

## ACTUALIDAD DE LOS ACUERDOS LABORALES

**E**N otras ocasiones, al hablar del sindicalismo en relación con la reglamentación de las condiciones de trabajo, hemos reivindicado para la comunidad profesional, nacida de las entrañas mismas de la afinidad en las ocupaciones, y para el Sindicato, expresión concreta e histórica de esta comunidad, el poder normativo, a título de naturaleza, para fijar las condiciones de trabajo, y con ellas no pocas particularidades de los salarios. Por otra parte, hemos reconocido que la evolución de la vida económica y social ha conducido a que el Estado legítimamente tenga una intervención más amplia en este sector de la vida pública, determinando de un modo general cosas que antes se dejaban a la libre decisión de los interesados, y aun teniendo una política de salarios, en especial por lo que toca al salario mínimo interprofesional, intervención que se puede compaginar con un amplio campo de respeto a la contratación (1).

---

(1) Decía un editorial del *Ya* de 21 de octubre de 1954, sobre la función social del sindicato: «Si el Estado no respetara este principio de la autonomía sindical y pretendiera imponer como absoluto el reglamento administrativo, provocaría un proceso de rápida burocratización de la economía y de la profesionalidad, que convertiría en funcionarios a todos los sindicatos. Lo cual no impide que el Estado, en su papel de instancia suprema, dirima los conflictos laborales de una forma inapelable e incluso que legítimamente vele sobre la justicia y el cumplimiento de las estipulaciones colectivas de trabajo. Si defendemos el principio de inmanencia en la funcionalidad y en la finalidad del Sindicato, no le cerramos de modo hermético los poros y aberturas con que la misma naturaleza lo comunica con otros órdenes e instituciones».

Debido a esta intervención creciente del Estado en la vida laboral, sobre todo con motivo de las circunstancias anormales creadas durante la segunda guerra mundial e inmediatamente después, se ha afirmado que los acuerdos laborales realizados por las organizaciones sindicales están pasando una crisis y que, por consiguiente, la fijación de las condiciones de trabajo se hace cada vez más estatal: pero no se enjuician desde el punto de vista de la moral social las ideologías y sistemas políticos implicados en esta evolución.

Hoy se pueden describir dos sistemas enteramente distintos en cuanto a la fijación de condiciones de trabajo: el sistema introducido por todas las naciones civilizadas que están fuera del área soviética, a excepción única de España, según el cual la reglamentación del trabajo se deja a la decisión de los patronos y obreros interesados, por medio de los acuerdos colectivos, a través del cauce trazado por leyes o costumbres que regulan estos convenios y con sujeción a las disposiciones que en algunas naciones rigen, no en todas, sobre el salario mínimo interprofesional, en alguna para todas las categorías profesionales, y el sistema establecido por la Unión Soviética y sus países satélites.

Por lo que toca al primer sector de naciones, importantísimo, hay perfecta coincidencia en reconocer al sindicato o grupo profesional su capacidad normativa para fijar las condiciones de trabajo. Para palpar la actualidad de estos acuerdos laborales a través del sindicato séanos permitido aducir brevemente la práctica y la legislación de algunos países:

*Países escandinavos.*—En Suecia y en Noruega vige el principio de autodeterminación en las relaciones laborales. "Prácticamente pudiera decirse que el Estado en estos países ha renunciado, en definitiva, a la tarea más importante de dirigir y crear la norma o serie de normas que regulen el proceso de las relaciones de trabajo, abandonando a las partes, o mejor dicho, a los grupos evaluados "organizaciones obreropatronales", la delicada misión de configurar su propio régimen de vida. Mantiene por ello el Estado una actitud ante dichas entidades de mera vigilancia y protección.

interviniendo solamente a título de complemento unas veces o simplemente para legalizar las experiencias ganadas en el campo de los contratos colectivos otras" (2). "En Suecia, a finales de 1945, el número de acuerdos firmados por las organizaciones obreropatronales alcanzaba la importante cifra de 15.175, los cuales regulaban las condiciones de trabajo de más de 1.129.107 empleados" (3).

