

## **EL ROL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA ECONOMÍA NACIONAL\***

**LUIS A. PIETRANI (h.)**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Del 27 al 30 de abril de 1987 se celebró en la ciudad de Buenos Aires el Primer Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dicho Congreso fue convocado por la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y organizado por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las actividades académicas tuvieron por sede el Centro Cultural General San Martín de la Ciudad de Buenos Aires y las Comisiones dispuestas trataron temas evidentemente puntuales.

La Comisión n° 1 tuvo por cometido el "Rol del convenio colectivo en la economía nacional"; la Comisión n° 2 la "Prevención de las prácticas antisindicales"; la Comisión n° 3 el "Impacto de las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo y empleo", y la Comisión n° 4 la "Protección de los créditos del trabajador en las situaciones de crisis de la empresa a través de los mecanismos de la seguridad social".

San desconocer la trascendencia y el interés que despertaron las ponencias e informes presentados y expuestos en todas las Comisiones, es evidente que una de las que más sedujo a los participantes fue la n° 1, que es motivo del presente trabajo. No obstante, y previo al tema que nos con-

\* Consideraciones sobre las exposiciones efectuadas en el Primer Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

voca, en apretada síntesis señalaremos algunos aspectos básicos relacionados con la convención colectiva de trabajo como institución, para luego adentrarnos específicamente al tema.

## 2. NOCIONES ELEMENTALES

El art. 14 bis, párr. 1° *in fine* de la Const. Nacional, garantiza al trabajador la posibilidad de la: "organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial". Posteriormente en el párr. 2° del mismo artículo establece que: "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga".

Quedan así configuradas las cuatro instituciones básicas sobre las que se asienta el derecho colectivo del trabajo: el sindicato, la convención colectiva de trabajo, los medios de solución de los conflictos y la huelga.

Si bien no la única, una de las más trascendentes misiones de las asociaciones profesionales de trabajadores es la facultad de celebración de convenciones de trabajo.

Esta institución ha sido y sigue siendo muy difícil de definir por las características propias que la distinguen. La doctrina no es uniforme al respecto. Creemos, siguiendo al maestro Krotoschin, que es un acto jurídico bilateral celebrado entre los representantes de los trabajadores (en nuestro régimen positivo: asociación profesional con personería gremial) y los representantes de los empleadores (según nuestro régimen legal, asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores), que tiene por fin esencial fijar la condiciones de trabajo en que se van a desarrollar las relaciones individuales de trabajo que se encuentran comprendidas dentro del marco del convenio. Cuando hablamos del marco del convenio lo hacemos tanto en la faz geográfica (zona de aplicación), en la faz personal (actividades o categorías comprendidas) y en la faz temporal (período de vigencia)<sup>1</sup>.

Por cierto que no debemos ceder a la tentación de decir que es un simple contrato de derecho común. Lo que lo

<sup>1</sup> Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, 3ª ed., t. II, p. 131 y siguientes.

aleja de este último, es que una vez homologado por el poder administrativo (en nuestro sistema, el Ministerio de Trabajo) lo normado por el convenio colectivo de trabajo tiene fuerza de ley (material), obligando tanto a los afiliados como a los no afiliados de los grupos que intentaron el acuerdo negociado colectivo.

Lógico es suponer que esta circunstancia hizo que la doctrina buscara dentro de los modelos conocidos, ensayando su posición sobre la naturaleza jurídica de esta figura tan peculiar. Por ello ubicaron algunos la institución dentro del campo contractual, otros por el contrario, la identificaron como una ley atento su carácter obligatorio extensible a todos los contratos de trabajo. Están también los que se ubicaron en una posición ecléctica como Carmelutti. Se trataría para éstos de algo con cuerpo de contrato y alma de ley. Nos parece conveniente, y respetando cada una y todas las posiciones sustentadas, que debamos prescindir de ubicarla dentro de los moldes clásicos y considerarla como un instituto propio y exclusivo del derecho colectivo del trabajo.

Otro aspecto que interesa destacar es el contenido del convenio colectivo, vale decir sus cláusulas. Ellas se distinguen, principalmente, en normativas y obligacionales. Estas últimas en nada se diferencian de las de un contrato de derecho común, como que obligan solamente a los grupos firmantes del acuerdo (p.ej., el deber de paz). Las normativas son el leitmotiv del negocio colectivo y son las que tienen efectos obligatorios (extensibles a los afiliados y a los no afiliados a los grupos negociadores) respecto de los contratos individuales. Podemos encontrar cláusulas normativas de la más variada gama. Ellas van a fijar, primordialmente, las condiciones de trabajo. Lo que sí es preciso remarcar es que ellas no se agotan en las cláusulas salariales. Estas serían una subespecie de aquéllas. Sin desconocer la realidad (la trascendencia de la remuneración para el trabajador), sería reducir a muy poco al acuerdo colectivo si sólo fuera importante por tratar el tema salarios. También reduciría un poco la amplia misión de los sindicatos. Nuestro instituto aparece en el mundo jurídico cuando los representantes de los trabajadores deciden tomar parte en la normativa laboral, a través de la celebración de convenios colectivos que mejoren las normas que devienen del imperativismo estatal. Esto último sin desconocer la trascendencia que tuvieron y aún la siguen teniendo los mínimos y máximos legales.

