

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO. UN ESTUDIO COMPARADO: ARGENTINA, BRASIL, ESPAÑA E ITALIA

Julia Campos

UBA – Conicet

Luis Campos

FLACSO – Conicet

Nunzia Castelli

Universidad de Castilla – La Mancha

Rodrigo García Schwarz

Universidad Santa Cruz do Sul

Guillermo Gianibelli

UBA, Observatorio del Derecho Social

Francisco Trillo Parraga

Universidad de Castilla – La Mancha

1. Introducción

El presente trabajo busca establecer un diálogo entre experiencias de diferentes países acerca de la regulación de la representación de los trabajadores en su lugar de trabajo. A continuación presentamos una ponencia que constituye un acotado resumen de un trabajo más extenso, que aborda con mayor exhaustividad esta temática. El objetivo entonces es difundir los avances y plantear líneas de discusión en torno a la regulación de la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo.

La selección de los países remite a la necesidad de abordar comparativamente el tema seleccionando casos a partir de dimensiones divergentes como: el tipo de representación; las características de la fuente; la divergencia en relación a las concepciones de “lugar de trabajo”; las diferencias en relación a la estructura productiva y a la conflictividad laboral. Así, hemos abordado experiencias de representación unitaria y mixta, en procesos de baja conflictividad y de alta, con diferentes concepciones en lo relativo a empresa y establecimiento, de países con amplia regulación y con escasa.

El interés por abocarnos a este tema radica en la función central que los órganos de representación en el lugar de trabajo cumplen o cumplieron en las organizaciones obreras y más particularmente en la lucha cotidiana por mejorar sus condiciones de trabajo.

En efecto, es en el lugar de trabajo donde los trabajadores enfrentan por primera vez a la patronal y a la vez logran visualizarse como colectivo de pares. El autoritarismo del capital es desplegado en la empresa sin máscaras. Fuera de ella somos todos iguales, somos todos ciudadanos libres con iguales derechos y obligaciones. Dentro de la fábrica esta ficción desaparece y se perciben con mayor crudeza las contradicciones del sistema.

Sin embargo, estas experiencias organizativas se enfrentan rápidamente a las limitaciones del propio ámbito local que les da forma y es por eso que requieren de estructuras mayores que las contengan y les den mayor fortaleza. Se da así una característica articulación entre sindicatos y organizaciones en el lugar de trabajo que varía de país en país y de momento histórico en momento histórico.

Si bien somos conscientes que la regulación no es la práctica misma, y que un estudio detallado de la representación en la empresa no podría nunca olvidar las asimetrías que existen en tal sentido, lo cierto es que esta aproximación permite apreciar la cristalización de una correlación de fuerzas sociales en un momento dado: es la expresión del conflicto capital trabajo y su necesidad de normativizarse, y eso ya nos dice mucho acerca de la historia y las pujas que se dieron en cada territorio.

Por otro lado sabemos de las implicancias que una regulación posee sobre el conflicto y la negociación posterior. Efectivamente se trata de una articulación dinámica en la cual lucha y regulación se implican mutuamente.

Conocer las diferentes formas que adoptan estas regulaciones no solo nos permite comprender las relaciones laborales dentro de cada país estudiado, también es una herramienta central para evaluar procesos y observar límites y potencias de cada estrategia. De modo que contemos con más insumos al momento de exigir o no la formalización de nuevos derechos.

El trabajo que presentamos a continuación es entonces una descripción pormenorizada de la regulación de la representación de los trabajadores en sus lugares de trabajo. En primer lugar se desarrollarán los casos concretos (Argentina, Brasil, España e Italia) y en un apartado final se presentarán los principales lineamientos de la comparación y los ejes en torno a los cuales gira la discusión.

2. Representación en el lugar de trabajo y organización de los trabajadores

La representación en el lugar de trabajo es una de las principales formas de la organización gremial de la clase obrera, aunque no es la única. Ésta forma de organización corresponde generalmente a la organización sindical industrial de la clase. En efecto, los trabajadores se han organizado también territorialmente y en relación al oficio.

La organización sindical industrial corresponde a las formas generales en que los trabajadores se organizan gremialmente en el capitalismo consolidado. Dentro de este esquema es central la forma que asume la organización en el plano de la empresa aunque no siempre se lleve adelante de la misma manera. En efecto, a lo largo de los años y a lo ancho de los territorios conviven diferentes estructuras organizativas que van desde un organizador sindical dentro de la empresa hasta un inspector de normas laborales con mayor o menor relación con la patronal.

Las particularidades de esta forma de organización de los trabajadores radica en que la fábrica o empresa son espacios en que las contradicciones capital-trabajo y las tensiones que la misma genera se expresan con mayor potencia. En efecto, es en los establecimientos productivos donde encuentran su límite la democracia y participación burguesa. En la fábrica no somos todos iguales y eso los trabajadores lo vivencian de inmediato.

Por otro lado es también en estos espacios que aparecen con mayor fuerza y estabilidad las identidades obreras. Es en el trabajo cotidiano pero también en los conflictos diarios con la patronal por conseguir mejoras en las condiciones de trabajo que los trabajadores se conforman como clase para sí, reconociéndose a sí mismos y a sus compañeros como parte de un todo mayor.

En Argentina durante el primer gobierno peronista, como resistencia a la revolución libertadora, en las coordinadoras fabriles del 75; en España durante los 70s como forma de resistencia organizada al franquismo, en Italia en las experiencias de los consejos obreros de Turín de los 20s y de los 70s; estas expresiones de organización y lucha de la clase han demostrado toda su potencia en diferentes momentos de la historia.

