

EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN EN EL SISTEMA ARGENTINO DE DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Por JUAN PABLO MUGNOLO *

Resumen:

El diálogo social y la concertación social constituyen instrumentos de comprobada eficacia en la gestión y gobernanza de las relaciones laborales. La conceptualización y sistematización de las herramientas propias de dichos procesos resultan indispensables a fin de garantizar su eficiencia. El derecho de las relaciones de trabajo, sobre todo las colectivas, provee de insumos aptos para la institucionalización de las instancias de concertación y diálogo social e incluso para su promoción en los niveles o ámbitos que cada coyuntura reclame.

En el caso argentino, el paradigma regulatorio heterónimo de las relaciones colectivas del trabajo posee particularidades que ameritan un análisis crítico que las contemple. Siendo que el presente ensayo se ciñe a la configuración de un esquema de concertación y diálogo social propicio y adaptable a nuestra realidad nacional, la tarea académica se enfoca pues sobre aquellas características propias de las representaciones de trabajadores y empresarios, como así también sobre las instancias de negociación colectiva que promocionadas desde la norma legal laboral determinan el sistema de derecho de las relaciones colectivas de trabajo argentino.

Palabras clave:

Diálogo, concertación, sindicatos, estado, negociación.

* Doctor en Derecho por la Universidad de Granada, España; profesor adjunto regular de la Facultad de Derecho de la UBA; docente de cátedra en la Universidad de San Andrés.

SOCIAL DIALOGUE AND CONCERTATION IN THE ARGENTINIAN LABOR LAW COLLECTIVE RELATIONS

Abstract:

Social dialogue and agreement are instruments of proven effectiveness in the management and governance of labor relations. The conceptualization and systematization of their typical tools are essential in order to guarantee their efficiency. Labor law, in particular collective labor law, provides suitable inputs for the institutionalization of the instances of social dialogue and agreement, even for their promotion at the levels or settings that each circumstance demands.

In the Argentinean case, the heteronomous regulatory paradigm of collective labor relations has particularities that merit their critical analysis. Since this essay adheres to the configuration of a scheme for social dialogue and agreement that is conducive and adaptable to our national reality, the academic task focuses on those characteristics of the collective representation of workers and employers, as well as on those collective bargaining instances that, promoted from the labor law norm, determine the legal system of the Argentinean collective labor relations.

Keywords:

Dialogue, concertation, unions, state, bargaining.

INTRODUCCIÓN

Una de las grandes fortalezas que ostenta la concertación social radica en que, a través de ella, se lograría amalgamar la suficiente legitimidad política y social indispensable para el diseño e implementación de políticas sociales y económicas que, en clave de reforma y superación, cada contexto histórico demande.

En mi hipótesis, las dificultades que *per se* conllevan las acciones de diálogo y el alcance de acuerdos se encuentran hoy potenciadas por contextos de polarización político-social¹ que, también en la Argentina, exigen una sofisticada acción de construcción de espacios de concertación plurales que puedan garantizar una sólida base de legitimidad indispensable para la implementación de medidas sociolaborales que, sin duda, afectarán intereses diversos.

El presente ensayo pretende aportar recursos técnicos que tributen a los deseos o necesidades de diálogo social. Desde la óptica del derecho de las re-

¹ Vid. AÍN, Gastón – LOGIOCO, Bautista, “Decálogo anti-Polarización”, Revista Turbulencias, Revista internacional de resolución de conflictos, mediación, negociación y diálogo, publicación trimestral del Instituto de Mediación de México, 15/02/2021, disponible en <https://franciscodiez.com.ar/7634-decalogo-anti-polarizacion-por-gaston-ain-y-bautista-logioco> (consultado el 14/04/2021).

laciones laborales y en clave argentina, pondré a disposición del lector aquel instrumental jurídico paradigmático y propio de las experiencias de diálogo social, centralmente tripartito. En un ejercicio académico quizás un tanto más especulativo, indagaré sobre la realidad “contextual” de la Argentina intentando detectar aquellas notas de funcionalidad para con los procesos de diálogo social y concertación. Ello no será óbice para que, en la misma línea de análisis, tome en cuenta aquellos aspectos sistémicos del modelo argentino de relaciones laborales colectivas y de un modo crítico procurar identificar sus dosis de operatividad ante necesidades de concertación social.

1. INSTRUMENTAL PARA EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN

La trascendencia del diálogo social radica en su capacidad instrumental para articular respuestas ante la complejidad que han ido adquiriendo las sociedades modernas y posmodernas. En dichas sociedades complejas, la diversificación de poderes y contrapoderes y la multiplicación de centros de decisión autónomos ponen en cuestión la exclusividad del poder normativo en manos del Estado, el cual mantiene su centralidad y mayor importancia, pero ya no es el único. Los grupos pluralistas funcionan actuando como detentadores del poder, prefigurando una democracia pluralista ² que, en las sociedades capitalistas, consolidan un pluralismo corporativo o un corporativismo democrático que tiende a “dispersar el poder” que originalmente se encontraba concentrado un centro único ³.

La magnitud que se le asigna al diálogo social en toda propuesta de política en materia de gestión de las relaciones laborales subyace de manera lumínica desde el seno de la propia Organización Internacional de Trabajo ⁴. Su composición tripartita, que integra a sindicatos, empresarios y gobiernos de cada nación del mundo, es un dato empírico que no puede soslayarse en tanto constituye un claro ejemplo de eficacia de la metodología de concertación y negociación como mecanismo productor de normas laborales ⁵.

² Cfr. LOEWESTEIN, I., “Teoría de la Constitución”, 1979, trad. Á. Gallego Anabiarte Barceló, ps. 420 y ss.

³ Cfr. DAHL, R., “Democracy and its critics”, Yale University Press, New Haven (Conn.) - London, 1989, p. 252.

⁴ Vid. JUNKO ISHIKAWA, “Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social”, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, mayo de 2004; vid. OIT, “El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible”, documento temático de la OIT y la CSI —ES— D/2017/11.962/15, RSCD 2017.

⁵ Cabe destacar el convenio 144 de la OIT y la recomendación 152 sobre consulta tripartita, ambos aprobados en 1976, en cuanto normas específicas sobre diálogo social si bien es harto conocido que son muchos los convenios y las recomendaciones que exigen establecer instancias de diálogo social para su puesta en práctica, además de la insoslayable omnipresencia de la ape-

Existen no obstante consideraciones de tipo doctrinario, las cuales —entre las más respetadas— suelen establecer diferencias entre la concertación y el diálogo social, siendo este último un concepto más abarcativo ⁶. Mediante la apelación al término “diálogo social” se tiende a abarcar todas aquellas relaciones entre actores del mundo del trabajo que no suponen conflicto abierto, incluyendo pues, los mecanismos de consulta, negociación, concertación, participación. Dicho diálogo social importa la localización de puntos de encuentro entre los agentes sociales, el intercambio de informaciones, ideas y opiniones entre las partes sociales, y el intento de búsqueda de posiciones convergentes sobre cuestiones de interés común ⁷. El diálogo social puede constituir un procedimiento que lleve a la concertación social pero no cabría confundir ambos conceptos. La concertación social es una de las formas de expresión del diálogo social; es un modo de intercambio político entre el poder público y los interlocutores sociales mediante el cual las grandes organizaciones de intereses intervienen en el proceso de adopción de decisiones de gobierno ⁸. En la concertación se destaca una cierta intervención deliberada de las autoridades públicas ⁹, ya sea como parte misma del proceso (tripartismo) o como tercero garante y promotor del diálogo. Dadas las características del presente ensayo, me interesa destacar tal particularismo configurado por el rol estatal puesto que, sin dudas, su intervención potencia la concertación como instrumental jurídico-político.

No es mi intención en esta oportunidad llevar a cabo un ejercicio meramente teórico-académico, sino que, más allá o a pesar de ello, la importancia del análisis y la delimitación conceptual del fenómeno concertación social, se pondera en cuanto a su potencialidad como instrumento para la elaboración de propuestas sociolaborales para un futuro mediato. Es en tal virtud que, la envergadura de lo teórico-conceptual ha sido mensurada en función de su eventual eficacia instrumental para una eficaz gobernanza sociolaboral. Gobernanza que acrecienta su importancia potenciándose de manera directamente proporcional a las complejas situaciones de crisis económico-sociales (nacionales, regionales, y en el peor de los casos, globales).

Siguiendo en la línea hipotética planteada, me abocaré a desarrollar una breve y contenida caracterización conceptual de aquellas alternativas funcio-

lación al diálogo social y la concertación como elemento instrumental para todas las acciones que dicho organismo propugna.

⁶ Señala con acierto Ermida Uriarte que la idea de diálogo social remite a una dimensión mayor, de contenido político, relacionada con la ciudadanía, la política, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto. Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, “Diálogo social: teoría y práctica”, DT 2003-B, ps. 1473-1474, ps. 69 y 73.

⁷ Cfr. MORENO VIDA, Ma. Nieves, “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”, *Temas Laborales*, vol. II, nro. 100/2009, p. 551.

⁸ Cfr. MONEREO PÉREZ, José Luis, “Concertación y diálogo social”, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1999, ps. 15 y ss.