*Francia.*—Las circunstancias anormales creadas por la guerra última e inmediata postguerra obligaron al Estado a dar normas y leyes para restringir la libertad de las convenciones colectivas, no para suprimirlas. La ley de febrero de 1950 ya permite a los interesados la libre discusión de las condiciones de trabajo, y la aplicación del convenio no está ya sujeta, como antes, a la aprobación ministerial. Los representantes obreros y patronales hasta pueden libremente concluir acuerdos sobre salarios, sin esperar a que se concluyan las convenciones colectivas. Funciona una Comisión Superior de las Convenciones Colectivas, constituida por representantes de los sindicatos obreros y patronales y por representantes del Estado.

*Bélgica.*—Allí los representantes sindicales obreros y patronales hace ya muchos años constituyeron espontáneamente Comisiones paritarias permanentes para el asunto de los acuerdos colectivos en cada rama profesional, y así funcionaron sin un estatuto legal. Un decreto-ley de 9 de junio de 1945 sancionó y fundó jurídicamente la experiencia social de las Comisiones paritarias, cuya presidencia es asumida por un representante del Ministerio de Trabajo. Otro decreto de 27 de julio de 1946 señaló la competencia y el campo de actividad de una serie de Comisiones paritarias nacionales; así se creó un instrumento esencial de contacto y de deliberación entre los trabajadores organizados y los patronos para la discusión y reglamentación de los intereses profesionales bajo el control del Estado, órgano y representante del bien general. En la revista *C. S. C.*, órgano de

(2) Cfr. BERNARDINO HERRERO NIETO: *Política Social*. Cuaderno número 18, pág. 46.

(3) *Idem*, pág. 51.

la Confederación de los Sindicatos Cristianos de Bélgica, se puede leer mensualmente el índice de las decisiones tomadas por estas Comisiones paritarias. Así, en Bélgica, como en todo ese grupo de naciones, se descentraliza la acción gubernativa para encomendar a los mismos interesados el arreglo de sus asuntos; pero bajo la inspección de la autoridad suprema, que ha de moderar el posible egoísmo de los intereses de clase subordinándolos al bien común.

*Holanda.*—Lo mismo que en Francia, debido a las anomalías creadas por la guerra, se concedieron poderes extraordinarios a los agentes del Gobierno para establecer baremos obligatorios; pero las decisiones tomadas por el Estado en este respecto se tuvieron poco en cuenta en la práctica laboral. Recientemente la Unión de los patronos protestantes cristianos, en su informe anual, reclama una fijación libre de salarios y no quiere más baremos de aplicación obligatoria. Afirma que la responsabilidad de la fijación de salarios incumbe ante todo a los dirigentes de la vida profesional y que el asunto es competencia de los patronos y de los obreros. El que la autoridad diga en estos asuntos la última palabra es una eventualidad que no se justifica sino en casos excepcionales. Decía a estos efectos la publicación *La Metropole*, de Amberes, en mayo de 1954: "Se ve que la tendencia hacia una mayor libertad de salarios continúa manifestándose progresivamente. A la larga, el Gobierno no podrá seguir ignorando esta tendencia y deberá devolver a la vida profesional la posibilidad de ejercer su propia política de salarios, política en la que las particularidades de cada rama y las de cada empresa podrán representar su papel." La ley de febrero de 1950, sobre Organización económica, que rige la organización de la economía sobre una base profesional y nacional, reconoce amplias facultades en este respecto a las entidades horizontales y verticales, bajo el control de representantes del Estado.

*Estados Unidos.*—La ley de Relaciones laborales de 1935, modificada en 1947, y la ley Taft-Hartley de 1947, regulan toda esta materia. Se deja enteramente a los intere-

sados, patronos y obreros, el fijar las condiciones de trabajo. La Oficina Nacional de Relaciones Laborales, debidamente asesorada o a petición de los interesados, fija la unidad de contratación en la que hay que pactar condiciones laborales, unidad que abarca o una empresa o sólo alguna sección de ella o un conjunto de empresas. Los trabajadores de dicha unidad eligen al agente de representación, que es el que estipulará el convenio con el patrono o patronos, agente que no es necesariamente el sindicato.

El Instituto de Relaciones Industriales de la Universidad de California organizó en mayo de 1948, en Los Angeles y en Berkeley, jornadas internacionales de estudio. Dice Pierre Waline, asistente a este Congreso: "Conservo el recuerdo de la unanimidad con la cual los representantes de los Estados Unidos se pronunciaron a favor del convenio colectivo" (4).

"En 1949 se evaluaba en 15 millones el número de trabajadores directamente afectados por las convenciones colectivas y otros 10 millones de asalariados se beneficiaban indirectamente de estas convenciones. En julio de 1950 la revista mensual del Departamento de Trabajo de Washington estimaba en más de 100.000 el número de convenciones colectivas" (5).