Son muchas veces la base y la forma en que adquieren sustento las organizaciones sindicales, son una contratendencia a la propia burocratización de los sindicatos, son los espacios primarios de organización y lucha de los trabajadores, porque justamente pelean por el poder allí donde se produce la riqueza del sistema: en el seno de la producción.

Es por ello que estas expresiones de organización y poder han sido fuertemente combatidas por el sistema. Son variados los mecanismos que se han utilizado para desarticularlas, desde su aniquilamiento físico más burdo (asesinato, desaparición o despido de dirigentes), a mecanismos coercitivos (intimidaciones, amenazas, ilegalidad de sus estructuras, regulaciones restrictivas), sin olvidar diferentes mecanismo de creación de “consensos” a partir de procesos de integración y legalidad de estas estructuras que cambian la adquisición de nuevos derechos por límites concretos a su accionar. Todos ellos en mayor o menor medida han garantizado si no el control, al menos previsibilidad de la acción de estos órganos obreros.

3. Regulación de la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo de trabajo en cada país

En función de los principales resultados alcanzados en el trabajo del cual este es sólo un resumen, hemos seleccionado diferentes dimensiones de comparación en torno de las cuales se abordaran las estructuras normativas de cada uno de los países analizados.

En efecto, cada estudio de caso posee un apartado en el cual se describen los antecedentes de la representación en los lugares de trabajo y un segundo apartado en el cual se avanza sobre la actualidad normativa de tal representación atendiendo a: las fuentes; el tipo de representación (unitaria/dual); la cantidad de delegados; la presencia de delegados de prevención de riesgos; las características del ámbito de representación; los derechos y garantías de los delegados gremiales; los derechos de los candidatos; y los mecanismos de tutela gremial.

3.1 Argentina

3.1.1 Antecedentes

Los antecedentes normativos del “modelo sindical” argentino reconocen su origen en la sanción del decreto 23.852, en el año 1945. A partir de entonces, se consolidó una estructura sindical caracterizada por la existencia de organizaciones sindicales verticales (uniones y federaciones), en su mayoría con ámbito de actuación de alcance nacional, y la presencia de representantes sindicales directos en los establecimientos¹.

La consideración del establecimiento como espacio de reunión y manifestación aparece tempranamente entre los trabajadores argentinos. Si bien, su existencia data de los propios orígenes del movimiento obrero local, la regulación la contempla tardíamente, con excepción de algunos estatutos sindicales. La regulación sobre asociaciones sindicales de 1945 sólo se refería a los miembros de organismos directivos de las organizaciones sindicales, sin realizar mención alguna a la representación directa en el lugar de trabajo. Sin embargo, la ley expresaba que los trabajadores podían elegir libremente a sus representantes, y los sindicatos utilizaban dicha facultad para legitimar y masificar la representación en el plano de la empresa. En efecto, las comisiones internas y los cuerpos de delegados fueron una característica de hecho de la organización obrera argentina, y su reconocimiento por parte de los empleadores fue impuesto en numerosos convenios colectivos de trabajo.

La existencia de vínculos estrechos entre estos representantes y la organización sindical ha sido una de las características distintivas de la estructura sindical conformada en Argentina. Por un lado, los delegados y las comisiones internas garantizaban una inserción capilar de las organizaciones sindicales a nivel de los establecimientos, garantizando en muchas ocasiones el éxito de las medidas de fuerza decididas por el sindicato. Sin embargo, al mismo tiempo estos órganos fueron el

¹ Hay antecedentes conocidos de comisiones internas o cuerpos de delegados de fábrica desde la década del 30 en diferentes ramas industriales.

origen del cuestionamiento de dirigencias sindicales que no necesariamente respondían a los intereses de los trabajadores, y también fueron el espacio preferencial para empujar a las organizaciones sindicales hacia posturas más combativas.

Durante toda la historia del movimiento obrero fueron centrales las organizaciones de base ligadas a la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo. Hitos de estos procesos fueron la resistencia en los lugares de trabajo al golpe de estado que derrocó a Perón en 1955; la toma de 11.000 establecimientos fabriles en 1964; levantamientos como “el Cordobazo” en 1969, “el Villazo” en 1974; y las coordinadoras interfabriles de 1975 por sólo nombrar algunos casos relevantes.

Tan importante fue su accionar y tanto poder lograron en torno al desarrollo de la producción, que el golpe de estado de 1976 las tuvo como principal objetivo. En efecto, durante este periodo las comisiones internas fueron desmanteladas y la mayoría de los asesinados o desaparecidos por la dictadura fueron dirigentes y activistas sindicales.

La recomposición de este entramado social llevó y aun llevará mucho tiempo, pero vemos en la actualidad que estos órganos de acción y participación vuelven a tener un papel preponderante en la organización y lucha del movimiento obrero.

En 1988, con la sanción de la ley 23.551 que regulaba la actividad gremial, por primera vez se normaron los derechos y atribuciones de los delegados y las comisiones internas de cada lugar de trabajo. No obstante, se han suscitado importantes transformaciones luego de la reforma constitucional de 1994, y a partir del desarrollo jurisprudencial realizado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación referido a los vínculos existentes entre la legislación local y los tratados y convenios internacionales suscriptos por Argentina, en especial el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en sus disposiciones han incorporado el texto del Convenio n° 87 de la OIT sobre libertad sindical (artículos 22.3 del PIDCP y 8.3 del PIDESC).