⁹ Cfr. SCHMITTER, P. C., “La concertación social en perspectiva comparada”, en ESPINA, A. (comp.), *Concertación social, neocorporativismo y democracia*, Madrid, 1990, p. 67.

nales que podrían potenciar el “instrumento concertación” en cuanto espacio catalizador de los debates colectivos por venir y, al mismo tiempo, como una instancia para el ya mencionado indispensable amalgamamiento político y social a efectos de proyectar con éxito el rediseño de tácticas y estrategias sociolaborales que el contexto demande.

1.1. El ámbito de la concertación: macroconcertación y microconcertación

En un ejercicio de delimitación del marco conceptual concertación —siendo ella tal como anticipara breve y contenido— el primer elemento característico o típico que me interesa destacar refiere al *ámbito de la concertación* o, dicho de otro modo, al volumen del espacio consensual. Así pues, la concertación será *macroconcertación* o *microconcertación* dependiendo del nivel o el ámbito en el cual se lleve a cabo y, asimismo, del radio de contención consensual.

En primer término, debo mencionar a la *macroconcertación* como elemento típico y central de la teoría neocorporativista. Dicho fenómeno adquiere gran relevancia en las décadas de los 70/80 tras la concreción de los denominados acuerdos marco, productos paradigmáticos de dicha acción política consensual en un contexto de consolidación del *Welfare State*¹⁰. Entre los acuerdos marco, vale diferenciar aquellos acuerdos propiamente políticos de aquellos otros acuerdos tripartitos. Los primeros, los acuerdos políticos, obviamente imponen la necesaria articulación institucional del sistema de partidos y suelen ser típicamente nacionales, centralizados¹¹. Los acuerdos tripartitos, en cambio, tienen como sujetos centrales a los sindicatos y a las representaciones empresarias, pero también al gobierno, el cual recurre al intervencionismo público a fin de diseñar el escenario propicio para el desarrollo de la concertación. Los acuerdos marco, de manera preeminente, suelen girar en torno a temas de política económica y social¹².

¹⁰ Podría señalarse las crisis petroleras y sus consecuencias en el orden mundial en la década de los setenta como revitalizadoras de las tendencias intervencionistas estatales con el objeto de limitar las consecuencias resultantes de las regulaciones laborales autónomas; Cfr. ALBURQUERQUE, R., “El Estado frente a la autonomía colectiva”, en X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 1989, p. 53. Aunque producto de su eficacia comprobada (elemento que aquí deseo subrayar), también se ha recurrido a la macroconcertación en contextos de implementación de políticas neoliberales o de debilitamiento del Estado de bienestar predominantes a partir de la década del 90. Ello fue así cuando gobiernos de orientación conservada o neoliberal, ante su eventual débil sustento y apoyo en la base popular procuraron implicar a las organizaciones de intereses en a la gestión pública de la economía ante la aplicación de políticas de flexibilidad y reducción del Estado social, con el objetivo político de ampliar la base de legitimidad social que dichas acciones demandaban. Vid. LUHMANN, N., “Teoría política en el Estado de bienestar”, Madrid, 1994, p. 65.

¹¹ Un ejemplo de ellos ha sido, en la experiencia española, el Pacto de Toledo de 1995 sobre el Sistema de Pensiones y Jubilaciones.

¹² Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Concertación social y tripartismo: modelos de concertación social en Europa”, en DURÁN LOPEZ, Federico (coord.), El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica, CES-AECI, Madrid, 1998.

Los acuerdos marco presentan la ventaja de gestionar a gran escala las contraprestaciones que demande una concertación en clave *do ut des*. Ello será posible dado que la presencia del Estado aumenta las posibilidades instrumentales y de recursos necesarios para hacer efectiva la requerida “contraprestación”¹³.

En segundo término, debo detenerme brevemente sobre la tipología denominada *microconcertación*, estando esta también vinculada con el espacio consensual, aunque a diferencia de la macroconcertación, en este caso su importancia radica en la apelación a espacios más reducidos para la concreción de objetivos bien específicos. La microconcertación surge como consecuencia de las nuevas necesidades que demandaba la economía y que se materializaron a comienzos de la década del 90 momento en el cual el desempleo, la productividad y la reestructuración empresarial, adquirieron gran centralidad en la agenda laboral¹⁴.

El ejercicio de la mentada microconcertación suele desarrollarse básicamente en dos estadios diferentes: el sectorial (o sobre materias concretas) y el empresarial.

La microconcertación de tipo *sectorial* puede responder a las necesidades de una *actividad específica* y por tal motivo ceñirse a las particularidades de ese sector, o también, estar referida a una *problemática concreta*¹⁵ delimitando el objeto consensual en torno a aspectos puntualmente críticos de la economía o del sistema de relaciones laborales. Por otro lado, los denominados acuerdos interprofesionales tienden a establecer contenidos de tipo “obligacional” que remite a las necesidades de las asociaciones negociadoras sin producir efectos normativos directos¹⁶.

La microconcertación empresarial en cambio, reconduce el ejercicio de negociación hacia la empresa siendo ese “microespacio” para el acuerdo, lo que

¹³ A modo de ejemplo, ante un hipotético caso en el cual el contexto económico demande reducciones salariales generales, el Estado podría mitigar los efectos socioeconómicos nocivos de dicho ajuste a través de prestaciones de la seguridad social. Vid. OJEDA AVILÉS A. – GUTIÉRREZ PÉREZ, “La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica”, *Themis* 65, 2014, ps. 41-51; vid. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Crítica a la flexiseguridad”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, nro. 16, enero-junio de 2013, ps. 51-82.

¹⁴ Vid. MONEREO, J. L., “Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo”, Ed. Universidad, Granada, 1988.

¹⁵ Subyacen como ejemplo los acuerdos interconfederales sobre materias concretas en España, reguladoras de las condiciones de trabajo, u otras materias laborales como la solución de conflictos, de lo que es ejemplo el V ASAC, firmado el 7 de febrero de 2012, entre las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, por una parte, y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, de otra; o el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, firmado el 23/05/2013.

¹⁶ Dicha cuestión aparece claramente resuelta en la experiencia española, cuya legislación (art. 83 ET) diferencia los acuerdos interprofesionales de los acuerdos sobre materias concretas, siendo que los primeros requieren de una negociación colectiva específica que los “incorpore” y en cambio en los segundos su aplicación es directa.

explica su importancia funcional. El espacio micro deviene relevante por ser el indicado y el preferido cuando se trata de encarar procesos de reestructuración racionalizada y pacífica de las empresas con miras en la competitividad, lo cual podría interpretarse como una regulación microsocia de la economía y del sistema de relaciones laborales ¹⁷.

Tras la delimitación conceptual del primer aspecto fundamental de la concertación —ello es el ámbito en que se desarrolla y el consecuente volumen del espacio consensual (macro/micro)— me centraré a continuación en un breve análisis “del otro” aspecto determinante de su configuración tipológica. Me refiero al *elemento institucional*.

1.2. El grado de institucionalización: la concertación institucionalizada y no institucionalizada

Si bien la concertación puede ser tan válida cuando es institucionalizada como cuando no lo es, también es cierto que el mayor grado de institucionalización le aporta a la concertación dosis de intensidad instrumental realmente importantes, dotándola de mayor estabilidad funcional, sobre todo en aquellos casos en que la intervención de la autoridad pública promociona el diálogo social y garantiza la eficacia de lo acordado.

Dentro del marco analítico delimitado por el grado de institucionalidad de la concertación, surgen dos tipos particulares sobre los cuales cabe detenerse: *la concertación no institucionalizada y la concertación institucionalizada*.

La concertación *no institucionalizada* podría describirse como aquella que se lleva a cabo sin estar prevista expresamente en las normas jurídicas estatales ¹⁸. No cuenta con un reconocimiento formal ni tampoco existen reglas administrativas o legales sobre su procedimiento y eficacia. Un producto paradigmático de este tipo de concertación son los procesos de regulación horizontal espontánea (no reglada) que concluyen en acuerdos logrados entre las confederaciones sindicales y empresarias ¹⁹. Otro de los productos característicos del tipo *concertación no institucionalizada* es la denominada “legislación negociada”, entendida ella como un acuerdo social en el momento genético de la norma

¹⁷ Vid. REGINI, M., “El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de formas nuevas de concertación”, en AA.VV., *La concertación social tras la crisis*, Ed. Ariel, 1990; vid. CAWSON (ed.), “Organized Interests and the State Studies in Meso-Corporativism”, Sage, London - Beverly Hills, 1985.

¹⁸ Señala Martín Valverde que el diálogo social es un fenómeno primariamente político-social y no jurídico. Consiste en una práctica informal y extra legem que, salvo contadas excepciones, no está reconocida por el ordenamiento normativo. MARTÍN VALVERDE, Antonio, ob. cit., p. 105.

¹⁹ Los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva o sobre el empleo en España son un claro ejemplo de la tipología no reglada. Vid. ARAGÓN, Jorge, “El valor del acuerdo: Notas sobre los acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo y la negociación”, Cuadernos de Relaciones Laborales, nro. 10. Serv. Pub., UCM, Madrid, 1997, ps. 222-224.

estatal, mediante el cual los actores sociales blindan con mayor legitimidad y eficacia la norma en gestación que será luego aprobada formalmente por el Estado en instancias parlamentarias. Dicho blindaje radica en la existencia de un consenso social *ex ante*, que antecede a la materialización de un “anteproyecto” de origen no estatal y que es generado por los sectores sindical y empresario. Dicho fenómeno de *legislación negociada* vincula los límites del procedimiento legislativo ordinario para abordar la complejidad de lo real y la existencia de formas jurídicas de elaboración negociada de las normas en derecho social ²⁰.

