

A PROPÓSITO DE LAS DUDAS GENERADAS RESPECTO DE LAS POLÍTICAS SOCIALES DE LAS DOS ÚLTIMAS LEGISLATURAS

HENAR ÁLVAREZ, JAIME CABEZA, FRANCISCA FERRANDO, CARMEN GRAU Y FRANCISCO TRILLO (DIRECTORIO DE NET21)

NET21 NÚMERO 21, septiembre 2025

La presentación en prensa del Informe “Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas jurídicas del ordenamiento jurídico”, realizado para el Instituto de Estudios Económicos (<https://www.ieemadrid.es/2025/01/13/las-necesidades-organizativas-y-productivas-de-las-empresas-y-las-respuestas-del-ordenamiento-juridico/>), y dirigido por Federico Durán, ha arrojado una serie de afirmaciones que comienzan por señalar el carácter anticuado de la normativa laboral, la falta de libertad y la intensa presencia de las notas características de regímenes corporativos como el franquismo o el falangismo. Hasta el punto de generar como titular *clickbait* el siguiente: “Seis catedráticos de derecho comparan la política laboral de Díaz con la del franquismo” (<https://theobjective.com/economia/2025-01-14/seis-catedraticos-trabajo-politica-laboral-diaz-con-franquismo/>).

Estas características del ordenamiento jurídico laboral han sido detectadas por estos estudiosos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a partir del año 2022, puesto que, a su parecer desde la reforma de 2012, mejorada por la del año 2021 a través del Diálogo Social se habían introducido cambios que han tenido efectos positivos, resultando muy beneficiosos en términos de creación y mantenimiento del empleo. Han sido, por tanto, los tres últimos años de acción legislativa del Gobierno en materia laboral los que habrían, a su juicio, transformado peligrosamente la normativa laboral española, conformada progresivamente en un periodo de cuarenta y cinco años, en una suerte de reedición de la política laboral de los últimos tiempos del franquismo.

Esta hipótesis sobre la transformación de la normativa laboral en el tiempo de tres años concede al Gobierno una fuerza de acción legislativa nada acorde con la producción normativa de este periodo.

Los seis catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social señalan una serie de características erráticas de la política laboral del Gobierno de coalición que

entendemos oportuno comentar para, en último lugar, descender al que creemos es el origen de esta alarma señalada por los expertos.

«La actual política laboral adolece de un intervencionismo e hiperregulación del Estado», porque tenemos una negociación colectiva muy tributaria de los últimos años del franquismo. Es este un posicionamiento académico que sitúa la acción legislativa estatal como un obstáculo insalvable que provoca una disfunción económica con negativas repercusiones en la creación y mantenimiento del empleo. Una premisa que, sin duda, niega el estado actual de la marcha económica y del empleo en nuestro país. La propia CEOE, en un Informe presentado a finales del año 2024 (https://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2024/12/30/panorama_economico_2024_12.pdf) valoraba muy positivamente la marcha económica de España durante el año que terminaba. Este mismo Informe señalaba el récord de afiliación a la Seguridad Social con 21,3 millones de personas trabajadoras y la cifra más baja de desempleo desde el año 2007. La disfunción que el intervencionismo estatal ha producido en las relaciones laborales y el mercado de trabajo en los últimos tres años, según estos expertos, ha de situarse por tanto en el ámbito de los *mantras* o lugares comunes que cierto espectro ideológico ha siempre recordado sin ninguna constatación ni científica ni empírica. Además, esta afirmación desliza una idea, la inconveniencia de la regulación heterónoma, de la producción normativa laboral en nuestro ordenamiento jurídico que no corresponde a la realidad y a la experiencia de los 45 años que cumple este año el Estatuto de los Trabajadores.

