seis meses el cierre de centros, con cese definitivo de la actividad, si el mismo implica el despido de cincuenta o más personas trabajadoras. A pesar de que la sentencia fundamenta la norma reglamentaria en la habilitación de la disp. final 2ª ET, no es fácil aceptarlo dado que el mismo pronunciamiento dedica la mayor parte de su argumentación a justificar que el trámite es ajeno al procedimiento de despido colectivo.

Estamos, en definitiva, ante la convalidación de dos decisiones reglamentarias de carácter autónomo que resultarían imposibles en caso de existir una reserva de ley de la materia laboral. Sobre la admisibilidad de este tipo de normas reglamentarias son, en fin, muy interesantes las consideraciones que hace la ya citada la STS cont. 19 mayo 2015 (rec. 836/2012) que consideró *ultra vires* la obligación empresarial de comunicar previamente a la entidad gestora las medidas de regulación de empleo. Tras afirmar su nulidad, el pronunciamiento afirma: “no es ocioso añadir, a fin de evitar posibles malentendidos, que esta Sala no considera que la imposición a la empresa de un deber de comunicación de las medidas de despido colectivo a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo sea, por sí solo, ilegal”. La ilegalidad resulta únicamente de la existencia de expresas disposiciones de superior rango que se mueven en sentido diferente.

6. Protección de datos y negociación colectiva: ¿dos específicas reservas materiales?

Ahora bien, una cosa es que no exista una reserva de ley que afecte transversalmente al conjunto del ordenamiento laboral y otra bien diferente que determinadas materias en su interior puedan ser objeto de específicas reservas. Desde esta perspectiva más concreta, podrían cuestionarse las iniciativas proyectadas. En concreto, y por lo que se refiere al registro horario, en la reflexión doctrinal se ha señalado la posible invasión reglamentaria de la reserva de ley existente en materia de protección de datos. Por otra parte, la jurisprudencia social existente en materia de salario mínimo interprofesional obliga a reflexionar sobre la eventual existencia de una reserva de ley cuando se invaden los espacios de la negociación colectiva.

En relación con el primer tema, a la vista del contenido del texto reglamentario proyectado en materia de registro horario, no hace falta un gran esfuerzo para advertir su impacto en la protección de datos: son, sin duda, de carácter personal los que el empresario ha de tratar y a los que pueden acceder sujetos y entidades diferentes a su titular. El proyecto reglamentario publicado no lo oculta. Al contrario, reconoce con nitidez que “el sistema de registro de jornada garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos, de acuerdo con los principios de minimización, idoneidad, necesidad y proporcionalidad” (art. 2.3). Sin embargo, el problema no es este pues los indicados principios vienen garantizados por el Reglamento General de Protección de Datos –en adelante, RGPD–. El problema es si una norma reglamentaria es suficiente para introducir el registro digital o si, por el contrario, la implicación del derecho a la protección de datos requiere, cuando menos, una norma con rango legal, como ya ha señalado algún comentarista (Andrade Cabello, 2025).

De acuerdo con el art. 6.1.c) RGPD, es lícito el tratamiento que sea “necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”. La obligación puede ser establecida por el Derecho de la Unión o el de los Estados miembros que quedan facultados para establecer “disposiciones específicas para adaptar

la aplicación de normas del presente Reglamento, entre otras: las condiciones generales que rigen la licitud del tratamiento por parte del responsable; los tipos de datos objeto de tratamiento; los interesados afectados; las entidades a las que se pueden comunicar datos personales y los fines de tal comunicación; la limitación de la finalidad; los plazos de conservación de los datos, así como las operaciones y los procedimientos del tratamiento” (art. 6.3). En concreción de estas reglas, el art. 8.1 LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, establece que “el tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal”.

No es fácil saber si estas disposiciones suponen la descalificación del conjunto de la iniciativa. Con carácter general, la existencia de una reserva de ley no excluye la colaboración reglamentaria. Permite reglamentos ejecutivos o de desarrollo, que se limiten a “complementar” la ordenación legal, lo que requiere algo más que una remisión genérica: la ley habría de incluir “los criterios materiales a los que deba sujetarse la norma reglamentaria” (Camps Ruiz, 2016, p. 103). Sobre la base de esta idea y de la jurisprudencia que específicamente se cita, tanto el informe previo de la Agencia Española de Protección de Datos (núm. ref. 0075/2025; apartado V) como el dictamen 188/2026, 19 marzo, del Consejo de Estado (apartado VI), concluyen que el reglamento proyectado no se ajusta a las exigencias de la reforma. Cabe apuntar, sin embargo, que existe algún pronunciamiento jurisprudencial del máximo nivel que no conducen necesariamente a este resultado. La ya citada STS cont. 383/2022, 28 marzo, que resuelve la impugnación directa frente al art. 5 RD 901/2020, excluyó que vulnerara este reserva de Ley su art. 5.7, que impone el acceso de las personas integrantes de la comisión negociadora del plan a un conjunto de datos de la plantilla de la empresa, puesto que encuentra fundamento legal suficiente en el art. 46.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a pesar de que la Ley no contenía una regulación específicas de las garantías del tratamiento y el decreto incluía únicamente reglas similares a las existentes en la iniciativa que se considera.

