

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

## REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO: MODELOS EUROPEOS Y LATINOAMERICANOS

Pere J. Beneyto  
Alvaro Orsatti

**Presentado en el I Congreso Iberoamericano de Relaciones  
Laborales y Recursos Humanos, Sevilla, enero 2016**

Históricamente el sindicalismo ha operado como *actor social* (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores) y *factor de igualdad*, actuando tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante la presión social y participación institucional, según los casos. Recientes investigaciones y estudios comparados acreditan la existencia de una correlación positiva entre participación sindical y equidad social (Visser, 2008; Stiglitz, 2012, Pontusson, 2013; ETUI, 2013).

En consecuencia, uno de los vectores clave en la estrategia por la equidad y contra la desigualdad social pasa por reforzar y desarrollar los recursos de poder sindical (Lehndorff, 2015), de tipo organizativo (afiliación, coordinación), funcional (representación, presión) e institucional (negociación colectiva, prestación de servicios), haciendo frente a los límites y restricciones de origen tanto exógeno (cambios en la estructura productiva, el mercado y la cultura del trabajo) como endógeno (burocratización, división orgánica, desconexión con los nuevos movimientos sociales, etc.).

Esta comunicación analiza, desde una perspectiva comparada, los modelos de representación en el lugar de trabajo (en adelante RLT) en países de Europa y Latinoamérica (en adelante UE y ALC, agregando

el Caribe), tema que solo había sido esbozado en el primer estudio de esta serie.

## I.- Marco conceptual

En la literatura especializada (Bernaciack et al., 2014; Hyman, 2001; Regini, 2001; Visser, 2011) existe bastante acuerdo en la selección de variables e indicadores que permiten calibrar la participación de los trabajadores:

- a) la *presencia*, es decir el número de afiliados a las organizaciones sindicales;
- b) la *influencia*, en cuanto al impacto real de la acción sindical por medio de la negociación colectiva y la capacidad de movilización en conflictos laborales y sociales en general.
- c) la *audiencia* electoral, mediante el voto a nivel de la empresa, para nombrar representantes de todos los trabajadores (afiliados o no) en los lugares de trabajo.

Esta última forma es la que aquí se denomina RLT. Arrigo y Casale (2010, 2015) describen los acuerdos mundiales alcanzados sobre el tema en la OIT desde hace casi cincuenta años, y los posteriores desarrollos en ese mismo ámbito y en la UE. Desde esta perspectiva, la RLT se define como “participación de los trabajadores en las decisiones dentro de las empresas”<sup>1</sup> o directamente “participación de los trabajadores”, que debe ser entendida siempre a nivel de la empresa, diferenciada de la “consulta y colaboración” que se refiere al nivel macro (con las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores). La expresión “lugar de trabajo” abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o

---

<sup>1</sup> Los consensos fueron alcanzados a fines de los años sesenta (conferencias en Ginebra, 1967 y Belgrado, 1969), en una coyuntura en la cual, según los autores, la OIT se hizo intérprete de recientes medidas adoptadas en Francia e Italia, a raíz de sucesos sociales, y considerando el consolidado sistema vigente en Alemania. En este escenario, OIT aprobó nuevos instrumentos: las Recomendaciones 129 y 130 (1967) sobre comunicaciones dentro de la empresa y sobre el examen de reclamaciones, y particularmente el Convenio 135 (de 1971) “Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa” (abreviado como “Convenio sobre la representación de los trabajadores”). Esta norma no presenta una definición sino que considera que tales representantes son las personas reconocidas como tales por la ley o la práctica nacionales y ubica dos modalidades: representantes propiamente sindicales y representantes surgidos por la vía electiva, incluyendo representantes no sindicalizados, al tiempo que cuida que esta segunda forma no vaya en desmedro de la presencia sindical en la empresa. El convenio garantiza la protección contra todo acto que perjudique a los representantes en cuanto a la eventualidad de despidos y su actividad como tal, incluyendo facilidades apropiadas para su desempeño, tiempo libre para la formación y la asistencia a eventos, el ingreso a todos los locales, el reparto de publicaciones, y el acceso a los representantes de los empleadores. Los representantes sindicales también tienen garantizado la afiliación, la participación y su protagonismo en la negociación colectiva..

indirecto del empleador. La RLT es una forma de participación “indirecta”, opuesta a la “directa” (los propios trabajadores). Las estructuras de están, por lo general, compuestas exclusivamente por trabajadores, aunque también se adopta la forma mixta/paritaria <sup>2</sup>.

