



**LA REPRESENTACION EN EL LUGAR DE
TRABAJO EN LA OIT. SECUENCIA EN
EL LARGO PLAZO**

Alvaro Orsatti

Abril 2017

En una evaluación de largo plazo sobre los avances de OIT en RLT, el momento inicial se ubica en la segunda posguerra, cuando OIT reflejaba desarrollos europeos a nivel nacional, y los acompañaba con instrumentos.

Más adelante, en los años sesenta, se ubica un segundo momento, nuevamente bajo la influencia de normativa sobre RLT y sucesos a nivel sindical en Alemania, Francia e Italia. El ciclo culmina con la aprobación, en 1971, de la norma más importante (el Convenio 135)

Ambos procesos incluyeron un trabajo de recopilación y análisis del acumulado a nivel nacional:

- en 1951 se hizo un primer estudio comparativo
- en 1962 se analizó la experiencia yugoslava.
- en 1966 se actualizó el primer estudio
- en 1967 se organizó la “Reunión técnica sobre los derechos de los representantes sindicales y la participación de los trabajadores en las decisiones adoptadas en las empresas” (Ginebra), en la búsqueda de un consenso definicional y de evaluar si era viable aprobar una norma. Estos objetivos no se alcanzaron, acordando que el tema fuera incorporado a las actividades de formación en la OIT.
- en 1969 se hizo una segunda reunión (en Belgrado)

Secuencia normativa

- los Convenios fundamentales 87 y 98 (1948-9) sobre libertad sindical, y protección del derecho de sindicación
 - al poco tiempo, la Recomendación 91 (1951) sobre los contratos colectivos, y la Recomendación 92 (1952) sobre conciliación y arbitraje voluntarios.
 - quince años después, en 1967, la Recomendación 129 sobre comunicaciones dentro de la empresa y la Recomendación 130 sobre el examen de las reclamaciones
-
- en 1971, el Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores, y su Recomendación 143.

Se 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 el resto de la década y comienzos de la siguiente, la temática reaparece en función de los Convenios 151 sobre relaciones laborales en el sector público (1978) y el Convenio 154 (1981) sobre negociación colectiva en ese sector y una habilitación de tipo general a otros sectores. También la Recomendación 149 (1975) sobre trabajo rural y el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo (1982).

-en las tres siguientes décadas, los avances se concentraron en el capítulo de la salud y seguridad en el trabajo, mediante los comités mixtos/paritarios, con la Recomendación 155 (1981), un Protocolo (2002) y el Convenio 187 (2006).

Novedades en la última década

-En 2007, la Resolución “Conclusiones sobre la promoción de Empresas Sostenibles” incluyó el siguiente párrafo: “los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad, lo que contribuye a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo”.

-En 2009, hubo un intento de volver al tema de la información y consulta, como parte de las acciones de OIT en relación a la crisis mundial de 2008, pero ello no se concretó.

-En 2010, LABSIN (Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo) publicó el estudio “Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación

de los trabajadores”, de Gianni Arrigo y Giuseppe Casale, que incluía un anexo con el perfil normativa de un número considerable de países