Si nos situamos en esta segunda perspectiva, cabría pensar que se cumplen las exigencias de los arts. 6 RGPD y 8.1 LO 3/2018. Después de todo, el amplísimo concepto de “tratamiento”, que incluye tanto los que se producen “por procedimientos automatizados” como los que no tienen esa condición (art. 4.2] RGPD), hace que el art. 34.9 ET pueda actuar igualmente como fundamento legal para el eventual registro digital. Si así fuera, la “obligación legal” que se precisa estaría claramente establecida por el primer inciso del art. 34.9.I ET; y las reglas en materia de acceso encontrarían soporte en el tercer párrafo del precepto. Únicamente sería discutible el volumen de datos a tratar: frente a una dicción legal referida únicamente al “horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”, la regla establecida en el art. 3 del

decreto proyectado contiene hasta 11 datos adicionales. Podría pensarse, en efecto, que este aumento carece de cobertura legal; pero también podría pensarse lo contrario en atención a la instrumentalidad de los que se añaden a la finalidad perseguida. Volveré de inmediato sobre esta cuestión.

Por lo que se refiere, en segundo lugar, a la eventual invasión de espacios reservados a la negociación colectiva por la norma reglamentaria, la duda surge en relación con la posible introducción de un nuevo régimen reglamentario de la absorción y compensación del SMI. Es la jurisprudencia que en los últimos años se ha ocupado de la aplicación de la regla sobre adición de “complementos salariales” contenida en los sucesivos decretos de salarios mínimos (cfr., por ejemplo, art. 2 RD 126/2026) la que obliga a detenerse en ella. La STS 74/2022, 29 enero, la que para rechazar la pretensión contraria a la absorción de complementos salariales, argumentó que una interpretación del precepto en esta clave haría que la revisión del SMI tuviera “un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores”; y ello supondría modificar “radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios (STC 31/84, de 7 de marzo) y podría dejar sin contenido el artículo 37.1 CE, en relación con el Título III ET, puesto que sería el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo”. Los pronunciamientos posteriores recogen la idea, a veces literalmente (SSTS 295/2022, 1 abril, o 446/2024, 7 marzo) y, en otras ocasiones, en forma abreviada y menos contundente. En este último sentido, la STS 272/2022, 29 marzo, afirma de forma más escueta que “se socavaría el papel de la negociación colectiva y convertiría al Gobierno en el principal agente a la hora de fijar los salarios por unidad de tiempo”; y esta última afirmación se reitera en la mayoría de pronunciamientos posteriores (véanse SSTS 944/2023 y 945/2023, 7 noviembre, 19/2024, 8 enero, 317/2024 y 318/2024, 21 febrero, 601/2024, 26 abril, y 61/2025, 29 enero)

Desde luego, en la ordenación de la negociación colectiva juega un papel decisivo la ley formal. La literalidad del art. 37.1 CE así como su ubicación sistemática (arg. ex art. 53.1 CE) apuntan en este sentido. Diría, sin embargo, que esta reserva afecta a los elementos de ordenación del ejercicio del derecho y a la delimitación del régimen de los convenios. No creo que implique necesariamente la completa exclusión de la intervención reglamentaria en el ámbito de actuación de la negociación colectiva. En otras palabras, en la materia “laboral”, que, según el art. 37.1 CE, constituye el objeto propio de la negociación colectiva, pueden incidir tanto leyes como reglamentos. Es verdad que, de acuerdo con el art. 85.1 ET, la capacidad regulatoria en las “materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales” debe ejercerse “dentro del respeto a las leyes”. Pero este precepto ha de cohonestarse con otros, igualmente claves para resolver este problema, que contraponen en pie de igualdad “las disposiciones legales y reglamen-

tarias del Estado” a los convenios colectivos (art. 3 ET). El análisis doctrinal se mueve en esta línea (Lahera Forteza, 2008, p. 79 ss. y 269 ss.). En este contexto, considero que las afirmaciones de la jurisprudencia de nuestro TS describen más el efecto que produciría una intervención como la proyectada en el funcionamiento de la negociación colectiva que un conflicto jurídico derivado de la invasión de un espacio reservado por norma de rango insuficiente.