Por su parte, la *concertación institucionalizada*, que podría enmarcarse en una participación institucional del tipo “corporativista débil” ²¹, implica la habilitación constitucional o legal ²² de instancias estables para la consulta a los actores sociales representativos. El caso paradigmático de concertación institucionalizada lo constituyen los consejos económicos y sociales ²³ que encuentran su antecedente en la Constitución de Weimar (1919) ²⁴. El consejo económico y social es un instrumento de concertación que suele ostentar atribuciones de consulta y estudio (Francia, Italia, España) aunque también se constituye como un espacio institucional de deliberación entre los actores sociales (Noruega, Portugal) ²⁵. Tributando a la caracterización de corporativismo débil, los consejos económicos y sociales lejos están de desplazar o reemplazar la representación política en democracia, sino que, por el contrario, constituyen un cauce institucional complementario de dicha representación ²⁶.

Tras la conclusión del ejercicio de delimitación del instrumental teórico, en el siguiente capítulo me adentraré en el análisis de la eficacia o funcionalidad de la concertación social en el contexto argentino y, tal como adelantara en la introducción, prestaré particular atención a aquellos aspectos sistémicos de nuestro modelo de relaciones laborales colectivas procurando identificar aquellos indicios de operatividad.

²⁰ Cfr. MONEREO PÉREZ, José Luis, “Concertación...”, ob. cit., p. 17.

²¹ Acepción que es tomada de *ibid.*, p. 74.

²² Por ejemplo, el art. 131 de la Const. española que contempla la creación de un Consejo, que luego es desarrollado por ley atendiendo a la manda constitucional. Es decir, hay un reconocimiento constitucional del instituto y una remisión a la norma infraconstitucional para su implementación. Vid. MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Concertación y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social”, RL, 1994 (II), ps. 338-339.

²³ Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, “La institucionalización de la representación de intereses: los Consejos económicos y sociales”, en DURÁN LÓPEZ, Federico (coord.), ob. cit., p. 80.

²⁴ Vid. HELLER, H., “Democracia”, en *Escritos políticos*, Madrid, 1985, p. 278.

²⁵ Vid. OJEDA AVILÉS, A. (coord.), “Los consejos económicos y sociales”, Madrid, 1992.

²⁶ Desde un punto de vista crítico, se interpreta que los Consejos Económicos y Sociales afectan los sistemas democráticos en tanto socaban la representación política al arrogarse facultades legislativas o de decisión política (sobre el particular caso español dicha hipótesis ha sido sostenida por VANACLOCHA BELLER, “Estudio sobre el desarrollo por ley ordinaria del art. 131 del texto constitucional”, Madrid, 1980, p. 13).

2. EL CONTEXTO Y LO SISTÉMICO. LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN CLAVE ARGENTINA

El ejercicio de conceptualización del diálogo social y la concertación ha conllevado las más de las veces una cierta dosis de labilidad. Y quizás justamente, como señalara Ermida Uriarte, sea ella en gran parte su utilidad pues habilita o permite abarcar diversas instituciones y prácticas ²⁷.

Entendidos de manera genérica el diálogo social y/o la concertación actúan como métodos de legitimación social de las decisiones del poder público mediante el consenso con los actores sociales, contribuyendo, de ese modo, a lograr gobernabilidad y compensar los déficits de democracia que padece el sistema político aisladamente considerado y, al mismo tiempo, procurar la pacificación de los efectos de aquellas decisiones en el contexto social y político ²⁸.

No son pocos los estudios que consignan cuáles deberían ser aquellas condiciones generales necesarias, indispensables, para que el diálogo social y la concertación tengan efectiva funcionalidad ²⁹. No obstante ello, he decidido en el presente ensayo tomar como referencia aquellos elementos que el Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT indica como requisitos fundamentales para que el diálogo social sea eficaz ³⁰. Dicha opción se sustenta en que, justamente, la enumeración de tales condiciones fundamentales para el eficaz desarrollo del diálogo social y la concertación, lejos de construirse en meros supuestos teóricos, son la resultante de decenas de años de observación, seguimiento y análisis sobre lo ocurrido en la experiencia mundial por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Tomo pues las prescripciones de la OIT como punto de partida para intentar identificar cuáles son aquellas ventajas y desventajas (fortalezas y debilidades) que ostenta el sistema argentino de relaciones laborales, desde una estricta óptica sobre su funcionalidad para con un real ejercicio de diálogo social. Tales condiciones prescritas por OIT son: *a) la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social; b) la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; c) el*

²⁷ Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, ob. cit., ps. 1473-1474.

²⁸ Cfr. GARCÍA ARCE, María Cruz, “Diálogo social sobre formación profesional en España”, Aportes para el diálogo social y la formación, nro. 9, OIT - Cinterfor, Montevideo, 2002, p. 18.

²⁹ Entre otros, Vid. OZAKI, Muneto – RUEDA, Marleen, “Diálogo social: un panorama internacional”, en OIT, Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas, Educación Obrera 2000/3, nro. 120, Ginebra, 2000, p. 1; vid. JUNKO ISHIKAWA, ob. cit., ps. 9 y ss.; vid. ERMIDA URIARTE, O., “Diálogo social: teoría y práctica”, Boletín Cinterfor, nro. 157, Montevideo, 2006, ps. 15-16; vid. “El diálogo social y el futuro del trabajo Informe de la Conferencia”, OIT-AICESIS, Atenas, Grecia, 23 y 24/11/2017.

³⁰ Disponible en <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm> (consultado el 14/04/2021).

respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva; y d) un apoyo institucional adecuado.

Corroborar y mensurar la presencia en la Argentina de las mentadas condiciones fundamentales para el diálogo social, resulta un ejercicio indispensable a fin de proyectar la real eficacia y funcionalidad que tendría la concertación social en tanto instrumento para la gestión de las relaciones laborales, sobre todo, ante contextos profundamente críticos.

Me centraré en esta oportunidad, como es de esperarse, sobre aquellos elementos circundantes al derecho de las relaciones laborales en clave argentina.

2.1. Sobre la existencia en la Argentina de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social

En primer término, en lo relativo a *la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes*, debo mencionar un dato característico del sistema argentino de relaciones colectivas de trabajo tal y como lo conocemos. Me refiero al intenso rol que desempeña el Estado y que en clave intervencionista afecta con fluctuante intensidad la independencia sindical. Dicho fenómeno, ha sido tipificado críticamente por Goldin como un tipo de sindicalismo *estatalita y tributario del Estado* el cual “no deja espacio para construir otro sindicato que aquel que desarrolla una íntima vinculación de pertenencia con el Estado, en el que se inserta —según la contingente relación de fuerzas— como dominante o dominado pero al que en todo caso necesita propio”³¹. Como consecuencia de dicha paradigmática relación entre Estado y sindicatos en la Argentina, se instala un esquema que el mismo autor denomina como *reversible* en el cual la matriz del intercambio corporativo no varía, convirtiéndose pues en un instrumento funcional tanto a políticas de tipo progresivas como a otras de perfil regresivo³².

En lo que respecta al sector empresario, la mentada matriz estatalista se confirma, aunque con fluctuante intensidad. Si bien en sus acciones de relacionamiento con el Estado, los empresarios —a diferencia del sector sindical— históricamente han procurado evitar en cierta medida la afectación de su autonomía, no obstante ello, en determinados momentos históricos el empresariado

³¹ Según Goldin, dicha situación ha llevado al sindicalismo a una lógica de confrontación con aquellos gobiernos que no considera «propios» como cuando se incorpora y mimetiza con el aparato esta vez «propio» del Estado sometiéndose como dominado o bien ocupándolo en posición dominante. Cfr. GOLDIN, Adrián, «El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina», Eudeba, Buenos Aires, 1997, ps. 120-121.

³² Cfr. GOLDIN, Adrián, «Argentina: ¿Corporativismo estatal o corporativismo democrático?», El Derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias, Ediar, Buenos Aires, 2014, p. 541.

se ha mostrado proclive a influir en la toma de decisiones o, directamente, integrase en al acceso a instancias gubernamentales de decisión ³³.

Así pues, la interrelación existente entre sindicatos y Estado, y entre empresariado y Estado, constituye uno de los factores que explican la ausencia de actividad de tipo neocorporativa tripartita, la cual, en la experiencia argentina, ha sido reemplazada por “relaciones de a dos” ³⁴.

Desde mi punto de vista, cualquier propuesta de concertación que se proyecte deberá atender a las altas dosis de disfuncionalidad que generaría, de mantenerse, un tipo de interrelación entre Estado y actores sociales por fuera de los cánones prototípicos de un *corporativismo societal* ³⁵. Y es que el descripto paradigma relacional argentino, por momentos se encuentra demasiado próximo al tipo de *corporativismo de Estado* ³⁶ que, como tal, dificultaría un verdadero ejercicio de diálogo social. Sin embargo, ello no impide encarar un ejercicio de observación más detenido en pos de identificar aquellos elementos presentes que podrían considerarse, aun en dicho esquema, como ventajas o fortalezas en pos de una eventual experiencia de concertación social.

Un elemento que se reitera ante el mentado esquema relacional dual descripto es la insoslayable omnipresencia del Estado en ese diálogo de a dos. Dicho elemento podría ser considerado como una ventaja ante procesos de concertación.