3.1.2 Características de la normativa vigente

La ley de asociaciones sindicales reconoce el derecho de los trabajadores a designar delegados en los lugares de trabajo, aunque este derecho solo puede ser ejercido a través de la asociación sindical con personería gremial.

Esto significa que en el sector privado los principales derechos de representación colectiva son exclusivos para el sindicato que posea mayor representación en la actividad medida en función de la cantidad de afiliados aportantes. De esta manera, en el sistema de la ley 23.551 existe una única representación por actividad presente en el establecimiento.

La representación se articula a partir de una modalidad llamada de “doble canal”, esto significa que los representantes gremiales en el lugar de trabajo representan a la vez

los intereses de los trabajadores del establecimiento y del sindicato del sector en cuestión, aun cuando ambos intereses pudieran encontrarse en pugna.

La cantidad de delegados que deben elegir los trabajadores de un establecimiento resulta de una ecuación sobre la cantidad de trabajadores registrados en el lugar de trabajo (no cuentan para este computo los trabajadores “en negro” o de empresas contratistas que ejerzan sus funciones en el establecimiento). Así, en función del artículo 45 de dicha ley la escala es la siguiente:

- 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.

Cabe destacar que la legislación nacional permite además mejorar todos los términos de dicha ley mediante la negociación colectiva que puede realizarse por actividad o por empresa.

Asimismo, en el caso de que existan tres o más delegados, 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 del establecimiento, y la comisión interna de reclamos, cuyas funciones son definidas por los propios estatutos y está conformada por un grupo más reducido elegido de entre el conjunto de los delegados (ver entre otros los artículos 23 del estatuto de la UOM y 97 del estatuto del SMATA).

Finalmente, cabe destacar que si bien las elecciones para designar representantes en los lugares de trabajo son organizadas habitualmente por los sindicatos locales, ellas también pueden ser promovidas por las federaciones, en tanto el artículo 34 de la ley 23.551 reconoce que las federaciones podrán ejercer los mismos derechos que la ley acuerda a las asociaciones de primer grado, con las limitaciones que los respectivos sindicatos y federaciones establezcan en sus estatutos.

Si bien la ley no regula la elección de delegados de prevención de riesgos, hay convenios colectivos de trabajo que constituyen comisiones de seguridad e higiene cuyos miembros son seleccionados por el sindicato en la mayor parte de los casos. En este caso, cabe destacar la experiencia reciente de la provincia de Santa Fe, donde a través de una ley provincial se ha promovido la designación de este tipo de delegados en los establecimientos.

El ámbito de representación de los delegados constituye una discusión aparte. La Ley de Asociaciones Sindicales establece que la función se realiza en la sede de la empresa o el establecimiento donde los trabajadores desarrollen sus tareas. Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo define el concepto “empresa” como la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A su vez, el artículo

6 define a “establecimiento” como la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones. En la práctica el criterio viene dado más por el ámbito de actuación de la organización sindical a la que pertenecen que por la delimitación que pueda establecerse entre los límites de la “empresa” o “establecimiento” al que estén afectados.

Así, 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. Una situación más compleja se presenta en el caso de que en un mismo “establecimiento” coexistan varias “empresas”. Se trata de un fenómeno derivado de la tercerización de partes del proceso productivo que se realizan dentro del mismo establecimiento².

Esta situación no ha sido contemplada expresamente por la legislación, y su resolución se da a partir del encuadramiento sindical correspondiente a los trabajadores de cada una de las empresas presentes en el establecimiento, es decir, la determinación de la organización sindical en cuyo ámbito de actuación están comprendidos los trabajadores en cuestión. Este encuadramiento es en función de la actividad principal de cada una de las empresas individualmente consideradas. 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 23.551 ponga en marcha el sistema de representación en el lugar de trabajo.

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.

Los delegados gremiales del lugar de trabajo poseen una serie de derechos y garantías especificados en la ley 23551. Entre ellos se encuentran: el derecho al control y la vigilancia del proceso de trabajo; a reunirse periódicamente con la patronal; a participar en las negociaciones colectivas a nivel de empresa; a la publicación y distribución de la información; a realizar reuniones y asambleas con los trabajadores; a un crédito horario para la realización de la actividad gremial; a un local sindical.

² Ejemplos clásicos de esta modalidad de organización empresarial son la tercerización de las tareas de limpieza y maestranza, seguridad, la administración del comedor, la logística y distribución. Por cierto que ellos no agotan las posibilidades, y pueden encontrarse ejemplos que alcanzan a casi cualquier segmento del proceso productivo. Incluso esta situación puede hallarse en casos de tercerización de otros procesos que habitualmente se deslocalizan (tareas de contabilidad y administración, procesos de diseño, etc), pero que también pueden mantenerse dentro del “establecimiento”.

Muchos de estos derechos aparecen sólo enunciados en la ley. En la mayor parte de los casos, el convenio colectivo de trabajo explicita su aplicación. Así, ella va a depender de la fortaleza general del movimiento sindical en cada momento dado y del sindicato que negocie en particular.

Según la regulación argentina, no cualquier trabajador puede ser electo delegado de los trabajadores y eso se define mediante una serie de requisitos que figuran en la ley. Entre ellos, la afiliación a la organización sindical con personería gremial, la 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. A partir del fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Asociación de Trabajadores del Estado c. Ministerio de Trabajo de la Nación”, en noviembre de 2008, es posible reclamar la postulación como candidato por parte de todo trabajador afiliado a una organización con personería gremial o a un sindicato “simplemente inscripto” (sin personería gremial).

