

RELATS
FORO RLT 2017

**REPRESENTACION EN EL LUGAR DE TRABAJO:
ESTADO DE SITUACION EN AMERICA LATINA-CARIBE**

Alvaro Orsatti

2018

Presentación

Este artículo describe la presencia de RLTY en A.Latina-Caribe, como producto tanto de regímenes legales a nivel nacional, como de los resultados de la negociación colectiva en el sector privado de la economía. Se considera solo el sector privado, excluyendo el público, así como las estructuras especializadas en higiene y seguridad en el trabajo (la mayor parte de las cuales suelen ser mixtas/paritarias).

La fuente principal es ocho estudios realizados por pedido por CSA a expertos nacionales, según el siguiente detalle:

- Argentina, Julia y Luis Campos
- Brasil: Bruno Schwartz
- Chile: Rodrigo Vázquez Silva
- Costa Rica: Mauricio Castro Mendez

- México, Héctor Barba García
- Panamá, Carlos Ayala Montero
- Perú: Rafael Blanchas Chueca
- Uruguay, Hugo Barreto Ghione
- Venezuela: Francisco Iturraspe

Complementariamente, de la revisión de otros códigos de trabajo nacionales, se ha obtenido también información básica confirmatoria sobre la existencia de regímenes jurídicos de RLT en otros cuatro países (Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Paraguay).

La estructura del informe es la siguiente:

- la primera sección describe el concepto aquí utilizado, sustentado en decisiones de la OIT, incluyendo el Convenio 135 sobre Representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo, que es el principal instrumento disponible en el plano internacional sobre este tema.
- la segunda sintetiza la información disponible sobre la normativa de la RLT en los países seleccionados, con base en los estudios disponibles, agregando datos básicos sobre otros países de la región.
- la tercera cubre esos mismos países desde el punto de vista reúnen los antecedentes sobre la extensión alcanzada por la RLT, desde un punto de vista histórico y actual.
- finalmente, la cuarta presenta conclusiones generales.

I. CONCEPTOS EN OIT

La definición de RLT se identifica con la tradición de OIT, desde hace casi cincuenta años (Ver G.Arrigo y G.Casale en “Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores. Documento de Trabajo 8 Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo LAB/ADMI. 2010).

La primera norma vinculada al tema es la Recomendación 94 sobre Colaboración en el ámbito de la empresa (1952). En 1966, la Resolución de la OIT sobre la Participación de los trabajadores y su seguimiento derivó en la convocatoria a una reunión técnica tripartita, la cual acordó un marco general de referencia consistente en la expresión “participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas”, dirigida a poner énfasis en el grado de influencia que los trabajadores podrían tener en la toma de esas decisiones, mencionándose la fijación de salarios y condiciones de trabajo, los servicios de asistencia social y de seguridad, la disciplina y el empleo, la formación profesional, la introducción del cambio tecnológico y la organización de la producción, así como sus consecuencias sociales, la inversión y la planificación, entre otros.

También se consideraba que esta expresión era más amplia que la “participación de los trabajadores en la dirección”. La definición excluía: a. los planes de participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, tales como las diversas formas de participación en los beneficios; b. el involucramiento de las organizaciones de trabajadores en la formulación de políticas a nivel macro, lo que habitualmente se denomina “consulta y colaboración” (Recomendación 113 sobre Consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores a nivel nacional). Otro concepto equivalente es el de “representación indirecta”, para diferenciarla de la “directa”, a partir de las secciones sindicales en la empresa.

Posteriormente, el Convenio 135 sobre Representantes de los trabajadores es el punto culminante de un ciclo de trabajo de la OIT en relación a la RLT¹. Fue aprobado en 1971 y entró en vigencia en 1973. Actualmente tiene 85 ratificaciones. En una etapa inicial (hasta inicios de los años ochenta) fue ratificado, entre otros, por los varios países europeos (Alemania, Francia, Reino Unido, Italia,

¹ Las otras normas sobre el tema son: a, la Recomendación 129 sobre Comunicación dentro de la empresa y la Recomendación 130 sobre Examen de las Reclamaciones, ambas de 1967. b. la Recomendación 143 complementaria del Convenio 135; c. el Convenio 158 sobre Terminación de la relación de trabajo (1982), ya que una parte de su contenido se refiere a consultas.

España, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Finlandia). En los últimos años se han agregado Rep. Checa (2000), Rep. Corea (2004) y Rusia (2010).

El Convenio se refiere a la protección y facilidades que se otorgarán a los representantes de los trabajadores en la empresa, con términos que se consideran suplementarios a los del Convenio 98 sobre el derecho de organizar la negociación colectiva en esta materia, aunque otras fuentes específicas de promoción y garantía de derechos pueden provenir de la legislación nacional, otras regulaciones, y decisiones de los tribunales, Los representantes pueden ser sindicales, o de los trabajadores de la empresa, libremente elegidos.

El Convenio especifica los tipos de protección y facilidades que se debe otorgar a los representantes: protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluyendo el despido motivado por sus actividades como representantes de los trabajadores; su afiliación al sindicato, o su participación en las actividades sindicales; las facilidades que sean apropiadas para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. En particular, este instrumento prevé que los representantes de los trabajadores deberán tener el tiempo libre necesario para realizar sus funciones representativas en la empresa, con goce de sueldo y otros beneficios.

Se deberá fomentar la colaboración entre los sindicatos y otros tipos de representantes elegidos fuera de la estructura del sindicato, pero se deberán tomar las medidas adecuadas para garantizar que ello no sea utilizado para menoscabar la posición de los sindicatos o de sus representantes, cuando existan ambos en una empresa.

Diez años después, el Convenio 159 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982), introduce disposiciones suplementarias con respecto a la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o por causas similares, en las cuales la participación de los trabajadores desempeña un rol fundamental. Por ello se establece que cuando un empleador contempla la terminación de la relación de trabajo por esas razones, debe: a. suministrar a los representantes interesados la información pertinente en forma oportuna, incluyendo los motivos para haber considerado dicha terminación, el número y la categoría de los trabajadores que podrían ser afectados, y el período en el cual se

tiene la intención de llevar a cabo dichas terminaciones; y b) proporcionar, tan pronto como fuera posible, una oportunidad para realizar consultas sobre las medidas a tomar para evitar o minimizar los efectos negativos de toda terminación del empleo de los trabajadores en referencia (por ejemplo, ayudar a encontrar un empleo alternativo).