Esa presencia estatal reiterada y constante podría explicar, *a priori*, cierta dosis de confianza y aceptación por parte de los actores sociales respecto de dicha intervención gubernamental. Manifestación de confianza que resultará indispensable llegado el momento de articular, proyecta o gestar instancias de concertación y diálogo social. A tales efectos, el Estado debería superar su posición de interlocutor necesario arbitrando una reasignación de roles que, incluyéndolo, resulte superador del descripto “diálogo de a dos”.

Siguiendo la línea de análisis centrada sobre las características de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la Argentina, señalo por otra parte, también como una ventaja en clave de concertación social, el grado de solidez que dichos sindicatos y asociaciones empresarias ostentan.

³³ Vid. ACUÑA, H. – GOLBERT, L., “Los empresarios en los procesos de negociación colectiva”, ponencia en el Primer Congreso Nacional de estudios del Trabajo, ASET, 1992 citado por GOLDIN, Adrián, «El trabajo y los mercados...», ob. cit., p. 123.

³⁴ El término “relaciones de a dos” o “juego de diálogos de a dos” es acuñado por Adrián Goldin, quien lo toma de PORTANTIERO, Juan Carlos, «La concertación que no fue: de la ley Mucci al Plan Austral», en NUN – PORTANTIERO (comps.), Ensayos sobre la transición democrática en la Argentina, Ed. Puntosur, Buenos Aires, 1987 (cfr. GOLDIN, Adrián, «Argentina...», ob. cit., p. 538).

³⁵ Cfr. SCHMITTER, Philippe C., “¿Continúa el siglo del corporativismo?”, en Teoría del Neocorporativismo: Ensayos de Philippe Schmitter, Universidad de Guadalajara, 1992, p. 303.

³⁶ Cfr. MARQUES PEREIRA, B., “Corporativismo societal y corporativismo de Estado: dos modos de intercambio político”, Foro Internacional, vol. 39, nro. 1 (155), enero-marzo, 1999, p. 101.

Esa “solidez organizacional” a la que me refiero es bien específica y según mi opinión ha sido cimentada en el ejercicio de la negociación colectiva salarial, la cual se destaca en nuestro país como el método más extendido de fijación masiva y generalizada de salarios. Pero aún más allá de dicha centralidad que ostenta en lo estrictamente laboral, la negociación colectiva en la Argentina adquiere también cierta funcionalidad como instrumento de política macroeconómica, lo cual se explica ante la omnipresencia sistémica de la inflación como dato estable [*pattern bargaining*³⁷] que convoca a la contratación colectiva para la gestión salarial contractiva o expansiva³⁸.

Como producto de la mentada negociación colectiva salarial, cabría consignar también como otro tipo de ventaja una consecuente gimnasia histórica en el ejercicio de negociación. Fortaleza más propia de los sujetos negociadores, aunque también sistémica. Y es que existe entre los actores sociales una aceptación activa del ejercicio de negociación y de su rol institucional, hecho este que explica lo bajos grados de exteriorización del conflicto laboral y la alta tasa de cobertura de los acuerdos salariales que se concretan en nuestro país. Y es que, en la Argentina, la negociación básicamente salarial constituye el ejercicio de acción colectiva por antonomasia.

Debo destacar que, en lo que respecta a la negociación colectiva en la experiencia argentina, el intervencionismo estatal cede comparativamente respecto de otras irrupciones intensas del Estado en el sistema de relaciones laborales. La ponderación de dicho dato resulta de relevante importancia, máxime cuando la concertación se impulse en niveles micro (micro concertación) dado que ello requiere de un aceitado ejercicio negocial de carácter bilateral que prescinde *a priori* de una intensa presencia estatal.

Un elemento más sobre el cual deseo detenerme, dada su relevancia en las instancias de concertación micro y también macro³⁹, refiere al reconocimiento formal y al efectivo goce de los derechos de información y consulta⁴⁰. Así lo ha manifestado la OIT al destacar que para producir un diálogo social efectivo se hace necesario garantizar un real *acceso a la información*.

³⁷ Vid. MARSHALL, A. – PERELMAN, L., “Cambios paradigmáticos en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos”, Estudios Sociológicos del Colegio de México, XXII, nro. 65, 2004.

³⁸ Cfr. REDER, Melvin, “El interés público en los asuntos salariales”, en DUNLOP, John y otros, Marymar, 1971, ps. 189 y ss.

³⁹ Las consultas tienen la finalidad de ayudar a las autoridades a tomar una decisión. Por lo tanto, deben efectuarse necesariamente antes de que la decisión sea tomada (cfr. art. 23, párr. 2º, Constitución OIT).

⁴⁰ Vid. MUGNOLO, Juan Pablo, “Los derechos de información y consulta con las representaciones de los trabajadores en las empresas”, trabajo realizado en el marco del Proyecto de investigación titulado Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales (DER2015-67055-P), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España, Cinca, 2018, Madrid, España.

La información constituye un elemento imprescindible para la eficacia de la representación sindical sin el cual no se concibe la buena fe y racionalidad que requiere la participación de los actores sociales en la elaboración de las decisiones por las que se verán afectados dentro del sistema democrático ⁴¹. En la Argentina, si bien existe un reconocimiento heterónomo de dichos derechos ⁴², la información no es un elemento que suele estar necesariamente presente en las mesas de negociación. Quizás ello responda a la preponderancia de aquellas variables de tipo macroeconómico (públicas y por ello más accesibles) propias de los niveles centralizados de negociación salarial, lo cual podría significar, *a contrario sensu*, que la trascendencia del derecho a la información y consulta crece de manera directamente proporcional al nivel de descentralización de la sede de la concertación. De constatarse dicha hipótesis, la existencia de estadísticas públicas sofisticadas y creíbles es un elemento que tampoco puede soslayarse, máxime en instancias de concertación macro.

Cabe finalmente destacar que, tras el análisis del marco contextual y por sobre las debilidades y fortalezas que ostenta el sistema de relaciones laborales nacional, subyace una inocultable trascendencia instrumental de la negociación colectiva.

Como primera apreciación de tipo sistémica debo destacar que, a diferencia de otros espacios de concertación (consejos económico sociales, acuerdos marco, legislación negociada, etc.), la negociación colectiva ya se encuentra instalada como parte sustancial de la dinámica de las relaciones laborales. Desde el punto de vista jurídico, existen normas que regulan su procedimiento, desde el punto de vista sociológico, forma parte del accionar colectivo tradicional de empresarios y sindicatos.

El alto grado de legitimidad social con que cuenta la negociación colectiva, la convierte en un instrumento preferido por los actores sociales a efectos de regular las condiciones de trabajo.

En la misma línea de análisis, cabe destacar a la negociación colectiva como “la instancia” de acuerdo institucional más estable en la secuencia histórica del sistema de relaciones laborales en la Argentina. Su temprana regulación legal a mitad del siglo XX, persistente a la fecha, tributaria a dicha estabilidad sistémica y ha convertido a la negociación colectiva en una herramienta eficaz para la administración del conflicto laboral.

⁴¹ Cfr. GOLDIN, Adrián, «Hacia el reconocimiento. constitucional del derecho a la información (Crisis de la lógica tradicional de protección)», DT XLVIII-A, Buenos Aires, ps. 7, 11 y 12.

⁴² En la legislación argentina, la ley 23.546 de Procedimientos de la Negociación Colectiva establece en su art. 4º, inc. a), la obligatoriedad de intercambiar información, especificando en el inc. b) qué información es la que corresponde comunicar.

Otro dato, cuantitativamente relevante, indica que en la Argentina los convenios colectivos de trabajo ostentan amplios grados de cobertura ⁴³, lo cual sumado a la eficacia general que la ley les otorga ⁴⁴, consolida la potencia y la eficacia regulatoria de la negociación colectiva como sistema.

No puedo dejar de referirme a los márgenes de flexibilidad y adaptación que la negociación colectiva garantiza ⁴⁵, los cuales, frente a los prominentemente rígidos y lentos procesos regulatorios heterónomos ⁴⁶, la ponen en valor como un instrumento valiosísimo sobre todo ante situaciones complejas que demanden una rápida reacción.

Así pues, la negociación colectiva se identifica pues con varias y distintas causas y persigue muy variados objetivos que podrían concentrarse en dos líneas analíticas o explicativas.

De un lado, una línea específicamente económica ⁴⁷ que discurre tras la búsqueda de mayores dosis de flexibilidad en la normativa laboral bajo el sobrentendido de que la regulación autónoma es más ágil y más propicia para eventuales cambios y adaptaciones tecnológico productivos, persiguiendo la aproximación de las reglas a las características y los problemas específicos de cada ámbito, especialmente a los de cada empresa ⁴⁸. Desde dicha óptica, la negociación colectiva aparece funcional a las necesidades cambiantes del mercado o, mejor dicho, del sistema productivo en una economía de mercado. De este modo ha ido abandonando su rol meramente reivindicativo de mayores beneficios para sus destinatarios, lo que suponía la consecución de intereses

⁴³ Me refiero a la cobertura como referencia al número de proporción de los trabajadores alcanzados por la negociación, dato que será detectable tras detenerse en los ámbitos de aplicación de los convenios concertados efectivamente. CLEGG, H., "El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva", MTSS, Madrid, 1985, p. 21.

