

EVOLUCION DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU OBJETO Y CONTENIDO

Dr. Emilio Antonio Poccioni

I- Configuración primigenia

No hay duda que el nacimiento de la Convención Colectiva del trabajo, está íntimamente vinculado a la génesis del moderno sindicato, constituido por obra de los propios trabajadores en el sujeto colectivo llamado a resolver la cuestión social en el campo de la producción económica, luego de que se desarticulara el viejo orden bajo la acción casi absolutamente libre de los intereses individuales, entendidos en forma materialista por la cultura político-social de la Revolución Francesa. Disueltas las corporaciones de artes y oficios, y sobre todo el sentido espiritual y social que las animaba, la dependencia y explotación de los trabajadores llegó a tales extremos en la moderna organización de la actividad económica, que el Estado liberal se vio forzado a intervenir, por lo menos para evitar los males mayores. Pero al mismo tiempo los obreros, principalmente de la industria, se movilizaron en base a una creciente conciencia de clase, en defensa de sus intereses y derechos. En este sentido ilustra Cabanellas que "admitido en Francia en 1864, el derecho de coalición, y por ley de 1884 dada personalidad jurídica a los sindicatos, los convenios colectivos tuvieron ya posibilidad de desenvolvimiento legal. Hasta entonces, las condiciones de trabajo, principalmente las relativas a la remuneración, escapaban al control del Estado . . . pues se desenvolvían de modo exclusivo dentro de los límites de la contratación individual fundada en la autonomía de la voluntad" (G. Cabanellas, Derecho normativo laboral, Ed. B. Omeba 1966, pág. 23). El dato revela que por lo menos en el país galo, la C.C.T. surge casi simultáneamente con la formación de las instituciones básicas del Derecho del Trabajo. Y al igual que estas, se propuso el nuevo instrumento, la protección de la persona del trabajador en el contexto de la relación laboral individual, y un mínimo de paz social en el contexto de las relaciones colectivas de trabajo.

El Estado, que en un principio había ignorado oficialmente los acuerdos, quizá por el desconcierto que introducían en la teoría básica de su labor legislativa, (A. Gallart Folch, El sindicalismo, Ed. Víctor P. de Zavallá, Bs. As. 1957, pág. 210), termina por reconocerlos como fuente legítima de la normativa profesional del sector económico-laboral respectivo, con la importante limitación, la mayor parte de las veces sólo sobreentendida en los textos legales, que la norma

convencional no podía avanzar más allá de los fines, objeto y contenidos posibles de la norma laboral estatal; o sea que se admitió la facultad normativa de las colectividades obreras y eventualmente de las representativas de los empleadores, a condición de que ella cumpliera un papel semejante al desempeñado por la función legislativa en que se expresa la política socio-laboral del Estado democrático intervencionista, interesado esencialmente en implantar la justicia social en las relaciones individuales de trabajo y la paz social en las relaciones colectivas, es decir de las clases y grupos sociales.

En la mayoría de los países que la adoptaron, se entendió que la convención colectiva de trabajo debía tener por fin principal la consecución de un estado de paz social que permitiera el desenvolvimiento ordenado de las relaciones de trabajo, y consecuentemente de la economía, facilitando a los trabajadores los salarios más altos y las mejores condiciones posibles, y a los empleadores una actividad rentable sustraída a los efectos de la competencia desleal (G. Cabanellas op. cit.). De ese modo, la C.C.T. se caracterizó inicialmente por contener cláusulas normativas puntuales sobre los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación individual de trabajo, y cláusulas obligacionales genéricas sobre las obligaciones de las partes colectivas destinadas a asegurar la observancia de lo pactado en un clima de paz social. Como se desprende de los antecedentes esbozados, a la C.C.T. se le asignó una función cardinal y directamente jurídica y no económica, como consecuencia de reconocerse a los trabajadores organizados sólo un derecho de legislar sobre materias e intereses específicamente laborales en el sector trabajo de la economía y en paridad de derechos con los empleadores. Claro está que ese reconocimiento, en el esquema de la democracia industrial, supone la primacía de la ley estatal, sin perjuicio de que la convención pueda adecuarla a las particularidades socio-económicas de la actividad profesional de que se trate, e incluso mejorarla en beneficio del trabajador salvo en sus disposiciones de orden público absoluto.