7. Los problemas derivados de la reserva formal de ley

Todo lo anterior no implica que las intervenciones normativas proyectadas no estén exentas de problemas desde la perspectiva de la transgresión de los límites de la potestad reglamentaria. Esta, como indica el art. 97 CE, se ejerce “de acuerdo con la Constitución y las leyes”; y en la misma línea el art. 128.1 LPAC establece que las normas reglamentarias “no podrán vulnerar la Constitución o las leyes”. Se trata, por lo demás, de una consecuencia del principio de jerarquía normativa, reconocido en el art. 9.3 CE. En este contexto, es claro que la viabilidad de iniciativas reglamentarias como las que se están tramitando pasa por verificar su adecuación a las normas con rango de ley actualmente existentes y, en concreto, con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

En este terreno, lo primero que conviene destacar es que el Estatuto abre las materias que contiene a la colaboración del reglamento. Aparte las referencias concretas existentes en bastantes preceptos estatutarios, contamos con una regulación general. En efecto, como ya se ha indicado, la disp. final 2ª.1 ET, a la que se hace referencia en los trabajos previos de los dos decretos que estamos analizando, se refiere expresamente a su “desarrollo reglamentario” habilitando expresamente al Gobierno a dictar “las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley”. Por eso, como acabamos de ver, el art. 3.1 ET incluye “las disposiciones legales y reglamentarias del Estado” entre las “fuentes de la relación laboral”. Por último, pero no por ello menos importante, el art. 3.2 ET establece un criterio de “sujeción estricta” del reglamento a la ley. El precepto establece, en efecto, que “las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa” de modo que se limitaran a desarrollar “los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar”. El análisis teórico de este último precepto ha evolucionado desde una indicación maximalista –que vería en él una suerte de consagración formal de la inicialmente defendida reserva de ley en materia laboral establecida por nuestra Constitución– a una posición que le asigna un papel mucho más limitado. En este último terreno, el precepto tendría como finalidad reconducir y limitar el intervencionismo reglamentario que había caracterizado las décadas de la dictadura. De este modo, su virtualidad principal sería evitar que la producción administrativa de normas distorsionara la aplicación de los principios de norma mínima y norma más favorable que, conforme al art. 3.3 ET, articulan las relaciones entre las normas “estatales” y las “pactadas”. Si en otras disposiciones el ET había cegado, o limitado extraordinariamente, las fuentes de normas administrativas de

carácter sectorial, el art. 3.2 ET ajustaría el papel de las de alcance general, evitando que puedan introducir condiciones “distintas” a las establecidas en la ley que desarrollan.

7.1. La restricción reglamentaria de compensación y absorción del salario mínimo interprofesional

Sobre la base de estas consideraciones, una parte importante de las normas contenidas en los dos proyectos de decreto que estamos considerando queda bajo sospecha de vulnerar la jerarquía normativa. Esto es muy evidente en relación con la nueva ordenación de la aplicación del SMI. Por supuesto, la sospecha no afecta a la totalidad de las proyectadas; pero sí, y en forma muy seria, a la novedad más trascendente que contiene el proyecto. No hay duda de que son admisibles las reglas tradicionalmente contenidas y reiteradas año tras año en el decreto de salario mínimo en relación su aplicación –las contenidas en el art. 3– así como las referidas a aspectos de la organización y actuación administrativas en las que no existe específica regulación legal –composición y funciones de la comisión asesora (art. 5)–. Diría que tampoco la hay de que la referencia a la garantía del cumplimiento de la Carta Social Europea en la fijación de su cuantía (art. 3.1): en el art. 27.1 ET, la concreta determinación del SMI corresponde a la discrecionalidad del gobierno, que únicamente ha de tener en cuenta los criterios que se establecen. No parece haber problema en que una norma reglamentaria, dictada por el gobierno, limite el alcance de sus facultades discrecionales. Esta misma idea vale, creo, para las reglas sobre “tasa de cobertura de la negociación colectiva” que describen una línea de acción política en relación con su mantenimiento. Por último, por lo que se refiere a la concreción de la obligación de negociar de buena fe para que la negociación salarial sea “transparente e informada”, dado que las exigencias para la de carácter sectorial se concreta en obligaciones administrativas, solo me suscita alguna duda la necesidad de actualizar la información del art. 64.4.a) ET –pues el precepto solo impone su entrega “con la periodicidad que corresponda en cada caso” y se añade ahora, por vía reglamentaria, un nuevo momento”–.