⁴⁴ La eficacia del convenio define el conjunto de trabajadores y empresarios que, estando incluidos en el ámbito territorial, funcional y personal del convenio ha de quedar sujetos a sus normas. El convenio puede afectar a todos los incluidos en ese ámbito de aplicación (eficacia general) o solo a una parte de ellos (eficacia limitada). Cfr. MARTÍN VALVERDE, A. – RODRÍGUEZ SANUDO GUTIERREZ, F. – GARCÍA MURCIA, J., "Lecciones de Derecho del Trabajo", Universidad de Oviedo, 1990, p. 286.

⁴⁵ Tal como señala Deveali citando a Goetz Hueck, "Acerca de la configuración colectiva de las relaciones individuales de trabajo", "Las normas del convenio colectivo no están destinadas a crear una regulación duradera, sino que están sujetas a la adaptación a las circunstancias cambiantes mediante nuevos contratos o acuerdos colectivos a que entonces debe atribuirse preferencia" (cfr. DEVEALI, Mario, "Las cláusulas menos favorables de la nueva convención colectiva", Derecho del Trabajo, 1966, p. 23).

⁴⁶ Entiéndase por heteronomía la acción estatal que da origen a normas de origen público y que se diferencia de la autonomía pues en esta última las normas surgen como producto del acuerdo de los sujetos privados.

⁴⁷ En el sentido de la gráfica definición de "corazón de las relaciones industriales", traída por VALDÉS DAL RE de MERLI BRANDINI, "Ruolo e prospettive della contrattazione confederale", Prospettiva Sindicale, nro. 1, 1980, p. 16.

⁴⁸ Cfr. GARCÍA MURCIA, Joaquín, "Los acuerdos de empresa", CES, Madrid, 1998, ps. 25-26.

contrapuestos entre las partes, para ir asumiendo un mayor protagonismo, lo que se ha dado en llamar “negociación colectiva de gestión”⁴⁹.

De otro lado se destaca una línea que definiré como política —en sentido amplio— en la que la negociación colectiva aparece procurando trasladar a la vida económica los principios propios del pluralismo social⁵⁰ y profundizando la democratización en las relaciones laborales⁵¹ matizando la imposición unilateral que pueda provenir desde el Estado, en función a su capacidad de intervención normativa, o desde el empresariado como acción casi natural dada por su status de superioridad contractual.

Tanto se trate de la prosecución de la ordenación o reglamentación del mercado de trabajo como de la regulación del poder negocial o contractual en clave plural, la negociación colectiva permite potenciar la reorientación de dicha fuerza instrumental hacia necesidades específicas de concertación. Dicha ductilidad que posee la negociación colectiva la convierte en un instrumento eficiente a fin de gestionar la concertación social en diferentes niveles de negociación (empresa o grupo de empresas, actividad, región), en torno a múltiples temas o contenidos (gestión micro/macroeconómica, reconversión industrial, productividad) y ante diversos contextos (crecimiento económico, recesión, desempleo, inflación).

La mentada adaptabilidad o maleabilidad que exhibe la negociación colectiva requerirá, para una exitosa gestión de la concertación, una sofisticada intervención estatal que capitalice sus ventajas y fortalezas, alejada de tentaciones intervencionistas que no producirían otra cosa que el fracaso del diálogo social.

Lo hasta aquí expuesto, enunciado de manera no taxativa sino a modo de reflexiones sistematizadas, delimita de modo crítico el contexto actual general prevalente en la Argentina en lo que respecta a *la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social*. En el punto siguiente continuaré el discurrir reflexivo y crítico en torno a la relevancia que la libertad sindical ostenta en el sistema nacional de relaciones laborales. Lo haré centrando el foco, como hasta ahora, en su transcendencia ante eventuales experiencias de concertación social.

⁴⁹ Vid. MONEREO PÉREZ, José L., “Introducción al nuevo derecho del trabajo. Una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 272; Vid. REY GUANTER, S., “Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, La reforma de la negociación colectiva, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995, p. 23.

⁵⁰ En palabras de Valdés Dal Re “permite a los trabajadores proteger sus intereses mediante medidas de autorregulación y representación”, Cfr. VALDÉS DAL RE, F., “Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, p. 15.

⁵¹ En tanto y en cuanto habilita la posibilidad de intervenir en la adopción de las decisiones que fijan su condición social; Cfr. OIT, “La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado”, Ginebra, 1973, p. 14.

2.2. *El respeto a los derechos fundamentales de la libertad sindical y a la negociación colectiva*

Me propongo reflexionar en esta instancia sobre *el respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva*, elementos propios del derecho de las relaciones colectivas de trabajo y cuya presencia ha sido prescripto por la OIT como indispensable a fin de lograr un diálogo social eficaz.

La libertad sindical, en una de sus conceptualizaciones posibles, es entendida como un “conjunto de poderes individuales y colectivos que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno de las asociaciones profesionales de trabajadores”⁵². Debo resaltar que ello implica el deber de garantizar el ejercicio de los derechos colectivos a los trabajadores y empleadores protegiéndolos de toda acción estatal que implique su anulación o subsumisión⁵³.

La mentada limitación del avance estatal sobre los sindicatos, sobre todo en términos de anulación o subsumisión, constituye un elemento realmente importante para la viabilidad de la concertación social pues, como he destacado en el título anterior, la representación de los intereses de los trabajadores no puede verse influida ni menoscabada por irrupciones estatistas⁵⁴.

En lo que respecta al caso argentino, el modelo sindical⁵⁵ es el producto de un diseño estatal que mediante regulaciones legales infraconstitucionales impone un sistema de sindicato único. En dicho contexto, la libertad de organización de los trabajadores en clave plural se ve severamente afectada. Afectación intensa de la libertad sindical que ha sido objetada tanto por la propia OIT⁵⁶ como por

⁵² Cfr. JUSTO LÓPEZ, “Aspectos de la libertad sindical”, LT XX-B, 673. En el mismo sentido, en el ámbito nacional también implica garantizar el derecho del trabajador individualmente considerado a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse vid. DEVEALI, Mario, “Derecho sindical y la previsión social”, Buenos Aires, 1957, ps. 68 y ss.; GALLART FOLCH, “Sindicato y libertad sindical”, DT 1952, ps. 205-206; BIELSA, “Tratado de derecho administrativo”, Ed. La Ley, t. IV, p. 142. Vid. VON POTOBSKY, Gerald, “El convenio 87, su impacto y la acción de la OIT”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 117 (1998), nro. 2, ps. 217-218.

⁵³ Cfr. TARELLO, Giovanni, “Teoría e ideologías en el derecho sindical”, en MONE-REO PÉREZ, José L. (dir.), Colección Crítica del Derecho, Sección Arte del Derecho, Ed. Comares, Granada, 2002, ps. 33 y ss.; Cfr. JUSTO LÓPEZ, “Libertad sindical” (versión actualizada en el año 2010 por el Dr. Julio César Simón), en SIMÓN, Julio (dir.), Tratado de derecho colectivo del trabajo, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2012, t. I, ps. 169-171.

⁵⁴ Señala Goldin que en el caso argentino las demandas organizacionales de los sindicatos desplazan las demandas funcionales de protección social, cfr. GOLDIN, Adrián, «Argentina...», ob. cit., p. 539.

⁵⁵ Fallos de la CS “ATE c. Ministerio de Defensa” (2008), “Rossi c. Hospital Naval” (2009) y “ATE c. Municipalidad de Salta” (2013).

⁵⁶ Cfr. “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª reunión, 2019, ps. 53-55.

la Corte Suprema de Justicia de la Nación ⁵⁷ y que, desde mi punto de vista, demanda una obligada deconstrucción del modelo legal sindical vigente a fin de subsanar las disfuncionalidades que en clave de desprotección y de eficacia de la acción sindical el mismo produce ⁵⁸.

Pero además de los efectos nocivos del modelo de sindicato único impuesto por ley sobre las relaciones colectivas de trabajo “clásicas”, dicho modelo augura no pocas dificultades para la consolidación de un eficaz ejercicio de concertación social.

El concepto de unidad en la negociación como justificante sociológico de la implantación jurídica del modelo de sindicato único en nuestro país debe ser revisado. Y es que su función originaria de evitar la competencia vía la común fijación de condiciones de trabajo ⁵⁹ entre aquellos que perseguían los mismos puestos de empleo en un mismo ámbito ⁶⁰, no alcanza para justificar hoy la unidad de acción de los trabajadores ⁶¹ y, mucho menos, para explicar semejante intervención estatal. De hecho, dicha situación originaria de unidad ha sido ya superada como consecuencia de las evoluciones y cambios operados en los métodos productivos y de organización del trabajo.

Dicha fluctuante riqueza funcional que anida en la unidad para la negociación, se confirma como una debilidad en el marco de un análisis como el presente cuya centralidad reposa en las opciones de concertación social en un contexto altamente crítico.

La base de sustentación del diálogo social debería ser amplia y diversa. Por tal motivo, la unidad sindical impuesta por la ley, al inhibir legalmente la posibilidad de una representación plural, cuando esta existiera y así la decidan los trabajadores, definitivamente atenta contra las necesidades funcionales de una concertación consistente.

⁵⁷ Cfr. MUGNOLO, Juan Pablo, “El Aleph de la Corte”, RLSS, nro. 23, diciembre de 2008; vid. MEGUIRA, Horacio, “El ‘Fallo Rossi’ y la estabilidad de todos los representantes de los trabajadores”, DT 2010 (febrero).