Confirmando lo antedicho, cabe recordar que la C.C.T. no podría tener fines, objeto y contenido incompatibles con los fines legalmente atribuidos al sindicato; este en casi todas las democracias industriales y en las naciones que siguen sus pasos, se organiza en vista de una finalidad, sino única por lo menos preponderante, a saber, la representación y defensa de los intereses laborales y gremiales colectivos. Ello por lo demás, está en consonancia con los principios admitidos hasta ahora, en el sentido que la constitución del sindicato está regida por el principio de especialidad (dedicación exclusiva a la defensa de los intereses profesionales); y que si bien la autonomía privado-colectiva fuente de la C.C.T. es atribuíde tanto al sindicato como a la agrupación organizada de los empleadores, la categoría

profesional es representativa sólo de los intereses laborales y gremiales de la colectividad obrera. En síntesis, originalmente la C.C.T. tuvo la misión de compensar los desequilibrios de intereses mediante fórmulas transaccionales, completando la función estatal de poner orden y paz en medio de las fuerzas desencadenadas por la libre concurrencia y la lucha de clases, en varios aspectos moderadas y reguladas a través del intervencionismo estatal con el andar del tiempo.

II- La práctica convencional y la presencia indirecta de lo económico en el objeto y contenido de la C.C.T..

Durante mucho tiempo los representantes de ambos lados en la negociación colectiva, aunque más o menos conscientes de las implicancias reciprocas que se dan entre lo laboral y lo económico, llegaron a las mesas de negociación de los convenios colectivos, impulsados por necesidades y fuerzas que los apoyaban incondicionalmente. No es que ignoraran por ej. la directa influencia que los salarios (incluidos los de carácter social) ejercen sobre los costos de producción, y por ende sobre los valores de cambio de los bienes y servicios ofertados en el mercado, si no que prefirieron, en la formación de sus opiniones y posturas negociales, otorgar mayor gravitación a los intereses particulares de sus representados que a los requerimientos sociales del sector en su conjunto, y de la economía nacional. El resultado no fue otro que la elaboración de cláusulas divorciadas de las políticas de ingresos y de precios, y en consecuencia desarticuladas y hasta contradictorias respecto de la política económico-social desarrollada por la sociedad y el Estado. Así, en su momento, se conocieron reclamaciones desmesuradas, simplemente porque ellas podían brindar mayores márgenes de maniobra; igualmente interminables listas de pedidos a fin de que determinada proporción tuviera curso favorable en las discusiones.

Hasta hace poco, autores como Neil W. Chamberlain opinaban en los EE.UU., que aunque simpatizaban con el deseo de atribuir mayor importancia a los datos económicos objetivos en el proceso de negociación colectiva (aludiendo principalmente a los convenios de empresa), admitían que difícilmente su compilación pudiera incidir en los acuerdos; el autor citado agrega que en la realidad los hechos económicos no imponen soluciones porque en definitiva "el factor de poder y presión reaparece aunque no sea más que en la forma de una disputa acerca de quién expone los hechos adecuados y que significación tienen" (El sector laboral - Una introducción a la economía laboral norteamericana T I, Ed. TEA, Bs. As. 1972, págs. 382/83). Para apreciar hasta que punto en el derecho de aquel país, se mantiene lo económico fuera del ámbito legal de validez material de la C.C.T., corresponde señalar que según la Junta Nacional de Relaciones

Profesionales los asuntos que obligatoriamente deben negociar las partes son los de índole laboral, habiendo dictaminado en un caso en que la empresa se negó a tratar una cuestión no laboral, que esta actitud era legal, porque "sólo cuando el problema se relaciona con las condiciones de trabajo insiste la sociedad por medio de su agente, la Junta, en que el empleador trate de llegar a un acuerdo con sus trabajadores" (N.W. Chamberlain op. cit. pág. 256).

