

¿El retorno de la «paz social» como norma rectora del trabajo?: entre números (macroeconómicos) y letras (pequeñas)

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*

*Director de la [Revista de Trabajo y Seguridad Social](#). CEF
cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>*

No hay camino hacia la paz; la paz es el camino.

M. Ghandi

Es mejor una paz cierta que una victoria esperada.

Tito Livio

1. En un escenario político tan conflictivo y crispado como el que viene padeciendo, desde hace años, España, radicalizado y reflejado en el sorprendente adelanto electoral y en el tono agrio de la campaña, pudiera sorprender que el editorial elija una expresión que dibuja («renace») una realidad distinta: la «paz social» como norma para la ordenación de las relaciones de trabajo (incluida la dimensión de protección social). Todavía puede causar más perplejidad si atendemos a la proliferación de normas de coyuntura para afrontar crisis que traen causa, o se agravan, por la guerra de Ucrania (por ejemplo, una nueva manifestación de «leyes escoba» de transposición comunitaria como la [Ley 11/2023, de 8 de mayo](#), no desaprovecha la oportunidad para introducir reformas en la legislación de crisis derivada de este conflicto bélico europeo y mundial). ¿Ensoñación, utopía o deseo del jurista del trabajo optimista, no bien informado, pues?

No lo creo, por varios motivos. Primero, en el plano del discurso, a juzgar por la fortuna que ha recuperado esta expresión, valor jurídico-social fundamental del orden constitucional ([art. 10](#) en relación con el [art. 1 Constitución española –CE–](#)), tras la firma del [V Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva 2023-2025](#) (V AENC). Baste, para ilustrarlo, con recordar que es la más utilizada por el presidente de la CEOE a la hora de justificar sus razones de la firma, enfatizando que «[genera una paz social que traspasa la legislatura](#)». Así se refleja también en la última línea del preámbulo del V AENC, al recordar, realistamente, que la consolidación de «un clima de paz social tan necesario en el actual contexto» no será solo fruto de la firma del acuerdo interprofesional, sino el resultado del «esfuerzo» de miles de personas de las organizaciones firmantes, a través de los «compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa».

«Largo me lo fiais...». Un desafío mayúsculo, macroeconómico y macrosocial, que se complica por la renuncia del acuerdo a su naturaleza normativa, quedándose tan solo en una eficacia obligacional. Sin duda, este condicionamiento no es menor, incluso allí donde el AENC es más concreto y determinante, como en el ámbito retributivo (cap. VI). El incremento retributivo previsto para los 3 años de vigencia del AENC (4 %, 3 % y 3 %, más 1 punto adicional cada año según la evolución del IPC), de vigencia general y efectos macroeconómicos, incorpora una «letra pequeña», una condición de factibilidad o presupuesto realista («donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita»):

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

Ciertamente, lo que para un enfoque maximalista podría ser una decepción (al igual que no cubrir el año de mayor inflación, el año 2022), para un enfoque de paz social en la ordenación de las relaciones laborales y el devenir mercantil de las empresas, que requiere una regulación transaccional de equilibrio, de concesiones y renunciaciones mutuas, es un progreso notable. Concesiones y renunciaciones recíprocas que aparecen en todo el texto del AENC, en la búsqueda de esa relativa armonía social, siempre provisional, claro está, en la línea de lo que han venido representando siempre las llamadas «cláusulas de paz social» en los convenios colectivos (compromisos a renunciar a la conflictividad colectiva durante la vigencia de una norma convencional; que ya no aparecen nominadas, por cierto, en el [art. 86 Estatuto de los Trabajadores](#), aunque persisten en la práctica). Ejemplos al respecto podemos hallar en la valoración positiva que hacen de la «previsión social complementaria», pese a que tradicionalmente los sindicatos han mostrado su sospecha ante ellos, por el riesgo que suponen para una reforma devaluadora de las pensiones públicas, o en la inclusión expresa de la inquietud empresarial por el absentismo en España, que los sindicatos hacen suya (cap. VII: «las organizaciones empresariales y sindicales firmantes [...] manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal [...]»), cuando es un tema siempre peliagudo en el enfoque sindical.

En ocasiones, muchos de estos compromisos ya están formulados en las leyes y apenas se aporta nada para avanzar prácticamente en sus garantías de efectividad. Por ejemplo, la referencia a integrar los principios de transparencia retributiva, cuando ya es una exigencia legal reforzada por la [Directiva UE/2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo](#). O las llamadas a un uso de las nuevas funciones del [VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales](#), para impulsar la mediación preventiva de conflictos e intervención en bloqueos de negociación colectiva, incluidos planes de igualdad. De su persistente conflictividad dan idea las sentencias que, asumiendo la ineficacia de esos instrumentos de paz social, validan planes no acordados y bloqueados (por ejemplo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Andalucía/Málaga 180/2023, de 25 de enero). O el mero recopilatorio respecto del papel de la negociación colectiva en el desarrollo de la compleja e incierta regulación de la figura de fijeza discontinua, etc.