II.MODELOS NACIONALES DE RLT

De los estudios disponibles y de otras referencias, puede presentarse el siguiente cuadro resumen para la región²:

Previamente, interesa registrar que en el área latinoamericano-caribeña ha sido ratificado por 15 países, en un triple ciclo:

-inicialmente, México (1974), Nicaragua (1981), Cuba (1972), así como Barbados y Belice.

-posteriormente, Brasil (1990), Costa Rica (1991) y Chile (1999), así como Belice

-recientemente, Argentina (2006), El Salvador (2006), Uruguay 2013), así como Dominica, Santo Tomé y Príncipe y Antigua y Barbuda.

² Como se anticipó, el análisis no incluye la RLT en el sector público y mediante estructuras dedicadas a temas específicos, las cuales suelen ser de tipo mixto mediante una representación paritaria, principalmente en relación a la salud y seguridad en el trabajo, aún cuando algunos de los estudios aquí reseñados han incluido estos temas. El informe brasileño Brasil incluye también la consideración de un extendido régimen obligatorio de participación en los beneficios de las empresas, el cual ha sido evaluado en términos de que habilita la participación y negociación de distintos elementos de la relación laboral. En el caso mexicano, como se ha visto en el análisis, existe también un régimen de este tipo, con la forma de comisiones paritarias. En los últimos años, en Argentina se ha reactivado el proyecto de dar vigencia a una norma constitucional (de 1957) que establece la participación sindical en el “control de la producción, participación en las ganancias y colaboración en la dirección”.

Por lo tanto, está ratificado por cuatro de los siete países analizados en detalle, así como en tres de los otros cinco considerados de manera complementaria.

Tabla I. Normativa jurídica sobre Representación en el lugar de trabajo en países seleccionados de A.Latina

Argentina	<p>Tiene una práctica de RLT de una larga tradición, que ha sido convalidado por sucesivas legislaciones, particularmente la de 1988 (Ley de Asociaciones Profesionales). La negociación colectiva agrega particularidades.</p> <p>La terminología utilizada es “comisiones internas”, o “cuerpos de delegados”, y “delegados de personal”.</p> <p>Se aplica a los establecimientos con 10 o más ocupados, con un formato exclusivamente sindical, pero de doble canal: los delegados asumen simultáneamente la representación de: los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo y la asociación sindical; y la asociación sindical ante el empleador y los trabajadores.</p> <p>De esta manera, el delegado tiene el mandato legal de representar a dos instancias de la organización que no necesariamente poseen intereses comunes en forma permanente. La voluntad de la asociación sindical es expresada por sus órganos directivos, lo que significa una fuerte limitación para los delegados que no responden a la conducción de la organización.</p> <p>Es el modelo más desarrollado y de mayor aplicación en la práctica en ALC.</p>
-----------	--

<p>Brasil</p>	<p>La RLT depende de dos contenidos del CLT:</p> <ul style="list-style-type: none"> -se autoriza que los sindicatos designen “comisarios sindicales” en los lugares de trabajo, a los que solo los protege contra el despido sin causa. La negociación colectiva incorpora otras garantías. <p>Los tribunales del trabajo tienden, ante conflictos, a plantear la aplicación inmediata del C135. El Tribunal Superior ha reconocido derechos y, al mismo tiempo, establecido restricciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> -se autoriza la existencia de representantes electos de manera independiente al sindicato, pero no les permite ejercer funciones reconocidas a los dirigentes sindicales. <p>Además, la Constitución de 1988 establece la obligatoriedad de las empresas de más de 200 empleados aseguren la elección de un representante sindical con la finalidad de promover el entendimiento entre los trabajadores y los empleadores. Esta norma todavía no ha sido reglamentada.</p>
<p>Chile</p>	<p>El “Código prevé delegados de personal en relación a los sindicatos interempresa, en adición a los dirigentes sindicales, para una representación por establecimiento o local de trabajo. Su mandato no puede exceder los dos años, durante los cuales tiene fuero sindical.</p> <p>En la práctica, varios sindicatos de empresa han conseguido que las empresas accedan a interactuar con delegados.</p>
<p>Costa Rica</p>	<p>El Código prevé la existencia de representantes de los trabajadores en empresas donde no existan sindicales. A tales representantes se les reconoce</p>

	<p>igual protección, por igual plazo y una misma proporción que a los dirigentes sindicales, es decir: un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados y uno por los 25 adicionales, hasta un máximo de cuatro. La protección se mantiene mientras ejerzan su cargo y hasta seis meses después.</p>
Ecuador	<p>El Código posibilita la existencia de sindicatos, asociaciones (culturales, deportivas) y comités en relación a una empresa, en todos los casos luego que lo pida el 50% del personal y que la empresa tenga como mínimo 30 trabajadores. Por lo tanto, pueden coexistir.</p> <p>Solo el comité de empresa puede suscribir contratos colectivos, por lo que, en la práctica, supera en capacidad al sindicato.</p>
México	<p>No existe normativa sobre RLT en sentido estricto, aunque la Constitución y la Ley Federal de Trabajo se refieren a distintas modalidades de comités mixtos sobre temas específicos.</p> <p>En el pasado, ha habido una tradición de “delegados de piso” en las grandes empresas. Actualmente se encuentran formas de RLT en algunas empresas medianas y grandes, a partir de la negociación colectiva, como es el caso de TELMEX y Volkswagen.</p> <p>los designan como auxiliares en la administración local del CCT, y generalmente están previstos en sus estatutos o admitidos en la práctica.</p>
Nicaragua	<p>El “Código admite la creación de comités seccionales, con “representantes sindicales” en empresas con más de un establecimiento. El fuero cubrirá hasta un</p>