Pero el hecho que el salario sea también un precio, y como tal, un valor que integra el sistema universal de precios de bienes de consumo y de producción de la economía nacional, desde antigua data no pasó desapercibido en la práctica convencional, sobre todo durante la última conflagración mundial y en medio de las dificultades de la post-guerra. En ese clima de emergencia, en los países europeos se fue perfilando el firme criterio de desvincular la fijación de las tarifas salariales de la lucha abierta de las partes sociales. Ello así porque el proceso de formación de esas tablas está directamente conectado a la situación de los mercados (nacional, internacional y sectorial), a la productividad de la economía nacional y del ramo industrial respectivo, a la fase del ciclo económico (recesión, depresión, auge...), a los fenómenos de inflación o devaluación monetaria, a la mayor o menor dimensión de las empresas, a la necesidad de aplicar nuevas tecnologías y proyectos de reconversión industrial, a los altos o bajos niveles de inversión y de desempleo, a las posibilidades de lograr el abastecimiento de materias primas y abrir nuevos mercados, a la incidencia de la competencia extranjera sobre la industria nacional del ramo, etc.. En las circunstancias de necesidad antes indicadas, la acción del Estado no fue ajena a la creciente importancia que fue tomando la temática económica, como lo prueba la ley inglesa de 1947 de Organización y Desarrollo, que determinó la formación de organismos paritarios con participación de personas independientes, para promover e impulsar la producción industrial. Esa norma, aparentemente sigue las aguas de los consejos mixtos nacionales, de distrito y de empresa, creados en ese país en 1917 a raíz del dictamen de la conocida Comisión Whitley, a fin de alcanzar no sólo el bienestar obrero sino también el mejoramiento de la economía nacional (Unsain, Legislación del trabajo, Bs. As. 1926, T II, pág. 54, cit. por G. Cabanellas, Der. Sindical y Corporativo, Ed. Bs. As. 1959, pág. 681).

Quienes más avanzaron en la metodología convencional que asume la consideración del tema económico, por lo menos para concretar tarifas y condiciones de trabajo compatibles con la productividad, han sido los alemanes, cuyas dirigencias se destacan por estar en todo momento versadas en los asuntos técnicos que les competen. En la Argentina, la evolución en el sentido señalado ha sido bastante más lenta, entre otros motivos porque el Estado a lo largo de décadas no ha garantizado la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda y los niveles

indispensables de ahorro e inversión, ni tampoco en su momento fomentó la colaboración de clases y sectores sociales. Sin embargo, los dirigentes de las organizaciones sindicales y empresariales, y también los funcionarios de la autoridad de aplicación, advirtieron claramente en el año 1975 la necesidad de computar lo económico en la plasmación de la política laboral puesta en manos de las instituciones intermedias.

En ese entonces, dice el prof. Jorge Rodríguez Mancini, se registraron contradicciones graves en las decisiones de política de ingresos aun en el curso de las negociaciones, todo lo cual culminó con la estipulación de aumentos salariales muy elevados que desbordaron espectacularmente las pautas originalmente fijadas por el Gobierno" (Rol del Convenio Colectivo en la economía nacional, Der. del Trabajo, junio 1987,pág. 829). Pero si bien el conocimiento del condicionamiento mutuo que se da entre lo laboral y lo económico llegó en esa ocasión por la vía de la experiencia, la doctrina de los ius-laboralistas argentinos ya había explicitado las respuestas correctas al problema. En efecto, en el V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 1973 se debatió el tema Planificación socio-económica y negociación colectiva, en cuyo relato oficial se sostuvo, entre otras cosas, que a partir de la conclusión que las convenciones colectivas de trabajo constituyen un instrumento valioso y fundamental de la política de ingresos - tanto desde el punto de vista de los salarios como de los precios influidos por los costos- resulta la conclusión lógica de su integración dentro de las pautas generales de la política económica y social . Y aunque ese informe se expidió a favor de la función orientadora y en su caso limitativa y coactiva del Estado respecto de las cláusulas de las convenciones colectivas que tengan repercusión económica, hizo la importante salvedad que las posibles limitaciones al ejercicio de las autonomías colectivas", pueden conciliarse con los fines de bien común, otorgando una real y activa participación a los sectores profesionales en la concertación de los programas económicos nacionales, así como en las políticas del sector y en las estrategias particulares, entre las cuales se encuentra precisamente la fijación de los niveles aceptables de crecimiento del salario, relacionado con la evolución de los precios esperada". Asimismo en ese sugerente antecedente, sobre la base de diferentes datos y premisas, entre las que cabe destacar la necesaria inserción de la política salarial convencional en la política general de ingresos, y la insoslayable armonía que debe mantenerse entre los aumentos salariales y los incrementos de productividad, se auspicia el funcionamiento de Consejos económico-sociales, comisiones de precios y salarios, en los que tengan activa participación los sectores profesionales en la labor de regulación de los asuntos económicos pertinentes (Antonio Vázquez Vialard y Jorge Rodríguez Mancini,