*Italia.*—No hay ninguna ley que regule toda esta materia, y sólo están en vigor algunas normas del Código civil. Se reconoce que esta situación jurídica tiene graves inconvenientes. Sin embargo, los Estatutos de las diversas Confederaciones sindicales, supliendo esta falta, dan normas sobre la estipulación de los convenios colectivos, y de hecho se han pactado muchos sin ninguna intervención del Estado. El artículo 39 de la Constitución prevé un organismo de representación unitaria para la formación de los contratos colectivos.

*Portugal.*—En los artículos 22 y 23 de la ley sobre sin-

(4) *Les Syndicats aux Etats-Unis*. Librairie Armand Colin. Paris, 1951; pág. 112.

(5) *Idem*, pág. 113.

dicatos nacionales (obreros) y en el artículo 6.º de la ley sobre los gremios (sindicatos patronales) se dice que ambas asociaciones deben elaborar contratos colectivos de trabajo, obligatorios para todos los que pertenecen al mismo ramo, estén o no inscritos en dichos sindicatos.

*Turquía.*—La ley de febrero de 1947, relativa a los sindicatos de trabajadores y empresarios o patronos y a las Federaciones de sindicatos, reconoce en su artículo 4.º a estas personas jurídicas la facultad de concertar contratos colectivos de trabajo en nombre de sus miembros.

*Inglaterra.*—Las negociaciones colectivas se han desarrollado bajo el impulso de las organizaciones sindicales, y éstas han sido a su vez impulsadas por aquéllas. "No se sabe que en ningún momento, durante y después de la segunda guerra mundial, el Gobierno haya ejercido un verdadero control sobre los salarios. No ignoraba los riesgos de inflación que presentaba esta ausencia de control en las circunstancias consideradas en quel periodo. Prefería, sin embargo, obrar contra ciertos factores de inflación, indicar lo que le parecía político o razonable hacer, y para lo restante dejar enteramente la responsabilidad de la política de los salarios a las partes en cuestión: los patronos, los trabajadores y sus organizaciones" (6).

El Estado en nada se opone a que los patronos o trabajadores bien organizados regulen ellos mismos sus negocios; sólo interviene ante la ausencia o insuficiencia de los acuerdos voluntarios. En los sectores en que los patronos y obreros no están organizados para las negociaciones colectivas funcionan las Comisiones de salarios, que fijan hoy el salario de más de tres millones de trabajadores. Pero estos órganos ni aun están sometidos a la dirección ni al control ni a los consejos del Estado; tienen representantes obreros y patronales del sector y miembros independientes que se esfuerzan por conciliar los intereses en cuestión, y a falta de conciliación deciden por sí mismas. Las propuestas de una Comi-

(6) *Revue Internationale du Travail*. «Les relations professionnelles en Grande-Bretagne»; diciembre, 1953; pág. 503.

sión de salarios se aplican de una manera obligatoria después de la confirmación del ministro de Trabajo, y han de ser observadas como normas mínimas por todos los patronos interesados. Nada impide a los trabajadores el obtener individual o colectivamente salarios más elevados que los que han sido fijados por la Comisión. En la Agricultura los salarios fijados por las Comisiones ni se someten a la aprobación ministerial.

Las reglas y condiciones fijadas en los convenios colectivos son observadas en gran medida aun por los patronos no adheridos al sindicato patronal que no han tomado parte en el acuerdo.

*Alemania.*—Reconoce también las facultades de regular las condiciones laborales a los sindicatos por medio de acuerdos colectivos la ley de Alemania occidental de 9 de abril de 1949.

*Canadá.*—Lo mismo la ley de Relaciones obreras de 1944 en el Canadá, donde cada acuerdo colectivo está administrado y atendido en cuanto a su aplicación por una Comisión paritaria compuesta de igual representación obrera y patronal.

*Argentina.*—El régimen legal de los sindicatos consta en el decreto de 2 de octubre de 1945. En la parte positiva se establece la importancia que reviste la colaboración del Estado y de las asociaciones profesionales en todo lo concerniente a la fijación de las condiciones de trabajo y a la necesaria adaptación de las normas básicas a las distintas clases de actividades. A las asociaciones con personalidad gremial se les reconoce la facultad de intervenir en las negociaciones colectivas, de celebrar y modificar pactos y convenios colectivos. Recientemente el Presidente de la República se negó a fijar salarios, intervención que pedían los sindicatos obreros en vista de que no se entendían con los patronos en esta materia, y la razón de su inhibición era: "Mis enemigos dirán que soy un dictador." El reglamento de aplicación de la ley sobre Convenciones colectivas es de 26 de abril de 1954.