La normativa designa para el delegado una tutela especial que le permite contar con una estabilidad laboral para cumplir con su función: 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. El artículo 50 de la ley 23.551 extiende esta tutela, por un plazo de seis meses, a los candidatos no electos que hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos.

Esta tutela especial excluye a los representantes de Asociaciones gremiales simplemente inscriptas. Si bien, en algunos casos se han protegido a estos representantes (elegidos ad-hoc en el sistema de la ley previo al caso “ATE”) a través del artículo 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales, o mediante la ley 23.592 contra la discriminación, es necesario observar que estas vías se diferencian de la tutela especial en cuanto requieren que el trabajador pruebe la discriminación por lo que 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 probatoria³.

Finalmente, cabe destacar que recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Rossi” ha declarado la inconstitucionalidad del sistema de tutela previsto en los artículos 48 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, en tanto excluye de sus disposiciones a los representantes de las organizaciones sindicales simplemente inscriptas.

³ La doctrina judicial de los fallos sobre despidos discriminatorios ha ido delineando una interpretación sobre la “carga de la prueba” por la que ante “indicios” de la práctica discriminatoria deberá ser el empleador el que justifique que la medida extintiva tiene una causa distinta a la alegación de discriminación.

De esta manera, en la actualidad los sindicatos simplemente inscriptos y los trabajadores afiliados a ellos pueden instar y participar en la elección de los delegados en los lugares de trabajo (doctrina del fallo “ATE”), y en caso de resultar electos gozarán de los mecanismos de tutela establecidos en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 (doctrina del fallo “Rossi”).

3.2 Brasil

3.2.1 Antecedentes

El modelo sindical brasileño fue históricamente engendrado a partir de una concepción corporativista y del principio de la “unicidad sindical”, con el dictado, tras la Revolución de 1930, de la “Ley de Sindicación”, el Decreto 19.770 (1931), que tenía como objetivo transformar las incipientes organizaciones sindicales de empresarios y de trabajadores en órganos de colaboración del Estado. Por tanto, fue necesario romper con la pluralidad sindical existente hasta entonces⁴. El Ministerio del Trabajo tenía la facultad de reconocer y coordinar la vida política e institucional de los sindicatos y tal como en otros órganos gubernamentales de entonces se vedaba la propaganda de naturaleza política en el interior de los sindicatos. La afiliación sindical no era obligatoria, pero la ley establecía privilegios a los empresarios y a los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos por el gobierno federal.

La Constitución del Estado Nuevo, de 1937, estableció que la asociación profesional o sindical era libre, pero solamente el sindicato regularmente reconocido por el Estado tendría el derecho de representación legal de empresarios y de trabajadores y, por tanto, de estipular contratos colectivos de trabajo obligatorios para sus asociados. En Brasil, por tanto, el principio de la pluralidad sindical, tras la “Ley de Sindicación” de 1931, solamente tuvo vigencia entre julio de 1934 y noviembre de 1937, y bajo un sistema estatal intervencionista.

Los sindicatos no reconocidos por el gobierno fueron desmontados o por lo menos no tuvieron legitimidad jurídica para negociar. Desde la creación de la Justicia del Trabajo, el gobierno federal pasó a tener el control efectivo sobre los conflictos entre el empresariado y los trabajadores, la lucha reivindicativa y la huelga.

El actual modelo sindical brasileño se consolida, con la edición de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), a través del Decreto Ley 5.452 de 1943. La CLT establecía rígidamente la forma de organización interna de los sindicatos, su

⁴ Como contraparte fueron creados los grandes institutos nacionales de jubilaciones y pensiones por categorías, órganos controlados por el Estado y responsables por la efectiva extensión de derechos sociales a diversas categorías de trabajadores, sustituyendo el sistema de cajas de jubilaciones y pensiones organizadas por empresas. El acceso a esos derechos dependía de la sindicación y, por tanto, de la participación institucional de los trabajadores según la política sindical trazada por el gobierno, con lo que se quebraron muchas resistencias a la unicidad sindical.

constitución, reconocimiento, administración interna, gestión financiera y las elecciones sindicales. Como fuente de financiación de los sindicatos, la CLT instituyó la contribución sindical obligatoria para los empresarios y los trabajadores, recaudada por el gobierno federal y distribuida entre los sindicatos reconocidos por él.

Tras la década del '40, la estructura sindical brasileña fue mantenida intacta, siendo así que los gobiernos democráticos que gobernaron el país hasta 1964 se apoyaron en esa estructura para conquistar el apoyo necesario de las masas. Con el advenimiento del Golpe Militar en 1964, para sorpresa de aquellos que suponían tal hito como el fin del modelo de estructura sindical "populista", esta estructura una vez más se moldeó a los intereses del gobierno, permitiendo que los militares pusiesen frenos en el movimiento sindical que entonces afloraba en el escenario nacional. Con el fin del régimen dictatorial y el proceso de transición hacia el gobierno civil, en el final de los años 80, la estructura sindical permaneció intacta en sus ejes principales, conservando, incluso, los ajustes efectuados por los gobiernos militares en el ámbito de las leyes sociales: así es que la Constitución de 1988 conservó las bases para sostener una estrecha relación entre sindicatos y Estado. Por tanto, la estructura actual de los sindicatos continúa anclada en la CLT, con algunas modificaciones surgidas a partir de la Constitución Federal (CF) de 1988, que reconoce mayor autonomía a los sindicatos aunque mantenga la rígida unicidad sindical.

