

EL PAPEL DEL ESTADO Y LAS RELACIONES LABORALES

Por Mariela Lucía Fernández¹, Julieta Zagari² y Oscar Eduardo Benitez³

INFORMACION GENERAL

1. Tasa de sindicalización.

Los estudios de Cerruti Costa (1957), Rotondaro (1971), Torre (1973), Doyón (1975), Godio (2000) y Marshall (2006), entre otros, hacen referencia a la dificultad de contar con estadísticas que reflejen con claridad la cantidad de afiliados, existiendo cierto consenso en atribuir estas distorsiones a las fuentes de información. De hecho, los datos de afiliación sindical han generado cierta controversia en lo que se refiere a la fuente de información utilizada y a las posibilidades de obtener datos comparables durante períodos prolongados en el tiempo.

A pesar de ello se estima que la tasa de Sindicalización en Argentina ronda en el 37%, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que data del 2011, no habiendo disponibilidad de información oficial al respecto.

2. Cantidad (y porcentaje) de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo.

Entre trabajadores dependientes del sector privado y del sector público, se estima que la población económicamente activa que trabaja en relación de dependencia formal llega en Argentina a aproximadamente a 14.501.000⁴, y que más del 80% de ella está alcanzada por una convención de Trabajo.

Según los últimos datos arrojados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, durante el segundo trimestre de 2017 se homologaron 108 convenios y acuerdos del ámbito de actividad en los cuales están comprendidos más de 2,8 millones de asalariados registrados. El número de convenios y acuerdos registró un crecimiento del 16% con respecto al segundo trimestre de 2016, mientras que la cobertura de asalariados aumentó un 31%.

¹.- Abogada y Maestranda en Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires. Diplomada en Derecho del Trabajo con mención en Derecho Colectivo y Negociación, Pontificia Universidad Católica de Chile. Miembro de la Sección Argentina de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

².- Abogada, con Diploma de Honor en Facultad de Derecho y Cs. Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Maestranda en Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en la Facultad de Derecho y Cs. Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Alumna de la Especialización en Migración y Asilo de la Universidad Nacional de Lanús. Docente de Derecho Colectivo del Trabajo, en Facultad de Derecho y Cs. Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

³.- Abogado y Docente de la Universidad de Buenos Aires en las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas. Publicista. Miembro de la Sección Argentina de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

⁴.- Los ocupados el Sector privados serían aproximadamente 11.981.000, mientras que en el Sector público 2.237.000 (Grupo de Experto en Relaciones Laboral, Informe sobre las Relaciones Laborales en la Argentina, Rubinzal Culzoni (Santa Fe, 2008) pg. 268. Debe aclararse que no se ha publicado información oficial al respecto en los últimos tiempos.

Asimismo, en el ámbito de actividad, las cláusulas con contenidos salariales fueron incluidas en el 85% de los convenios y acuerdos homologados, lo cual redundó en una cobertura de más de 2,6 millones de asalariados.

Por otro lado, en el ámbito de empresa, fueron homologados 162 convenios y acuerdos que presentaron una cobertura de 122 mil asalariados. Con respecto al segundo trimestre del año 2016 se redujo en un 12% el número de negociaciones homologadas, mientras que la cobertura de asalariados registró una suba del 34%⁵.

3. Unidad negocial predominante.

La unidad de negociación quedará conformada a partir del intercambio negocial entre trabajadores y empresarios, a fin de autotutelar las relaciones laborales vía negociación colectiva. Este espacio común en el que coinciden empresario y sindicato, adquiere una fundamental centralidad en la contratación colectiva, llevando a su vez a la consolidación del/los grupos⁶.

Estas partes, que confluyen en la unidad negocial, deberán a su vez determinar el espacio en que se producirá su acción normativa; el nivel de negociación. Debe aclararse que tal como refiere el Prof. Dr. Mugnolo, pese al uso indistinto de los términos “unidad de negociación” y “nivel de negociación”, el primero refiere a los “intereses que conforman el espacio de la actividad contractual” mientras que en el nivel es la actividad contractual la que delimita el espacio en el cual se operara en pos de los intereses referidos.