Con todo, desde la perspectiva que aquí interesa, el problema principal lo plantea la eventual introducción de nuevas reglas reglamentarias en materia de absorción y compensación del salario mínimo interprofesional, para la que se establece un régimen diferente al derivado del último párrafo del art. 27.1 ET. Como apunté más arriba, su alcance ha venido siendo cuestionado en los últimos tiempos como consecuencia de que el salario mínimo interprofesional haya alcanzado los niveles peor retribuidos de las tablas salariales convencionales. Dado que aquel precepto establece que “la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel”, las empresas han hecho que su crecida haya absorbido también los complementos salariales. Como anticipé, se ha intentado evitar este efecto recurriendo a determinados preceptos establecidos de forma reiterada a los decretos de fijación del salario mínimo. Tomando como base la redacción del último aprobado (RD 87/2025), son los dos siguientes: de

un lado, su art. 2 que, en relación con los complementos salariales, dice literalmente que a la cuantía del SMI “se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción”; de otro, su art. 3.1, segundo párrafo, que, al regular la “compensación y absorción” indica que, “a tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2”.

Como anticipé igualmente, la jurisprudencia del TS ha rechazado reiteradamente esta interpretación. Ha excluido que, en relación con compensación y absorción del SMI sea aplicable en las mismas condiciones que en otros supuestos el requisito de homogeneidad de las partidas salariales; y ha admitido que la revisión del salario mínimo interprofesional pueda proyectarse tanto sobre el salario base como sobre los complementos. El obstáculo que representan el art. 2 y el art. 3.1, segundo párrafo, de los sucesivos decretos ha sido eliminado sobre la base de la existencia de su obvia contradicción con el art. 27.1 ET. Estas ideas están ya en la STS 74/2022, 26 enero; pero son formuladas en forma taxativa por STS 272/2022, 29 marzo. Este pronunciamiento, en su reconstrucción de la doctrina anterior, excluye que quepa “trasladar miméticamente... los criterios aplicados a la hora de valorar si existe una neutralización retributiva al amparo del artículo 26.5 ET (pues) el artículo 27.1.IV ET, por su especialidad y diverso tenor, debe ser considerado en sí mismo”. Y, sobre todo, dedica una parte importante de su fundamentación, la que se agrupa bajo la significativa rúbrica “prevalencia de la Ley sobre el Real Decreto”, a argumentar la ilegalidad de los preceptos reglamentarios que limitan el juego de la absorción. Afirma al respecto que “la redacción del párrafo segundo del art. 3.1 RD 1462/2018 se separa abiertamente de lo querido por el artículo 27 ET, puesto que viene a pedir que se compare la remuneración derivada del SMI nuevo no con lo realmente percibido sino con el resultado de sumar al SMI los diversos complementos existentes”; en consecuencia, “de aplicar literalmente ese precepto se desconocería lo prescrito por el legislador y habría que considerarlo *ultra vires*”. En definitiva, pues, “siendo la norma con rango de Ley la que prescribe el modo de practicar la absorción y compensación, a ella hay que estar, como venimos explicando, por elementales exigencias de jerarquía normativa y seguridad jurídica (art. 9.3 CE)”. A la postre, únicamente podría evitarse si la negociación colectiva estableciera expresamente una solución diferente, excluyendo el juego de absorción o compensación respecto a alguno/s de el/los componente/s del salario profesional (cfr. STS 74/2022, 26 enero, con cita de precedentes).

Estos dos pronunciamientos han sido seguidos por bastantes más (cfr. SSTS 295/2022, de 1 de abril, 944/2023 y 945/2023, 7 noviembre, 19/2024, 8 enero, 317/2024 y 318/2024, 21 febrero, 601/2024, 26 abril, 61/2025, 29 enero, 200/2025, 25 marzo, 795/2025, 18 septiembre, y 1076/2025, 13 noviembre) y han llevado ya a la

reflexión doctrinal (Lahera Forteza, 2026; Matorras Díaz-Caneja, 2026) a afirmar la ilegalidad de la regla proyectada. Y comparto plenamente esta conclusión pues es claro que el art. 4 del proyecto sienta la regla cabalmente contraria a la que, según la jurisprudencia de la sala de lo social del TS, se desprende del art. 27.1 ET. Por más que el encabezamiento de su apartado primero reproduzca en forma prácticamente literal este último precepto, lo cierto es que, de inmediato, introduce un significativo matiz: “A tal efecto, operarán las reglas de compensación y absorción previstas en este artículo, salvo que por negociación colectiva se fijen otras que permitan identificar, para cada complemento salarial, el modo en que operarían”. Y las nuevas reglas supletorias implicarán justamente que la mayor parte de los complementos que resultan compensables (art. 4.2). La radical ilegalidad del nuevo planteamiento no puede, por lo demás, salvarse argumentando que la negociación colectiva puede cambiarlas: lo cierto es, en efecto, que el reglamento, de aprobarse, excluirá un efecto que, en este momento, se produce por ministerio de la ley.