	máximo de cuatro.
Panamá	<p>El Código establece la figura de “representantes sindicales”, limitado a un representante por centro de trabajo y un porcentaje del total de los miembros del sindicato en el conjunto de establecimientos o sucursales de una empresa o de varias empresas en el caso de los sindicatos industriales o nacionales.</p> <p>La negociación colectiva incorpora otros elementos, como los observados en los sectores de construcción y minería, que autorizan representantes por “obra” y “campamentos”, respectivamente.</p>
Paraguay	El código establece la presencia de un delegado en los locales de trabajo, elegido por el sindicato mayoritario, garantizándose noventa días de protección.
Perú	<p>La RLT está establecida por el Código, en dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - donde no existen sindicatos, los trabajadores pueden elegir a dos delegados para que los representen ante el empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo, con iguales prerrogativas que los dirigentes sindicales. Pueden negociar condiciones laborales y remunerativas de nivel inferior a la negociación colectiva. -la “sección sindical” en el centro de trabajo, con delegados que representan a la organización de alcance local, regional o nacional, con funciones definidas expresamente. No puede constituirse más de una sección por cada centro y por cada organización. Puede crearse en empresas donde no haya sindicato, al no exigirse el piso mínimo de 20 trabajadores.
Uruguay	No existe una normativa específica sobre RLT, sino

	una práctica derivada de la negociación colectiva.
Venezuela	La reforma 2012 de la Ley Orgánica de Trabajadores crea los Comités de Empresa, con representantes no sindicales.

A continuación se presenta un mayor detalle sobre los casos estudiados.

Argentina. Desde las primeras décadas del siglo pasado, las organizaciones sindicales promovieron los “cuerpos de delegados” o “comisiones internas” en los lugares de trabajo.³ En muchos casos, dicha presencia era reconocida por los empleadores a través de la negociación colectiva, donde se establecían algunas pautas para su funcionamiento, tales como su cantidad, y ciertos procedimientos de reclamo.

Las primeras normas sobre RLT se limitaron a reconocer su existencia y a establecer mecanismos para la elección de los delegados, por lo que siguió siendo privativo de cada organización sindical la determinación de las funciones de estos delegados. Recién en 1988 la Ley de Asociaciones Sindicales 23551 reguló con mayor nivel de detalle la actuación de los representantes. Los delegados poseen un doble canal de representación, asumiendo simultáneamente la representación de: los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo y la asociación sindical; y la asociación sindical ante el empleador y los trabajadores.

De esta manera, el delegado tiene el mandato legal de representar a dos instancias de la organización que no necesariamente poseen intereses comunes en forma permanente, en cuanto la voluntad de la asociación sindical.

³ Se ha señalado que el primer convenio, de obreros marmoleros, en 1901 ya incluía una mención.

La organización de la elección esté a cargo del sindicato con personería gremial, con la participación de la totalidad de los trabajadores del establecimiento. Si bien las elecciones son organizadas habitualmente por los sindicatos locales, dichos actos también pueden ser promovidos por las federaciones, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan sus estatutos de las mismas.

Los delegados deben estar afiliados a la organización sindical con personería gremial, contar con una antigüedad mínima de un año en la afiliación y haber revistado al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. La duración del mandato no puede exceder de dos años con posibilidad de reelección indefinida.

La ley reconoce la posibilidad de revocar el mandato de los delegados, ya sea por la asamblea convocada por la organización sindical a pedido del 10% del total de los representados, o por dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical respectiva. En ambos casos el delegado tendrá derecho a ejercer su defensa .

En relación a la cantidad de delegados por establecimiento, la ley establece que si no lo indica el convenio colectivo respectivo, el número mínimo de representantes por establecimiento es: de 10 a 50 trabajadores: 1 representante; de 51 a 100 trabajadores: 2 representantes; de 101 trabajadores en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores. En caso de existir turnos de trabajo, como mínimo 1 delegado por cada turno.

Si los delegados son tres o más, la ley dispone que deberán funcionar como un cuerpo colegiado. En tal sentido, los estatutos sindicales suelen diferenciar entre el cuerpo de delegados, conformado por la totalidad de los delegados, y la comisión interna de reclamos, con funciones definidas por los estatutos y conformada por un grupo más reducido elegido de entre el conjunto de los delegados

El ámbito donde se desarrolla la representación es la sede de la empresa o el establecimiento donde los trabajadores están afectados.

Si una “empresa” posee más de un “establecimiento”, los delegados del personal son elegidos, en principio, en cada uno de estos, sin que la ley prevea instancias de coordinación entre los representantes de los distintos establecimientos de una misma empresa, aunque nada obsta a que este espacio sea reconocido a través de la negociación colectiva, o por medio del propio impulso de la organización sindical.

Si en un mismo establecimiento coexisten varias empresas, que es un fenómeno derivado de la tercerización de partes del proceso productivo que se realizan dentro del mismo establecimiento, lo que no es contemplado expresamente por la legislación, su resolución se da mediante el encuadramiento sindical correspondiente a los trabajadores de cada una de las empresas presentes.

Este encuadramiento es una función de la actividad principal de cada una de las empresas individualmente consideradas, independientemente de las características y actividades que se desarrollen en el establecimiento donde todas ellas coexisten. De esta manera, será la actividad principal de cada empresa la que determine el sindicato que representa a sus trabajadores, y será esta organización la que, de acuerdo al sistema previsto en la ley ponga en marcha el sistema de RLT. En consecuencia, será posible encontrar dentro de cada establecimiento tantas representaciones sindicales como empresas con actividades principales diferenciadas existan, e idéntica situación se verifica cuando exista personal jerárquico o de supervisión y dirección que esté encuadrado en otra organización sindical. La legislación tampoco prevé instancias de coordinación entre las distintas representaciones sindicales.

En cuanto a las funciones del delegado, la ley dispone que los delegados tienen derecho a verificar la aplicación de las normas legales y convencionales, a participar como veedores en las inspecciones laborales, a reunirse periódicamente con el empleador o su representante y a presentar las reclamaciones de los trabajadores previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Los empleadores están obligados a facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal, de concretar las reuniones periódicas, y de conceder a cada uno crédito de horas mensuales remuneradas para ejercer su función.

Estos derechos y obligaciones se especifican vía convenios colectivos junto con otros derechos/restricciones, principalmente en lo concerniente a las formas de comunicación de los delegados con el resto de los trabajadores (carteleros gremiales), las formas que deben asumir las reuniones o asambleas, las restricciones a la utilización del crédito horario, etc.