En cuanto al esquema negocial argentino, puede decirse que este resulta preferentemente centralizado, en tanto predomina la **clase vertical** –es decir, la representación de los trabajadores es dada por sindicatos con personería gremial, que a su vez, y por el modelo sindical resultan mayoritariamente sindicatos por actividad mediante el cual se incluyen trabajadores en una única integración en función de la unidad productiva, sin importar el oficio que desempeñen-, **área funcional de actividad** o industria y el **área territorial nacional**.

Debe destacarse que no es posible hablar de estructuras absoluta o totalmente centralizadas o descentralizadas; en tanto, siempre pueden coexistir niveles negociales diversos. En este sentido, también el ordenamiento jurídico argentino, fija estrategias de articulación que habilitan la coexistencia de negociaciones por actividad con negociaciones colectivas a nivel empresarial –artículo 23 de la Ley 14.250 modificado por Ley N°25.877-.

También resulta oportuno señalar, que la opción por este nivel negocial, es producto del modelo propio de las relaciones colectivas en Argentina, donde se promueve –históricamente pero también normativamente, ver artículos 29 y 30 de la Ley de Asociaciones Sindicales N°25.871- la agrupación sindical vertical -por actividad- y donde a su vez se establece la potestad negocial, por parte de los trabajadores, en manos de estas asociaciones sindicales con personería gremial.

⁵- Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Estado de la negociación colectiva. Segundo Trimestre de 2017. Publicado en Agosto de 2017. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/201702T_negociacionColectiva.pdf

⁶- MUGNOLO, Juan Pablo “Estructura de la Negociación Colectiva. Influencia de la intervención estatal”, Ed. Ediar, 2014.

4. Nivel de intervención del Estado en los sistemas de participación y representación de los trabajadores.

La Constitución Nacional promueve desde el artículo 14 bis la “organización sindical libre y democrática”, sentando así el principio de la Libertad sindical en el ordenamiento jurídico argentino; el cual luego se vería reforzado con la incorporación al Bloque de Constitucionalidad Federal, de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, mediante la reforma Constitucional de 1994. Es preciso señalar que tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ostentan esta jerarquía; y estos al remitir expresamente al Convenio N°87 sobre Libertad Sindical y derecho de sindicalización de la Organización Internacional del Trabajo, también dotan a este de la misma jerarquía constitucional.

Así pues, la Libertad Sindical debería ser tenida como premisa directora de la cuestión sindical a nivel local. Pese a ello, la regulación infraconstitucional cristalizada mediante Ley de Asociaciones Sindicales N°23.551 y su Decreto Reglamentario N°467/88, restringen dicha libertad al establecer una fuerte presencia del Estado – mediante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social que es la autoridad de aplicación de la norma- en el sistema de otorgamiento de personería gremial, como así también al regular las prerrogativas propias que fija en cabeza de los sindicatos con personería gremial.

De esta manera, si bien de acuerdo a la manda constitucional bastaría la mera voluntad de los trabajadores para constituirse como sindicato – “reconocida por la simple inscripción en un registro especial”-, la realidad es que el ejercicio de las protestas asignadas por la Ley de Asociaciones Sindicales que dotan de sentido su función, exigen del otorgamiento de personería gremial. Por ello, según el artículo 31, serán derechos exclusivos de la asociación sindical; “a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas; c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores; e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo”.

Particularmente, el inciso a), parecería vaciar de contenido a la función de las asociaciones sin personería gremial, es así que si bien fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁷ aún no se produjo la modificación normativa alguna en dicho sentido.