7.2. Las sospechas de ilegalidad en la regulación del registro de jornada

También es posible pensar que la proyectada regulación reglamentaria del registro de jornada, de ser aprobada, incurriría en violación del principio de jerarquía normativa en algún aspecto sustancial. En mi opinión, hay al menos tres que quedan bajo sospecha. El primero es la propia obligación de que el registro sea digital; el segundo, más dudoso, se relaciona con la ampliación de los datos que han de ser incluidos en él; el último, con las reglas en materia de acceso a los registros.

Para analizar la primera cuestión, hemos de partir del art. 34.9 ET, que, según el art. 1 del proyecto, es el precepto legal desarrollado. Es verdad que también alude a los arts. 12.4.c) y 35.5 ET, referidos al “registro” respectivamente de las horas complementarias y de las extraordinarias; pero estas normas no regulan la forma en que se ha de llevar, lo que reconduce al conjunto del tema al más general art. 34.9 ET. Centrándonos en él, observamos que no existe un único modo de cumplir el mandato legal; y que la determinación del sistema aplicable en la empresa se produce en el ámbito de la autonomía colectiva y, solo de forma subsidiaria. El TS se ha pronunciado claramente en este sentido: “Por lo que respecta a cuál haya de ser el sistema empleado para llevar a cabo el registro, su organización y documentación, el legislador tan solo indica que puede pactarse mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, y en su defecto, imponerse por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores. Nada más señala sobre cual haya de ser el concreto contenido, mecanismo o herramienta mediante la que se articule dicho sistema, no imponiendo ninguna específica forma o modalidad a la que haya de sujetarse” (STS 41/2023, 18 enero, reiterada por STS 1161/2024, 24 septiembre). Frente a ello, el decreto proyectado establece un sistema de registro horario cerrado, en el que apenas existen márgenes para la negociación, para la participación o para la decisión de la empresa. Solo es posible cumplir la obligación del art. 34.9 ET si el registro se desarrolla “por medios digitales”, exigencia que, sin perjuicio de las modulaciones estable-

cidas en el art. 9 y la disp. final 3ª del texto, se proyecta sobre “todas las empresas” (art. 2). Se prevé la existencia de unas “normas de desarrollo” que concretarán los “requisitos técnicos”; y, aunque las empresas pueden optar por sistemas alternativos, solo en caso de que cuenten “con un informe elaborado por un técnico competente que justifique la adopción de dicho sistema en función de las características de la empresa” (art. 5). La empresa, en fin, “previa información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará un protocolo de organización y documentación del registro de jornada” (art. 7).

La aprobación del decreto implicaría, en este contexto, la sustitución de la negociación –como han indicado tanto la AEPD como el Consejo de Estado– y, subsidiariamente, del criterio empresarial por la norma reglamentaria. Difícil considerar este cambio como un caso de desarrollo del precepto legal “con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa”. No parece, desde este punto de vista, que la remisión reglamentaria genérica de la disp. final 2ª.1 ET sea suficiente para justificar la innovación. Y quizá por eso, se ha buscado un fundamento adicional, tanto en MAIN como en proyecto de decreto: la específica habilitación reglamentaria contenida en el art. 34.7 ET, que incluye expresamente la posibilidad de establecer “especialidades en las obligaciones de registro de jornada”. Pero no es fácil que este precepto habilite para la introducción de cambios como los proyectados. Antes al contrario, el proyecto se mueve en línea opuesta a la del precepto legal: este habla de establecer “especialidades... para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”; aquel, aplicable, con una excepción, a “todas las empresas”, desconoce la existencia de particularidades e impone un tratamiento uniforme. Habida cuenta de todo ello, creo que la exigencia de que el registro se lleve a cabo “por medios digitales” (art. 2.1) ha de considerarse *ultra vires*. Y ello arrastraría a mi entender todas las normas proyectadas que presuponen que el registro se realiza exclusivamente en forma digital (por ejemplo, arts. 5, 6.3 ó 6.4).

Por otro lado, como he indicado más arriba, de aprobarse el decreto proyectado, se amplían sustancialmente los datos que deben constar en el registro de jornada. Mientras el art. 34.9 ET indica únicamente que “que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”, el “contenido mínimo” que prevé el art. 3 de la propuesta es notablemente más amplio. Ahora bien, siendo indiscutible esta afirmación –la enumeración del precepto alcanza hasta la letra k–, no lo es tanto que el precepto proyectado no pueda ubicarse en el terreno de la concreción de la norma legal. Aunque el Consejo de Estado ha incluido este precepto entre los sospechosos de ilegalidad (cfr. apartado VII), lo cierto es que sus once menciones pueden reconducirse con cierta facilidad a los tres preceptos legales que desarrollaría o presentan una razonable conexión con la finalidad perseguida por ellos. En este sentido, hay que tener en cuenta, en primer lugar, el carácter individualizado del registro (“de cada persona trabajadora”), lo que parece justificar los datos de las letras a), b) y e) que identifican los parámetros en los que se ha de producir la prestación. Sus características (“objetivo, fiable y accesible” [STJUE 14 mayo 2019, C-55/18]) justifican que se incluya él la “identificación, autorizaciones y autoría de todas las modificaciones operadas sobre los asientos” (art. 3.k] del proyecto), sin perjuicio de lo que comentaré luego en punto