«La política laboral del Gobierno y de Yolanda Díaz están obsesionadas con sancionar, provocando una gran inseguridad jurídica, con una sobreactuación administrativa que asemeja a la de Fernando Suárez», del que cabe recordar que firmó las últimas cinco penas de muerte de la dictadura franquista. Para el representante de Garrigues, Federico Durán, la norma heterónoma debe prescindir de su imperatividad para convertirse en fuente de sugerencia e inspiración empresarial, prescindiendo a todas luces de las consecuencias jurídicas (sanciones) del incumplimiento empresarial de la normativa laboral. De otro modo, la libertad empresarial se achica perjudicando a los sujetos empresariales entendidos como los creadores de riqueza y bienestar social, según reza en el Informe. Es de esta forma como, para estos expertos, la ley debería hacer dejación de su función de impulsar una normativa laboral lo más acorde posible con la fórmula del Estado Social dejando ese espacio político a la negociación colectiva. Posicionamiento cuando menos paradójico, ya que una de las señas de identidad de este Gobierno en materia laboral está siendo precisamente la producción normativa a través del Diálogo Social, sin que

ninguna de las partes actuantes ostente un derecho de veto en el avance y mejora de las relaciones laborales.

«Percibimos acríticamente todo lo que viene de la UE, lo que en muchas ocasiones no deja de ser una diarrea legislativa que hay que contener. Así, por ejemplo, las directrices europeas de Igualdad es lo que legislan los políticos cuando se aburren. Tal es el caso de esta norma que alude a las estructuras retributivas que no tendrán que ser sexistas y no ha de subestimar las actitudes interpersonales pertinentes». Dicho de otro modo, junto a la intensa falta de libertad que exudaría la legislación laboral conformada desde 2022, el Gobierno está insertando en el ordenamiento jurídico español unas insoportables cotas de igualdad, especialmente entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

Y ello, continúan los expertos, motivado por una suerte de sumisión del Gobierno español a la producción normativa de la Unión, en la que la negociación colectiva debería cumplir precisamente una función de insumisión frente a aquella en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales. Materia para estos expertos carente de toda relevancia, olvidando que la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales de cualquier Estado democrático. Como por otra parte hace indicar otro informe publicado en el blog laboral de Garrigues (<https://bloglaboral.garrigues.com/las-relaciones-laborales-como-instrumento-fundamental-para-lograr-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>).

«El Estado abusa de una visión desagregada, dispersa y al mismo tiempo compleja, aplicando muchas reformas, mini reformas, reformas parciales, con técnicas jurídicas inéditas en las relaciones laborales, con contradicciones entre normas, introduciendo normas extravagantes y paralaborales, eludiendo el diálogo social y también los órganos consultivos». Estas afirmaciones expresan un sentimiento de añoranza por las formas de legislar en épocas pasadas donde las mayorías absolutas resultaban habituales, tanto como los rodillos de la extraordinaria y urgente necesidad con una convalidación sin debate parlamentario alguno. Pero también, estas manifestaciones parecen olvidar precisamente que la visión proyectada en las reformas operadas en los últimos tiempos es las de los agentes sociales a través del Diálogo Social, donde la legitimación política y social de este han superado a la del Parlamento en momentos muy concretos.

Cabe preguntarse, después de este repaso por los principales contenidos del Informe, cuál puede ser el motivo último de tan desafortunadas y controvertidas afirmaciones. Cabría suponer que esta conducta responde al Acuerdo Social en materia de

reducción de la jornada de trabajo del que la patronal, representada por la CEOE, ha decidido abandonar, dejando sin representación en esta materia al conjunto de empresarios y empresarias en este país.

La cuestión que se plantea se sitúa, desde un análisis jurídico laboral, en si el Gobierno cuenta con legitimidad constitucional para promocionar una legislación laboral que entienda valiosa como es la reducción de la jornada de trabajo. Desde luego así se entendió en el acuerdo que posibilitó la formación del actual Gobierno de coalición. Para contribuir a este debate proponemos como clave de lectura la jurisprudencia constitucional más apegada al caso que nos ocupa y que representa la STC 210/1990, de 20 de diciembre, que dio respuesta a la cuestión de inconstitucionalidad núm. 834/85, promovida por la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Las Palmas de Gran Canaria, por supuesta inconstitucionalidad del párrafo segundo de la Disposición transitoria de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada máxima legal y de vacaciones mínimas.

En base a la jurisprudencia constitucional que contiene la STC 210/1990 destacamos cómo el Tribunal Constitucional desbroza el debate en torno a la decisión de un Gobierno de reducir la jornada de trabajo para centrar las cuestiones estrictamente jurídicas. Función que parecen haber olvidado estos seis catedráticos de Derecho del Trabajo.