En virtud de lo expuesto, y del procedimiento para el otorgamiento de la referida personería gremial⁸, de no contarse con dicho estatus concedido por el Ministerio de

7.- CSJN, “Asociación Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad” de fecha 13/06/2013.

8.- Para contar con personería gremial, se favorece a las asociaciones sindicales verticales por sobre las de empresa y oficio; y estas deben acreditar ser aquellas más representativas, debiendo en caso de querer disputar la personería gremial a otra asociación que ya lo ostente que dicha representatividad es

Trabajo, cierto sector de la Doctrina entiende que la asociación sindical que no posee dicho estatus estaría vacía de funciones; generándose un sistema de unicidad sindical promovido por el Estado.

5. Nivel de intervención del Estado en la estructura de la negociación colectiva.

La Negociación Colectiva en el sistema argentino cuenta tradicionalmente con una fuerte intervención del Estado, y para gran parte de la Doctrina la reforma operada a través de la Ley N° 25.877, implicó un retroceso en la autonomía colectiva, brindando un papel protagónico a la autoridad de aplicación, en las diferentes etapas del proceso en tres aspectos.

En lo concerniente a la representación de trabajadores, se hace referencia a sujeto colectivo. En el ordenamiento jurídico argentino, la ley dota al sindicato más representativo de un estatus jurídico que le permite llevar adelante el procedimiento de la negociación colectiva, esto lo realiza a través del instituto de la personería gremial.

En lo que respecta a de la representación empresaria, el empleador podrá agruparse en defensa de sus intereses. Sin embargo, esto no resulta indispensable, como en el caso de la parte trabajadora, pudiendo concurrir en forma individual para suscribir convenios colectivos de empresa⁹.

Sin embargo, el hecho de no haberse regulado de manera heterónoma - como se realizó con el sector sindical – no significa que el Estado se haya abstenido de interferir generando su problemática. Ante ello, el legislador delegó en la autoridad de aplicación la fórmula de asignación de atribuciones.

En este aspecto, con la ley 25.877 se modificó la ley que regula el procedimiento de Negociación Colectiva (Ley 14.250) y se habilitó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a determinar la unidad de representación del sector empleador cuando las asociaciones de empleadores que acordaron la anterior convención hubiesen dejado de existir, la asociación existente no pueda ser calificada como suficientemente representativa, o no existiese asociación alguna. El otro punto central a destacar, y en el que se manifiesta la marcada intervención del Estado, es el relativo a la homologación del instrumento surgido de la Negociación Colectiva. El ordenamiento legal argentino instituyó un mecanismo de homologación administrativa como condición para la validez del convenio.

La homologación es un acto que refrenda y convalida lo resuelto por las partes, aunque sin capacidad alguna por parte del Estado de modificar o alterar su contenido. Tiene el efecto de conferir al Convenio Colectivo de Trabajo eficacia jurídica *erga omnes*.

En nuestro sistema, el control estatal de homologación se efectúa midiendo los parámetros de legalidad y de oportunidad

“considerablemente superior”. La determinación de qué implica ser “más representativa” y que es “considerablemente superior” quedaron en manos, y así fueron reguladas discrecionalmente, por el Estado Argentino.

⁹.- La ley 14.295 – derogada por el Dec.-Ley N° 7760/55 - establecía el régimen de asociaciones profesionales de empleadores, cuya constitución y funcionamiento se rige actualmente por las normas de derecho común.

El control de legalidad importa, por una parte, el cumplimiento de las exigencias formales de la convención colectiva, así como una verificación de los contenidos del convenio y la compatibilidad de sus disposiciones en relación con el orden público.

El análisis de legalidad está referido a una evaluación de la sustancia del mismo a fin de confrontarlo con el ordenamiento jurídico general, de modo que las cláusulas del convenio no lesionen el orden público, ordinario (moral, buenas costumbres, derecho a la intimidad, criterios de no discriminación) y laboral (compatibilidad de las instituciones del derecho individual y colectivo del trabajo).