Los delegados también pueden participar en la negociación colectiva celebrada en el ámbito de la empresa, que está a cargo del sindicato con personería. Esa presencia no puede ser superior a 4 representantes. En la práctica, su presencia se alcanza en 45% de los convenios, generalmente porque no existen tales delegados.

Los problemas que presenta este régimen son los siguientes:

-la regulación sobre el crédito mensual de horas se realiza generalmente en forma restrictiva, tanto en la cuantía (menos de una hora diaria), los pasos para su otorgamiento (habitualmente supeditados a la autorización de la organización sindical respectiva, y tramitados con antelación ante el superior jerárquico), la forma de su utilización (en muchos casos sólo pueden usarse para desarrollar actividades gremiales fuera del lugar de trabajo).

-la regulación de los mecanismos de información y difusión de acciones o actividades en los lugares de trabajo, mediante la reglamentación del uso de carteleros y vitrinas, tiene varias limitaciones: a. los convenios colectivos suelen requerir la venia de los directivos sindicales que se encuentran fuera del establecimiento, llegando en algunos casos a regular que la llave de la cartelera estará en poder de dichas autoridades, limitando su utilización por parte de los representantes en el lugar de trabajo; b. en relación a los materiales a colgarse, se establece que tengan membrete de la organización sindical o la firma del secretario general, que se entreguen con antelación a la gerencia de recursos humanos. Asimismo, se prohíbe su difusión por canales distintos de la cartelera.

-en cuanto a los mecanismos de reclamo, es frecuente que la canalización de disconformidad deba ser hecha con el supervisor directo y no con el delegado, impidiendo visualizar demandas colectivas. Todo caso se convierte, de esta manera, en un caso individual.

-en relación a la estabilidad, se prevé una acción judicial sumarísima de un trabajador o una asociación sindical para lograr el cese inmediato

de un comportamiento antisindical. Sin embargo, la jurisprudencia en forma casi unánime interpreta que esta tutela no resulta idónea para cuestionar decisiones de la patronal que impliquen el despido, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo de los representantes, por cuanto para dichas afectaciones a la libertad sindical la ley contempla remedios específicos⁴. El problema se presenta en que esta normativa se refiere solamente a los dirigentes de organizaciones con personería gremial, y no a aquellos que desarrollan su actividad en sindicatos simplemente inscriptos.

-en materia de despidos, sanciones y represalias, la regulación protege a los delegados mediante una tutela gremial específica. Pero si el fuero gremial actúa como límite al despido del delegado, como efecto disciplinador las empresas pueden optar por desvincular a ex delegados, a activistas, o a delegados de organizaciones gremiales simplemente inscriptas, dado que la protección para estos es genérica y poco efectiva, por los tiempos que insume una acción judicial, que puede demorar estos casos por años y resolverlos cuando la organización gremial ya se encuentra disuelta, y porque aún cuando la justicia resuelve, si el empleador se niega a cumplir esa orden, no existen mecanismos eficaces que lo obliguen a hacerlo. En este último caso, ante el incumplimiento de la orden judicial de reinstalación, los jueces pueden ampararse en el Código Civil y multar a la empresa que incumple, pero generalmente se definen de manera discrecional, por montos irrisorios que las empresas.

-en relación a las prácticas empresariales realizadas como represalia ante medidas de acción directa, las multas tienen las mismas características que en el punto anterior.

⁴ La ley dispone que los representantes de los sindicatos con personería gremial no podrán ser despedidos, suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo durante el lapso que dure el mandato, y un año más, sin que exista justa causa, que deberá ser declarada judicialmente mediante una acción de exclusión de tutela. A su vez, en el caso que el empleador afecte esta garantía, la ley establece un procedimiento sumarísimo para lograr la reinstalación en el puesto de trabajo o el restablecimiento de las condiciones laborales. Finalmente, la ley extiende esta tutela, por un plazo de seis meses, a los candidatos no electos que hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos.

Brasil. La estructura sindical tiene sus ejes anclados actualmente en la CLT, con algunas modificaciones surgidas a partir de la Constitución de 1988 que reconoce mayor autonomía a los sindicatos, pero está basada en un «sindicalismo de Estado» que reúne la prerrogativa de la investidura sindical por el Ministerio del Trabajo (el sindicato oficial), la unicidad sindical y la contribución sindical obligatoria.

En este marco:

-la única medida legal efectiva destinada a reglar la RLT viene dada por la Constitución de 1988 en cuanto a las empresas de más de 200 empleados, asegurando la elección de un representante sindical con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento entre los trabajadores y los empleadores. También establece la garantía de que no será despedido arbitrariamente y que será readmitido en caso de un despido injusto. Esta norma todavía no ha sido reglamentada.

-la CLT autoriza que los sindicatos designen “comisarios sindicales” en los lugares de trabajo, pero no les reconoce garantías, prerrogativas o derechos diferenciados. Es la negociación colectiva la que les da, por ejemplo, facilidades para el ejercicio de la función, tiempo libre remunerado para asistir a reuniones, cursos de formación, conferencias, acceso a los diferentes lugares de trabajo y a los directores de la empresa.

En este plano, al resolver conflictos de trabajo, los tribunales del trabajo brasileños tienden a plantear la aplicación inmediata del C135 ante la falta de otras reglas internas sobre la materia.

Sin embargo, el Tribunal Superior del Trabajo ya decidió a través de su poder normativo que los tribunales no pueden determinar que las empresas cedan a los sindicatos un lugar en las mismas destinado a la sindicalización, aunque sí asegurar el acceso a las empresas en los períodos destinados a alimentación y descanso de los trabajadores para el desempeño de sus funciones sindicales, al tiempo que está prohibida la divulgación de información política, partidista u ofensiva.

Por otro lado, la ley autoriza la existencia de representantes electos por los trabajadores de la empresa de manera independiente al sindicato, pero solo les da protección contra el despido, y no les permite ejercer funciones que se extiendan a las actividades

consideradas como prerrogativas sindicales. La negociación colectiva pudiera darle estos derechos, pero a los sindicatos no les interesa.