«Han de quedar fuera del examen, por lo pronto, y por pertenecer a una esfera propiamente política, las numerosas consideraciones que en el Auto se hacen relativas a juicios de oportunidad sobre la medida legal, su efecto en el mercado de trabajo y las disfunciones que en las organizaciones productivas puede provocar la entrada en vigor inmediata de la Ley. También ha de prescindirse del complejo análisis que se hace sobre la situación legal, doctrinal y jurisprudencial respecto de la problemática general de las posibles interrelaciones entre la Ley y el convenio colectivo. Hemos de limitarnos exclusivamente a verificar la compatibilidad del precepto cuestionado con determinados preceptos constitucionales».

En segundo lugar, la STC 210/1990 responde a los razonamientos actuales por los cuales una normativa laboral de reducción de jornada de trabajo promovida por un Gobierno rompe el modelo de relaciones laborales basado en el principio de autonomía colectiva.

«A tal efecto resulta insostenible plantear la correspondencia de la norma cuestionada con un hipotético modelo constitucional de relaciones laborales, que

la Constitución no diseña, aunque establece las premisas desde las cuales, tanto el legislador como la actuación de las partes sociales, permitieran configurar, de forma dinámica, cambiante y abierta, un sistema de relaciones laborales, de los varios que serían compatibles con el orden constitucional. Son las reglas constitucionales los únicos criterios de valoración de la constitucionalidad de la Ley, no pudiendo convertirse en parámetro de constitucionalidad la referencia a un modelo que la propia Ley puede tener como función confirmar e incluso alterar. En la materia concreta de regulación del establecimiento de una jornada máxima de trabajo, la Constitución, asumiendo una larga tradición de intervención legal en la materia, ha impuesto al legislador de forma expresa el establecimiento de límites a la jornada laboral (art. 40.2 C.E.). No es cuestionable, pues, ni la competencia de la Ley en esta materia, ni que esa intervención de la Ley permite, e incluso impone, la sujeción del convenio colectivo al máximo de jornada legalmente establecido».

La desigualdad que por sectores y territorio supuestamente provocaría la reducción actual de la jornada de trabajo en España fue una de las materias abordadas por la STC 210/1990:

«Sin necesidad de una detenida argumentación, la presunta vulneración del art. 14 C.E., que además se pone injustificadamente en conexión con el art. 139.1 C.E. que se refiere a la igualdad interterritorial de los españoles. Este Tribunal ha tenido ocasión de rechazar recursos de amparo en supuestos análogos e incluso idénticos, en los que se invocó el derecho a la igualdad del art. 14 C.E. En estos casos, el Tribunal ha afirmado con reiteración que la aplicación preferente de la norma estatal no puede considerarse, desde la perspectiva de la igualdad, como la inaplicación de un pacto colectivo rompiendo en beneficio de una parte el acuerdo de voluntades. Se trata, más bien, de la aplicación preferente de una norma estatal ante la que el acuerdo debe ceder, sin que pueda afirmarse que la aplicación de una disposición general de obligado cumplimiento vulnere el principio de igualdad, aunque resulte en algún aspecto más beneficiosa para la posición de una de las partes, cumpliendo una de las funciones que la Ley tiene atribuida en las relaciones de trabajo (AATC [217/1984](#), [96/1985](#), [533/1985](#)). Ha de subrayarse, además, que la norma estatal no tiene como destinatarios directos a las partes del convenio colectivo, sino a trabajador y empresario, y en el marco del contrato de trabajo son incuestionables las regulaciones legales que tratan de reequilibrar una situación de partida desigual, puesto que la diferencia de régimen jurídico entre trabajador y empresario aparece exigida por el propio principio de

igualdad material (art. 9.2 C.E.) y constituye instrumento ineludible para su debida efectividad, compensando una desigualdad económica de partida (STC [3/1983](#))».

A la vista de cuál es la doctrina constitucional en materia de reducción de la jornada de trabajo en las relaciones ley y convenio colectivo, origen y destino de espermáticos titulares de prensa como los que estos días se escuchan, somos firmes defensores de continuar trabajando la propuesta de la reducción de la jornada de trabajo, y cuantas otras se propongan, desde el debate jurídico conjunto dado que es la única fórmula posible para poder construir un marco normativo de mejora continuada de las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras, sin retrocesos, como debería ocurrir en cualquier Estado social y democrático de derecho que se precie de serlo.