3.2.2 Características de la normativa legal vigente

En Brasil, la única norma efectiva destinada a reglar la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo está dada por el artículo 11 de la CF, que establece el derecho de los trabajadores de designar un representante "con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento directo con los empleadores".

Se trata de una representación unitaria, no sindical, y las empresas solamente están legalmente obligadas a reconocerla cuando tengan más de doscientos empleados. El dispositivo constitucional todavía no fue reglamentado, de forma que no se reconocen a este representante derechos efectivos de información y de participación en la empresa.

Por su parte, los sindicatos pueden designar delegados o comisarios sindicales en los lugares de trabajo, pero la ley no da, a esos representantes, ninguna garantía, prerrogativa o derecho diferenciado. En estos casos, el reconocimiento de estos delegados sólo se ha obtenido en pocas ocasiones, y a través de la negociación colectiva.

Finalmente, la legislación prevé la creación de una Comisión de Prevención de Accidentes (CIPA), también de carácter no sindical y unitaria, que contempla la designación de un delegado por cada 50 trabajadores.

En relación a los derechos y garantías, el art. 617 de la CLT preveía la posibilidad de que los trabajadores o un grupo específico de trabajadores de una empresa celebrasen un acuerdo colectivo de trabajo con esa misma empresa, sin participación

sindical. El artículo preveía que los trabajadores debían notificar al sindicato y a la federación o confederación sindical su intento de acordar y, si el sindicato no asumía las negociaciones con la empresa en ocho días, podían proseguir libremente con la negociación colectiva. Se trataba, por tanto, de reconocer la legitimidad directa de los trabajadores interesados para la negociación colectiva con el empleador en el lugar de trabajo.

Sin embargo, a partir de la CF de 1988 es obligatoria la participación de los sindicatos de trabajadores en la negociación colectiva; la obligatoriedad no se refiere solamente a la convocatoria del sindicato para la negociación (pasiva), sino también, principalmente, a la imposibilidad de dejar de asumir las tratativas, asistiendo a sus representados (activa). Así, la norma constitucional deja clara y expresa la obligatoriedad de que la entidad sindical representativa de los trabajadores (de la categoría) y, a falta de esta, la respectiva federación o confederación sindical, sea notificada para participar en las negociaciones colectivas. En este aspecto, la CF ha modificado significativamente el sistema previsto en la CLT.

Como el sindicato oficial detenta el monopolio de la representación de la categoría y la participación de los sindicatos es obligatoria para la validez de los instrumentos normativos resultantes de los actos de negociación colectiva, los representantes no-sindicales de los trabajadores no detentan poderes efectivos de negociación respecto de las condiciones de trabajo. Por otro lado, a los sindicatos no les interesa extender a los representantes no-sindicales, a través de los instrumentos normativos resultantes de negociación colectiva, los derechos, prerrogativas y garantías que consiguen los representantes sindicales.

En cuanto al ejercicio del derecho de huelga, la ley 7.783 (1989) establece que compete a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de su ejercicio y sobre los intereses que la puedan motivar. Sin embargo, para que la huelga sea considerada legítima, debe ser precedida de tentativa de negociación colectiva, que es, en cuanto a los trabajadores, parte del monopolio sindical. Según el art. 4º de la "Ley de Huelga", es la entidad sindical de la categoría la legitimada para convocar a la huelga. Así, una vez más, los representantes no-sindicales de los trabajadores en los lugares de trabajo son simples coadyuvantes de los representantes sindicales en los actos de negociación colectiva y huelga.

Por otro lado, la propia CF, en su art. 8º, apartado VIII, otorga solamente al representante sindical –y no a lo representante no-sindical previsto en su art. 11– la garantía de que no será despedido arbitrariamente y de reintegración en la hipótesis de un despido injusto; ninguna garantía legal aparece atribuida al representante de personal. Sin embargo, la jurisprudencia tiende a prohibir el despido sin justa causa del representante no sindical, por considerarla discriminatoria y por analogía a las garantías legales de los directores sindicales.

Esta protección legal se extiende a los directores sindicales y los representantes de los trabajadores en la CIPA. Naturalmente, la protección legal puede ser extendida a través de los instrumentos normativos resultantes de la negociación colectiva. Sin

embargo, es relevante señalar que para el despido de los directores sindicales es legalmente necesario previo pronunciamiento judicial, que reconozca la falta grave del trabajador (arts. 543, párrafo 3º, y 853 de la CLT); para los demás trabajadores protegidos, aunque esté prohibido el despido injusto, no se hace necesario previo pronunciamiento judicial.

3.3 España

3.3.1 Antecedentes

El modelo sindical español experimentó una gran transformación como reacción al período oscuro de la dictadura franquista, basado, a los efectos que aquí interesan, en la existencia de un único Sindicato (Organización Sindical Española) donde la afiliación era obligatoria e incluía como sujetos sindicalizables tanto a trabajadores como a empresarios. Además, el sistema de relaciones laborales de este período hundía sus raíces en la negación del conflicto estructural entre capital y trabajo, dando paso a un pretendido colaboracionismo dirigido a un “bien superior” como la riqueza nacional.

Este proceso tuvo un impacto decisivo en el momento constituyente del sistema democrático –Constitución española 1978- donde los derechos colectivos de los trabajadores tuvieron una recepción en el texto constitucional entre los derechos fundamentales.