autores del relato, en Anales del V Congreso de Der. del Trab. y de la Seg. Soc. 1973, págs. 129 y stes.).

III - Expansión del Clásico Contenido Laboral de la C.C.T.

Así como el derecho individual del trabajo, se ha caracterizado desde su formación por poseer una gran fuerza expansiva intrínseca, que lo lleva a regular con apreciable naturalidad relaciones de trabajo ubicadas en las llamadas zonas grises, el contenido pensado originalmente por el legislador para las convenciones colectivas fue ampliándose, a medida que la práctica de la negociación iba descubriendo las enormes virtualidades del acuerdo cooperativo entre capital y trabajo. La propia temática específica, esto es la referida a las obligaciones y derechos del contrato de trabajo se enriqueció desde que en el clausulado convencional surgieron las figuras del delegado de personal, de las comisiones internas. En la línea evolutiva acabada de señalar, influyó desde 1919 la Constitución de Weimar que institucionalizó el consejo de empresa en las unidades productivas, a través del cual comienza a avizorarse las innegables dimensiones comunitarias y asociativas de la relación de trabajo. En la vigente legislación alemana, las partes sociales que anudan el llamado contrato de tarifa (C.C.T.) están autorizadas objetiva y legalmente para el establecimiento de las normas jurídicas destinadas a regular el contenido y la celebración de los contratos individuales, el ordenamiento interno de la empresa y la organización social de la unidad de producción. Aclaran W. Kaskel y Hermann Dersch, quienes brindan la información precedente, que bajo el último rubro caen todas las cuestiones que conciernen a la relación del personal de la empresa, y más especialmente de la representación del personal con el empleador (Der. del Trabajo, Ed. R. Depalma, Bs. As. 1961, págs. 122/25). En las negociaciones colectivas realizadas en el país, ha sido un valor sobreentendido que el acuerdo además de contener las cláusulas reguladoras de las condiciones de trabajo, puede incluir otras, instituyendo por ej. contribuciones patronales para obras y servicios sociales sindicales, procedimientos enderezados a obtener la solución de conflictos individuales y a limitar los poderes de dirección, de organización y de disciplina del empleador (Luis Ramírez Bosco, Convenciones Colectivas de Trabajo, Ed. Hammurabi, Bs. As. 1985, pág. 126). Y ahora, con la reciente sanción de las leyes 23545 y 23546, de modificación de la ley 14250 y de procedimiento para la negociación colectiva respectivamente, y de las reglamentaciones consiguientes, los sujetos de las autonomías privado-colectivas han

visto ampliado los márgenes de maniobra que les otorga el ámbito de validez material clásico del convenio colectivo. Ello porque según la reglamentación del procedimiento negociado, en la comunicación que una parte social debe enviar a la otra, deben enumerarse las materias objeto de negociación, con especial individualización "de las cláusulas relativas a empleo, ajustes salariales, capacitación, organización del trabajo y nuevas tecnologías, régimen de información y consulta a la representación sindical, salud y medio ambiente laboral, productividad y mecanismos de prevención o solución de los conflictos laborales".

En la evolución reseñada sucintamente puede percibirse que los ampliados contenidos de las convenciones colectivas, no han sido ajenos a los cambios que han experimentado los conceptos de relación de trabajo y empresa, cuyas estructuras en los últimos tiempos se han adecuado más a la naturaleza de las cosas, receptando elementos comunitarios y asociativos. Pero si bien se ha superado el concepto individualista de la empresa, todavía no se ha esclarecido la responsabilidad social de la unidad de producción y su rol en la economía del sector que le es propio.