El control de oportunidad y conveniencia, pretende que la convención colectiva no afecte el interés general y se halla sujeto a valoración por parte de la autoridad administrativa¹⁰.

6. Promoción de pactos sociales por parte del Estado. Organizaciones Tripartitas promovidas por el Estado (pe. Consejo Nacional del Trabajo, Consejos de Salarios, etc.). Efectividad de estas organizaciones.

En lo que respecta a existencia de organizaciones tripartitas, Argentina cuenta con un Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, creado 1991¹¹ cuya función es constituirse un ámbito institucional para el permanente de diálogo entre representantes de los trabajadores, empleadores, el Estado Nacional y los Gobiernos provinciales (a través del Consejo Federal del Trabajo) y tiene como objetivo fijar el salario mínimo vital y móvil; determinar los montos mínimos y máximos y el porcentaje correspondiente a los primeros meses de la prestación por desempleo; aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil; formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional y proponer medidas para incrementar la producción y la productividad, entre otras actividades.

Este Consejo constituye un organismo de carácter tripartito a nivel nacional, integrado por la representación de las organizaciones empresariales y de los sindicatos (16 representantes por cada parte) y su presidente actual es el Ministro de Trabajo (Lic. Jorge Triaca).

En general su actividad normativa se ha limitado a la determinación del Salario Mínimo, Vital y Móvil y de la prestación por desempleo¹², siendo escasa su efectividad en materia de Dialogo Social.

Existen otras instituciones tripartitas como los Consejos Sectoriales de Certificación de Competencias Laborales y Formación Profesional, cuyo objetivo es identificar demandas y definir estrategias de formación profesional; la Comisión

¹⁰.- Debe aclararse que los convenios colectivos de empresa, se encuentran exentos del requisito de homologación administrativa, ya que será fuente de obligaciones solamente para el empleador signatario de la convención, pero que dicho instrumento colectivo tiene muy poca presencia en la realidad nacional.

¹¹.- Por la Ley 24013.

¹².- Ver por ejemplo Resoluciones 2/2016 y 3-E/2017

Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) se encarga de coordinar, evaluar y dar seguimiento a los esfuerzos a favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil y la Comisión para el Trabajo con Igualdad Oportunidades (CTIO), organismo de carácter interministerial del cual participan, a su vez, organizaciones de empleadores y trabajadores como también organizaciones sociales, cuya efectividad es relativa.

7. Verificación del cumplimiento de la ley y aplicación de sanciones.

- a) **Sistema de justicia laboral. ¿Existe un procedimiento especial de naturaleza colectiva por demandas de incumplimiento de convenios? ¿Qué tan efectivo es?**

Si bien el art. 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales otorga a los Sindicatos con personería gremial el derecho a “defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores” el sistema normativo nacional no prevé un procedimiento especial de naturaleza colectiva por para demandar el cumplimiento de Convenios Colectivos de Trabajo.

- b) **Sistema de inspección. ¿Tiene la autoridad administrativa capacidad para ordenar el cumplimiento de la ley o del convenio, o sólo se limita a sancionar?**

El sistema normativo nacional¹³ solo prevé diferentes tipos de sanciones que pueden ser aplicadas en forma proporcionada a la magnitud y gravedad de la falta constatada, en una escala que va desde el simple apercibimiento hasta la clausura del establecimiento e inhabilitación del empleador, así como la posibilidad de incrementar las condenas pecuniarias en función de la gravedad de la conducta, por causa de reincidencia, así como por obstrucción a la labor de la autoridad administrativa.

CUESTIONARIO

1. **¿Cuál es el impacto de los acuerdos de libre comercio sobre el desarrollo de las relaciones laborales en su país?**

La Argentina no tiene acuerdos de libre comercio por fuera del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Sin embargo debe destacarse que en fecha de 2 de Noviembre de 2017, Argentina y Chile suscribieron un complemento al Acuerdo de Complementación Económica (ACE) 35 del MERCOSUR, pero por su inmediatez no puede analizarse aún las consecuencias.