Así, el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE), el derecho de huelga (art. 28.2 CE), la negociación colectiva, entendida como contenido esencial del derecho de libertad sindical (arts. 28.1 y 37.1 CE) y el conflicto colectivo (art. 37.2 CE) se encuentran ubicados en el Capítulo I, Sección II relativa a los derechos fundamentales y libertades públicas. Y ello, en base a la función institucional que la propia Constitución española reconoce tanto a las organizaciones sindicales como a las asociaciones empresariales como sujetos políticos⁵, pero también, como reconoce el propio Tribunal Constitucional, porque “no puede olvidarse que los sindicatos se hallan objetivamente en una posición de contrapoder respecto de los empleadores y que la defensa de sus objetivos no se basa en fórmulas de composición de intereses o de colaboración, sino de autodefensa” (STC 134/1994). Por tanto, los derechos colectivos de los trabajadores gozan de la protección reforzada propia de los derechos fundamentales, mediante el acceso tanto a la jurisdicción ordinaria –proceso preferente y sumario- como al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art. 53.2 CE) y obviamente la reserva de esta materia a Ley Orgánica, al menos respecto de su contenido esencial.

⁵ Art. 7 CE: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Más allá de esta circunstancia, la ubicación de estos derechos entre los *fundamentales* supuso una relación directa entre derechos colectivos de los trabajadores y ciudadanía como plasmación del concepto de ciudadanía laboral. Más aún, el reconocimiento de los derechos colectivos, apenas referidos, expresan la existencia de una sociedad española desigual en relación con la existencia de clases subalternas constituyendo, precisamente, aquellos derechos el instrumento principal de consecución de la igualdad material prevista en el art. 9.2 CE.

No obstante el avance indudable que supuso el texto constitucional, éste presenta algún aspecto destacable que expresa la inercia del período inmediatamente anterior. A modo de ejemplo, el art. 28.1 CE que reconoce la libertad sindical, cuando describe el contenido individual de éste, lo hace advirtiendo de que “todos” tienen derecho a sindicarse libremente, pero a la vez concluye dicho precepto constitucional advirtiendo la no obligatoriedad de la afiliación. Este hecho que se debe enmarcar en la ruptura respecto al sistema franquista de afiliación obligatoria, sin embargo presenta contradicciones en su configuración respecto de otros derechos como el de sufragio – activo y pasivo-, donde no se introduce ningún matiz en relación con la libertad negativa de tal derecho político.

El desarrollo constitucional de la Libertad Sindical se produjo siete años después, LO 11/1985, a pesar de que ciertos aspectos como la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo y el sistema de negociación colectiva estatutaria habían sido objeto de regulación y desarrollo en la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980). Estos datos normativos arrojan una conclusión en cuanto al ajuste entre normativización de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo y el funcionamiento cotidiano en las empresas: la labor previa llevada a cabo por ciertos Sindicatos en la clandestinidad. A este respecto, si bien se ha de atribuir a la Constitución el valor que se le daba anteriormente, no cabe olvidar la labor desarrollada por el sindicalismo clandestino de colonización de las estructuras sindicales franquistas –*entrismo*-, donde se ha de resaltar la función que cumplieron las Comisiones Obreras. Dicho de otro modo, el modelo de representación en los lugares de trabajo respondió, por una parte, a la legalización e impulso de los derechos colectivos de los trabajadores a raíz de la Constitución española; por otra, a la experiencia desplegada por los Sindicatos clandestinos durante las postrimerías del franquismo. Ello contribuyó a que la desorientación de los Sindicatos en la época democrática, propia del cambio de rumbo, no produjese una pérdida de presencia en la empresa a través de la acción sindical.

3.3.2 Características de la normativa legal vigente

El modelo de representación es dual, unitario y sindical. La representación unitaria de los trabajadores se produce a través de la elección realizada por los propios trabajadores y representa a todos los trabajadores de la empresa. Este sistema de representación, que podría denominarse solidario, no tiene en cuenta el dato afiliativo del trabajador para la obtención de representación. Este hecho, de valoración ambivalente, se presenta hoy como uno de los factores de la baja afiliación existente.

Las figuras de representación unitaria varían en el diseño legal en función del tamaño de la empresa, distinguiendo entre empresas de 10 a 49 trabajadores, para las cuales existe la figura del Delegado de Personal. Asimismo, en las empresas o centros de trabajo que cuenten, al menos, con seis trabajadores, éstos podrán elegir por mayoría al delegado de personal. De tal forma, que las empresas que cuenten entre 6 y 29 trabajadores, tendrán derecho a un delegado de personal; mientras que las empresas que tengan un volumen de plantilla entre 30 y 49 trabajadores, tres delegados de personal. La negociación colectiva puede introducir mejoras en este sentido⁶.

Por su parte, las empresas o centros de trabajo de 50 ó más trabajadores cuentan con un órgano de representación unitaria denominado Comité de Empresa. Al igual que se veía para el caso de los delegados de personal, el número de miembros que conformarán el Comité de empresa varía en función del tamaño de la plantilla. Así, el art. 66 ET establece esta correspondencia que podrá ser mejorada a favor de los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

- De 50 a 100 trabajadores, cinco miembros;
- de 101 a 250 trabajadores, nueve miembros;
- de 251 a 500 trabajadores, trece miembros;
- de 501 a 750 trabajadores, 17 miembros;
- de 751 a 1000 trabajadores, 21 miembros;
- de 1001 en adelante, 2 por cada mil o fracción, con un límite de setenta y cinco.

