



CONCEPTOS SOBRE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La caracterización del sindicalismo utiliza diversas clasificaciones.

Una es la que distingue dos planos: como:

- *actor social* (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores)
- *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.

Otro criterio es el que diferencia los tipos de recursos del poder sindical:

- de tipo organizativo (afiliación, coordinación)
- funcional (representación, presión)
- institucional (negociación colectiva, prestación de servicios).

Una alternativa recurre a tres indicadores:

- la *presencia*, es decir el número de afiliados a las organizaciones sindicales;
- 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.
- 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, Representación en el lugar de trabajo.

Antecedentes. Previo a los actuales consensos generales sobre el concepto y la práctica de RLT, existe un acumulado de experiencias nacionales desde finales de la primera guerra mundial, con desarrollos que tendieron luego a detenerse a mediados de la siguiente década (Reino Unido, en el contexto de los “shop steward”-, Alemania -incluyendo su reconocimiento por la Constitución de Weimar), Austria, Checoslovaquia), así como en Rusia (1917). En los primeros años de la segunda posguerra, se incorporan modelos de cogestión, brevemente en Italia y más consolidado en Alemania (también Austria y Dinamarca). Un caso nacional destacado, desde fines de los años sesenta, ha sido los consejos de fábrica italianos en Fiat.

Consensos en OIT sobre la definición de RLT. Los primeros consensos mundiales sobre el tema fueron alcanzados en la OIT a fines de los años sesenta (conferencias en Ginebra, 1967 y Belgrado, 1969), en una coyuntura en la cual esa Organización se hizo intérprete de recientes medidas adoptadas en Francia e Italia, a raíz de sucesos sociales, y considerando el consolidado sistema vigente de cogestión en Alemania.

En primer lugar, se considera que 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 indirecto del empleador.

En segundo lugar, OIT define a la RLT como “participación de los trabajadores en las decisiones dentro de las empresas”¹ o directamente “participación de los trabajadores”, que debe ser entendida siempre a nivel de la empresa, diferenciada de la

1

“consulta y colaboración” que se refiere al nivel macro (con las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores).

También se considera que la RLT es una forma de participación “indirecta”, opuesta a la “directa” (los propios trabajadores).

Desarrollos sobre RLT en Europa. Siendo ésta la región donde más lejos se ha llegado con la RLT, destaca el hecho de que, en su inicio, la Comunidad Europea utilizaba un enfoque “neutral” (o “débil” o “pasiva”) de la RLT. Ello cambió progresivamente, hasta llegar a los inicios de la década pasada, en que consolidó una perspectiva mediante las Directivas D 2001/86, D 2002/14 y D 2003/72.

Se plantea el concepto de “involucramiento de trabajadores” mediante la “información, consulta y participación”. Con ello se ha superado lo que se consideraba una “participación débil”, para pasar a otra “fuerte”..

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.

Un caso extremo de participación fuerte es el de la cogestión y formas semejantes y más estables de colaboración

Hay que contabilizar también la normativa de 1989 sobre higiene y seguridad, que en su desarrollo ha llevado a modelos, como el escandinavo, en que los representantes pueden hasta ordenar el cierre de una operación inminente considerada peligrosa (la “etiqueta roja” y ser parte de la toma conjunta de decisiones.

Un plano especial es el referido a las empresas de dimensión comunitaria, con directivas de 2007/09 en relación a las sociedades anónimas europeas y los consejos de empresa europeos (de 1994).

Exclusiones en el concepto. 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).

RLT mediante “comités mixtos/paritarios”. Las estructuras de RLT están, por lo general, compuestas exclusivamente por trabajadores, aunque también se adopta la forma mixta/paritaria.

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.

Protecciones. El convenio 135 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..

En el caso de los representantes de higiene y seguridad, las acciones promovidas por OIT 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.

RLT y sindicalismo. En el escenario ya mencionado, 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.

RLT y negociación colectiva. 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 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 participación².

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.