¹³.- Ley 25212.

2. ¿Qué influencia están teniendo las cláusulas sociales de los acuerdos de libre comercio aplicables en su país?

La Argentina no tiene acuerdos de libre comercio por fuera del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Sin embargo debe destacarse que en fecha de 2 de Noviembre de 2017, Argentina y Chile suscribieron un complemento al Acuerdo de Complementación Económica (ACE) 35 del MERCOSUR, pero por su inmediatez no puede analizarse aún las consecuencias.

3. ¿Qué impacto están teniendo los procesos de globalización económica sobre el modelo de relaciones colectivas de trabajo de su país?

Como se desarrollaran en los apartados siguientes, si bien el desarrollo de la economía globalizada ha impactado en la instauración de Empresas Transnacionales en la región y en el país; esto no ha tenido fuerte impacto en el modelo de las relaciones colectivas de trabajo, donde la representación y la negociación colectiva ha quedado preservada para los sindicatos por actividad más representativos a nivel nacional –con algunas excepciones de sindicatos que por empresa, ostentan personería gremial y negocian condiciones laborales reducidas a dicho ámbito-.

4. ¿Se percibe algún cambio en los sistemas de participación y representación de los trabajadores, en el marco de la economía globalizada?

El surgimiento de fenómenos asociados a la economía globalizada, han impactado directamente en los procesos económicos nacionales, a partir de la instauración de Empresas Transnacionales en el país. Así pues, al 2012 operaban en Argentina 1.719 filiales, de las cuales el 37% eran de origen alemán, francesas y españolas; el 24% de origen norteamericano, el 15% de otros países europeos y el 13% de América Latina. En cuanto a su actividad, el 30% resultaban ser firmas industriales, 36% del sector servicio y 22% a comercio, mientras que 12% corresponde a firmas extractivas y vinculadas a la agricultura, ganadería y pesca. El conjunto de estas firmas emplea aproximadamente a 700.000 trabajadores, lo cual representa un 12% del empleo privado registrado¹⁴.

Sin embargo, dicha presencia no modificó los sistemas de participación y representación de los trabajadores; los que han conservado, entonces, su tinte nacional.

Así pues, a nivel de representatividad, continúan las estructuras propias del modelo sindical argentino, organizadas, fundamentalmente, por rama o actividad, representadas mediante delegados o comisiones internas en los lugares de trabajo, y delineada a partir del monopolio sindical establecido en cabeza del sindicato con personería gremial.

¹⁴.- DELFINI, Marcelo, "Empresas transnacionales en Argentina: gestión del trabajo y estrategia hacia los sindicatos", Scielo, 2014. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572015000200002.

De esta manera es que las únicas experiencias sindicales transnacionales que se puede referir, no hacen a la representatividad de los trabajadores en sí, sino a la creación de espacios de diálogo y de promoción sindical en la que confluyen diversos sindicatos nacionales.

Tal es el caso de Uni Global Union¹⁵, que ha logrado mediante su regional americana, profundizar sus prácticas de diálogo y de acción a nivel regional. Ejemplo de ello, ha sido el lanzamiento de la Red Hemisférica UNI-Wal Mart en el año 2010, con la participación de los sindicatos de USA, Brasil, Argentina y Chile, que promueve el diálogo social y reclama el fin de las prácticas antisindicales de la empresa en Estados Unidos.

En igual sentido, se puede referir a la Red Unicencosud la cual fue el resultado de reuniones preparatorias previas en Brasil, Argentina y Chile que generaron un gran entusiasmo en las representaciones sindicales. A su vez, referida Red constituyó un Consejo Gestor de 15 miembros (5 por Chile, 5 por Argentina, 3 por Brasil y se dejaron dos lugares para ser oportunamente ocupados por Perú y Colombia) que busca la resolución mediante el diálogo de los problemas que pudiesen emanar en alguna de las empresas.