\* \* \*

Acabamos de recorrer la práctica de los acuerdos laborales a través sobre todo del sindicato en las naciones que están fuera del área soviética, y vemos que hay perfecta unanimidad en reconocer a los sindicatos la facultad de pactar estos acuerdos, con más o menos variantes según las naciones y con más o menos o nula intervención del Estado. Ante esta realidad irrefutable es de maravillarse la ligereza con que a veces se afirma que este instrumento de relación obrero-patronal ha pasado de moda y que ha sido sobrepasado por la técnica administrativa estatal. No se puede negar que en alguna nación la participación sindical en el establecimiento de las condiciones de salario se ha eclipsado debido a circunstancias anormales, pero esta participación tiende siempre a recobrar sus fueros.

"Esta crisis—dice Maravall—no quiere significar ni nosotros pretendemos presentarla como un defecto que ponga de manifiesto la ineficacia o improcedencia de la participación sindical en la fijación de los salarios; antes bien, cualquiera que sea el régimen político que funcione, a los sindicatos debe reservárseles un papel principal y decisivo en el establecimiento de los salarios. Deben ser aprobados los salarios siempre, por regla general, sobre la base de las propuestas formuladas por los sindicatos" (7). El mismo autor, en su crítica al libro *Las convenciones colectivas de trabajo*, de Eduardo Córdova, afirma: "No se convierta el Estado en sujeto único de elaboración de convenciones colectivas; cuando las circunstancias políticas y sociales lo hagan factible deben volver las convenciones a ser un *gentlemen's agreement*."

Ante esta práctica tan generalizada de los acuerdos laborales establece Luis A. Depontín este primer principio fundamental que ha de presidir la legislación sobre esta materia.

"Reconocimiento del convenio colectivo como instrumento institucional que las organizaciones sindicales podrán establecer mediante un acuerdo formal, y en el que deberá determinarse las condiciones de trabajo y de empleo."

(7) HÉCTOR MARAVALL CASESNOVES: *El salario mínimo*. Ministerio de Trabajo. Instituto Nacional de Previsión. Madrid, 1952; pág. 173.

“Se llega por esta vía a la ley de la fábrica para la especialidad o para la profesión, norma obligatoria que no nace del parlamento propiamente dicho, sino del acuerdo de partes manifestado por las asociaciones y por el hecho sindical. Estas nuevas maneras de obligatoriedad consensual, empero, exigen el establecimiento de un derecho positivo de tipo más o menos general, al que deben someterse los interesados para la uniformidad y estabilidad en sus pactos colectivos. Esta última tarea es del legislador, quien en definitiva da contenido legal y jurídico a la práctica, hecha institución, dictando disposiciones y reglas a las que deben acudir esas partes para ulterior eficacia e imperio de sus acuerdos de medidas colectivas.”

“Se estima así el acuerdo de potencia a potencia, la solución media entre la individualista—que niega toda organización profesional—y la puramente socialista, que busca en el intervencionismo estatal el señalamiento autoritario de las condiciones de trabajo” (8).

\* \* \*

*Rusia.*—Esta solución, puramente socialista, se ha establecido en la U. R. S. S. y en los países satélites. Ella parece muy lógico una vez el Estado lo ha colectivizado todo y se ha apoderado de todos los medios de producción, y, por consiguiente, ha establecido la planificación integral de la economía a través de los planes económicos que realizar en períodos determinados de tiempo.