El convenio colectivo puede ser de actividad, de profesión o de empresa. En el de actividad se fijan las condiciones de trabajo para un sector determinado, sin tener en cuenta la profesión que desarrollan los trabajadores en esa actividad. En el de profesión se establecen las condiciones para una categoría de tareas cualquiera sea la actividad en que se cumplan ellas. El de empresa, en cambio, como su nombre lo indica, está referida a una sola de ellas.

Finalmente mencionaremos la importancia que tiene en nuestro sistema el acto de homologación. Reservado según la ley 14.250 (que rige hasta hoy el Instituto) al Ministerio de Trabajo, tiene por fundamento un control de legalidad (tendiente a que la norma colectiva no desconozca mejores derechos ya consagrados por la ley estatal) y un control de oportunidad (tendiente a que la norma colectiva no perjudique el interés de la comunidad).

Sin pretender, ni mucho menos, agotar aspectos básicos del Instituto podremos, no obstante, adentrarnos más cómodamente en algunas de las ideas señaladas en el Congreso.

### 3. EL CONVENIO COLECTIVO Y LA ECONOMÍA

El tema de la Comisión nos muestra a las claras el enfoque que se le iba a dar a la institución, o sea la incidencia sobre la economía de las convenciones colectivas.

No se pretendía discutir a ésta desde el punto de vista jurídico, ni su función social en cuanto prenda de paz. Ella, por cierto, es también un fenómeno económico. El tema fue mucho más de fondo; la subsistencia de la convención colectiva, especialmente ante economías deterioradas y por lo tanto la discusión sobre la posibilidad de que la negociación colectiva no solamente trabee el desarrollo económico, sino, aun más, que lleve al caos económico, al imponer condiciones que producen efectos negativos en quienes deben invertir y por sobre todas las cosas que perjudiquen a la comunidad toda. A nadie escapa que la convención colectiva no es una institución totalmente inofensiva, que en nada incide en la economía. Pero ello no implica compartir la idea del sometimiento de los convenios colectivos o más aún del derecho del trabajo a la economía.

En una de las ponencias se señalaba que "la economía debe subordinarse a esta rama especial del derecho que intenta corregir por la ley y su interpretación preferente las

desigualdades (económicas) de las partes, y a ese efecto indicábamos también que considerábamos al hombre como el fundamento, el fin y el sujeto del mundo económico, aclarando que esta idea se afirma y consolida con la vigencia de otros de los principios del derecho del trabajo: el de la justicia social, y su ineludible condición previa: la libertad"<sup>1</sup>.

#### 4. CONVENIO COLECTIVO Y FLEXIBILIZACIÓN

Sin perjuicio de considerar al tema de la flexibilización objeto de un trabajo específico, difícil sería no mencionar una palabra que insistentemente fue abordada no sólo en las ponencias de esta Comisión.

¿Qué entendemos por flexibilidad? Por cierto que si nos atenemos a lo que señala del término el diccionario de nuestro idioma, no es muy alentador para nuestra materia. Dice: "Calidad de flexible. Disposición de ciertas cosas para doblarse con facilidad. Disposición del ánimo a ceder con facilidad a una opinión o dictamen"<sup>2</sup>.

Se señala en una de las ponencias que: "Flexibilizar en el derecho del trabajo, significa la posibilidad de que en una concertación colectiva se modifiquen instituciones laborales tales como la jornada de trabajo, las licencias, las formas de empleo, se instaure la precariedad de los contratos, las modalidades de la remuneración, es decir, todos aquellos institutos que los trabajadores siempre han considerado legítimamente, como derechos adquiridos, y por ende susceptibles de ser minimizados o hasta derogados por negociaciones colectivas"<sup>3</sup>.

Creemos que éste no es el camino para la adecuación del derecho del trabajo a la realidad de 1987. Sería como si el derecho del trabajo volviera sobre sus propios pasos.

Decimos que nuestra materia está en permanente movilidad, pero movilidad para la evolución y no para la involución.