5. ¿Se percibe algún cambio en el desarrollo de la negociación colectiva, en el marco de la economía globalizada (estructura, contenidos, etc.)?

La Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, en su artículo 13°, insta a los Estados partes a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional, instituyendo mecanismos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, con el objetivo de garantizar a través del consenso social condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y en un marco de justicia social en nuestra región, garantizando la mejora en las condiciones de vida de los pueblos.

Pese a esta premisa, la estructura de la negociación colectiva del sistema internacional constituye una manifestación atípica en nuestro país hasta el momento. Los Estados miembros no parecen exteriorizar un interés o voluntad real por promover instancias de Negociación Colectiva internacional, ya que ello conllevaría una pérdida de influencia sobre variables tales como el salarios, costos laborales, costos de la seguridad social, entre otros.

Hasta el momento, el único caso de acuerdo en el ámbito de empresas al que podemos hacer hincapié en el marco de la presente pregunta, es el Convenio Colectivo Volkswagen, suscripto en Sao Bernardo do Campo el 16 de abril de 1999 entre VW de Brasil y VW de Argentina, y por el lado trabajador, los respectivos sindicatos de ambos establecimientos.

El citado convenio colectivo queda abierto a la adhesión de las comisiones internas de fábrica que se establecieren en las unidades del grupo empresarial en el MERCOSUR. A diferencia de otros acuerdos, este no es un convenio entre un grupo multinacional y un sindicato o federación internacional o regional. Se trata de un

¹⁵.- Uni-Global Union es un sindicato mundial con presencia en más de 150 países que agrupa 20 millones de personas afiliadas a diversos sindicatos y que tiene como objetivo apoyar a los trabajadores que luchan por sus derechos de organización en empresas multinacionales.

convenio entre, por el lado empleador, las filiales de Argentina y de Brasil de la compañía, y por el lado de los trabajadores, las correspondientes organizaciones o comisiones representativas.

Este tipo de celebración se manifiesta como un mayor grado de descentralización de toma de decisiones y de gerencia local de la empresa multinacional. Pero, a su vez, el convenio establece acuerdos marco que constituyen una referencia para las futuras relaciones entre las partes.

El acuerdo enumera los propósitos de las partes, en el sentido de extender las relaciones de trabajo en el ámbito regional, y busca promover la comunicación, información y diálogo entre las partes. Del mismo modo que reconoce la importancia de la participación de los productos de la empresa en América del Sur, la necesidad de desarrollar una estrategia frente a la competencia, y de obtener mejores índices de productividad, calidad, satisfacción de los clientes y protección ambiental como factores de permanencia en el mercado.

Corresponde hacer hincapié en dos elementos:

- a) el establecimiento de un diálogo constructivo y acciones cooperativas para enfrentar desafíos económicos, políticos y sociales a través de soluciones que eviten potenciales conflictos; y
- b) la preocupación por la competitividad, la productividad y por el nivel de empleo en el ámbito de la competencia internacional.

Del mismo modo, se acuerda el reconocimiento de ciertos principios que son expuestos como una contribución para futuros acuerdos. En ese sentido, las partes contratantes se comprometen a perfeccionar continuamente el contrato, de una forma dinámica y consensual, incluyendo cuestiones relativas al permanente diálogo social del MERCOSUR. En este contexto, los principios básicos establecidos a través del convenio son los siguientes:

- a) intercambio de información a disposición de los sindicatos. Las empresas, los sindicatos y sus representaciones se comprometen a realizar una reunión conjunta una vez al año -por lo menos- con pautas previas para el debate;
- b) en lo concerniente a la competitividad, se prevé el compromiso de buscar permanentemente mejores condiciones de competitividad del conjunto de las unidades productivas, desarrollando la concientización de todos los miembros de las empresas;
- c) la prevención y solución de conflictos a través del diálogo permanente;
- d) definición de la representatividad. Las empresas reconocen a los sindicatos y a las comisiones internas como interlocutores en los asuntos laborales;
- e) desarrollo de sistemas de capacitación profesional homogéneos en las distintas unidades de las empresas, respetando las singularidades y necesidades técnicas de los procesos de producción.