También se utiliza la calificación de participación “débil” o “fuerte”, y “pasiva” o “activa” (“amplia”). Las primeras corresponden a un enfoque tradicional (vigente en la UE durante décadas), que ha sido reemplazo por otro de mayor alcance (el “involucramiento de trabajadores” mediante la “información, consulta y participación”, en los últimos años. Por su parte, la participación “fuerte” corresponde a la cogestión y formas semejantes y más estables de colaboración<sup>3</sup>.

La definición de RLT excluye a los “círculos de calidad” y “comités consultivos conjuntos”, que reemplazan o complementan la negociación colectiva, y los planes empresarios de participación en los resultados (por ejemplo en los beneficios).

Respecto de la relación entre RLT y negociación colectiva, Arrigo y Casale consideran que, si bien a nivel teórico aquella sigue, al menos en principio, el enfoque de conflicto (o antítesis estructural) de intereses, en vez de la búsqueda de colaboración en las formas participativas, en la práctica los límites de cada una son cada vez más inciertos, reduciéndose la respectiva especialización, al convertirse en sistemas abiertos que se comunican entre sí. La RLT no puede

---

<sup>2</sup> El ejemplo más frecuente es el de la seguridad y salud en el trabajo (o de seguridad e higiene), que ha sido promovida por OIT desde 1981 (Convenio 155 y en especial su Recomendación 164), retomado posteriormente con el Protocolo 155 (2002) y el Convenio 187 (2006), planteando la existencia de delegados, de comités obreros o de comités paritarios, o de estos dos últimos a la vez. En los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores. Las acciones promovidas son: recibir información, examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud y ser alentados a proponer medidas en este campo; ser consultados cuando se prevean -- y antes de que se ejecuten -- nuevas medidas importantes; ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores; estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales; poder contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa; tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicarse con los trabajadores; poder contactar con los inspectores del trabajo; poder contribuir a las negociaciones en la empresa; disponer de horas de trabajo remuneradas; recurrir a especialistas asesores.

<sup>3</sup> Arrigo y Casale (op. cit) consideran durante bastante tiempo la UE utilizó un enfoque “neutral” de este tipo, lo que ha cambiado con directivas de comienzos de la década pasada (ver más adelante). En éstas normas, la “información” está dirigida a su conocimiento y examen por los trabajadores, la “consulta” se refiere al intercambio de opiniones y establecimiento de un diálogo, y la “participación” se define como la influencia del órgano representativo de los trabajadores y de sus miembros en los asuntos de la empresa. En este marco, la participación “activa” se deriva del derecho a elegir o designar algunos de los miembros del órgano administrativo o de vigilancia de la empresa, o el derecho de recomendar y/o oponerse a la designación de miembros de esos organismos.

reemplazar la negociación colectiva, existe una relación simbiótica, en el sentido de una estrecha relación con influencia recíproca, dentro de lo cual la participación es un preámbulo a la negociación. Asimismo, algunas limitaciones de la negociación colectiva pueden superarse con la ayuda de la participación<sup>4</sup>.

## **II.- Densidad sindical y negocial en ALC y la UE**

Con un volumen similar de población económicamente activa (273 millones en ALC y 242 millones en la UE) las dos regiones presentan, sin embargo, significativas diferencias cualitativas en cuanto a su composición, destacando la mayor tasa de asalarización de la UE (83% versus 58%), en tanto indicador sintético sobre el grado de desarrollo del sindicalismo, y al mismo tiempo variable de contexto para analizar la presencia sindical.

Los sistemas de relaciones laborales de la UE y ALC, son resultado de los correspondientes procesos de configuración histórica, estructural, normativa, institucional y cultural (Ferner y Hyman, 2002; De la Garza et al., 2005), cuya complejidad no puede ser abordada aquí, y que presentan desiguales grados de desarrollo tanto inter como intrarregional. Una forma sintética de identificar los estadios de desarrollo de ambas regiones (y sus subregiones) es la densidad sindical (proporción de trabajadores organizados en la ocupación asalariada total) y negocial (proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en la misma ocupación) (tabla 1).