Si bien el peor pecado que se puede cometer es no ver la

<sup>1</sup> Sardegna, Miguel A., *Tendencias actuales del derecho del trabajo y de la seguridad social*, ponencia, Bn. An., Eudeba, p. 379.

<sup>2</sup> Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española, Sopena, t. II, p. 1487.

<sup>3</sup> Ponencia de doctor Víctor Cheem.

realidad y ésta impone hoy grandes sacrificios de todos los sectores, es también evidente que el desarrollo económico tiene que venir de la mano del desarrollo social. No creemos que el primero se obtenga a costa del último. Si creemos, en cambio, en una política de concertación social como medios para lograrlos. No es la primera vez que el derecho del trabajo se encuentra con una profunda crisis económica mundial. Más bien podemos decir, como se insistió en el Congreso, que el derecho del trabajo ha sido siempre compañero de viaje de las épocas de crisis, en el sentido de que ya en otras oportunidades le tocó actuar junto a situaciones graves y salió airoso como el ave fénix. Entendemos que hoy tampoco la crisis económica lo va a sumergir. La política social deberá ensamblarse juntamente con la política económica, sin minimizar ni fantasear con la creencia de que no va a haber fricciones, pero en la convicción de que éstas se pueden limar a través de un pacto social.

#### 5. CONVENIO COLECTIVO E INFLACIÓN

Éste es un punto de verdaderas discusiones apasionadas. Hay quienes sostienen que el gran culpable de la espiral inflacionaria es el aumento de salarios y su fuente natural (al menos debiera serlo) la convención colectiva de trabajo. No estamos de acuerdo con esta tesis. La inflación es un fenómeno económico que supone el alza ininterrumpida de los precios de los bienes y servicios. Entendemos que no es con bajos salarios y menos aún con la supresión de la negociación colectiva como se va a contener el cáncer que es la inflación.

El problema de la inflación reside en la estructura productiva. Si ésta no genera una abundante producción de bienes y servicios, es lógico que el aumento de los salarios (ante la poca oferta de aquéllos) va a producir un alza de los precios. Consecuentemente el problema inflacionario debe solucionarse a través de un aumento de los bienes y servicios a disposición de los consumidores. De esa manera el aumento de la demanda que traerá aparejado el aumento de los salarios va a ser compensado con una oferta apropiada a dicha demanda.

Por tanto, como fenómeno económico, la inflación debe ser resuelta por la economía y no anulando una de las instituciones básicas del derecho del trabajo. Se debe lograr,

pues, una estructura productiva desarrollada y salarios dignos, retribución justa tal cual reza el art. 14 bis de la Const. Nacional.

## 6. CONVENIO COLECTIVO Y CONCERTACIÓN SOCIAL

Un punto acerca del cual se ha coincidido casi unánimemente en este Primer Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y que merece una atención especial, es la necesidad de una concertación que comprenda a los grupos sociales y desde ya también al Estado, no solamente como gerente de bien común, sino, incluso, como parte en lo que hace al sector público.

Aquí debe, necesariamente, verse la intervención estatal. El Estado no puede estar ajeno a lo que se pacta por medio de las paritarias, porque evidentemente no va a querer ni debe perder los lineamientos de su política económica. Es rica la experiencia extranjera en materia de acuerdos sociales, que puede marcar rumbos a los argentinos. Se citaron insistentemente los ejemplos españoles e italianos (el Pacto de la Moncloa de 1977, el Acuerdo Marco Interconfederal de 1983, en España, y el Acuerdo Scotti de 1983, en Italia).

Pero si bien cercanos a nuestros sentimientos, no son los únicos países que han llegado a los acuerdos marcos. Así, por ejemplo, el Boletín de Actualidad Sociolaboral cita el caso de Bélgica. En este país se celebró en noviembre de 1986 el Acuerdo Marco Interprofesional válido para el período 1987-1988 en donde se establecen las líneas en que se van a desenvolver las negociaciones paritarias por sectores. En este Acuerdo se restituye la libertad salarial a los grupos sociales (en el período anterior estaba prohibido cualquier aumento por encima de los índices fijados por el gobierno), reservándose el Estado la facultad de intervenir en caso de fricciones. Merece también destacarse que los empresarios y los sindicatos se comprometieron a través de este Acuerdo a dar prioridad a la contratación y la formación de jóvenes<sup>2</sup>.