⁵⁸ Vid. MUGNOLO, Juan Pablo, “Deconstrucción del Modelo Sindical”, RDL, año LXXII, nro. 1, enero de 2012, p. 5.

⁵⁹ Cfr. KAHN FREUND, O., “I conflitti tra i gruppi e la loro composizione”, Política Sindicale, nro. 1, 1960, p. 18; DEVEALI, Mario, “Derecho sindical...”, ob. cit., p. 141; KROTOSCHIN, “Tratado práctico”, t. II, p. 727; SANTORO PASARELLI, F., “Nozioni di Diritto del Lavoro”, Eugenio Jovene Editore, Napoli, 1952, 6ª ed., p. 38.

⁶⁰ Cfr. WEBER, A. R., “The Structure of Collective Bargaining. Problem and perspectives”, The Free Press of Glencoe, 1961, p. XVIII.

⁶¹ Algunos autores sostienen que la búsqueda de uniformidad entre las condiciones de trabajo además cumple funciones de igualar costes entre de producción entre las empresas que compiten en el mercado o, dicho de otra forma, evitar que dicha competencia se produzca en detrimento de las condiciones de trabajo. Cfr. SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “La función uniformadora de condiciones de trabajo del convenio colectivo de sector y la libertad de establecimiento en el Derecho Comunitario”, en Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva, XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías Laborales, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009; cfr. ALONSO OLEA, M., “Pactos colectivos y contratos de grupo”, Ed. Comares, 2000, p. 88.

Pareciera, pues, que la unidad sindical impuesta por la ley, actuaría como un corsé ante la necesaria representación de una más amplia multiplicidad de sujetos sindicales con suficiente representatividad cuantitativa y cualitativa. Sin ninguna duda esto es así ante un escenario sofisticado, complejo, y también múltiple ⁶².

Dicha pluralidad que la concertación social indefectiblemente requiere, demandará una representación vasta que exceda los límites de las organizaciones típicamente sindicales limitadas a trabajadores formales. Me refiero a la incorporación de las representaciones de los trabajadores semidependientes e incluso autónomos, aquellos otros informales y demás grupos vulnerables que no encuentran espacio para la representación de sus intereses ante una imperante lógica *neocorporativa segmentada*⁶³. Resultará pues imperioso articular la incorporación a las instancias de diálogo social de un colectivo de semejante magnitud, superando definitivamente los límites impuestos por el neocorporativismo clásico ⁶⁴, máxime ante la (des)composición del tejido social en la argentina que alberga hipótesis sobre nuevas instancias de representatividad ⁶⁵.

Volviendo sobre las características propias del modelo sindical argentino, cabe detenerse en otra consecuencia de su reglamentación legal que expone, una vez más, su conflictiva relación con el principio de libertad sindical constitucionalmente garantizado. Me refiero a la construcción de un sistema sindical que ha impuesto desde el Estado un tipo organizacional altamente centralizado, de ámbito territorial nacional y por actividad. Dicha construcción es producto de la relevancia que la ley le otorga al dato cuantitativo (cantidad de afiliados) lo cual indefectiblemente impone como acción sindical estratégica la construcción de una base de sustentación amplia (territorial y funcional). Y es que, a mayor cantidad de afiliados, mayores posibilidades de obtener personería gremial o, lo más realista, menor posibilidad de que dicha titularidad de la

⁶² En tal sentido, se ha sostenido que el agotamiento del modelo de macro concertación y su desplazamiento en favor de un modelo más descentralizado de concertaciones sociales pluralistas (con diversidad de instancias y sujetos participantes) es también consustancial a la crisis institucional del modelo vigente de institucionalización de la figura del sindicato más representativo, inspirado en su lógica interna en la máxima centralización de los actores sociales (centralización organizativa y monopolio asociativo) y de los procesos decisionales en materia económica y social. Cfr. LHEMBRUCH, G., “La concertación y la estructura de las redes corporativistas”, en GOLDTHORPE J. H. (comp.), Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, ps. 94 y ss.

⁶³ Vid. ETCHEMENDY, S. – COLLIER, R., “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativo segmentado en Argentina” (2003/2007), Postdata, nro. 13, agosto de 2008.

⁶⁴ Cfr. GOSTNER, Karl – EDIGHEJI, Omano, “Diálogo social: la experiencia sudafriicana”, en OIT, Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas, Educación obrera, 2000/3, nro. 120, Ginebra, 2000, p. 90, cit. por GARCÍA, H., “Tripartismo e institucionalización del diálogo social en la Argentina y el Mercosur”, DT 2004-A, 477.

⁶⁵ Vid. GRABOIS, Juan, “La personería social. Perspectivas en torno al nuevo régimen de agremiación para los trabajadores de la economía popular”, Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2017-2, Rubinzal-Culzoni.

personería que ostenta sea disputada con éxito por otro eventual, poco factible y débil, colectivo de trabajadores organizado ⁶⁶. Otro factor legal que promueve la centralización de la organización sindical es la deliberada imposibilidad fáctica de creación de sindicatos de grado inferior, de oficio o de empresa. Posibilidad que se encuentra marginalmente habilitada solo ante la inexistencia de un sindicato de actividad ⁶⁷.

Así pues, la imposición o intensa promoción estatal de un tipo organizacional centralizado preferido, pone nuevamente en evidencia que el modelo sindical argentino ostenta una conflictiva relación con el principio de libertad sindical plantándose al límite de su sistemática vulneración.

Sin embargo, no se trata en esta oportunidad de agotar el ejercicio analítico relativo al sistema sindical argentino en torno a la ponderación del grado de respeto al principio de libertad sindical constitucionalmente garantizado. En el marco del presente ensayo, he pretendido ampliar la óptica de análisis incorporando una *nueva debilidad funcional*, que también desnuda otra flaqueza del actual sistema de representación de los trabajadores y la cual se pone de manifiesto cuando a este se apela en tanto instrumental necesario para la concertación social.

No obstante el escenario descrito en párrafos anteriores, y tributando a cierta lógica de tipo funcionalista propia del presente trabajo, vale la pena indagar entre la opacidad legal a fin de determinar si, aún en dicho cuestionable contexto, existen elementos que puedan coadyuvar al desarrollo de experiencias de concertación en la Argentina.

Un primer elemento que desde el contexto argentino aportaría alguna dosis de funcionalidad para con las experiencias de concertación, radica en ese tipo de *rol político* que se le asigna al sindicato ⁶⁸; aun cuando dicho rol político aparezca puesto en función de una lógica estatalista que, *a priori*, menguaría su eficacia para con el diálogo social ⁶⁹.

⁶⁶ Cabe destacar que el andamiaje legal argentino, en lo que respecta al criterio para eventuales casos de disputa de representatividad, ha sido —y es— cuestionado por los órganos de control de la OIT. Me refiero al art. 28, ley 23.551 (que requiere para poder disputar la personería gremial a una asociación, que la demandante posea una cantidad de afiliados “considerablemente superior”) y al art. 21, dec. regl. 467/1988, que califica el término “considerablemente superior” al establecer que la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que la posea como mínimo en un diez por ciento de sus afiliados cotizantes.

⁶⁷ Arts. 29 y 30, ley 23.551, los cuales han sido —y son— señalados críticamente por los órganos de control de la OIT (CEACR y CLS) por afectar el derecho a la libertad sindical.

⁶⁸ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos, “Colección ‘El sindicato como sujeto político’”, con comentario de Wilfredo Sanguinetti Raymond, en MUGNOLO, Juan Pablo (dir.), Clásicos actuales del derecho del trabajo, Ediar, Buenos Aires, nov. 2018 (ISBN 978-950-574-384-1).

⁶⁹ Señala Goldin de modo crítico que en la lógica estatalista el objetivo estratégico fundamental que orienta la acción sindical es la de facilitar la sustitución del gobierno «ajeno» por otro «propio» en el que sea haga posible recuperar en plenitud la inserción del sindicalismo en el aparato estatal. Cfr. GOLDIN, Adrián, «El trabajo y los mercados...», ob. cit., p. 121.

El sindicalismo argentino ha sido investido con atributos de protagonismo político como producto del juego dialéctico confrontación/apoyo acríptico, al que se presta según sea el partido en el gobierno ⁷⁰, lo cual ha derivado en su eventual inmersión dentro de la estructura estatal cuando dicha dinámica se lo permite. Tal reconocimiento de dicho atributo político lo ha obligado a incorporar altas dosis de racionalidad, prudencia y predisposición negociadora cuando las circunstancias internas o externas lo han requerido.

Es así pues que, la tradición sindical argentina —por lo menos en su versión ortodoxa, clásica y mayoritaria— ha ido internalizando conductas sistémicas con relativas altas dosis de racionalidad negocial ⁷¹, las cuales no se pueden omitir al momento de encarar experiencias de diálogo social ⁷².

Un segundo elemento a considerar es aquel que refiere a la problemática cuestión de la *representatividad* sindical ante una futura instancia de concertación social.

En la experiencia argentina, la cuestión de la representación de los trabajadores viene resuelta por la legislación nacional al asignarle al sindicato con mayor cantidad de afiliados la calificación de más representativo. Dicha solución legal acota la posibilidad de que, *a priori*, surjan conflictos de representatividad sindical dado que el Estado *ex ante* lo previene mediante el otorgamiento de personería gremial a aquella organización con mayor base asociativa. Personería gremial que conlleva el goce exclusivo de todas las facultades propias de un sindicato ⁷³ el cual, como consecuencia de dicha fortaleza inicial ⁷⁴, lo constituye en un agente institucional monopólico, estable y representativo.