Simultáneamente con el proceso esbozado arriba, tiene lugar otro crecimiento, en alguna medida cualitativo, del contenido específicamente laboral del convenio colectivo. Ese desarrollo se expresa fundamentalmente a través de la creación de servicios y obras sociales, financiados con aportes obreros y contribuciones de los empleadores generalmente, y con cuyas prestaciones se tiende a cubrir necesidades y contingencias sociales del trabajador y su familia, en materia de salud, cargas de familia, capacitación técnico-profesional, transporte, vivienda, guarderías infantiles, comedores, seguros colectivos de vida, etc..

Frente a esas innovaciones resulta útil precisar que parte de esos servicios sociales, tanto en el país como en el extranjero, fueron concebidos para operar en el marco de la previsión social de la empresa, interpretándose por lo menos por la doctrina vernácula que los beneficios dimanantes de aquellos traducían un salario social no asimilable al salario contraprestación emergente del contrato de trabajo. En cambio otros servicios, como respondiendo a la fuerza social que los impulsa intrínsecamente se han proyectado fuera de los límites de la empresa. Ello sucedió con las denominadas obras sociales sindicales, que surgieron de las convenciones colectivas de la década del sesenta, en base a aportaciones obreras y contribuciones empresariales, a fin de organizar las prestaciones médico-asistenciales requeridas por los trabajadores de cada rama de actividad y sus familiares. En el esquema socio-económico argentino todavía signado por la lucha de clases- mayormente ideológica- y la oposición de intereses de grupo, esas agencias representaron un hito trascendente en el camino que hay que recorrer hasta la configuración de un

ordenamiento social superador de aquellos antagonismos. No hay duda que las mencionadas obras sociales, que debían poseer individualidad administrativa, contable y financiera independiente de la actividad sindical en el régimen de la ley 18610, representaron una aproximación hacia los seguros sociales contemplados por el art. 14 bis de la C.N. que según el mandato constitucional deben ser objeto de administración por parte de sus propios interesados; y según los antecedentes legislativos y la doctrina argentina pertinente, la voz "interesados", abarca tanto a los trabajadores como a los empleadores (Eduardo R. Stafforini y Rubén O. Grego, Organización funcional de la seguridad social, V Congreso Nacional de Der. del Trabajo y de la Seg. Social, 1973).

Con posterioridad a la creación de las obras sociales sindicales, aparecieron en las convenciones colectivas del país otros tipos de servicios que lamentablemente no se han generalizado hasta la fecha, o sea que se instrumentaron sólo ocasionalmente, como el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológica para el empleado de comercio, bajo la dirección sindical y con la contribución de los empleadores (C.C.T. 130/75 Temas de Der. del Trabajo y de la Seguridad Social, que contiene los Informes de comisión y ponencias del VI Congreso Nacional de Der. del Trabajo y de la Seg. Social 1979, T.II, pág. 68).

No obstante que las nuevas instituciones creadas convencionalmente se ajustan a las exigencias de la justicia social - entendida como la que deben practicar entre si los grupos e instituciones intermedias de cara al bien común social - y del principio de las autonomías sociales deducible de las formas de Estado y Gobierno que la constitución consagra, las mismas han sido neutralizadas en el plano social propiamente dicho por el Estado. En efecto, en el sub-sistema de las prestaciones médico-asistenciales, a raíz de la acción legislativa, las agencias en su momento dejaron de ser personas de derecho privado con fines de interés público, transformándose en entes públicos no estatales, y ahora se proyecta convertirlas en meros entes instrumentales manejados por el Estado, y en cuya administración no figurarían los empleadores (leyes 18610, 22269 y proyecto de Seguro Nacional de Salud en tratamiento en el Parlamento).