El promedio europeo indica que la densidad negocial triplica la sindical, como resultado de la extendida presencia del efecto “erga omnes” (“para todos”) derivado principalmente del predominio del ámbito sectorial en que se desarrolla. Por su parte, el promedio latinoamericano en ambos planos es inferior al europeo, especialmente en la densidad negocial (cuarenta por ciento menor, versus diez por ciento de la sindical), como resultado de su estructura

---

<sup>4</sup> El Convenio 154 sobre negociación colectiva (1981) reconoce la posibilidad de funciones negociales a los representantes electivos, al mencionar que la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente a las negociaciones con los representantes en la empresa.

económica, laboral y legal (para el derecho colectivo) (ver más adelante).

A lo interno de estos promedios, en ambas regionales existen importantes brechas subregionales. En la UE, las densidades sindicales son más grandes en el plano sindical (entre 17 y 72%) que en el negocial (entre 34% y 76%). En ALC, es clara la influencia de la situación brasileña (y secundariamente argentina y uruguay), que se manifiesta en el promedio para el Cono Sur: estos tres países tienen densidades similares a las europeas en ambos indicadores, contrastado con el resto de la región (10% en promedio).

En términos dinámicos: el nivel actual de densidad negocial en la UE resulta de una significativa reducción durante la última década (68% en 2002) (Comisión Europea, 2015), siendo aún mayor la caída en los países mediterráneos más golpeados por la crisis (Grecia, España y Portugal). Se ha señalado (Stan et al, 2015) que a la “gran recesión” iniciada en 2008 le ha seguido la “gran agresión” a los derechos sociales mediante reformas y recortes unilaterales que han afectado gravemente tanto a los actores (debilitamiento sindical) como a los procesos (desregulación normativa, descentralización) y resultados (reducción cuantitativa y cualitativa) de la negociación colectiva y el conjunto de las relaciones laborales (González y Luque, 2015). En ALC, el ciclo de expansión económica iniciado en los primeros años de la década pasada ha sido acompañado en varios países por una mejora relativa de la normativa y de la presencia y acción sindical;

*Tabla 1- Densidad sindical y negocial en UE y ALC.  
A comienzos de la actual década*

	Densidad Sindical	Densidad Negocial
<b>Promedio UE</b>	23	61
Escandinavia (Dinamarca, Finlandia, Suecia)	72	76
Centro (Alemania, Austria, Bélgica, Holanda, Eslovenia, Luxemburgo)	31	74
Anglosajona (Chipre, Irlanda, Malta Reino Unido)	46	52
Latina (España, Francia, Grecia, Italia, Portugal)	22	70
Oriental (Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rep. Checa, Rumania)	17	34
<b>Promedio ALC</b>	21	35
Región Norte (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana)	13	12
Región Andina (Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela)	9	14
Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay)	29	53

Fuente: OIT y estimaciones sindicales

La tipología de relaciones laborales nacionales en la UE (Comisión Europea, 2013; Bernaciak et al. 2014), distingue cinco modelos: 1. Corporatismo organizado, correspondiente al área escandinava; 2. Parteneriado social, área central; 3. Estatista, área latina; 4. Liberal, área anglosajona; 5. Mixta, área oriental. En ALC, en la tradición analítica de la región (Ermida Uriarte, 2011; Campos y Gianibelli, 2013 y Notaro, 2011), se ubica como un problema central la brecha entre norma y realidad, teniendo la primera un patrón básicamente garantista de los derechos individuales y más restrictiva de los derechos colectivos), y considerando a los tres países ya

mencionados como una excepción regional en cuanto a la promoción de grados importantes de concentración organizativa y negocial (aunque con esquemas normativos y prácticos con diferencias importantes entre sí)

### III.- La RLT en la Unión Europea

La RLT es uno de los rasgos definatorios del modelo social europeo (Alós et al, 2015; Beneyto, 2014), tanto en lo referido a su regulación legal como a la intervención real. Ello es resultado de una convergencia “espontánea” derivada, durante décadas, de la construcción del mercado único y, más recientemente, de un proceso progresivo y recíproco de asimilación entre situaciones nacionales por la armonización regional vía directivas (Arrigo y Casale, 2015)<sup>5</sup>

La RLT se concreta en cada país en formatos institucionales y estructuras organizativas diferentes (*tabla 2*), pudiéndose establecer para el caso europeo la siguiente clasificación:

1.- *Canal único-Comité* los comités de empresa elegidos por todos los trabajadores/as constituyen la forma de representación habitual, no previéndose la intervención directa de las estructuras sindicales que, sin embargo, asumen la interlocución laboral a nivel sectorial y territorial.