El código también prevé la posibilidad de que los trabajadores de una empresa (o un grupo específico de ellos) celebren un acuerdo colectivo de trabajo con esa empresa sin participación sindical.

También se prevé que los trabajadores deberían notificar su intento de llegar a un acuerdo al sindicato y a la federación o confederación sindical: si el sindicato no asumiese las negociaciones con la empresa en ocho días, podrían proseguir libremente en la negociación colectiva. Sin embargo, la Constitución establece la obligatoriedad de participación de los sindicatos, ya sea por el sindicato de empresa o por la federación o confederación respectiva. Así, el código de trabajo no ha sido recepcionado por la Constitución.

Por tanto, las garantías de los representantes no sindicales de los trabajadores en la empresa, dependen de las propias cláusulas de los reglamentos de empresa, unilaterales, o de la negociación colectiva, pero en este campo a los sindicatos no les interesa extenderles capacidad de negociación y representación.

Los directores sindicales están legalmente protegidos contra el despido, lo que también tiende a ser garantizado por la jurisprudencia para los representantes no sindicales. Naturalmente, la protección legal puede extenderse mediante la negociación colectiva. Es legalmente necesario un pronunciamiento judicial previo que reconozca la falta grave del trabajador para admitir el despido de un director sindical.

Sin embargo, el TST reconoce la vigencia de la CLT, pero solamente para establecer un límite al número de directores

Sindicales estables, adoptando una mirada muy restrictiva a la garantía de mantenimiento de los contratos de trabajo de los directores sindicales a través de su jurisprudencia, el TST estableció que dicha garantía está limitada a siete directores sindicales por sindicato (no por empresa, sino para todo el colectivo sindical).

El comisario sindical no es beneficiario de estabilidad, pues la Constitución de 1988 la limita exclusivamente a aquellos que ejerzan u ocupen cargos de dirección en los sindicatos y que estén sometidos a un proceso electivo.

México. El derecho a la RLT está reconocido en la Constitución, en los capítulos sobre libertad de asociación y reunión, promoción de la organización social del trabajo, y derechos de asociación y de huelga, pero se refiere solamente a comités paritarios. En tal marco, la Ley Federal del Trabajo (LFT) regulan este derecho en varios de sus artículos:

Panamá. El Código de Trabajo establece el derecho a la RLT en el sector privado, el cual tiende a ser desempeñado exclusivamente por los sindicatos. El régimen establece la figura de los “representantes sindicales”, independientemente de los directivos sindicales propiamente dichos, que actúan en la empresa, en el caso de los sindicatos de empresa.

Se limita la representación sindical en los “establecimientos” o sucursales de una empresa o en varias empresas en el caso de los sindicatos industriales o nacionales, a un máximo de dos y medio por ciento del total de los miembros del sindicato, y no más de un representante por cada centro de trabajo. Los representantes sindicales pueden ser sustituidos por el sindicato sin injerencia del empleador y gozan de fuero sindical.

Los convenios colectivos han desarrollado el tema de la RLT de varias formas:

- constitución de un comité de empresa (establecido en el Código), conformado paritariamente entre empleadores y trabajadores para resolver las quejas de los trabajadores (aunque no es obligatorio concurrir a ese mecanismo), y mediante un procedimiento ágil de atención de las quejas, que se describe en la convención colectiva.
- cláusula de reconocimiento exclusivo al sindicato, de la representación de los trabajadores de la empresa.
- reconocimiento de una cantidad determinada de horas mensuales pagadas por la empresa, para atender la actividad sindical de los representantes sindicales, además de la obligación legal de otorgar permisos no remunerados para esas mismas actividades.

Un caso particular es, en el sector de la construcción, el convenio colectivo CAPAC-SUNTRACS, Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares, (construcción), el cual

regula de manera más beneficiosa que el Código la designación de representantes sindicales en cada obra en construcción. También crea la figura de “comisionado”(sin fuero sindical), cuya función es hacer llegar a la empresa las quejas y reclamos que considere convenientes, en una proporción de 1 por hasta 100 trabajadores; 2 entre 101 y 300 trabajadores, y más de 300, tres comisionados (no acumulativo).

De manera similar, en la minería la convención colectiva Petraquilla Gold SA-SITRAEM, sindicato industrial de Trabajadores de las Empresas Mineras de Panamá reconoce la representación en los “campamentos” permanentes y/o temporales necesarios para desarrollar la actividad empresarial, como garantía de cumplimiento de los derechos de los trabajadores. En los campamentos provisionales o de exploración, las empresas garantizarán a los trabajadores, dentro de las limitaciones logísticas y geográficas existentes, condiciones mínimas de seguridad, salubridad, alimentación e higiene, para lo que entregarán al Comité de Empresa un cronograma trimestral que refleje el desarrollo o avance de las obras pactadas.

Perú. El estudio describe la característica del sistema nacional en este campo como la búsqueda de atender a todos los supuestos donde se pueda dar la representación esto es, sindicato en la empresa o en un grupo de empresas (si es de rama de actividad), y no sindicato:

-la “sección sindical” en el centro de trabajo, como órgano representante del sindicato de alcance local, regional o nacional, dentro de la empresa, conformado por miembros del sindicato, el cual actúa mediante un delegado sindical. Su función es la de velar por el respeto de los derechos y libertades de los trabajadores dentro de la empresa. La relación de la sección con su organización sindical está regulada por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir sus fines y funciones, salvo por delegación expresa. La representación de la sección estará a cargo de dos delegados. No pueden constituirse más de una sección por cada centro de trabajo y por cada organización. La ley no exige un número mínimo para formar una sección, por lo tanto, no opera la exigencia del mínimo legal de 20 trabajadores para los casos de sindicato de empresa.

Para formar una sección sólo se requiere de una asamblea y del reconocimiento por parte de un sindicato de rama. El trámite en el Ministerio de Trabajo es opcional.

- en las empresas donde no existen sindicatos, los trabajadores pueden elegir a dos delegados que los representen ante el empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo. Estos delegados tienen las mismas prerrogativas que las organizaciones sindicales, pudiendo negociar condiciones laborales y remunerativas, pero sin la fuerza de la negociación colectiva, por lo que pueden ser cuestionarios.