a accesibilidad. Parece razonable pensar que el inicio y el fin de cada jornada (letra c) no plantea problemas pues es precisamente lo que prevé el art. 34.9 ET (“horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo”) –sin que parezca relevante la exigencia de totalizar de forma diaria y mensual la jornada realizada (letra j)–; y seguramente los tiempos de espera o a disposición no considerados trabajo efectivo (letra g) encajan en la dicción legal –puesto que los períodos de espera o presencia, aun no teniendo tal condición, forman parte de la jornada (*arg. ex* RD 1561/1995)–. Por último, la alusión legal a la salvaguarda de “la flexibilidad horaria que se establece en este artículo” así como las previsiones de los arts. 12.4.c) y 35.5 ET dan cobertura a las previsiones sobre calificación de determinadas horas (letras f) e i)).

Los temas más conflictivos son seguramente los incluidos en las letras d) –registro de las pausas– y h) –horario “de las interrupciones del disfrute del derecho a la desconexión”–. Con todo, no creo que sea fácil entender que se incurre en *ultra vires*. Es cierto que la STS 1161/2024, 24 septiembre, ha afirmado que el art. 34.9 ET no impone el “registro de las pausas que no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo”; pero no podemos dejarnos llevar por afirmaciones extraídas de forma aislada de nuestra jurisprudencia. En el supuesto, como en otros anteriores, la cuestión debatida en esa sentencia era, en realidad, la de la legalidad de que, conforme al pacto colectivo aplicable, las pausas fueran predeterminadas en su duración o se asignara al trabajador la facultad de decidir si imputaba los excesos de jornada “a horas de trabajo o a horas personales”. Y ambos sistemas han sido admitidos: el primero, por la STS 229/2022, 5 abril; el segundo, por las sentencias 41/2023, 18 enero, y 1161/2024, 24 septiembre. Esta última para concluir la legalidad afirma que el sistema permite “que tanto la autoridad laboral como la representación legal pueden tener conocimiento de la duración de las pausas que ha realizado cada trabajador”. En otras palabras, también las pausas forman parte de la obligación legal, con independencia de la forma en que accedan al registro. Por lo que se refiere, en fin, al registro de las interrupciones del derecho a la desconexión, hay que reseñar que solo se activa “en los supuestos establecidos en la normativa legal y convencional de aplicación” lo que seguramente implica que la obligación de registrar nace únicamente cuando la interrupción se concreta con la aparición de tiempos de trabajo efectivo.

Por último, existen igualmente dudas respecto de la legalidad de algunas de las reglas establecidas en materia de acceso a la información contenida en el registro de jornada (art. 6). La accesibilidad a los registros de representación legal y de Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene, por supuesto, suficiente cobertura legal habida cuenta de la literalidad del último párrafo art. 34.9 ET. En este contexto, la posibilidad de que la regulación reglamentara incurra *ultra vires* afecta, de un lado, a la extensión derecho de acceso de la representación legal del personal a “todos los asientos y modificaciones” contenidos en el registro y, de otro, a la imposición de que “el acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cualquier momento y de forma inmediata, de manera remota y presencial en los centros de trabajo”. Por lo que se refiere al primer aspecto, la doctrina de la citada STS 1161/2024, 24 septiembre, es que “el sistema de registro de jornada de trabajo implantado permite registrar y almacenar los apuntes que efectúa

cada trabajador de su jornada laboral diaria, sin que, ni el artículo 34.9 del ET, ni el convenio sectorial, ni el acuerdo de empresa, impongan la obligación de información que exige la parte recurrente sobre el conocimiento del histórico de modificación de apuntes. Al contrario, la única obligación de información a la representación legal de los trabajadores viene referida al registro de jornada de cada trabajo (*sic*), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 ET y 29 del convenio colectivo de aplicación, pero sin que ello en modo alguno implique converger con la exigencia postulada por la parte recurrente relativa a que la representación legal tenga acceso al histórico de modificaciones”. Cabría pensar por ello en la necesidad de una corrección de la expresión “todos” contenida en el art. 6.2 del texto proyectado.

