

**Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)**

**REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR  
DE TRABAJO Y DEMOCRACIA ECONÓMICA  
EN LA OIT: EL INTENTO FRUSTRADO DE 2019**

**Alvaro Orsatti, RELATS**

**Enero 2020**

El derecho colectivo garantiza a los trabajadores su presencia en distintos planos de las relaciones de trabajo asalariado: la organización sindical; la negociación colectiva; la huelga; la participación en instancias de resolución de conflictos, la integración de directorios en estructuras gubernamentales (y empresas estatales) y de comités sindicales (o mixtos) a lo interno de la empresa privada o pública, la presencia en procesos de diálogo social tripartito

La anteúltima forma mencionada suele ser denominada Representación en el lugar de trabajo (RLT en adelante), centrada en procesos de información y consulta, y complementación de la negociación colectiva. En ocasiones, se proyecta hacia la participación en las decisiones de la empresa (cogestión). Para hacer referencia a ambos grados de representación, se utiliza la

expresión Democracia Económica en la Empresa (DEE en

Desde el comienzo del siglo XX, coincidiendo con las dos posguerras, estas formas tuvieron importantes desarrollos normativos y prácticos (incluyendo la cogestión) en algunos países, sobre todo europeos, extendiéndose en estos últimos al plano comunitario (cf Orsatti, 2017a)

OIT se incorporó a este proceso en el segundo ciclo, mediante estudios y normas sobre RLT (y una aproximación al tema DEE), con un momento culminante en 1971, cuando se aprobó el Convenio 135 sobre Representación de los trabajadores en el lugar de trabajo.

En las décadas siguientes, los desarrollos continuaron, aunque en un nivel menor (cf Orsatti, 2017b), aunque en 2017 pareció iniciarse una reaparición, al momento de prepararse el contenido de lo que sería la Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo, aprobada en la 108 Conferencia de 2019, lo que finalmente se frustró

Este artículo describe tal episodio, con comentarios adicionales sobre otros elementos de contexto presentes en OIT

## **I. Normativa en OIT**

Siguiendo a Arrigo y Casale (2010) (utilizado en Orsatti, 2017b) la secuencia normativa de OIT referida directa o indirectamente a RLT es la siguiente:

-en 1948 y 1949, respectivamente, los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical, y protección del derecho de sindicación

-en 1951 y 1952, respectivamente, la Recomendación 91 sobre los contratos colectivos, y la Recomendación 92 sobre conciliación y arbitraje voluntarios.

-en 1967, la Recomendación 129 sobre comunicaciones dentro de la empresa y la Recomendación 130 sobre el examen de las reclamaciones, avanzan en el tratamiento de la RLT

-en 1971, el Convenio 135 (y su Recomendación 143), sobre representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, que garantiza a los trabajadores “una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, tanto para ostentar dicha condición como a sus actividades, por razón de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical”. Al mismo tiempo, habilita el “doble canal de representación”, mediante votación de los trabajadores en la empresa.

-en 1975, el Convenio 149 sobre trabajo rural

- en 1978 y 1981, respectivamente, el Convenio 151 sobre relaciones laborales en el sector público y el Convenio 154 sobre negociación colectiva en ese sector y una habilitación de tipo general a otros sectores.

-en 1981, la Recomendación 155 sobre salud y seguridad en el trabajo, que promueve los comités mixtos/paritarios sobre salud y seguridad en el trabajo

-en 1982, el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo

-en 2002 y 2006, respectivamente, el Protocolo y el Convenio 187 sobre salud y seguridad en el trabajo.

## **II. El debate en 219**

En 2017, OIT creó la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (CMFT), con el objeto de recomendar contenidos para la Declaración del Centenario, lo que se concretó en su informe “Trabajar para un futuro más prometedor” (enero 2019)

Apenas conocido, la OIE (Organización Internacional de Empleadores) presentó un documento evaluatorio, en que señalaba que las recomendaciones “no adelantaban” la Declaración.

Al mes siguiente, el Grupo de Empleadores formalizó este enfoque en el Consejo de Administración, al afirmar que ese texto solo sería “una de las fuentes que se tendrían en cuenta al momento de redactarse la Declaración”.

Entre las recomendaciones destacaban dos directamente referidas a la RLT/DEE, al señalar que: “los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración, son mecanismos de probada eficacia para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral” (sección “Representación colectiva”)

En la sección propositiva, se proponía: “instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de éstas en órganos de reglamentación financiera (sección “Transparencia

Al momento de la Conferencia, OIT presentó una propuesta final que siguió siendo criticada por el Grupo de Empleadores. En el debate inaugural (según las actas), consideró que no aportaba medidas concretas sino que reflejaba meras aspiraciones, y que “no reconocía plenamente el valor que el sector privado agrega al mundo del trabajo, al no existir recomendaciones concretas para mejorar el entorno empresarial

Por el contrario, el Grupo de Trabajadores consideró que la propuesta aportaba una guía “visionaria, pertinente y práctica a la vez”. También criticó que, por influencia de los empleadores, la propuesta comenzara, al mencionar el aporte de la CMFT la fórmula “teniendo en cuenta”, en vez de la práctica habitual de “acogiendo con satisfacción”. A ello agregaba, de manera explícita, que a la vista de la controversia” esas recomendaciones “servirían de referencia en el futuro”.