---

<sup>5</sup>En Europa, la Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales y de los trabajadores (1989) incorporó la información y consulta y la política sobre salud y seguridad a lo interno de la empresa, siendo este segundo aspecto el que se desarrolla más rápidamente. La información y consulta en general se incorpora desde comienzos de la década pasada mediante las Directivas D 2001/86, D 2002/14 y D 2003/72, En paralelo, Europa ha normado sobre la dimensión comunitaria de la RLT, desde iniciales intentos en 1980 que culminaron con la directiva sobre consejos de empresa europeos de 1994. Últimamente (2007/9) se profundizó en el capítulo informativo y consultivo de estos consejos y se incorporó igual tratamiento en relación a las sociedades anónimas europeas- Pero la práctica y el desarrollo normativo de la RLT a nivel nacional de los países posteriormente miembros de la UE es muy anterior, habiéndose señalado como primer antecedente el de subcomités mixtos de fábrica para resolver conflictos (a fines del siglo XIX, en Reino Unido, Alemania, Bélgica). El auge de nuevas iniciativas corresponde a la primera posguerra (junto con Rusia en 1917), en Reino Unido,, Alemania (incluyendo su reconocimiento por la Constitución de Weimar en 1919), Austria y Checoslovaquia. Un caso puntual y breve es el catalán (en 1936). En la segunda posguerra, se desarrollan los modelos de cogestión en Alemania, Austria y Dinamarca. En Italia, luego de una breve experiencia de cogestión en esos años, lo característico han sido los consejos de fábrica desde fines de los años sesenta.

2.- *Canal único-Sindicato*: la vía de representación es el sindicato, mediante sus secciones organizadas en las empresas que, habida cuenta de las altas tasas de afiliación en la mayoría de los países de este grupo, no requieren de mecanismos electorales para el desarrollo de sus funciones.

3.- *Doble canal-prevalencia del Comité*: conviven en las empresas tanto la instancia asociativa (sindicato) como la representativa (delegados y comités), si bien la RLT se vehiculiza fundamentalmente por la vía electoral. El caso español es particular, ya que se aplica un criterio de verificación de la implantación material del sindicato, frente al modelo habitual de legitimación (Baylos y Castelli, 2013; Trillo, 2013).

4.- *Doble canal-prevalencia del Sindicato*: el sistema de representación ha sido tradicionalmente el del sindicato, si bien la influencia de la normativa europea reciente ha permitido desarrollar también mecanismos de audiencia electoral que, con todo, disponen de menor implantación y competencias que los delegados y secciones sindicales de empresa.

La traslación de la directiva comunitaria 2002/14 a la legislación nacional de los países miembros ha generado un proceso de cambios y ajustes de los respectivos modelos de RLT aún inconcluso, lo que en algunos casos dificulta la adscripción formal a uno u otro modelo de RLT<sup>6</sup>, como ocurre en gran parte de los países orientales en fase de transición desde estructuras estatistas y, a otro nivel, en Italia y Reino Unido, de tradicional prevalencia de la vía sindical y que en los últimos años han reforzado las instancias unitarias de representación (Fulton, 2013)

---

<sup>6</sup> Estos modelos no tienen, en general, una correspondencia directa con los agrupamientos regionales presentados al momento de analizar las densidades sindical y negocial, remitiendo a ulteriores investigaciones el análisis de las causas y efectos de dicha asimetría.



*Tabla 2.- Modelos de RLT en la UE*  
A comienzos de esta década

1.Canal único: Comité	Alemania, Austria, Holanda, Luxemburgo,
2.Canal único: Sindicato	Chipre, Italia (hacia 3.1), Malta, Suecia
3. Doble canal	<p>3.1.- Prevalencia Comité: Bélgica, Eslovaquia (con elementos de 3.2), España, Estonia, Francia, Hungría, Letonia (con elementos de 3.2). Rumanía (ídem.)</p> <p>3.2.-Prevalencia Sindicato: Chequia, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Grecia, Irlanda, Polonia, Portugal, Reino Unido (con elementos de 3.1)</p> <p>Bulgaria y Lituania presentan cierto equilibrio entre 3.1 y3.2</p>

Fuente.- UE: Eurofound,2011. ALC: estudios nacionales mencionados

Nota.- Cuando en la tabla se hacen indicaciones entre paréntesis, se refiere a que en esos países el sistema de RLT está en proceso de transición y/o comparte características de ambos modelos.

