

**RELATS  
FORO RLT 2017**

**LA REPRESENTACION COLECTIVA  
EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**Gianni ARRIGO y Giuseppe CASALE**

**Elaborado para el Foro, 2015**

1.El derecho a la libertad sindical en el mundo, y la garantía de su efectividad, es una exigencia ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural más esencial, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, están llamadas a ejercer las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia Organización, a la vez que en los distintos Estados Miembros.

Sin libertad sindical, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social.

Como reafirma la Declaración de Filadelfia, la libertad de asociación – en este contexto, la libertad sindical – “es esencial para el progreso constante” y “la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el

cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos participen en decisiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”.

La aplicación de estos principios, concluye la Declaración de Filadelfia, “interesa a todo el mundo civilizado”. Desde esta perspectiva, siendo la libertad sindical una de las principales salvaguardias de la paz y de la justicia social, se comprende perfectamente, por una parte, que la OIT haya adoptado una serie de convenios - con un alto número de ratificaciones en lo que respecta a los más fundamentales, recomendaciones y resoluciones que constituyen la más importante fuente internacional en la materia y, por otra, que además de los procedimientos generales de control haya creado un procedimiento especial para la efectiva protección de los derechos sindicales.

Este último permite no sólo a los gobiernos de los Estados Miembros, sino también a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, presentar quejas contra gobiernos, incluso cuando no se han ratificado los convenios sobre libertad sindical.

2. La representación colectiva de los trabajadores tiene presencia en varios ámbitos de las relaciones colectivas de trabajo, cuyas principales características permiten identificar los contornos que tiene dicha representación, habida cuenta de los niveles de libertad sindical y autonomía colectiva existentes en esos ámbitos colectivos.

Tratase en particular de: la organización sindical; la negociación colectiva; la huelga; la solución de los conflictos del trabajo; la participación a través del diálogo social; la representación colectiva en los lugares de trabajo y la participación de los trabajadores y de sus representantes a la toma de decisión de la empresa.

Lo concerniente a la representación colectiva de los trabajadores se vincula estrechamente con los niveles de autonomía colectiva y de libertad sindical existentes.

A la vez, ambos conceptos -estrechamente interdependientes- resultan influidos e influyen en el contexto de libertades públicas en el que se desenvuelven las relaciones colectivas e individuales de trabajo. Es por ello que la libertad sindical y la autonomía colectiva son incompatibles con regímenes no democráticos, al no existir islas de libertad en ellos.

Con el fin de identificar la presencia de derechos de representación colectiva en los lugares de trabajo en algunos sistemas normativos nacionales, torna indispensable evocar brevemente los principios y derechos contenidos en las normas internacionales del trabajo que regulan la libertad sindical y los derechos de los representantes de los trabajadores en los lugares de la empresa.

3. A comienzos de los años setenta, haciéndose interprete de las medidas adoptadas en Francia e Italia, a raíz de los sucesos sociales del final de la década de los años sesenta, y considerando el consolidado sistema vigente en la República Federal de Alemania, la Conferencia internacional del trabajo aprobó, el 2 de junio de 1971, el Convenio 135, titulado como “Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa”, y más conocido con la denominación abreviada de “Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971”, autorizada, para su cita, por los propios considerandos del convenio.

Este instrumento atribuye el carácter de representantes de los trabajadores a “las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con

las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”.(artículo 3°).

Sobre la misma materia y en la misma fecha, se aprobó también la Recomendación 143, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que también puede ser citada como la “Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971”.<sup>1</sup>

Quedaba así plasmada en la normativa internacional la alternativa sobre el “doble canal” de representación de los trabajadores en el marco de la empresa, aunque el primer objetivo del Convenio n. 135 era garantizar a tales representantes “una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos” , tanto para ostentar dicha “condición de representantes de los trabajadores”, como por “sus actividades como tales”, por razón de “su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical” (artículo 1°).

No obstante, ya con anterioridad a 1971, la Conferencia de OIT había contemplado, si bien de forma indirecta, la representación de los trabajadores en el marco de la empresa en la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, de 1967, con la cual se pretendía favorecer, entre otros elementos, el establecimiento de “procedimientos adecuados” para el examen de reclamaciones dentro de la empresa, “que deberían dar a las partes una garantía completa de objetividad” (artículo 8), y en los que deberían participar , en igualdad de derechos y responsabilidades a los empleadores, los representantes “de una organización de trabajadores o de los trabajadores en la empresa” (artículo 13.1)

---

<sup>1</sup> La OIT ha adoptado varias normas que tratan directa o indirectamente de la negociación colectiva o temas conexos (como los derechos de los RLT): Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149), Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

De otra parte, en 1981 la Conferencia general de OIT aprobò el Convenio 154 , sobre el fomento de la negociación colectiva, que reserva de forma clara la negociación colectiva a los sindicatos (“organizaciones de trabajadores”), pero incluyendo al provisión de que “la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes” (artículo 3, párrafo 1).

Y “cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas“ (artículo 3, párrafo 2).

En definitiva, el dicho Convenio de OIT reconoce la negociación colectiva a los representantes sindicales, pero respetando a las normas de ley o colectivas nacionales que confien funciones negociales a los representantes electivos de los trabajadores, que no se podrá desarrollar en perjuicio de la negociación colectiva que corresponde a los sindicatos como componente principal de su libre actuación.

4. Como hemos tratado de deslindar más arriba, el Convenio 135 de la O.I.T. contiene tanto normas “operativas” como “principios generales”. Las primeras son directamente aplicables y los segundos presentan un carácter más genérico que no les hace perder, por ello, su eficacia normativa, adoptando más la formulación de una “norma abierta” que puede tener múltiples manifestaciones en su aplicación práctica.

Toda manifestación del legislador –en este caso, internacional-, por más declarativa o retórica que pudiera parecer, tiene algún contenido normativo, más o menos fuerte, según la recepción que tenga entre los operadores jurídicos, entre ellos los legisladores

nacionales, dispuestos a concretar en normas más específicas y operativas esas orientaciones generales, las partes que celebran los convenios colectivos de trabajo, o elaboran sus propios “usos y costumbres” o los mismos jueces, puesto que el “principio general” plasmado en la norma internacional servirá como directiva interpretativa para valorar la conducta de las partes o el significado que cabe asignar a otras normas del ordenamiento en relación a esas conductas.