Cuando la empresa de que se trate cuente con varios centros de trabajo en la misma provincia o en municipios limítrofes, pero ninguno de éstos alcance por sí solo el número de 50 trabajadores se podrá crear el denominado comité conjunto siempre que la suma de trabajadores de los distintos centros de trabajo llegue o supere aquella cantidad de trabajadores.

A esta representación hay que añadir aquella específica, a la que hace referencia la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de protección de la salud y seguridad en el trabajo. El número de delegados de prevención, se define al igual que sucede con la representación general en función del tamaño de la plantilla de la empresa:

- 2 delegados de prevención cada 50-100 trabajadores
- 3 delegados de prevención cada 101-500 trabajadores
- 4 delegados de prevención cada 501-1.000 trabajadores
- 5 delegados de prevención cada 1001-2.000 trabajadores
- 6 delegados de prevención cada 2001-3.000 trabajadores
- 7 delegados de prevención cada 3001-4.000 trabajadores
- 8 delegados de prevención cada 4001 y más trabajadores

⁶ La regulación sindical española posibilita una mejora de los derechos de representación, número de representantes, acciones y garantías vía negociación colectiva.

Por su parte, los trabajadores contratistas o subcontratistas que, por diferentes motivos, no cuenten con representación unitaria propia pueden acudir a la representación unitaria de la empresa principal en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral cuando compartan centro de trabajo.

Los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo tienen según la legislación española una serie de derechos y garantías entre los cuales nombramos el derecho a: la participación en la empresa; la información y consulta sobre cambios previstos por la patronal; a negociar colectivamente; al ejercicio de la huelga; la libertad de expresión y transmisión de información; a la publicación y distribución de información (tablón de anuncios y e-mail); libertad de expresión y transmisión de información; a un crédito horario remunerado que utilizarán en sus tareas gremiales.

Mientras que los requisitos para los electores son mínimos (deben ser mayores de dieciséis años y con antigüedad mínima en la empresa de, al menos, un mes), para ser electo un trabajador debe tener dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad del personal, se pacte en el convenio colectivo un plazo inferior, con el límite de tres meses de antigüedad.

Estos derechos se complementan con una tutela gremial específica (inversión de la carga de prueba, arts. 175 a 182 LPL) y una protección hasta un año después del mandato. Para el resto de los trabajadores y activistas si bien no corresponde una tutela específica existe en la jurisprudencia española una preferencia por la estabilidad. El despido aparece como improcedente, con opción del trabajador entre la readmisión o la indemnización.

Hasta aquí hemos hecho referencia a los órganos de representación unitaria, es decir, a aquellos representantes que son electos por el conjunto de los trabajadores del centro de trabajo, independientemente de su afiliación sindical.

El sistema español de representación en el lugar de trabajo se completa con el reconocimiento de secciones sindicales y delegados sindicales, que son designados por el sindicato, y que coexisten con la representación unitaria. De esta manera, se combina la representación de base electiva con aquella de base asociativa.

A pesar de que la impresión pueda ser la de una distancia entre ambas representaciones, lo cierto es que se encuentran intercomunicadas, respetando de este modo un modelo de representación en los lugares de trabajo donde el voto de los trabajadores supone la legitimación de la acción sindical en la empresa. Así, se asiste a un diseño de la acción sindical en la empresa donde la implantación del sindicato resulta el criterio de atribución de las funciones de representación. Y ello, sin obstaculizar la pluralidad de la acción sindical a través de coexistencia de secciones sindicales.

El requisito para la conformación de secciones sindicales es la presencia, en el lugar de trabajo, de trabajadores afiliados al sindicato respectivo, y su constitución y funcionamiento se regula en los estatutos sindicales. Este modelo implica la coexistencia de tantas secciones sindicales en los lugares de trabajo como opciones sindicales expresadas por los trabajadores a través de la afiliación. Esta convivencia de secciones sindicales encuentra una distinción en lo relativo a las funciones y garantías, en relación con la implantación de dicho sindicato en la empresa. Esto es, siempre que dichas secciones sindicales tengan, a su vez, presencia en la representación unitaria de los trabajadores, o pertenezcan a sindicatos más representativos (principio de irradiación) acapararán funciones y garantías adicionales respecto de aquellas otras secciones sindicales cuya existencia se explica únicamente por la presencia de algún trabajador afiliado a aquella opción sindical.

Entre las funciones y garantías mínimas para todo tipo de secciones sindicales se encuentran: la celebración de reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; la recaudación de cuotas sindicales, fuera de las horas de trabajo, con la posibilidad de éstas se recojan por parte del empresario procediendo a su descuento salarial; la distribución de información sindical; la convocatoria a la huelga; el planteamiento de conflictos individuales y colectivos; y la presentación de candidaturas a las elecciones a los órganos de representación unitaria.

Por su parte, las secciones sindicales más representativas poseen una serie de facultades adicionales. Estas son: derecho a un tablón de anuncios en el lugar de trabajo, con acceso fácil a todos los trabajadores; derecho a un local adecuado en el que desarrollar sus actividades en empresas cuya plantilla supere el número de 250 trabajadores; derecho a la negociación colectiva estatutaria, de eficacia normativa y *erga omnes*, siempre que las representaciones sindicales sumen, al menos, la mayoría de la representación unitaria; en las empresas de más de 250 trabajadores, estas secciones sindicales cuentan con el derecho de tener un *delegado sindical*, elegido entre los trabajadores que constituyen la sección sindical (afiliados), que proyecta su acción en la promoción y defensa del conjunto de trabajadores de la empresa.