En cuanto a la proyectada accesibilidad en remoto de la Inspección de Trabajo (art. 6.3), obviamente sería arrastrada por la ilegalidad de la exigencia de que el registro se desarrolle exclusivamente “por medios digitales” pues solo uno de estas características admite este tipo de acceso. Pero, con independencia de ello, la norma reglamentaria plantea problemas de legalidad con sustantividad propia que, desde mi punto de vista, no se solventan con la reforma del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por RD 138/2000, 4 febrero, que incorpora la disp. final 2ª del decreto proyectado. En realidad, la versión proyectada del art. 7.1, aparte de actualizar las referencias normativas, se limita a añadir la expresión “de manera presencial o remota” a la facultad del personal inspector de “proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba” que considere necesaria para comprobar el cumplimiento de las disposiciones aplicables. Se ha señalado, sin embargo, que esta adición desborda “los términos del art. 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio”, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la que el mismo precepto hace referencia (Andrade Cabello, 2025). Se añade, en efecto, una posibilidad de actuación que no está contemplada en el citado art. 13.3 Ley 23/2015. Y, sobre todo, con ello se ponen en riesgo determinadas garantías para los sujetos inspeccionados que se encuentran consagradas en normas con rango de ley. El acceso remoto permite eludir, de una parte, la exigencia de identificación de las personas que desarrollan la actuación inspectora (art. 13.1.II Ley 23/2015). Si bien es cierto que esta exigencia admite excepciones (“a menos que consideren que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones”), el acceso en remoto no parece encajar en el supuesto legal. La inexistencia de visita o requerimiento en este tipo de actuación impide, de otra, el juego de los límites temporales establecidos en el art. 21.4 Ley 23/2015. En consecuencia, en este último terreno, también la iniciativa reglamentaria bordea los límites derivados de la reserva formal de ley.

8. Reflexiones finales

De las consideraciones anteriores, se deduce fácilmente que las dos iniciativas reglamentarias consideradas plantean importantes problemas desde el punto de vista de los

requisitos formales del ejercicio de la potestad reglamentaria. Con independencia de que exista o no una reserva material de ley en el ámbito laboral, parece bastante claro que en sus aspectos fundamentales vulneran el principio de jerarquía normativa. Y este defecto no queda subsanado por el hecho de que pueda ser razonable reconsiderar las soluciones actualmente vigentes en los diferentes temas que hemos considerado. Cabe aceptar, en efecto, que la mejora de los sistemas de registro de jornada implica un paralelo incremento de la efectividad de los diferentes límites del tiempo de trabajo. En un trabajo reciente, Arturo Montesdeoca ha señalado en este sentido que “la implantación de sistemas digitales plantea un avance significativo en el objetivo de cumplir con los requisitos fijados por el TJUE, así como controlar y fiscalizar de forma más eficiente y realista los tiempos de trabajo y descanso para salvaguardar la seguridad y salud de las personas trabajadoras” (2026, p. 196); y lo mismo ha dicho el propio Consejo de Estado para quien “el objetivo que persigue el proyecto de Real Decreto sometido a consulta merece una valoración positiva”. Es posible igualmente que la regla legal vigente en materia de compensación y absorción del SMI sea excesiva y que sea razonable pensar en su revisión, en la línea sostenida por el proyecto o en otra más matizada. En esta línea se mueve, en efecto, una parte de la literatura especializada más reciente bien en forma generalizada (Martínez Moreno, 2025, p. 20), bien de forma cuidadosa (Cruz Villalón, Jesús, 2026).

Se trata de ideas que se manejan tanto en las Memorias de Análisis de Impacto Normativo y en los preámbulos de las dos iniciativas proyectadas. Sin embargo, como apunté más arriba, la concurrencia de los principios de buena regulación del art. 129 LPAC en una determinada iniciativa no alcanza para subsanar los problemas derivados de su falta de rango. Y ello sin contar con que ni siquiera es seguro que los indicados principios hayan sido suficientemente aquilatados en tales iniciativas. Algunas consideraciones de las MAIN son, cuando menos sorprendentes: por ejemplo, la de que el proyecto de registro horario no genera “cargas administrativas a las empresas, puesto que la obligación de registrar la jornada ya se encontraba vigente con anterioridad, siendo esta norma un desarrollo de dicha obligación vigente”; o las extensas consideraciones sobre el impacto económico del nuevo régimen de compensación y absorción del SMI que, habida cuenta las “limitaciones relevantes derivadas de las fuentes de información disponibles para su estimación”, se componen fundamentalmente de conjeturas. Como hemos visto recientemente (cfr. STS cont. 1198/2025, 20 septiembre, nulidad de la disp. final 1ª RD 893/1994 sobre evaluación de riesgos en los “servicios de ayuda a domicilio”), este tipo de defectos abren también el flanco a la impugnación de las normas reglamentarias.