Los contratos colectivos, conocidos en tiempo de los zares, se suprimieron después de la revolución de octubre de 1917; pero en 1922, con motivo del régimen de la “Nueva Política Económica”, recobraron una posición importante para reglamentar las condiciones de trabajo, especialmente los salarios. Pero cuando hacia el año 1930 se comenzaron a implantar los grandes planes económicos, entonces los con-

---

(8) *Revista de Trabajo*. «Principios jurídicos y bases para una legislación sobre contratos colectivos de condiciones de trabajo», Enero de 1952; págs. 22-24.

venios colectivos tenían que padecer una profunda transformación. El principal objetivo del contrato colectivo era la realización del plan, y como el que hacía el plan era la Administración, ésta imponía a la dirección de la empresa y a los trabajadores organizados en los sindicatos las cláusulas del contrato. Con ello el contrato colectivo perdía su razón de ser. La reglamentación de los salarios por vía contractual se reemplazó gradualmente por un sistema de normas de remuneración fijadas por el Estado. Además de la legislación del trabajo se fueron implantando otras normas que excluían toda modificación por los contratos colectivos. Con ello éstos no eran más que una ficción. Decía el presidente del Consejo Central de los Sindicatos: "Si el plan económico ha aparecido como principio director de la vida económica del país, los problemas que conciernen a la remuneración del trabajo no se pueden resolver fuera del plan o sin relación con este último; así, el contrato colectivo como forma de reglamentación de los salarios ha perdido su razón de ser." En estas condiciones, de 1934 a 1947 no se pactaron contratos colectivos (9).

La técnica era semejante a la introducida en España en virtud de la ley de 16 de octubre de 1942, en la que se atribuye exclusivamente al Estado, sin delegación posible, la regulación sistemática de las condiciones de trabajo y de los salarios y se declaran nulos y sin eficacia los acuerdos adoptados por los interesados o por los sindicatos. No hay tampoco lugar para acuerdos colectivos. Todo lo más se tiene una adhesión de los interesados a las normas fijadas por el Estado. Con este elemento puramente teórico de adhesión quieren explicar algunos la conservación del carácter contractual de la relación de trabajo.

Pero he aquí que desde 1947 se ha restablecido en Rusia la práctica de los "contratos colectivos". En un régimen de colectivización total de los medios de producción y de planificación integral de la economía, ¿qué pueden significar los acuerdos colectivos? Ya se puede uno imaginar que este ins-

(9) *Revue Internationale du Travail*. «Les contrats collectifs en U. R. S. S.»; noviembre-diciembre, 1952; págs. 528-537.

trumento jurídico en Rusia y los países soviéticos ha de ser una cosa muy distinta de lo que es en las restantes partes del mundo. En efecto, esencialmente se trata de producir, y a ello va enderezado primordialmente el contrato. El contrato ha de fijar las obligaciones que incumben a la Administración de la empresa, a los Comités de empresa, a los obreros, técnicos y empleados en lo que concierne a la ejecución y superación de los planes de producción. Secundariamente han de referirse a la mejora de las condiciones de vida material de los trabajadores en la empresa y fuera de ella y a los servicios culturales que se ponen a su disposición.

Las partes del contrato son la Administración de la empresa y el Comité de fábrica del sindicato. La tarea fundamental de cada jefe de empresa consiste en ejecutar y sobrepasar el plan de producción que se le asigna desde arriba. El contrato le asigna obligaciones concretas en este respecto. El Comité tiene la misma tarea, y el contrato señala a los trabajadores obligaciones en el mismo sentido. El procedimiento de conclusión de los contratos colectivos se define cada año por medio de cartas directivas, que emanan de los Ministerios competentes y de los Comités centrales de los sindicatos, y estas directivas ya contienen todas las indicaciones que conciernen al trabajo y a las condiciones de vida, que después se expresarán de una manera más concreta en los contratos colectivos.

En la cuestión de los salarios acaece lo mismo: "En el plano nacional el Consejo de Ministros determina en la ley sobre el plan quinquenal, votada sin enmiendas, el fondo de los salarios que hay que distribuir. Cada año precisa con un decreto el reparto de este fondo. El Consejo Central de los Sindicatos y el Consejo Económico participan en la elaboración de estos decretos. En el plano regional, o sea por República federada, para cada rama de la economía el ministro competente y el Consejo Central de Sindicatos redactan dos documentos, partiendo de los decretos del Consejo de Ministros: la convención tipo y la circular de aplicación. En el plano de las empresas cada uno hace aprobar un plan anual de producción por el ministro de que depende; luego

la Dirección y el Comité sindical de empresa redactan en común un proyecto de convención colectiva, partiendo de la convención tipo y de la circular de aplicación; este proyecto es discutido en cada taller antes de ser adoptado por la asamblea general de los sindicatos de la empresa; los salarios inscritos en esta convención son obligatorios" (10).