Uruguay. El estudio describe un panorama general de abstencionismo legislativo en lo referente a la reglamentación de la actividad gremial, con una marcada autonomía de las organizaciones respecto de empleadores y gobiernos, llevando a un sistema peculiar de relaciones colectivas de trabajo en América Latina. No existe ley sindical ni registro sindical obligatorio; la automaticidad de la organización sindical sin ninguna clase de intervención estatal. Se reconoce de facto la personería laboral, es decir, por el solo hecho de existir, la organización está legitimada para desarrollar todo tipo de actividad gremial y sindical. Este panorama tiene como base normativa la disposición constitucional de fomento de la organización sindical y los Convenios 87 y 98 de OIT.

La autonomía y la representación sindical tienen prevalencia casi absoluta en las relaciones colectivas de trabajo. La fuente formal más importante en materia de participación son los convenios colectivos, tanto por su número cuanto por la variedad de materias reguladas. Ellos actúan como mecanismo de participación directa de los trabajadores al regular numerosas materias que afectan el poder de dirección, y a la vez, proveen de normas para el funcionamiento de órganos internos de participación”.

Por ello, el estudio considera que la ratificación del Convenio 135 (en 2009) no ha alterado el desarrollo histórico de la representación, que sigue sosteniéndose en la organización sindical y en el convenio colectivo como mecanismo apto de participación en la empresa.

Venezuela. El estudio señala que la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) de 2012 ha incorporado la nueva figura de los “consejos de trabajadores y trabajadoras”,

definidos como “expresiones del poder popular para la participación protagónica en el proceso social del trabajo con la finalidad de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo”. Las funciones de estos consejos los diferencian de los sindicatos, al reservar a estos últimos el papel primordial en la negociación colectiva y la huelga

Esta reforma se vincula con los nuevos modelos políticos incorporados en la Constitución, en cuanto intentan reemplazar (o complementar) la democracia representativa por un nuevo modelo de democracia participativa, emparentada con la democracia directa, para lo cual se ha legislado también sobre los consejos comunales.

Por lo tanto, los consejos desarrollarán iniciativas fundamentalmente en el campo de la participación de la gestión, dentro de los lineamientos constitucionales de la cogestión, mediante “apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social del trabajo dirigidos a fortalecer su conciencia y unidad”.

III. PRESENCIA ACTUAL DE LA RLT Y PRONOSTICOS HACIA FUTURO

Este tema ha sido tratado con diferente detalle por los estudios.

Argentina. El estudio describe un proceso histórico según el cual la presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo fue una característica temprana (las primeras décadas del siglo pasado) del modelo de relaciones laborales, mucho antes de que fueran dictadas las primeras normas reguladoras de las organizaciones sindicales. En este período, los delegados sindicales fueron una herramienta para expandir el movimiento sindical que se venía desarrollando desde fines del siglo XIX. Al mismo tiempo, en contextos más represivos, en particular durante los años '30, constituyeron un mecanismo de organización subterránea y clandestina de aquellos sectores cuya actividad había sido prohibida por el gobierno militar de entonces. Sin embargo, la primera norma sobre organización sindical dictada en el país fue de 1945 (Decreto 23.852), que reconoció numerosos aspectos de la estructura sindical existente, aunque no incluyó a los delegados en los lugares de trabajo, que ya estaban generalizados en la gran mayoría de las actividades.

Esta situación se mantuvo hasta mediados de los años setenta, cuando se sumaron varios obstáculos a la permanencia y crecimiento de la RLT:

- un golpe de estado que debilitó significativamente la presencia sindical en los lugares de trabajo, situación que se agravó a partir de la implementación de políticas de corte neoliberal en las décadas siguientes, que implicaron, entre otras consecuencias, un fuerte crecimiento del desempleo y la precarización laboral.

- un proceso masivo de pérdida de estabilidad laboral que se expresó con claridad en cambios en las formas de contratación laboral. La rotación posibilitada legalmente por los contratos a prueba, los contratos temporales y a plazo fijo, se combinó con una proliferación de mecanismos de fraude laboral (falsos autónomos, trabajadores no registrados en el sistema de seguridad social, etc).

- la fragmentación del proceso de trabajo de grandes empresas mediante deslocalización, o diversificación de tareas en otras empresas mediante tercerización . La organización sindical por actividad propia de la regulación argentina, se enfrenta a la existencia de muchas empresas (cada una de las cuales corresponde a una actividad) conviviendo en un mismo espacio físico. Tal es el caso de la tercerización de los servicios de limpieza, vigilancia, logística, etc). Como resultado, la RLT se fragmenta en múltiples representaciones, una por cada actividad formalmente presente en el establecimiento. Frente a ello, los trabajadores han ensayado (aún muy acotadamente) cláusulas en los convenios colectivos de trabajo que limiten estas prácticas empresarias.

En los últimos años las organizaciones sindicales experimentaron un crecimiento muy importante tanto en número de afiliados como en capacidad de intervención a través del conflicto y la negociación colectiva. Con ello, los trabajadores han recuperado a los cuerpos de delegados y a las comisiones internas como un ámbito dinámico de organización, que al mismo tiempo fortalece a los sindicatos y les pone límites a los márgenes de acción de las direcciones sindicales, quienes se enfrentan a posibles cuestionamientos provenientes de sus propias bases.

Asimismo, se han producido:

- a.discusiones en múltiples ámbitos respecto de la regulación sobre el conjunto de la estructura sindical, y con ello la RLT, así como de las

estrategias organizativas. Ello incluye el tema de la determinación de qué sindicato tiene el derecho de impulsar la designación de delegados en los lugares de trabajo. Este proceso ha motivado incluso tres fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación donde se reconoció a los sindicatos simplemente inscriptos la posibilidad de ejercer derechos que la ley le asigna en forma exclusiva a los sindicatos, lo que ha puesto en discusión gran parte de la legislación sobre asociaciones sindicales.

b. los tribunales laborales han comenzado a aceptar reclamos presentados por dirigentes y activistas sindicales, víctimas de represalias patronales, que no contaban con la protección específica de la ley. Dichas resoluciones se fundaron, mayoritariamente, en otras normas generales, como la ley antidiscriminatoria, o a la aplicación de los tratados internacionales de jerarquía constitucional. Esta corriente jurisprudencial referida anteriormente conforma un recurso judicial “ex post”, es decir, que se activa luego del hecho consumado del despido o la modificación de condiciones o el acto discriminatorio y obliga al trabajador o sindicato afectado a interponer una acción judicial soportando la carga probatoria. Por lo tanto no es comparable al fuero sindical preventivo.

