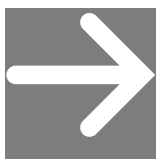


# La sobrerregulación en el derecho del trabajo



Octubre 2024

## ¿Hablamos?

### **María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### **Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

### **Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho  
Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

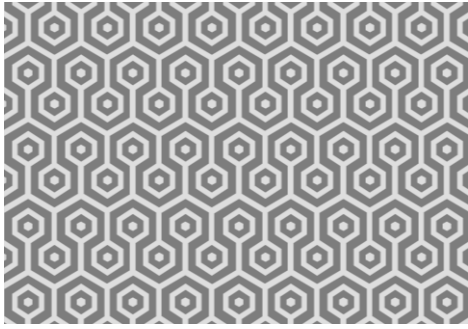
Desde hace tiempo se viene señalando una pérdida de calidad técnica de la legislación laboral en nuestro país. Ésta, según se dice, se pone de manifiesto en diversos aspectos: utilización excesiva del Real Decreto Ley; abuso de la técnica de la Ley Ómnibus; excesos en la redacción de las normas; utilización de terminología poco adecuada; inclusión de elementos valorativos y finalistas en el articulado; exposiciones de motivos prolijas y de poca utilidad, regulación de una misma cuestión en normas diversas de forma poco coherente...

El caso más extremo es el de las reformas descoordinadas entre los distintos departamentos ministeriales, que han llevado a operar sobre textos ya derogados. La exclusión de la declaración de nulidad de los despidos como represalia por haber ejercitado derechos en materia de conciliación, presentado como una verdadera libertad de las empresas para despedir por este motivo, ha sido quizás lo más llamativo. Al mismo nivel pondríamos la situación que se produjo temporalmente con la Ley de Empleo, que tenía dos versiones diferentes de un mismo precepto vigentes y publicadas en el BOE.

Al margen de los contenidos regulatorios, que siempre son opinables, detectamos que se está produciendo un proceso de

incremento de las reglas y mandatos que recaen sobre las empresas empleadoras. Sabemos que en las últimas reformas legislativas -y en las que están al caer-, se incrementan los costes y las obligaciones laborales, y que las empresas deben disponer de un aparato de protocolos, planes y procedimientos cada vez más complejo. La regulación es mucha, excesiva en muchos casos, otras incluso innecesaria, y por esto hablamos de que existe una verdadera sobrerregulación. No se trata de exigir una desregulación o una liberalización, sino de reflexionar si de verdad resulta necesario tal conjunto de normas.

El texto que está circulando sobre la regulación del registro de jornada incide en este problema. La justificación es que el mandato legal de disponer de un registro no se está cumpliendo, y que son necesarias medidas más eficaces. Para ello se eliminan dos apartados completos, uno del artículo 34 y otro del 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y un párrafo de otro, para sustituirlos por un nuevo artículo. Esto supone (hemos hecho la cuenta) suprimir 203 palabras e introducir 540, más del doble. En particular el apartado 5 del artículo 34 pasa de 94 palabras a las 540 ya señaladas.



También se incluye un nuevo artículo bis en el Estatuto, algo no recomendable desde el punto de vista formal. Esto supone un paso más en la reconstrucción de esta norma como un código de Derecho del Trabajo, con cada vez más preceptos, y éstos cada vez más largos. Tenemos en el Estatuto de los Trabajadores artículos que son verdaderos reglamentos, por su detalle y extensión, que conviven con unos pocos redactados de otra manera mucho más escueta, restos de las primeras versiones de la norma.

No es sólo la extensión lo que nos preocupa. La verdadera sobre-regulación está en el contenido del nuevo precepto, que impone un número elevado de obligaciones para las empresas, generando un conjunto de normas claramente excesivo, a nuestro juicio, para una institución como ésta.

El antiguo artículo 34.9 del Estatuto preveía la posibilidad de una ordenación del registro de jornada mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o decisión del empresario. Y se establecían unos mandatos de directa aplicación muy puntuales: inclusión del horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo; obligación de conservar los registros durante cuatro

años; puesta a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Nada más.

El nuevo artículo 34 bis va mucho más allá. Para empezar, se prevé un desarrollo reglamentario que, ante lo visto en los últimos tiempos, no sabemos si lo habrá o no, con lo que nos moveremos entre el exceso de regulación y la inseguridad jurídica, si éste no se produce. El reglamento se verá acompañado de un protocolo (así lo denomina el Gobierno), preferentemente acordado, en el que se podrá establecer su régimen de organización y funcionamiento. Y en el propio precepto se indican algunos contenidos para éste, además de reglas específicas sobre carga de la prueba y tutela de los trabajadores

Sin entrar en la adecuación de estas medidas, nos preguntamos ¿es realmente necesario disponer en todas las empresas de una ordenación tan minuciosa y redundante? ¿Se justifica imponer tantos y tan detallados mandatos? ¿No hay riesgo a que un control excesivo lleve paradójicamente a la imposibilidad real de controlar?