Así es como se consigue la voluntariedad de los interesados en los acuerdos colectivos. Se organiza una campaña de masa de carácter político y económico, que estimula a los trabajadores a participar en la actividad productiva de la empresa, a estudiar y aplicar los mil procedimientos, estakanovistas sobre todo, que contribuyan a sobrepasar el plan de producción y a una mayor productividad del trabajo. Toda una serie de responsabilidades y de obligaciones de carácter moral y político, con sus correspondientes sanciones, se consignan en estos contratos.

Es de maravillarse el entusiasmo (!) con que los trabajadores rusos se aplicaron a la tarea de los convenios colectivos. Se restauraron estos contratos por decreto de 4 de febrero de 1947, y en este mismo año ya se concluyeron 25.000 convenios colectivos; 40.000 en 1948, 46.000 en 1949, más de 50.000 en 1950 y otros tantos en 1951.

\* \* \*

En un régimen colectivista y de planificación total de la actividad productiva se explican la fijación absolutamente estatal de las condiciones de trabajo y los acuerdos colectivos de mera fachada. Pero en un régimen de empresa privada no se ve por qué principios se ha de mantener el señalamiento estatal exclusivo de las condiciones de trabajo y de los salarios con mera audiencia sindical. Se ha afirmado que esta facultad exclusiva del Estado "está de acuerdo con la más actual ciencia económica". Pero nosotros no acertamos a saber cuáles son los principios científicos económicos que justifican el que el Estado fije los salarios para todas y cada una de las categorías de trabajadores de todas y cada una de las

(10) Cfr. *Masses ouvrières*; abril, 1952; págs. 56-65.

complejas ramas económicas en que se divide el trabajo de la comunidad nacional.

Y lo curioso es que se invoque esta ciencia económica en un país en que los textos universitarios de economía se procuran a base de traducciones de obras de economistas extranjeros, pertenecientes a países en que es ya una práctica profundamente arraigada la de los acuerdos laborales y en que los trabajadores han alcanzado un nivel mayor de vida. Estos economistas, en sus obras, si bien discuten sobre salarios monetarios y los salarios reales y las repercusiones de las subidas de salarios provocadas por quienquiera que sea, por las leyes del mercado, por el Estado o por los sindicatos, materia que tiene varios puntos sobre los cuales difícilmente se ponen de acuerdo, no obstante, no rechazan en principio el sistema establecido de contratación colectiva de las condiciones de trabajo, y en particular de los salarios. Todo lo más algún rezagado que añora por las esencias puras de la economía liberal queda molesto por las intervenciones del Estado, de los sindicatos y de otras voluntades sobre los salarios, porque infringen las leyes naturales del mercado de trabajo e impiden que las realidades se acomoden a las especulaciones de la pura teoría económica. Cuando los economistas hablan contra los monopolios se refieren sobre todo a los formados por las empresas en orden a la imposición de precios, limitación y reparto de la producción y mercados, y no generalmente a los acuerdos entre las organizaciones obrero-patronales en orden a las condiciones de trabajo, en los cuales, aunque no se excluyen, son mucho más difíciles de formar monopolios que perjudiquen al bien común. En todo caso aquí tiene su justo sitio la intervención del Estado para impedir que tales acuerdos dañen a este bien común.

Los más concienzudos economistas admiten hoy que los salarios reales pueden ser afectados por los acuerdos colectivos y que el criterio que ha de inspirar la acción sindical sobre los salarios ha de ser el de la productividad, procurando que los beneficios que se derivan del aumento de ésta lleguen a todos con el aumento de los salarios reales.

Dice Francisco Vito, el eminente profesor de Economía

de la Universidad de Milán: "Con el auxilio de las recientes investigaciones científicas es posible enunciar una fórmula sintética capaz de servir de guía a la política de salarios de los sindicatos; el objetivo de la acción sindical en el terreno económico es la adecuación de los salarios a la productividad del trabajo, de manera que se obtenga que la parte de la renta global atribuida al trabajo crezca con el aumento de la misma renta" (11).

Y en otra parte el mismo autor afirma: "En régimen de colaboración el salario se determina de manera que concilie con la productividad del trabajo y con el interés general de la economía un conveniente tenor de vida para los trabajadores" (12).

También es de maravillar que se invoque la actual ciencia económica para que el Estado fije unilateralmente la parte que toca al trabajador en la producción, como si los burocratas estatales tuviesen una visión clarísima de la inmensa complejidad de la vida económica nacional, cuando los más eminentes economistas titubean en esta materia.