Lejos de intentar matizar la vulneración al principio de libertad sindical que opera desde el sistema legal sindical, debo destacar que el tratamiento estatal de la representatividad podría señalarse como una ventaja de tipo sistémica

⁷⁰ Vid. PARAMIO, Ludolfo, "Sindicato y partido: un conflicto creativo", Nueva Sociedad, nro. 83, mayo-junio 1986, ps. 75-80.

⁷¹ Dosis de funcionalidad que fluyen de manera natural frente a un gobierno partidariamente amigo y que, en sentido contrario, menguan su intensidad ante gobiernos partidariamente no amigos. En ambos casos, sin importar la orientación de las políticas que el gobierno encarne (el ejemplo del gobierno peronista de 1989 a 1999 se impone como paradigmático).

⁷² Solo a modo de ejemplo y tomando el período histórico que va desde la recuperación democrática de 1983 a la fecha: el Comité de Trabajo de 1984, el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social de 1994 (CGT, UIA, CAC, Cámara Argentina de la Construcción, ABA, ABRA, SRA y Bolsa de Comercio), el Acta de coincidencias entre Gobierno Nacional y CGT de 1998, la Mesa del Diálogo Social Argentino (2002).

⁷³ Disposiciones de la ley 23.551 que otorgan a las organizaciones sindicales con personería gremial los siguientes privilegios (la representación de intereses colectivos diferentes de la negociación colectiva (art. 31), la retención en nómina de las cuotas sindicales (art. 38), la exención de impuestos y gravámenes (art. 39) y una protección especial a sus representantes (arts. 48 y 52).

⁷⁴ Conforme define el fenómeno Adrián Goldin, a favor del primo *capiendi* con apariencia de suficiente representatividad; cfr. GOLDIN, Adrián, «El trabajo y los mercados...», ob. cit., ps. 55-56.

dada la importancia de la presencia de una estable representación de los trabajadores ante posibles instancias de concertación macro, pero sobre todo micro. Estabilidad, es cierto, que en cierta medida se construye sobre la mengua de pluralidad.

Un tercer elemento con visos de funcionalidad para con experiencias de concertación y diálogo, lo constituye la predominancia en la Argentina de un tipo organizacional sindical centralizado. Dicha tipología sindical —como he ya mencionado intensamente “promocionada” sino impuesta por la ley⁷⁵— dada la amplitud de su base representativa podría llegar a significar en ocasiones una ventaja en pos de la puesta en práctica de instancias de concertación macro. Recuérdese que, en el género concertación macro, he mencionado los acuerdos tripartitos para los cuales la presencia de un sujeto sindical con amplia base de sustentación representativa es un dato relevante.

En la misma línea de análisis, la mentada preferencia por organizaciones sindicales con alto grado de centralización territorial y funcional, sumado a la inexistencia de sindicatos específicamente de empresa podría convertirse en una desventaja al momento de encarar acciones de microconcertación a nivel de empresa.

Resta señalar finalmente cierta desatención legal en materia de representación y representatividad empresaria que afecta tanto el grado de independencia de las organizaciones de empleadores como así también su derecho a la libertad sindical⁷⁶.

En materia de concertación macro, la multiplicidad y complejidad de un escenario futuro, demanda una representación empresaria también amplia y plural, que involucre a todas las actividades y contemple las particularidades de cada uno de los emprendimientos económicos. En definitiva, hago un idéntico señalamiento al que he manifestado en párrafos anteriores al referirme al sujeto sindical⁷⁷.

En tal sentido, la representación empresarial en las experiencias de concertación macro en la Argentina, ha contado unas veces con representaciones amplias y plurales, y en cambio en otras, se ha conformado por representaciones restringidas y poco representativas. En ambas circunstancias, la representati-

⁷⁵ La legislación argentina impone una clara limitación a la existencia de sindicatos de oficio y de empresa, la cual supedita a la no existencia de un sindicato de actividad o unión (arts. 29 y 30, ley 23.551).

⁷⁶ Recuérdese que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nro. 87) refiere a los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa.

⁷⁷ En una perspectiva de análisis sobre el interés colectivo como instrumento conceptual que explica y justifica la acción asociacionista colectiva, Ackerman agrega al concepto de interés colectivo clásico construido por Tarello (vid. TARELLO, Giovanni, “Teoría...”, ob. cit., p. 28) el dato de la “bilateralidad” mediante el cual pone de manifiesto que el interés colectivo también se construye del lado de los empleadores; cfr. ACKERMAN Mario, “Relaciones colectivas de trabajo”, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, t. I, cap. II, “Interés colectivo”, p. 33.

dad empresaria ha radicado en cierto reconocimiento estatal constitutivo. Es el Estado el que decide o legitima la representación de los intereses de los empresarios dependiendo de las necesidades políticas o económicas del momento ⁷⁸.

En la experiencia argentina, esa intervención estatal “por acción” que interfiriere en la conformación de la representación empresarial, se hace presente en instancias de macroconcertación de tipo tripartita, aunque también se pone de manifiesto en instancias de micro y macroconcertación canalizadas vía la negociación colectiva.

En el caso específico de la negociación colectiva, la legislación argentina vigente, tributaria de un intervencionismo sistémico ⁷⁹, pone en manos del Ministerio de Trabajo, con excesivo margen de discrecionalidad, la facultad de determinar la representatividad de una Cámara empresaria ⁸⁰.

La inexistencia de parámetros objetivos y procedimientos transparentes, en muchas ocasiones tienen por consecuencia la constitución de colectivos empresarios con insuficiente densidad representativa. En tales casos, la ausencia de una representación empresarial realmente consistente atentará contra la eficacia de los acuerdos de concertación que se logren ⁸¹.

⁷⁸ Ante una experiencia paupérrima en materia de diálogo social, traigo como ejemplo de las fluctuaciones estatales en el reconocimiento de la legitimidad empresarial, dos Resoluciones del Ministerio de Trabajo destacadas por Mario Ackerman. Una de ellas la res. MTESS 397/2020 (29 de abril de 2020), que “recoge” lo acordado entre la CGT y la Unión Industrial Argentina y fija los requisitos generales para la homologación de las presentaciones que se efectúen ante esa autoridad administrativa para la aplicación de suspensiones en los términos admitidos por el art. 223 bis de la LCT. La otra res. 225/2019 del entonces Ministerio de Producción y Trabajo por la que se creó la Comisión de Diálogo Social para el Futuro del Trabajo, que contaba con una representación plural empresarial, a saber, Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), Asociación Empresaria Argentina (AEA), Sociedad Rural Argentina (SRA), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA), Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada (CONINAGRO), Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), Asociación de Bancos de la Argentina (ABA), la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (BCBA) y el Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA). Cfr. ACKERMAN, Mario, “Es la hora del diálogo social”, Ed. Rubinzal-Culzoni, cita: RC D 1820/2020, mayo 2020, ps. 6-8.

⁷⁹ Dicho intervencionismo en materia de determinación del sujeto negociador empresarial podría explicarse por el temor por parte de los gobiernos de dejar al sujeto sindical (privilegiado y políticamente central en el tradicional sistema de relaciones laborales argentino) sin la contraparte empresarial indispensable para la conclusión del negocio jurídico de la negociación colectiva y su consecuente convenio colectivo. Con las implicancias que en materia de gobierno y gestión de las relaciones laborales implica, más allá de aquellas otras del tipo políticas clásicas.

⁸⁰ Desde el año 2004, ante la ausencia de reglamentación del art. 2° de la ley 14.250, el Ministerio de Trabajo cuenta con facultades discrecionales ilimitadas para la conformación de la unidad de representación del sector empresario. Dicha situación, en la secuencia legislativa argentina encuentra un solo tuvo un intento fallido de solución en la derogada ley 25.250. La pre-ocupante asignación de representatividad empresarial a un colectivo que en realidad no la ostente, suele consolidarse de manera preocupante mediante el acto administrativo de conformación de la comisión negociadora el cual, por considerarse meramente preparatorio, se lo reputa irrecurrible consolidando así una inconsistente representación del sector empresario.

⁸¹ Cfr. MUGNOLO, Juan Pablo, “La representación empresarial en la negociación colectiva”, Revista Trabajo y Seguridad Social, nro. 6, Buenos Aires, junio de 2011, p. 420.

Siendo enfocada la negociación colectiva no solo como un ejercicio contractual privado sino iluminando su trascendencia en la concertación micro y macro, la presencia de sujetos fehacientemente representativos constituye un dato que no se puede desdeñar a fin de evitar que ello produzca efectos funcionales negativos ante las eventuales acciones de concertación y diálogo social.