---

En relación a los contenidos sobre RLT/DEE. el documento de la OIE había incluido un párrafo claramente negativo: “queda por ver si una extensión de la representación de las partes interesadas en el gobierno corporativo será beneficiosa para las empresas. Pueden surgir problemas como resultado del desajuste de las partes interesadas debido a intereses en conflicto, la regulación excesiva de las actividades de la empresa que socava la independencia de la

empresa y los malentendidos de la cultura laboral de la empresa”<sup>1</sup>

En relación a la perspectiva sindical, la estrategia general de la CSI (Confederación Sindical Internacional) difundida algunos meses antes (“Futuro del Trabajo”, septiembre 2017) no hacía alusión a la RLT/DEE. El texto distribuido al momento del debate (“Nota informativa para los delegados”) sólo hacía referencia a la necesidad de reforzar los contenidos referidos a la transparencia

---

La propuesta de texto para la Declaración que presentó la Oficina no incluyó el tema RLT/DEE, seguramente receptando la prevención empresarial. Durante la discusión, los dos Grupos presentaron conjuntamente una moción para incluir el siguiente párrafo, que así quedó incluido en la Declaración: “la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respete la negociación colectiva y sus resultados, sin menoscabar el papel de los sindicatos”. En el debate, el Grupo de Trabajadores había agregado que el llamado a esa acción “no debía interferir con las decisiones adoptadas en el marco de la negociación colectiva.

---

### III. Comentarios

1. La fórmula sobre RLT/DEE finalmente utilizada en la Declaración reflejaba el “estado” de situación prevaleciente en los últimos años en la OIT, donde la palabra clave era “cooperación” y el énfasis se colocaba en el capítulo sobre seguridad y salud en el trabajo. Efectivamente: el párrafo acordado repetía textualmente un consenso previo de los dos Grupos, al momento de aprobarse la Resolución sobre Diálogo Social inmediatamente antes de la Conferencia (2018)

2. Una manifestación palmaria de la nueva época en relación a este tema es el hecho fácilmente comprobable que, habitualmente, al momento de mencionarse las normas sobre diálogo social en textos de OIT no se menciona (salvo alguna excepción) al Convenio 135, sino solo a los Convenios 87, 98, 141, 151 y 154, a pesar que al momento de agrupar los convenios por tema, la web de OIT lo incluye junto a aquellos entre los referidos a “Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Relaciones Laborales”

3. Algunos años antes de la discusión sobre la Declaración, al momento en que OIT encaraba formas de enfrentar la crisis de 2008/9, la Oficina propuso una discusión sobre la importancia que podía tener en ese contexto, un mayor uso de mecanismos de información y consulta en la empresa, lo que no alcanzó a concretarse.

En esos años, el mencionado documento de Arrigo y Cassale había destacado la importancia que estaba alcanzando ese tema en la UE, mediante nuevas decisiones que avanzaban el antecedente de los Consejos de Empresa Europeos, que habían alcanzado a aprobarse en 1994, luego de un largo debate iniciado en 1980

4. El documento de Arrigo y Cassale mencionado, aportaba una perspectiva histórica sobre el ciclo de OIT en este tema, que iba en dirección a mostrar la receptividad que había tenido la Organización a los procesos nacionales en relación a este tema: en la segunda posguerra (1951) había hecho un estudio comparativo de la legislación. Posteriormente, había registrado el proceso de avanzada en Yugoslavia, mediante un estudio (1962). Incluso, en 1967 había avanzado un paso más con la “Reunión técnica sobre los derechos de los representantes sindicales y la participación de los trabajadores en las decisiones adoptadas en las empresas, que buscaba un consenso definicional, que tuvo continuidad en otra de (1969). Un segundo documento (Arrigo y Cassale, 2015) también han contextualizado políticamente el momento en que OIT alcanzó la aprobación del Convenio 135, en relación a un “clima” de época, determinado por eventos en Francia e Italia.

5. Finalmente, atención a un “eslabón perdido”: las “Conclusiones sobre la promoción de empresas sostenibles”, de 2007, que la OIE, en su evaluación del informe de la Comisión consideraba un instrumento de mayor importancia<sup>i</sup> al momento de elaborar la Declaración, tiene una gema estratégica (para el sindicalismo) olvidada: en la sección sobre diálogo social se afirma que “los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios de las actividades económicas y del aumento de la productividad, lo que contribuye a la distribución más equitativa del ingreso y la riqueza”. De eso se trata.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Arrigo, Giani y Casale, Giuseppe, 2010: “Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores”. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo LAB/ADMIN. Documento de Trabajo 8. Ginebra.
- Arrigo, Giani y Casale, Giuseppe, 2015: “La representación colectiva en los lugares de trabajo”. Elaborado para RELATS.
- Orsatti, Alvaro, 2017a: “El ciclo normativo de largo plazo sobre representación en el lugar de trabajo”. Foro RLT. Web RELATS
- Orsatti, Alvaro, 2017b: “Representación en el lugar de trabajo en OIT. Secuencia en el largo plazo”. Foro RLT, web RELATS
  
- OIE, 2019: “Guidance note on the ILO Global comisión on the Fuiture of Work’Report”. Ginebra. En sitio web
  
- OIT, 1967: “Informe adoptado por la Reunión Técnica sobre los Derechos de los Representantes Sindicales y la Participación delos Trabajadores en las decisiones adoptadas en las empresas” (Ginebra, noviembre 1967. Disponible en la biblioteca de OIT

---

<sup>i</sup> Efectivamente, el tratamiento de esas conclusiones fue promovida por el sector empleador como eje de su estrategia permanente porque la OIT refleje de mejor manera la

---

problemática de la empresa, que considera insuficiente. Las Conclusiones fueron laboriosamente acordadas, con contenidos que reflejan, según el caso, la sensibilidad de uno u otro sector. En la utilización de sus contenidos, el Grupo de Empleadores suele utilizar la consigna “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”, que el Grupo de Trabajadores a veces ha invertido en el sentido de “no hay empresas sostenibles sin trabajo decente!”.