La ratificación del Convenio 135 fue bastante intensa en los primeros años (Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Finlandia), pero luego no continuó (excepto Rep. Checa, 2004).

La densidad de RLT (tabla 3) alcanza una media del 64%, proporción muy similar a la de la cobertura de la negociación colectiva.

*Tabla 3.- Densidad de RLT en UE*

	Densidad RLT
<b>Promedio UE-28</b>	<b>64</b>
Por áreas regionales	
Escandinavia	85
Centro	73
Anglosajona	46
Latina	49
Oriental	55
Por tamaño del establecimiento	
De 10 a 19 trabajadores	26
De 20 a 49	42
De 50 a 249	67
De 250 a 499	83
De 500 y más trabajadores	90
Por sector	
Producción	62
Servicios privados	53
Servicios públicos	74

Fuente: Eurofound, 2011

La implementación de los diferentes modelos de RLT amplía notablemente las tasas de afiliación sindical directa, siendo mayor su potencial expansivo en los sistemas central y latino de relaciones laborales, operando como mecanismo de legitimación representativa e interlocución institucional.

La densidad de RLT tiene relación directa con el tamaño de la empresa, tanto porque están excluidas del sistema las microempresas como por sus desiguales tasas de cobertura en función del tamaño de las mismas, oscilando entre el 26% de las pequeñas (de 10 a 19 trabajadores), y el 90% de las de más de 500 trabajadores.

Por sectores de actividad, la cobertura de la RLT se mantiene en los niveles promedio en la industria y construcción, disminuyendo casi diez puntos en los servicios privados y aumentado otro tanto en los públicos, como resultado del impacto agregado de diferentes factores, desde los de tipo estructural a los de carácter institucional e incluso cultural.

#### **IV.- La RLT en América Latina**

En ALC, la RLT está mucho menos desarrollada que en la UE tanto a nivel normativo como en la práctica, con una sola excepción (Argentina). Recientemente, se ha dispuesto de varios estudios nacionales que permiten un primer nivel de análisis sobre la extensión normativa y práctica de la RLT en ALC<sup>7</sup>. (Ayala; Barba; Barretto; Blancas; Campos y Campos; Canessa; Iturraspe; García Schwarz y Vázquez).

Siguiendo el criterio ya utilizado para el caso europeo, aunque sin poder diferenciarse el grado de prevalencia en el “doble canal” (tabla 4) la clasificación resultantes es la siguiente:

---

<sup>7</sup>Programa sobre autorreforma sindical, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. Los estudios corresponden a Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela. También se ha recopilado información sobre Costa Rica, Nicaragua y Paraguay.

*Tabla 4.- Modelos de RLT en América Latina-Caribe*

1.Canal Unico-Comité: Costa Rica, Ecuador.
2.Canal Unico-Sindicato: Argentina, Chile, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay
3.Canal Doble: Brasil, Perú Venezuela

Fuente: con base en los estudios nacionales ya mencionados.

1.- el *Canal único-Comité* podría corresponder a Costa Rica y Ecuador. En el primer país, el comité es concebido como una alternativa ante la falta de un sindicato en la empresa. En el segundo, se establece la posibilidad de que se cree un “comité de empresa” con al menos 30 trabajadores, por decisión de la asamblea que represente a más del 50% de la plantilla<sup>8</sup>.

2. -el modelo de *Canal único-Sindicato* se observa en siete países, casi todos sobre una base normativa nacional (Argentina, Chile, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay) a lo que se agrega Uruguay, donde la práctica proviene de la negociación colectiva, en un escenario de ausencia de un código laboral. El caso argentino es el que tiene una mayor práctica histórica<sup>9</sup>. y el de mayor normatividad actual (establecida en 1988). Se garantizan los derechos de los delegados y establece una escala (que puede ser cambiada por la negociación), partiendo de un representante en empresas con 10 trabajadores dos a partir de 50 trabajadores, y uno cada 100 trabajadores a partir de 101. Se ha señalado (Campos y Campos, 2015) que el modelo argentino de RLT presenta diversas limitaciones, comenzando por el hecho de que se encuadra en la unicidad sindical,

---

<sup>8</sup> Este comité puede coexistir con sindicatos que cumplan con el propio requisito de tener cada uno al menos 30 trabajadores agremiados. El comité tiene la titularidad de la negociación colectiva. Si no existe, el contrato colectivo podrá ser celebrado con la asociación que cumpla con aquel requisito porcentual. El comité parece reflejar el principio de la organización más representativa, pero los órganos de control de OIT lo han considerado violatorio del Convenio 98 por la exigencia sobre la mayoría absoluta de los trabajadores y no que sea simplemente el de mayor número de afiliados.