En todo caso, indiqué que no pensaba entrar en un análisis de este tipo. Mi preocupación al iniciar este trabajo era la puesta en marcha de iniciativas reglamentarias sin aquilatar las exigencias formales requeridas para hacerlo. Y, tras haber completado el análisis, la confirmo. Como ha señalado hace unos días Jesús Lahera, las dificultades parlamentarias del Gobierno no pueden justificar el ejercicio de su potestad reglamentaria más allá de los límites establecidos: aparte de que ello abrirá turbulencias desde la perspectiva de la seguridad jurídica, pone en cuestión las propias reglas de funcionamiento del Estado de Derecho.

Bibliografía y referencias de prensa

- Andrade Cabello, J. (2025). Nuevo reglamento de registro de jornada laboral: ¿legislando ultra vires más allá de la habilitación reglamentaria y de forma innecesaria y desproporcionada? *Diario La Ley*, (10823).
- Camps Ruiz, L. M. (2016). Fuentes de la relación laboral y relaciones entre ellas. En J. M. Goerlich Peset (Ed.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco* (pp. 100-110). Tirant lo Blanch, València.
- CEOE impugnará el blindaje de los complementos salariales en el decreto para subir el SMI. (2025, octubre 4). *El Economista*. <https://www.economista.es/economia/noticias/13577115/10/25/ceoe-impugnara-el-blindaje-de-los-complementos-salariales-en-el-decreto-para-subir-el-smi.html>
- CEOE se levanta de la negociación para reformar la indemnización por despido. (2025, octubre 22). *El País*.
- Cruz Villalón, Jesús. (2026, febrero 25). *Pocas novedades en el salario mínimo*. On Economía. https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/pocas-novedades-en-salario-minimo-jesus-cruz-villalon_1598537_102.html
- El Gobierno paraliza la reforma del registro de jornada ante la falta del aval de los ministerios del PSOE. (2025, diciembre 19). *El Economista*. <https://www.economista.es/economia/noticias/13698338/12/25/el-gobierno-paraliza-la-reforma-del-registro-de-jornada-ante-la-falta-del-aval-de-los-ministerios-del-psoe.html>
- Goerlich Peset, J. M. (2003). Ley y reglamento en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: las previsiones constitucionales y su evolución. En Sempere Navarro, A.V. y Martín Jiménez, R. (Eds.), *El modelo social en la Constitución española de 1978* (pp. 143-174). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Goerlich Peset, J. M. (2022). Algunas tendencias del sistema de fuentes. Manifestaciones recientes en el ámbito jurídico-laboral. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 4-19.
- Lahera Forteza, J. (2008). *Normas laborales y contratos colectivos*. Reus, Madrid.
- Lahera Forteza, J. (2026, marzo 9). *Ley y reglamento laboral: salario mínimo interprofesional y registro horario*. Briefs AEDTSS, núm. 22. <https://www.aedtss.com/ley-y-reglamento-laboral-salario-minimo-interprofesional-y-registro-horario/>
- Martínez Moreno, C. (2025). Los efectos perversos de la compensación y absorción de complementos salariales con las subidas del SMI. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, (11), 13-21.
- Matorras Díaz-Caneja, A. (2026). Salario mínimo legal: la compensación y absorción salarial en el punto de mira. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (132).
- Montesdeoca Suárez, A. (2026). *La implantación del registro de jornada digital: retos normativos y aplicación práctica*. Atelier, Barcelona.
- Sánchez Pérez, J. (2014). Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegali-

dad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (38).

Sánchez pide a los ministros medidas sociales que no dependan del Congreso para recuperar el pulso. (2025, diciembre 29). *El País*. <https://elpais.com/espana/2025-12-29/sanchez-pide-a-los-ministros-medidas-sociales-que-no-dependan-del-congreso-para-recuperar-el-pulso.html>

Trabajo busca blindar la subida del salario mínimo para que llegue completa a las nóminas. (2025, septiembre 19). *El País*. https://elpais.com/economia/2025-09-19/trabajo-busca-blindar-la-subida-del-salario-minimo-para-que-llegue-completa-a-las-nominas.html?event_log=oklogin

Trabajo espera que la patronal impugne el registro horario en los tribunales y busca blindar la norma. (2025, septiembre 15). *Público*. <https://www.publico.es/politica/gobierno/trabajo-espera-patronal-impugne-registro-horario-tribunales-busca-blindar-norma.html>

Trabajo y los sindicatos acuerdan subir el salario mínimo a 1.221 euros con el rechazo de la patronal. (2026, enero 19). *El País*. <https://elpais.com/economia/2026-01-29/trabajo-y-los-sindicatos-acuerdan-subir-el-salario-minimo-a-1221-euros-con-rechazo-patronal.html>

Yolanda Díaz insiste en endurecer el registro horario pese a la reticencia de Carlos Cuerpo. (2026, febrero 3). *Expansión*. <https://www.expansion.com/economia/2026/02/03/6980faf3e5fdead17e8b4593.html>