En la actualidad, según una encuesta gubernamental de 2005, el 15% de las empresas de 10 y más ocupados tiene delegados, proporción que asciende hasta más del 60% entre las de 200 y más trabajadores. Cuando la medida se refiere a la proporción de trabajadores que tiene delegados, el promedio asciende hasta el 39%.

Brasil. No existe información sobre el alcance de la RLT⁵. En un enfoque a futuro, se destaca el ya mencionado régimen constitucional para empresas de 200 y más trabajadores, que no está reglamentado.

México. El estudio describe un proceso de crecimiento del sindicalismo que a fines del siglo XIX y principalmente en la primera parte del siglo XX, se caracterizaba por relativamente grandes organizaciones, que habían alcanzado a estructurar los diversos niveles de representación y administración de los contratos colectivos, así como de RLT, mediante las “representaciones de piso”, con

⁵ Por el contrario, el ya mencionado régimen de participación en los beneficios y resultados de las empresas tiene una amplia extensión,

condiciones generales derivadas de la Constitución y la Ley Federal de Trabajo. Sin embargo, en 1980 la reforma procesal a la Ley convalidó la reversión de esta situación al determinar que si existe contrato colectivo depositado, es improcedente la huelga para imponer su celebración. Desde ahí proliferaron los denominados “contratos colectivos de trabajo de protección patronal”. Ello ha afectado el proceso en su conjunto, con fuerte disminución de los trabajadores sindicalizados.

En este escenario, la RLT es mínima, localizándose en algunas empresas medianas y grandes, principalmente a los efectos de administrar el convenio colectivo. En los últimos años ha desaparecido la RLT en empresas tradicionales, por la desaparición de la Compañía Luz y Fuerza, en relación al Sindicato Mexicana de Electricistas, y por la partición de PEMEX. Se mantienen casos positivos como el de los telefonistas (TELMEX) y trabajadores del automóvil (Wolkswagen), que tienen constituidos mecanismos bilaterales muy exitosos, los que han incidido en la organización del trabajo y han permitido altos niveles de productividad con beneficios compartidos con sus trabajadores.

Hacia futuro, el estudio destaca que la suscripción del Convenio 135 ha adquirido una nueva visibilidad al tener rango constitucional desde la reforma del 2011. Con ello, se garantiza RLT, aún cuando no exista sindicato o contrato colectivo de trabajo aplicable o todavía más, habiendo contrato colectivo de protección patronal. Ese derecho a la RLT deberá ser garantizado por las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje, que en ejercicio del control difuso de la Constitución, aplicándolo por encima de las limitaciones que puedan resultar de la prescripciones secundarias de la ley reglamentaria de la Constitución.

Panamá. El estudio considera que la RLT se da con frecuencia en las empresas multinacionales, en algunas empresas de comunicación, algunos centros de llamadas internacionales (call center) y en general en las empresas de más reciente establecimiento. En términos dinámicos, considera que hay una tendencia al fortalecimiento de la RLT, como resultado de que empieza a despuntar una acción sindical más beligerante, activa y preparada para la tarea sindical.

Perú. El estudio destaca que los mecanismos de RLT se ubican en un contexto en que el empleo asalariado es menor al 50% del empleo total, y las microempresas son tres cuartas partes del total, en buena medida informales, lo que dificulta la creación de sindicatos de empresa. Además, los trabajadores no sindicalizados desconocen en buena medida la existencia de estas alternativas. En este contexto, la sección sindical opera eficientemente en el caso de empresas grandes, con filiales a nivel nacional y para el caso del empleo asalariado con contratos formalmente establecidos y un nivel adecuado de derechos.

Venezuela. El estudio considera que el modelo sindical tradicional en Venezuela se basó en sindicatos por empresa, por lo cual, los directivos sindicales tenían un papel importante en el propio lugar de trabajo, manifestado especialmente en el campo de los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, lo que ha venido desarrollándose mediante la creación de coordinadoras regionales de delegados.

Asimismo, el establecimiento de normas de protección de la inamovilidad laboral en decretos *ad hoc* y de la Estabilidad propia en la LOTTT (aún no puesta en práctica) ha llevado a un cambio en las relaciones laborales en los lugares de trabajo. En este marco, el estudio considera que el debate sobre los consejos abre un escenario muy interesante para el movimiento de los trabajadores, aunque hubiera sido preferible dejar su organización y funcionamiento en manos de los propios trabajadores, siendo la autoregulación un aspecto fundamental de su autonomía. La larga tradición de regulación estatal de las organizaciones de trabajadores y el escaso desarrollo práctico de la idea de autonomía sindical, proveniente de la historia y el modelo sindical venezolanos y de la normativa en la materia, desde su origen, han prevalecido al establecerse que la regulación será realizada mediante leyes especiales. Dependerá de la fuerza real de los trabajadores y sus organizaciones que demanden el mayor grado de autonomía dentro de la regulación en discusión. Será obviamente en detrimento de esa necesaria autonomía el establecimiento de recargados requisitos para su constitución y funcionamiento.

IV.CONCLUSIONES

Tipología

De los estudios presentados se deducen los siguientes elementos.

1. No existe un patrón regional, sino tres modelos, si se toma como eje la existencia de normativa y, derivadamente, la característica sindical o no sindical de la RLT:

a. En cinco países (Argentina, Chile, Nicaragua, Panamá, Paraguay) existe una promoción normativa de la RLT exclusivamente a cargo del sindicato. Argentina es el único caso nacional donde la RLT está regulada de una forma detallada, que promueve una aplicación extensa (solo quedan fuera los establecimientos con menos de 10 ocupados) y otorga bastantes garantías (aún cuando el estudio marca una serie de déficits). Como resultado, se ha alcanzado una cobertura considerable, sobre todo en los establecimientos con 200 y más ocupados.