Dice Samuelson: "¿Cuáles son las fuerzas institucionales que determinan las participaciones relativas y absolutas del trabajo y de los demás factores en la renta nacional? Este sí que es uno de los problemas más importantes de nuestra época. Pero hemos de confesar que no existe un conjunto orgánico y satisfactorio de principios económicos que nos ilustre gran cosa, y sólo muy poco puede decirse en el nivel elemental y no mucho más en el nivel superior.

El antiguo punto de vista de que las interferencias artificiales en el orden de la Naturaleza no pueden afectar a los salarios hace tiempo que está abandonado. La teoría contraria, de que la renta media de la clase trabajadora depende solamente de la combatividad y el poder político de los sindicatos, es probablemente igual de extremada y poco aceptable. Dentro de ciertos límites, los salarios reales pueden ser afectados por los contratos colectivos de trabajo; pero aun-

(11) *L'organizzazione professionale*. XXIV Settimana Sociale Italiana, 1951; pág. 126.

(12) *Economía Política*. Edit. Tesoro. Madrid, 1950; pág. 461

que nadie puede definir la naturaleza exacta de esos límites, el caso es que son innegables" (13).

Vemos, pues, cómo los auténticos acuerdos colectivos laborales son práctica corriente en todos los países fuera del área soviética y son reconocidos como válidos aun desde el punto de vista económico por eminentes economistas. Decir que el régimen de acuerdo colectivo trae consigo necesariamente el derecho de huelga no es estar en lo cierto. De hecho han existido y existen regímenes de acuerdos colectivos, y en ellos no se admite el derecho de huelga. Aquí tiene también su sitio el Estado para zanjar en sentencia los conflictos.

En un régimen de colaboración de clase como es el régimen de sindicatos verticales, en que los grupos patronales y obreros están representados por Juntas elegidas de su confianza, en que el ejercicio del derecho de huelga está suprimido, en que además hay una línea políticoadministrativa que vela por la armonía y recto orden en las relaciones obrero-patronales en que existen organismos intersindicales que pueden frenar, controlar y coordinar la acción de los grupos sindicales particulares; en que el sindicato es por definición una corporación de derecho público, es donde, a nuestro parecer, encuentran su mejor ambiente los acuerdos colectivos laborales, que no se pactan ya por sindicatos de clase horizontales de derecho privado, sino por instituciones de derecho público, haciendo verdaderamente corporativos los acuerdos que han de ser homologados y sancionados por la misma autoridad del Estado. La consecuencia es que si el Estado en circunstancias de excepción ha asumido la tarea de fijar todas las condiciones de trabajo, se descargue de ella en favor de sindicatos de derecho público.

"Ha llegado el momento—dice Pérez Botija—en que debe renunciarse a publicar aún más las relaciones de trabajo. El intervencionismo burocratizador debe conciliarse con el intervencionismo de la propia empresa, y para ello habrá que enarbolar el estandarte del humanismo en la empresa. No queramos proteger tanto al hombre que a fuerza

(13) *Paul A. Samuelson en su Curso de Economía Política*. Aguilar, S. A. de Ediciones. Madrid, 1950; pág. 605.

de jerarquizarle y escalafonearle cortemos toda la dinámica de la vida social. En cierto modo nos estamos retrotrayendo al gremialismo medieval; quizá algunas exageraciones de éste que motivaron su decadencia puedan volver a repetirse; evitemos esto apelando al principio de la libertad de trabajo y a cierta libertad de contratación. El trabajo colectiviza al hombre; es un efecto del que resulta difícil sustraernos; de aquí el interés que ha de tener la devolución a los propios interesados de la facultad de fijar ciertas cláusulas contractuales" (14).

Permítasenos terminar con el siguiente texto de los obispos norteamericanos en su declaración sobre "La Iglesia y el orden social", núm. 26:

"El trabajo no puede tener ninguna voz efectiva sin estar organizado. Para proteger sus derechos ha de ser libre para contratar colectivamente por medio de representantes de su propia elección." Y la revista que aduce este texto (15) lo encabeza con estas palabras: *Here and Everywhere* ("Aquí y en todas partes").

MARTÍN BRUGAROLA, S. I.

---

(14) EUGENIO PÉREZ BOTJA, Catedrático de la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas. *Humanismo en la relación laboral*. Discurso de Apertura del Curso Académico 1953-1954. Madrid, 1953.

(15) *Social Order*; diciembre, 1954; pág. 437.