<sup>9</sup> Ceruso (2015) ha analizado formatos de RLT en las primeras décadas del siglo pasado, lo que pondría a este país entre los iniciadores a nivel mundial. La posterior regulación alcanzaba al reconocimiento de la existencia de estos comités y establecer algunas pautas de funcionamiento de las elecciones sindicales.

que da los derechos de negociación colectiva y representación a la organización más importante del sector y empresa, aunque recisiones de la Corte Suprema (2012) extendieron la posibilidad de titularidad a trabajadores representantes de sindicatos sin personería gremial. La regulación se establece para empresas con diez y más trabajadores, determinando una escala proporcional de delegados. Recientemente, la Corte Suprema ha extendido las posibilidades de actuación de los delegados de personal a quienes representan a organizaciones de menor tamaño.

Para los otros países: en México, la norma establece la posibilidad de diversas formas de comités mixtos (para el reparto de utilidades, capacitación, adiestramiento y productividad, determinación de la antigüedad, reglamentos internos, salud y seguridad), lo que debe ser tratado por los contratos colectivos, contenido las bases para la integración y funcionamiento de esas estructuras. En Chile, el código laboral establece un comité sindical cuando existe un sindicato interempresa (integrado por trabajadores de distintas empresas), con limitaciones en sus protecciones y duración, comparativamente con los directores propiamente sindicales. También existe un régimen especial de comités paritarios sobre higiene y seguridad, que está abierto a los trabajadores no sindicalizados. En Nicaragua, la norma admite la creación de “comités seccionales”, con representantes sindicales, con fuero hasta un máximo de cuatro. En Panamá, la normativa establece la figura de “representantes sindicales”, que actúan independientemente de los directivos sindicales que actúen desde sindicatos de empresa o nacionales. En Paraguay, la norma establece de un delegado en los locales de trabajo, elegido por el sindicato mayoritario. garantizándose noventa días de protección.

3. -el modelo de *Doble Canal* se registra en tres países (Brasil, Perú, Venezuela). En Brasil, el código laboral permite la existencia de RLT tanto sindical (la que parece de mayor extensión) como no sindical, aunque sin darles mayores garantías, lo que ha sido corregido por la jurisprudencia y los tribunales, protegiendo del despido. Está pendiente el aprovechamiento (mediante reglamentación) de la reforma constitucional de 1988, que establece la RLT en empresas con 200 y más trabajadores. En Perú, la normativa promueve dos modalidades de RLT: la primera, denominada “sección sindical” en el centro del trabajo, como órgano representativo del sindicato de rama

correspondiente. Ello tiende a garantizar presencia sindical en pequeñas unidades productivas donde no existe un sindicato de empresa, el que tiene un piso de tamaño de 20 trabajadores. La segunda corresponde a empresas sin sindicato, donde los trabajadores pueden elegir a dos delegados para que los representen ante los empleadores y la administración del trabajo, los cuales pueden negociar condiciones laborales y remunerativas, aunque sin la fuerza de la negociación colectiva. En Venezuela, la normativa se ha centrado en los comités bipartitos sobre salud y seguridad en el trabajo (con una norma específica del 2005), con representantes electos (tanto sindicales como no sindicales). En 2012, la reforma de la ley orgánica de trabajo aumentó las garantías de esos delegados y creó un régimen paralelo de “consejos de trabajadores”, con carácter no sindical, el cual aún no está reglamentado.

En relación al Convenio 135, luego de unas pocas ratificaciones iniciales (Cuba, 1972, México, 1974, Nicaragua, 1981) en los años noventa se agregaron otros tres países (Brasil, 1990, Costa Rica y Chile, 1991) y más recientemente otros cinco (Argentina y El Salvador, 2006, Uruguay, 2009<sup>10</sup>). También en Brasil, los fallos de los tribunales a favor de más protección se inspiran en el C135. A ello se agrega, en México, el nuevo rango constitucional de este convenio (2011).

Respecto de la práctica de la RLT, solo para Argentina se cuenta con estadísticas que permiten calcular la densidad, la cual en 2005, alcanzaba al 39% de los trabajadores y al 15% de las empresas. Asimismo, la densidad alcanzaba al 60% en las empresas con 200 y más trabajadores (Trajtenberg et al, 2009) Por lo tanto, los niveles de RLT en Argentina son entre 25 y 50% inferiores a los europeos.