En los otros países la regulación es mínima e, incluso, tiene diversos déficits, comenzando por la débil protección. En Panamá su aplicación deriva especialmente de la negociación colectiva, tomando en cuenta características específicas de la forma de producir en el sector (construcción, minería). En Chile la RLT está limitada a los sindicatos interempresa.

b. En tres países (Brasil, Perú y Ecuador) la RLT toma formas mixtas, tanto sindicales como no sindicales. En Brasil, la normativa permite ambas formas, incluyendo un formato específico para empresas de 200 y más trabajadores que aún no está reglamentada. En el segundo, además de la RLT sindical, se promueve la no sindical cuando no existe organización en la empresa. En el tercero la normativa utiliza un enfoque polémico, por el cual el comité de

trabajadores tiene preponderancia por sobre el sindicato, al ser el único con capacidad para negociar colectivamente.

c En dos países (Costa Rica y Venezuela), la RLT es no sindical. En el primero, la figura se aplica para cubrir situaciones en que no existen sindicatos. En el segundo, por el contrario, está concebida como una forma complementaria a la sindical, para tareas vinculadas a la gestión empresarial.

En los países del grupo b. y c., nuevamente, la regulación es básica, con poca protección a los representantes.

Por fuera de esta tipología, otros dos países (México y Uruguay) no tienen normativa específica sobre RLT, pero se encuentra una práctica derivada de la negociación colectiva, sobre todo en el primero, limitado en el segundo a unas pocas grandes empresas.

Comparación internacional

2. La extensión de la RLT solo puede ser evaluada cuantitativamente en el caso argentino, el cual como se dijo es el de mayor desarrollo. Para tener un punto de comparación internacional, siguiendo los estudios europeos (P.Beneyto), el indicador sobre “trabajadores con RLT” (39%) ubica a este país en una situación intermedia (en un entorno similar (entre 35 y 45%, como casos extremos) junto a nueve países: Alemania, Italia, Países Bajos, y otros de Europa Oriental (Bulgaria, Polonia, Letonia, Eslovaquia, Eslovenia) y Chipre. Por encima de esa situación se ubican otros nueve (los escandinavos, España, Francia, Bélgica, Rumania, Estonia, Luxemburgo), y por debajo igual número (Reino Unido, Portugal, Grecia, Austria, Irlanda, Hungría, Malta, Lituania, Eslovenia). El promedio europeo es de 50%.

En el caso de utilizarse el indicador alternativo de “empresas con RLT”, la proporción en Argentina desciende a 15%, en tanto en Europa es del 32%. Por lo tanto, se amplía la brecha.

Desde la perspectiva de una comparación con la densidad sindical, la situación argentina es diferente a la de los países de su grupo, en los cuales la densidad de RLT es superior (a veces en una alta medida) a

la densidad de afiliación, en tanto que en Argentina es algo menor (con una densidad calculada en 48%⁶)

Convenio 135

3. En dos informes (México y Uruguay, que son aquellos en que no hay normativa específica sobre RLT), se introducen evaluaciones diferentes sobre la importancia de este Convenio. En el primero, su incorporación reciente a la Constitución garantizaría su extensión. En el segundo, la alta cobertura de la negociación colectiva (que en ese país se estima en 90%) es el fundamento de la presencia de RLT, decidida de manera autónoma por la parte sindical, con lo que la reciente ratificación del convenio sería ociosa e incluso perjudicial, por afectar la autonomía de decisiones.

Coexistencia entre dos modelos de RLT

4. Como se vió, el enfoque estratégico sindical toma claramente partido por la RLT sindical, considerándola complementaria de las secciones sindicales y de la negociación colectiva en sentido estricto. Pero en varios de los países aquí estudiados donde se reconoce la coexistencia de RLT sindical y no sindical existen evidentes déficits de presencia sindical en la empresa (y también a nivel superior) (Perú, así como Ecuador y Nicaragua). por lo cual podría argumentarse que, en tales casos, esta forma organizativa alcanza un papel positivo, incluso promotor de la propia sindicalización. En este sentido, toma relevancia el contenido del Convenio 135 en cuanto a que garantiza que la existencia de los representantes elegidos fuera de la estructura del sindicato, no se utilicen para menoscabar la posición de los sindicatos o de sus representantes, cuando existan ambos en una empresa.

⁶ Hay que tener en cuenta que esta comparación entre Argentina y otros países no es estricta, ya el universo considerado en este último es el de las principales áreas urbanas, excluyendo otras de menor tamaño y el mundo rural, con lo que puede considerarse sobreestimada en el cotejo

En México, donde es muy fuerte el déficit de reales secciones sindicales en la empresa, incluso se evalúa la vigencia del Convenio 135 como una alternativa que tienda a modificar esta situación, por la vigencia de la RLT no sindical en sí misma, o por el efecto dinamizador de la perspectiva propiamente sindical que podría aportar. Distinta es la situación de Costa Rica, en que la única forma habilitada es la no sindical. El caso de Venezuela es diferente, en cuanto a que el nuevo régimen reconoce la coexistencia de estructuras sindicales y no sindicales en la empresa, quedando entonces su virtud sujeto a verificación práctica, cuando se aplique.

Tendencias a futuro

5. Algunos informes pronostican tendencias positivas a futuro de la RLT. En el caso argentino se plantea un escenario positivo, en el marco de un proceso de crecimiento sindical, en que juegan fallos de la justicia dirigidos a una extensión de las protecciones a los delegados que no provienen de los sindicatos con personería gremial. De todas formas, se insiste en el desafío general de la mayor complejidad que introduce la extensión creciente de la tercerización y de distintas modalidades de contratación, así como la promoción de nuevas formas de organización y distribución de las tareas como por ejemplo el teletrabajo.

En el caso mexicano, se tienen expectativas sobre el impacto de haberse dado jerarquía constitucional al Convenio 135, en 2011.

En el caso panameño también se observan tendencias positivas. En Venezuela, la novedad es el nuevo régimen de consejos de trabajadores/as, que se pondrá a prueba al momento de ser reglamentado.

En Brasil también está pendiente la incorporación de la normativa constitucional de 1988 sobre RLT en grandes empresas.