Tras el análisis sobre lo contextual y lo sistémico, apelando al instrumental teórico en materia de diálogo social y concertación, he procurado identificar aquellas características propias del modelo argentino de relaciones colectivas de trabajo que resulten funcionales —aunque también aquellas disfuncionales— para con eventuales construcciones de instancias de diálogo social en clave argentina. En un ejercicio que en algunos casos se ha tornado especulativo, aunque dentro de un marco teórico analítico, he procurado dejar planteado lo que podrían ser lineamientos para una futura investigación o, cuanto menos, provocaciones académicas para reflexionar críticamente sobre el devenir del diálogo social futuro en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, Mario, “Es la hora del diálogo social”, Ed. Rubinzal-Culzoni, cita: RC D 1820/2020, mayo 2020.
- “Relaciones colectivas de trabajo”, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, t. I, cap. II, “Interés colectivo”.
- AÍN, Gastón – LOGIOCO, Bautista, “Decálogo anti-Polarización”, *Revista Turbulencias, Revista internacional de resolución de conflictos, mediación, negociación y diálogo*, publicación trimestral del Instituto de Mediación de México, 15/02/2021, disponible en <https://franciscodiez.com.ar/7634-decalogo-anti-polarizacion-por-gaston-ain-y-bautista-logioco> (consultado el 14/04/2021).
- ALBURQUERQUE, R., “El Estado frente a la autonomía colectiva”, *X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, 1989.
- ALONSO OLEA, M., “Pactos colectivos y contratos de grupo”, Ed. Comares, 2000.
- ARAGÓN, Jorge, “El valor del acuerdo: Notas sobre los acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo y la negociación”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nro. 10. Serv. Pub., UCM, Madrid, 1997.
- BIELSA, R., “Tratado de derecho administrativo”, Ed. La Ley, t. IV.
- CAWSON (ed.), “Organized Interests and the State Studies in Meso-Corporatism”, Sage, London - Beverly Hills, 1985.
- CLEGG, H., “El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva”, MTSS, Madrid, 1985.
- DAHL, R. “Democracy and its critics”, Yale University Press, New Haven (Conn.) - London, 1989.

- DEVEALI, Mario, “Derecho sindical y la previsión social”, Buenos Aires, 1957.
- “Las cláusulas menos favorables de la nueva convención colectiva”, *Derecho del Trabajo*, 1966.
- ERMIDA URIARTE, Oscar, “Diálogo social: teoría y práctica”, DT 2003-B.
- “Diálogo social: teoría y práctica”, *Boletín Cintefor*, nro. 157, Montevideo, 2006.
- ETCHEMENDY, S. – COLLIER, R., “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativo segmentado en Argentina” (2003/2007), *Postdata*, nro. 13, agosto de 2008.
- GALLART FOLCH, “Sindicato y libertad sindical”, DT 1952.
- GARCÍA ARCE, María Cruz, “Diálogo social sobre formación profesional en España”, *Aportes para el diálogo social y la formación*, nro. 9, OIT - Cinterfor, Montevideo, 2002.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín, “Los acuerdos de empresa”, Ed. CES, Madrid, 1998.
- GOLDIN, Adrián, “Argentina: ¿Corporativismo estatal o corporativismo democrático”, *El Derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias*, Ediar, Buenos Aires, 2014.
- “El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina”, Eudeba, Buenos Aires, 1997.
- “Hacia el reconocimiento constitucional del derecho a la información (Crisis de la lógica tradicional de protección)”, DT XLVIII-A, Buenos Aires.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Crítica a la flexiseguridad”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, nro. 16, enero-junio de 2013.
- GOSTNER, Karl – EDIGHEJI, Omano, “Diálogo social: la experiencia sudáfricana”, en OIT, *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*, *Educación obrera*, 2000/3, nro. 120, Ginebra, 2000.
- GRABOIS, Juan, “La personería social. Perspectivas en torno al nuevo régimen de agremiación para los trabajadores de la economía popular”, *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2017-2, Rubinzal-Culzoni.
- HELLER, H. “Democracia”, en *Escritos políticos*, Madrid, 1985.
- JUNKO ISHIKAWA, “Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social”, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, mayo de 2004.
- JUSTO LÓPEZ, “Aspectos de la libertad sindical”, LT XX-B, 673.
- “Libertad sindical” (versión actualizada en el año 2010 por el Dr. Julio César Simón), en SIMÓN, Julio (dir.), *Tratado de derecho colectivo del trabajo*, Ed. La Ley, Buenos Aires 2012, t. I.
- KAHN FREUND, O., “I conflitti tra i gruppi e la loro composizione”, *Politica Sindicale*, nro. 1, 1960.

- LHEMBRUCH, G., “La concertación y la estructura de las redes corporativistas”, en GOLDTHORPE J. H. (comp.), *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- LOEWESTEIN, I., “Teoría de la Constitución”, 1979, trad. Á. Gallego Anabiarte Barceló.
- LUHMANN, N., “Teoría política en el Estado de bienestar”, Madrid, 1994.
- MARQUES PEREIRA, B., “Corporativismo societal y corporativismo de Estado: dos modos de intercambio político”, *Foro Internacional*, vol. 39, nro. 1 (155), enero-marzo, 1999.
- MARSHALL, A. – PERELMAN, L., “Cambios paradigmáticos en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos”, *Estudios Sociológicos del Colegio de México*, XXII, nro. 65, 2004.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, “Concertación social y tripartismo: modelos de concertación social en Europa”, en DURÁN LÓPEZ, Federico (coord.), *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, CES-AECI, Madrid, 1998.
- “Concertación y diálogo social. Especial referencia al papel del Consejo Económico y Social”, RL, 1994 (II).
- MARTÍN VALVERDE, A. – RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. – GARCÍA MURCIA, J., “Lecciones de derecho del trabajo”, Universidad de Oviedo, 1990.
- MEGUIRA, Horacio, “El ‘Fallo Rossi’ y la estabilidad de todos los representantes de los trabajadores”, DT 2010 (febrero).
- MONEREO, J. L., “Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo”, Ed. Universidad, Granada, 1988.
- , “Concertación y Diálogo Social”, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1999.
- “Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- MORENO VIDA, Ma. Nieves, “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”, *Temas Laborales*, vol. II, nro. 100/2009.
- MUGNOLO, Juan Pablo, “Deconstrucción del Modelo Sindical”, RDT, año LXXII, nro. 1, La Ley, Buenos Aires, enero de 2012.
- “El Aleph de la Corte”, RLSS, nro. 23, Abeledo Perrot, Buenos Aires, diciembre de 2008.
- “La representación empresaria en la negociación colectiva”, *Revista Trabajo y Seguridad Social*, nro. 6, Buenos Aires, junio de 2011, p. 420.
- “Los derechos de información y consulta con las representaciones de los trabajadores en las empresas”, trabajo realizado en el marco del Proyecto de investigación titulado *Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales* (DER2015-67055-P), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España, Cinca, 2018, Madrid, España.

- OIT, “El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible”, Documento temático de la OIT y la CSI —ES— D/2017/11.962/15, RSCD 2017.
- “La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado”, Ginebra, 1973.
- “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª reunión, 2019, ps. 53-55.
- OJEDA AVILÉS, A. (coord.), “Los consejos económicos y sociales”, Madrid, 1992.
- OJEDA AVILÉS A. – GUTIÉRREZ PÉREZ, “La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica”, *Themis* 65, 2014.
- OZAKI, Muneto – RUEDA, Marleen, “Diálogo social: un panorama internacional”, en OIT, *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*, *Educación Obrera* 2000/3, nro. 120, Ginebra, 2000.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos, “Colección ‘El sindicato como sujeto político’”, con comentario de Wilfredo Sanguinetti Raymond, en MUGNOLO, Juan Pablo (dir.), *Clásicos actuales del derecho del trabajo*, Ediar, Buenos Aires, nov. 2018 (ISBN 978-950-574-384-1).
- PARAMIO, Ludolfo, “Sindicato y partido: un conflicto creativo”, *Nueva Sociedad*, nro. 83, mayo-junio 1986.
- REDER, Melvin, “El interés público en los asuntos salariales”, en DUNLOP, John y otros, Marymar, 1971.
- REGINI, M., “El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de formas nuevas de concertación”, en AA.VV., *La concertación social tras la crisis*, Ed. Ariel, 1990.
- REY GUANTER, S., “Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, *La reforma de la negociación colectiva*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, “La institucionalización de la representación de intereses: los Consejos económicos y sociales”, en DURÁN LÓPEZ, Federico (coord.), *El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Ed. CES, Madrid, 1998.
- SANTORO PASARELLI, F., “Nozioni di Diritto del Lavoro”, Eugenio Jovene Editore, Napoli, 1952, 6ª ed.
- SCHMITTER, P. C., “¿Continúa el siglo del corporativismo?”, en *Teoría del Neocorporativismo: Ensayos de Philippe Schmitter*, Universidad de Guadalajara, 1992.
- “La concertación social en perspectiva comparada”, en ESPINA, A. (comp.), *Concertación social, neocorporativismo y democracia*, Madrid, 1990.

- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “La función uniformadora de condiciones de trabajo del convenio colectivo de sector y la libertad de establecimiento en el Derecho Comunitario”, en *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva*, XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías Laborales, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009.
- TARELLO, Giovanni, “Teoría e Ideologías en el Derecho Sindical”, en MONEREO PÉREZ, José L. (dir.), *Colección Crítica del Derecho*, Sección Arte del Derecho, Ed. Comares, Granada, 2002.
- VALDÉS DAL RE, F., “Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.
- VANACLOCHA BELLER, “Estudio sobre el desarrollo por ley ordinaria del art. 131 del texto constitucional”, Madrid, 1980.
- VON POTOBSKY, Geraldo, “El convenio 87, su impacto y la acción de la OIT”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117 (1998), nro. 2.
- WEBER, A. R., “The Structure of Collective Bargaining. Problem and perspectives”, The Free Press of Glencoe, 1961.

Recepción: 18/04/2021.

Aceptación: 26/05/2021.