Vemos por medio de este ejemplo las bondades que puede depurar la concertación social. Pero esto, por su-

<sup>2</sup> Boletín de Actualidad Sociolaboral, Organización Internacional del Trabajo, n° 1, 1987, p. 113 y siguientes.

puesto, requiere imaginación, originalidad, adaptación a nuestra realidad política, económica, social, cultural. Para que la concertación tenga lugar se requieren determinadas condiciones. Ellas son la necesaria responsabilidad, serenidad y reflexión de los gobiernos y de los representantes de los obreros y de los empresarios. Uno de los ponentes señalaba que "Las relaciones laborales deben privilegiar la cooperación y no el conflicto, como ya se dijo, la concertación y no la confrontación, en el marco de una sociedad pluralista"<sup>4</sup>.

Claro está que hay quienes sostienen que la política de concertación social a través de los acuerdos marco va a llevar inexorablemente al entierro de los convenios colectivos. Desde ya no coincidimos con esta postura. Entendemos que la concertación acomoda una institución a la realidad de esta última parte del siglo, una realidad de la cual no escapa ningún país de la tierra. En otra ponencia se remarcó que "sólo la concertación social de una estrategia de desarrollo y de una planificación en beneficio del país, podría legitimar algunas restricciones a la negociación colectiva sectorial, ya que en tal caso son los propios actores sociales los que determinan, en función de concesiones recíprocas, una limitación de sus autonomías. En este plano el acuerdo o pacto social no es una alternativa 'superadora' de la negociación colectiva, sino su necesaria y transitoria complementación, contribuyendo de tal manera a su preservación y consolidación como instrumento de la participación social"<sup>5</sup>.

Por su parte el ponente oficial argentino al Congreso, haciendo hincapié en lo salarial, nos dice en su ponencia: "Mientras en el acuerdo marco se establecen las grandes pautas de la política salarial, en el nivel de la convención colectiva de actividad se fijarán las condiciones mínimas que son aceptables dentro del sector y se deja para la negociación en la empresa la particularización de otras condiciones, sean salariales o relativas a otros aspectos igualmente decisivos"<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Sardegna, *Tendencias actuales del derecho del trabajo y de la seguridad social*, p. 283.

<sup>5</sup> Ponencia del doctor Luis E. Ramírez.

<sup>6</sup> Ponencia del doctor Rodríguez Mancini, Jorge, *Tendencias actuales del derecho del trabajo y de la seguridad social*, p. 207.



## 7. BREVES CONSIDERACIONES FINALES

Hemos tratado de acercar algunas posiciones, aportes e inquietudes vertidas en el Primer Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, señalando la realidad que nos marca la negociación colectiva en nuestros días.

A modo de conclusión decimos que:

a) La convención colectiva es una institución suprema del derecho colectivo del trabajo, puesto que supone la intervención de los propios actores sociales.

b) El Estado, por supuesto, no puede ser prescindente. La planificación de su política económica, que estimule el desarrollo de la producción, es base para que funcione con bonanza la negociación colectiva.

c) A fin de evitar que la convención colectiva se salga de su cauce, se hace necesaria la concertación social a través de un pacto social. Para ello es preciso buena voluntad y responsabilidad en el Estado y los actores sociales. Aquí la acción de los sindicatos es importantísima. Por su parte S.S. Juan Pablo II en su inolvidable paso este año por la Argentina decía al mundo del trabajo: "El objetivo básico de vuestro empeño debe ser humanizar la actividad económica y el mundo del trabajo, y para ello debéis conseguir, poco a poco, que las relaciones laborales sean cada vez más conformes con lo que en la Encíclica *Laborem exercens* he llamado 'fundamental estructura de todo trabajo', que es una estructura de unidad, de colaboración y de solidaridad. Un principio fundamental de esta acción de solidaridad en el asociacionismo consiste en la decisión consciente de 'considerar al hombre no en cuanto útil o inútil para el trabajo, sino considerar el trabajo en su relación con el hombre, con cada hombre; considerar el trabajo en cuanto útil o inútil al hombre'. La solidaridad es precisamente abrir espacios a las personas en la sociedad, en la actividad laboral, para que en estos ámbitos de vida fundamental, todos puedan moverse con la conciencia y la responsabilidad de actuar como personas.

La fuerza del trabajo es muy grande y, cuando se emplea positivamente, es capaz de convertirse en un factor fundamental para construir una comunidad en la que las

principales cuestiones sociales sean resueltas según los principios de justicia y equidad”<sup>2</sup>.

d) Concluimos señalando, por lo tanto, que compartimos el criterio sustentado con respecto a la necesidad de un cambio en la política de convenios colectivos de trabajo; su adaptación a la realidad de 1987; que sea entendido, no para minimizar o suprimir la institución; por el contrario, para re-vigorar sus valores.

<sup>2</sup> S.S. Juan Pablo II, *La congelación del mundo del trabajo*, en “Mensajes a nuestro Pueblo”, Bs. As., Ediciones Paulinas, p. 132.