6. ¿Se ha producido una disminución del intervencionismo público en el uso de la técnica del *hard law*¹⁶ (o este se mantiene o se ha incrementado)?

¹⁶.- Mediante instrumentos tradicionales, de carácter obligatorio y cuyo cumplimiento puede exigirse legalmente.

Desde el año 2004, con la sanción de la Ley 25877, que introdujo modificaciones al régimen de Negociación Colectiva y resolución de Conflictos Colectivos en actividades esenciales, no se han producido reformas legislativas y, tal como se advirtiera en los puntos anteriores, ello ha posibilitado el aumento del intervencionismo público.

7. ¿El Estado utiliza técnicas de *soft law*¹⁷ en el ámbito de las relaciones laborales (en qué áreas y bajo qué condiciones)? ¿Qué grado de efectividad e impacto real representan estas sobre las relaciones laborales?

En general el Estado Argentino ha utilizado instrumentos jurídicos que carecen de fuerza vinculante como fuente material de Derecho, para dar fundamentos a modificaciones legislativas -como las introducidas por la Ley 25877 del año 2004 con referencia al paradigma de Trabajo Decente- y como herramienta para interpretar la normativa y justificar decisiones judiciales.

Así por ejemplo, en el ya referenciado fallo "Asociación de Trabajadores del Estado en la causa Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad", la CSJN consideró las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACyR) de la OIT, que no poseen carácter vinculante, a fin de determinar que el referido art. 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales no se compadece con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, pues privilegia "a las asociaciones sindicales con personería gremial frente a las demás asociaciones, en materia de representación de intereses colectivos diferentes de la negociación colectiva" excediendo los privilegios permitidos por la normativa internacional.

Respecto del impacto de este precedente, junto a otros en que la CSJN recurrió a las observaciones de la (CEACyR)¹⁸, la Doctrina ha destacado que todos ellos constituyen "un severo cuestionamiento a aspectos fundamentales del llamado modelo sindical argentino"¹⁹, pues si bien "no promueve ni justifica un cambio en la titularidad de la representación inmediata de los trabajadores"²⁰ ha acotado los

17.- A través de instrumentos que carecen de fuerza vinculante pero que pueden tener relevancia jurídica (directrices, recomendaciones, etc.).

18.- Recurso ya utilizado en los precedentes "Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales" de fecha 11 de noviembre de 2008 y el caso "Rossi, Adriana María c/Estado Nacional -Armada Argentina- s/Sumarísimo" de fecha 9 de diciembre de 2009. En el primer caso, la Corte declaró la inconstitucionalidad del inciso a, del artículo 41 de la ley 23.551, en cuanto exige que los delegados del personal y los integrantes de las comisiones internas y organismos similares deban estar afiliados a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta. En el segundo caso, descalificó la validez constitucional del artículo 52, en la medida en que excluye a los trabajadores que ejercen cargos de representación en entidades sindicales simplemente inscriptas de la tutela especial que otorga esa norma.,

19.- ACKERMAN, Mario, "La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y el carácter y eficacia de sus pronunciamientos" publicado en Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni, Año 2010, N° 2, pgs. 125 y sgs.

20.- GARCIA, Hector Omar, "La representación sindical en el lugar de trabajo a partir del fallo "Ate": Muchas preguntas y algunas respuestas" publicado en Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni Año 2009, pgs. 145 y sigs.

privilegios que se la normativa reconocía al Sindicato de mayor representación en un modelo tildado de "unidad promocionada".