Las evaluaciones para algunos de los otros países coinciden en ubicar comités principalmente en las grandes empresas (extranjeras o nacionales)<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> El Convenio también fue ratificado por Belice y varios microestados caribeños: Dominica, Santo Tomé y Príncipe y Antigua y Barbuda.

<sup>11</sup> En México, la extensión de los “contratos colectivos de protección patronal” (en la práctica, simulados o amañados) ha llevado a que este régimen sea excepcional e inoperante, excepto en unas pocas grandes empresas donde actúa el sindicalismo democrático.

## V. Comentarios finales

Siguiendo una terminología utilizada en Europa, la experiencia de colectiva de los trabajadores en esa región incluye en un lugar importante a la vía de la “audiencia”, mediante RLT, completando la “presencia”, mediante la organización sindical y la “influencia”, mediante la negociación colectiva. De acuerdo al enfoque conceptual presentado al inicio de esta comunicación, puede considerarse que las densidades negociada y de RLT expresan una tendencia recíproca de profundización de la acción sindical,

En ALC, salvo Argentina, único país comparable a los europeos, en la normativa y en la práctica, la RLT está escasamente desarrollada en ambos planos. Es considerada por la normativa nacional en varios países, pero bajo supuestos restrictivos en cuanto al diseño, oportunidad y alcance de la protección a los representantes. La negociación colectiva habilita la RLT en algunas grandes empresas, pero no puede extenderse a otras, por las severas restricciones existentes al derecho colectivo en el resto de las empresas privadas, con énfasis en el no estímulo al ámbito sectorial (CSA, 2015), en el marco de una estructura productiva donde las PYME tienen una presencia muy superior a los países desarrollados. A ello también contribuye la debilidad de la administración del trabajo y la falta de institucionalización o promoción de la RLT desde el plano regional.

Se observa una reciente incorporación del tema de la RLT en la estrategia sindical, por visualizarla como una intervención positiva para el objetivo de aumentar la sindicalización (Colombia, México, Panamá, Perú)<sup>12</sup>.

Finalmente, existe una atractiva convergencia entre los sindicalismos de ambas regiones en relación a la RLT, cuando en 2004 acordaron

---

<sup>12</sup> En el caso colombiano se está tomando en cuenta que el sindicalismo del sector público ha visualizado al convenio como un instrumento favorable a las libertades sindical y diálogo social, incorporándolo a sus reivindicaciones ante la falta de normatividad interna sobre esta forma de representación, obteniendo del gobierno el compromiso de ratificarlo (en 2013-5) (ENS, 2015). En el informe peruano se destaca la falta de conocimiento de los sindicatos sobre las posibilidades legales disponibles en RLT. A estos países. A este listado de países también puede incorporarse el caso de Argentina, donde, en otro escenario muy diferente, la expectativa sindical está puesta en los cambios normativos provenientes de decisiones de la Corte Suprema en años recientes.

promocionarla al momento de tomar posición respecto de las condiciones para el acuerdo de asociación UE-MERCOSUR. Esta estrategia avanzaba incluso hacia el formato propiamente birregional, con el antecedente de los consejos de empresa europeos<sup>13</sup>,

## BIBLIOGRAFIA

- Alós, R, Beneyto, P. et al. (2015) *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1 de Mayo
- Arrigo, G. y Casale, G. (2015) *Representación en el lugar de trabajo: la perspectiva normativa de OIT*. Inédito
- (2010) “Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores”. OIT, DT-8 *Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo* (LAB/ADMIN). Ginebra
- Ayala Montero, C. (2015) “La RLT en Panamá”. CSA, no publicado.
- Barba García, H. (2015) “La RLT en México”. Inédito
- Barreto Ghione, H. (2015) “La irrelevancia del representante del personal en las relaciones laborales en Uruguay”. Inédito
- Baylos, A. y Castelli, N (2013) “La representanza sindical en Spagna”, en *La Macchia: Sistema nazionali de rappresentanza*. Bomarzo. Albacete
- Beneyto, P. (2014) *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo
- (2008) “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 57-88
- Beneyto, P. y Orsatti, A. (2015) “Densidad sindical y negocial en Europa y América Latina. Ponencia presentada al XXX Congreso de ALAS, Asociación Latinoamericana de Sociología. San José.
- Bernaciak, M., Gumbrell, R. y Hyman, R. (2014) *European trade unionism: from crisis to renewal?*. Bruselas: ETUI