2. No es la única manifestación relevante de estas virtudes, pero también con sus sombras, de la paz social como valor, social y económico, también político-institucional ex [artículo 7 de la CE](#) en relación con su [artículo 1](#) (la paz social es también un valor jurídico incluido en el prótoco de nuestra Constitución, con su función interpretativa de las leyes, siempre en un marco de aceptación y promoción del conflicto, pacíficamente canalizado a través de las diferentes formas de solución, judicial o extrajudicial, incluida la autotutela que representa el ejercicio del derecho de huelga –[art. 28 CE](#)–). Al respecto, mención muy especial ha de merecer el argumento a su favor que deriva de la comparación (pese al dicho de la cultura popular que recuerda que «toda comparación es odiosa») entre dos situaciones muy diferentes en relación con la reforma del sistema de pensiones públicas. De un lado, el conocido enfoque de «guerra socio-sindical» contra la reforma Macron de las pensiones en Francia. De otro, el enfoque de paz social establecido en España para una reforma análoga, tanto en su primera fase como en la segunda, la impulsada por el [Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo](#), de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

No podemos adentrarnos aquí en un análisis de tan compleja reforma, que por su trascendencia ha sido objeto de un profundo estudio incluido en este número, a cargo del profesor, máximo especialista español, Juan Antonio Maldonado. Sí es útil, a los efectos del hilo argumental de este editorial, poner de manifiesto el valor que tiene la paz social como método de regulación (en este caso, de legislación concertada social) para reorientar, en un sentido más transaccional y equilibrado, para algunos también más melifluido e ineficiente, el contenido de las leyes y también el tipo de protecciones que ofrecen. Así, una reforma legal nacida –y comprometida con la Unión Europea– básicamente en aras de la «sostenibilidad financiera» ha terminado orientada por esa suerte de nueva «fórmula jurídico-social mágica» que es la «sostenibilidad integral» y que incorpora un componente de «sostenibilidad social».

En efecto, por ejemplo, solo así se entiende el giro dado a la reforma del tiempo de cómputo para determinar la base reguladora a efectos de la jubilación, que en su origen y promoción económicos era una vía para reducir el gasto en pensiones y ha terminado, en su versión legislativa, en una vía de incremento de aquel, con mayor equidad (también de género). Por lo mismo, y en sentido inverso, un mecanismo dirigido a la sostenibilidad financiera y que carga fundamentalmente en las empresas, el MEI (mecanismo de equidad intergeneracional), se ha rediseñado de tal modo que significará, eso sí, a muy largo plazo (de nuevo, «cuán largo me lo faís»), una contribución mayor de las personas trabajadoras, así como las cuotas de solidaridad. O, en el plano de nuevas reformas para reducir las brechas de género (la conflictividad de esta perspectiva sigue dando muchos quebraderos de cabeza en la justicia social –por ejemplo, [STSJ de Madrid 318/2023, de 27 de marzo](#), que concede la prestación de familiares a una mujer que tiene casi 45 años, por el enfoque de género; el voto particular pone de relieve el malentendido de este canon), el extremado tiempo que se introduce de progresividad en su aplicación, lo que resulta incoherente respecto del fin al que debería responder, pero se entiende por esa dinámica transaccional. Para un análisis detenido remitimos al estudio referido.

3. Y, finalmente, por no hacer demasiado largo este repaso por las virtudes, también por algunas limitaciones (no me atrevo a llamarlas «vicios»), del valor de la paz social, sea como método, sea como contenido de regulación sociolaboral, en fecha reciente se ha conocido que, por fin, el Gobierno y el socialmente vituperado colectivo de personal controlador aéreo han «fumado la pipa de la paz social», [firmando un nuevo convenio colectivo](#). Como se recordará, este colectivo ha sido uno de los más conflictivos y odiados por todo el país, al que se le acusó de privilegiado y «secuestrador del espacio aéreo», a lo que parece injustamente, según ha concluido la justicia penal. Ahora, más de 10 años después, se reconducen las relaciones, privatizados ya, eso sí, y reducidos de forma muy significativa los costes que suponían para AENA (ahora ENAIRE), lastrando su competitividad en un mercado globalizado y abierto, muy competitivo, con un convenio colectivo, nada menos que con una vigencia de 5 años y prórroga prevista para otros 5.

El valor económico de la paz social se refleja claramente también aquí. El [Gobierno, a través del Ministerio de Transportes](#), no ha dudado en presentar este convenio como la vía para aumentar, por parte de ENAIRE, «su competitividad, reducir sus costes de funcionamiento y cumplir con los objetivos fijados para España por la Comisión Europea en sus Planes de Rendimiento». A cambio, se mejora el clima laboral, aumentando la estabilidad y la seguridad que también da la «paz social».

4. Por supuesto, soy consciente de que otros sectores y colectivos están afanados en una intensa conflictividad, algunos desde hace tiempo y de forma recurrente, como es el caso de los servicios públicos de justicia y de inspección de trabajo. Precisamente aquellos que deberían actuar de garantías para que imperase la paz social a través del cumplimiento de las normativas laborales, legales y convencionales. Sin embargo, hoy domina el recurso a las vías de conflicto en su máxima expresión, la huelga, protegida como derecho social fundamental [ex artículo 28 de la CE](#) (por cierto, que recientemente otros colectivos, como la Guardia Civil, también reivindicaban el reconocimiento de este derecho, ahora a través de una nueva reclamación ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, una vez se cerró la vía del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que no les dio la razón). Como no siempre un acuerdo sindical expresa paz social, como evidencia la fuerte contestación, empresarial y [de la Conferencia de rectores/as de las universidades españolas](#), al pacto sobre el mal llamado «Estatuto del Becario» (cuando es Estatuto de las prácticas no laborales en empresas). Paz social ¿en Doñana?

En fin, como en el mítico final de la inmortal película *Con faldas y a lo loco*, nada ni nadie es perfecto. Ahora bien, sin negar el valor, tanto social como económico, desde luego cultural, del conflicto, motor de vida en un Estado social y democrático, por lo tanto, pluralista, hay que recuperar la significación de la paz social para canalizarlo. No es pura utopía, sino un método de regulación y una fuente de normas muy valiosa, mucho, y hay que cuidarla y promoverla.

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2023). ¿El retorno de la «paz social» como norma rectora del trabajo?: entre números (macroeconómicos) y letras (pequeñas). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 475, 5-8. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19277>