IV- Las nuevas formas de negociación colectiva y sus contenidos

Según la autorizada opinión de G. Von Potobsky, en Europa la diversificación de los niveles de negociación colectiva ha significado la expansión del negocio contractual desde el ámbito tradicional de rama o actividad, hacia la empresa por un lado y hacia el nivel interconfederal por el otro, con o sin participación directa del Estado. El mencionado

autor agrega que, el objeto fue abordar los problemas allí donde más convenía funcionalmente, atendiendo a sus propias características, precisando que en ciertos casos existen asuntos que por su trascendencia o por sus alcances deben tratarse al máximo nivel, creando instituciones o fijando normas para seguimiento en los niveles inferiores; y en otros supuestos puede resultar más apropiada la normativa general a nivel de rama, para unificar reglas de procedimiento o condiciones mínimas de trabajo, (La negociación colectiva, ponencia oficial expuesta por el autor en el VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seg. Social 1985). No está demás aclarar que los aludidos problemas se originaron en el viejo continente con motivo de la recesión desencadenada por el shock petrolero de 1973, y el impacto que causaron casi en forma concomitante las innovaciones tecnológicas en las estructuras productivas, también afectadas por desequilibrios financieros internacionales.

Dejando de lado el análisis propiamente jurídico, entiéndase en su faz más técnica, de los nuevos actos, sea el más programático y político del pacto social, sea el económico-social del acuerdo interconfederal de inequívoco carácter normativo, la verdad es que como dice R. Calle Saiz, la superación de la crisis pasa necesariamente por un esfuerzo distribuido con equidad entre los distintos grupos de renta, por lo cual el acuerdo marco es, si no la única respuesta, por lo menos un intento válido y responsable, (cit. por J.J. Martínez Vivot op. cit. pág. 398). En España, señala el iuslaboralista acabado de citar, el contenido típico de los pactos sociales ha estado dirigido a contener la inflación y a combatir el creciente desempleo, mediante el establecimiento de bandas salariales y de mejoras del nivel de empleo; y en cuanto a los acuerdos interconfederales, añade que sin perjuicio de persistir en dichos objetivos, los manifiestan en pautas concretas relativas a la incidencia salarial, a la productividad, y a la flexibilización de las relaciones laborales.

Como se infiere de la escueta información precedente, la temática específicamente económica y la solución de las cuestiones planteadas en su marco, se ubica y tiende a desarrollarse en las instancias superiores de los pactos sociales y acuerdos marcos o interconfederales, por cuyo motivo la C.C.T. se convierte por lo general en recipiendaria de los correlativos criterios económicos que son susceptibles de aplicación o adecuación en la actividad sectorial. En este orden de ideas cabe anotar, que el acuerdo interconfederal trata de ordenar la negociación colectiva en los niveles inferiores en lo que concierne a competencias y contenidos, fijando pautas básicas sobre las cuales las organizaciones profesionales de rango inferior tienen facultades negociales. Si a lo expuesto se suma la doctrina legal vigente en varios países europeos, en el sentido que el nivel inferior de negociación sólo puede reglar

cuestiones delegadas por el superior o por lo menos no reservadas por este último (principio de dominación), con la salvedad que el acuerdo de empresa puede regular cualquier asunto siempre que lo haga en relación a las condiciones particulares de la unidad productiva (principio de especialización), puede arribarse a la conclusión que la C.C.T., por lo menos en las legislaciones que han receptado la negociación diversificada y articulada, sólo puede incorporar a su contenido cláusulas de tipo económico cuando el acuerdo interconfederal lo autorice expresa o tácitamente. Por su parte el convenio de empresa, sí podría comprender cuestiones de índole económica al amparo del principio de especialidad, aunque con el alcance limitado dado por el ámbito empresarial. Importa señalar que en los asuntos laborales, en Italia, la jurisprudencia ha reconocido al convenio de empresa igual jerarquía que la asignada a la C.C.T., y se ha pronunciado en favor del principio de la norma más reciente, esto es, que en definitiva se acepta que el convenio de empresa sustituya in peius al acuerdo precedente de la actividad, (J.J. Martínez Vivot, op. cit. pág. 395). Concordantemente afirma Treu, que en el futuro una mayor convergencia de los diversos intereses en la empresa, quizá pueda lograrse mediante el uso múltiple y flexible de varios medios - información, consulta, negociación y participación para hacer frente a los problemas claves del cambio tecnológico, la productividad y la seguridad del empleo.