---

<sup>13</sup>El proyecto entre el sindicalismo europeo y latinoamericano por un Capítulo Sociolaboral para el tratado UE-MERCOSUR incluía un capítulo sobre información y consulta, con el siguiente contenido: 1. Los representantes de los trabajadores, a través del Forum Laboral reciben de parte de los empleadores la información que necesiten para entablar negociaciones sobre las condiciones de trabajo. 2. los empleadores, por intermedio del Forum Empresarial, comunican a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la empresa o, en caso de grupos de empresas, del conjunto de la empresa. 3. los Estados promueven las consultas y la cooperación .entre empleadores y los trabajadores y sus representantes en materias de mutuo interés. 4. se garantiza la representación de los trabajadores empleados en el Mercosur por aquellas empresas con Comité de Empresa Europeo que actúen en ambas regiones. (CES-CCSCS-CSTS,2004)



Blancas, R., (2015) “La RLT en Perú”. Inédito

Campos, J. y Campos, L. (2015) “La RLT en Argentina”. Inédito

Campos, L. y Gianibelli, G. (2013) “Modelos de negociación colectiva en ALC”. En CSA, 2013, op. cit.

Canessa, M. (2015) “La RLT en Ecuador”. Inédito

Ceruso, Diego (2015) “La izquierda en la fábrica. La militancia obrera industrial en el lugar de trabajo. 1916-1943”. ImagoMundi., Buenos Aires.

CES-CCSCS-CSTS (2004): “Propuesta de Protocolo Sociolaboral para el acuerdo MERCOSUR-Union Europea”. Montevideo.

Comisión Europea (2015) *Industrial Relations in Europe 2014*. Bruselas.

--- (2013) *Industrial Relations in Europe, 2012*. Bruselas

CSA (2013) *Estrategia sindical por mayor y mejor negociación colectiva*. En asociación con CELDS-UCLM. Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical,. San Pablo.

--- (2015) Restricciones legales a la organización y negociación colectiva en A.Latina-Caribe. Cartilla 10 de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. San Pablo.

De la Garza, E. (comp.) (2005) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO

Ermida Uriarte, O. (2011) “Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a su estructura en ALatina”, en GTAS/CSA, San Pablo

ETUI (2013) *Benchmarking Working Europe 2012*. Brussels: European Trade Union Institute

Eurofound (2014) *European Company Survey 2013*. Dublin

Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo

Fulton, L. (2013) Worker representation in Europe. Labour. Brussels: ETUI. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

Giraldo, H. (2015) *Los comités por lugares de trabajo, funcionales al diálogo social*. Medellín: ENS

González, S. y Luque, D. (2015) “Crisis económica y deterioro de lo pactos sociales en el sur de Europa”. *Revista Internacional de Sociología*, 73(2)

Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionims. Between market, class and society*. London: Sage Publications

Iturraspe, F. (2015) “La RLT en Venezuela”. CSA, no publicado.

- Lehndorff, S. (2015) "Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the Eurozone crisis". *Transfer*, 21(2), 157-170
- Notaro, J. (2010) "Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macrosocial desde el Cono Sur de América Latina". *Instituto de Economía*, DT 4/10
- Pontusson, J. (2013) "Unionization, Inequality and Redistribution", *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 797-825
- Quiñones, M. (2011) "Relaciones laborales y sociedades democráticas en América Latina y Europa". *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 7-11. Montevideo
- Regini, M. (2001) "I dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa", en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, 4
- Schwartz, B. (2015) "La RLT en Brasil". Inédito
- Stan, S., Helle, I. y Erne, R. (2015) "European collective action in times of crisis". *Transfer*, 21(2), 131-139
- Stiglitz, J. (2012) *El precio de la desigualdad*. Madrid: Taurus
- Trajtemberg, D. et al. (2009) "Representación sindical en el lugar de trabajo. Un análisis del módulo de relaciones laborales". Revista Trabajo, MTESS, Buenos Aires
- Trillo, F. (2014) "La representacion en el lugar de trabajo en España". Inédito
- Vázquez Silva, R. (2015) "La RLT en Chile". Inédito
- Visser, J. (2011) *The institutional characteristic of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts*, ICTWSS database. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies +
- (2008) *Inequality and the labour market*. Amsterdam: AIAS