En el país, los intentos de concertación económico-social, con la triple participación del Estado y de las organizaciones de cúpula del capital y del trabajo, han fracasado tantas como cuantas veces el Gobierno convocó a los partícipes sociales, probablemente por éste en las cuestiones claves condicionantes de las macromagnitudes de producción, consumo, ingresos, ahorro e inversión, empleo, etc. tomó determinaciones previas a aquellas tentativas. Tanto en la presente etapa de emergencia que vive la Nación, como con antelación a las convenciones colectivas de 1975, los proyectos de concertación social como las llamadas Grandes Paritarias, no han pasado de ser expresiones de anhelos divorciados de la realidad impuesta por la política estatal.

V- La posibilidad de cláusulas económicas en las convenciones colectivas a la luz de las opiniones doctrinarias argentinas.

En la consideración del punto propuesto, es insoslayable la postura que los esclarecidos iuslaboralistas, doctores Jorge Rodríguez Mancini y Antonio Vázquez Vialard, asumieron en ocasión del V Congreso Nacional de Der. del Trabajo y de la Seg. Social en 1973, al desarrollar la ponencia oficial sobre el tema Las Convenciones Colectivas en una planificación concertada (Anales T. I, pág. 129 y sigs.). En el relato

correspondiente se llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones: las políticas de salarios de los países industriales no puede fundarse principalmente en las posibilidades de la redistribución, sino que debe estar ligada básicamente al incremento de la productividad global del sistema económico, y que dichas políticas no pueden desconectarse de las políticas generales de ingresos y precios; y que consecuentemente la necesaria compatibilización de las autonomías colectivas con las políticas concertadas en materia económico-social reclama la participación de los trabajadores en la concreción de programas, políticas y estrategias en función e los objetivos nacionales.

Los valiosos lineamientos trazados en ese estudio, han sido superados últimamente por los análisis y desarrollos teóricos efectuados en el 1er Congreso Regional Americano de Der. del Trabajo y de la Seguridad Social de 1987, en los que brilló como denominador común que es indispensable transformar la convención colectiva de instrumento sólo redistribuidor en instrumento primordialmente de producción y de productividad. Precisamente, en base a tal premisa el ponente oficial, Dr. J. Rodríguez Mancini, sostuvo que "la mejor forma de elevar el standard de vida de la población trabajadora, no es el de hacer subir el salario nominal". . . sino tratando de incrementar los esfuerzos comunes para alcanzar mejores niveles de productividad en la economía global (Rev. D.T. junio de 1987, pág. 832). En lo que respecta al trabajo dice en ese mismo lugar, que los medios directos de mejoramiento de la productividad rondan en torno a la investigación, la capacitación, la aplicación de nuevos métodos de trabajo, el control de calidad del producto, es decir todo lo relacionado con la inteligencia y la responsabilidad tanto en la dirección como en la ejecución. Asimismo propugna la aplicación de sistemas de incentivos porque ellos traerán aparejados mayores grados de capacitación profesional, productividad, remuneraciones. Y en resguardo de los derechos del trabajador y su dignidad, subraya que el nuevo clausulado de las convenciones colectivas exige la necesaria participación de los trabajadores en la implementación de los nuevos institutos y procedimientos, en particular en orden a la renovación tecnológica. Implícitamente se alienta para la consecución de esos fines la participación del personal de la empresa en la aplicación de las normas y métodos orientados a defender los intereses económicos comunes al capital y al trabajo.

Por su parte el autor del presente trabajo, avanzando en la dirección que indica la evolución, es decir, que las convenciones colectivas no pueden sustraerse a la temática económica del sector por la unidad profunda que se da entre lo económico y lo laboral, entre el salario y el resto de los precios del sistema económico, en una de las sesiones de trabajo del referido Congreso Regional, afirmó que las colectividades laborales y empresariales para llegar a ser propiamente personas

sociales y no grupos de presión deben considerar en la C.C.T. asuntos de naturaleza económica. Entre ellos se mencionó la instrumentación de los medios a fin de hacerle cumplir a la libre concurrencia la función social que posibilite justamente la productividad, y la ineludible formación de patrimonios colectivos de ahorro e inversión con participación de los trabajadores, a fin de permitirles a estos acceder a la propiedad y alcanzar de ese modo la solución más humana a la cuestión social.