3.4 Italia

3.4.1 Antecedentes

Una de las características más destacadas del ordenamiento sindical italiano es su marcado carácter extralegislativo. La primera importante intervención legislativa en la materia (Ley 300/1970, más conocida como Statuto dei Lavoratori - en adelante SL) se realiza más de 20 años después de la promulgación de la Constitución republicana de 1948 (en adelante CI) en el contexto de las grandes movilizaciones que marcaron la vida política y sindical de finales de los años 60.

La finalidad de dicha norma, sin embargo, no es la de ordenar el sistema iussindical italiano estableciendo el modelo a seguir, sino que se preocupa fundamentalmente de asegurar garantías de efectividad al principio de libertad sindical reconocido en la

Carta Magna a través de un conjunto de normas que pretenden fomentar y sostener la presencia y la actividad sindical en los lugares de trabajo. Los preceptos en la materia se orientan también hacia la necesidad de (re)establecer mecanismos e instrumentos jurídicos que hiciesen posible reconducir las dinámicas centrifugas de la organización de base en el ámbito del sindicato organizado (fundamentalmente confederal) y de recalificar por esta vía el papel del sindicato tanto fuera como dentro de los lugares de trabajo.

En efecto, la mayor capacidad de incidencia de la acción reivindicativa desarrollada en aquellos años en el nivel empresarial por parte de órganos de representación de los trabajadores nacidos espontáneamente en los lugares de trabajo – los Delegados y Consejos de fábrica (o Consejos Unitarios de Delegados – en adelante CUD⁷), que vinieron a sustituir a las Comisiones Internas en las funciones de acción y representación colectiva en la empresa⁸ -, había determinado un sistema de

⁷ Los Delegados eran órganos electivos nacidos espontáneamente a finales de los años 60 del siglo pasado, que tenían encomendadas funciones de representación de grupos de trabajadores identificados por su posición en el proceso productivo, mientras que los Consejos de Fábrica estaban compuestos por el conjunto de delegados presentes en una determinada unidad productiva. Con el Pacto federativo de 1972, CGIL, CISL y UIL se comprometieron a reconocer expresamente a estos órganos como propias estructuras (unitarias) de base en los lugares de trabajo, con poderes de negociación a nivel de empresa. El reconocimiento, sin embargo, no se condicionó a ninguna vinculación específica del CUD a la estructura y las políticas del sindicato externo. De esta forma, el CUD podía ser considerado como una especie de organismo de representación conjunta de las tres confederaciones a nivel de empresa. La lógica movimentista prevalecía claramente sobre la lógica organizativa. El presupuesto de funcionamiento de este sistema era no sólo la constatación de una clara posición de fuerza y de hegemonía de las tres confederaciones históricas, sino también una cierta coordinación y unidad de acción entre las mismas, consagrada con el Pacto federativo.

⁸ Las comisiones internas empezaron a funcionar nuevamente – después del paréntesis corporativo fascista - con el Acuerdo Interconfederal estipulado entre la CGIL unitaria y la Confindustria el 1 de agosto 1947. El Acuerdo preveía la constitución de la comisión interna (CI), a través de la elección secreta y general de todos los trabajadores, en todas las empresas con al menos 40 trabajadores (en las empresas con menos de 40 y más de 5 trabajadores las funciones de la comisión interna las asumía el Delegado). Se le reconocían funciones propositivas, consultivas y de conciliación, además del control preventivo sobre la motivación de los despidos individuales y la competencia a desarrollar el procedimiento consultivo previo sobre las reducciones de personal. Igualmente expresa en el Acuerdo de 1947 era la exclusión (conformadas en los Acuerdos sucesivos) de la competencia a la negociación colectiva a nivel de empresa, reservada en exclusiva al sindicato externo (CGIL). La negociación colectiva permanecía pues integralmente centralizada a nivel estatal. No obstante, característica constante del funcionamiento de las CI ha sido la de exceder los límites impuestos. Así, de hecho, la actividad negocial – sobre todo en los aspectos económicos - de estos órganos electivos de la generalidad de los trabajadores de la empresa fue desde siempre muy intensa y compensó las ineficiencias de la negociación a nivel nacional, incapaz de articularse eficazmente en los lugares de trabajo. Fue sólo con el “Protocollo d’intesa” de 5 de julio 1962 entre las organizaciones de la industria estatal – INTERSIND y ASAP – y las federaciones sindicales de los trabajadores del metal, que introdujo formalmente en el sistema sindical italiano un sistema de negociación colectiva descentralizado (a cambio de la garantía por parte de los sindicatos del respeto del principio de tregua sindical).

negociación colectiva empresarial totalmente desvinculado de los condicionamientos y de las restricciones funcionales impuestas por las grandes confederaciones sindicales; un sistema en el que al convenio colectivo estatal de categoría (*contratto collettivo nazionale di lavoro* – en adelante CCNL) se reservaba la función de extender y generalizar los resultados – más avanzados – que se iban consiguiendo en el nivel de empresa por parte de los consejos de fábrica.

En este sentido, la intervención legislativa operada con el SL se orienta hacia la necesidad de restablecer una “conexión orgánica” entre el sindicato (confederal) más representativo y la base de los trabajadores, entre movimiento de base y sindicato organizado externo, en línea por otra parte con las aspiraciones de pacificación social que se iban afirmando en la sociedad italiana.

Así el artículo 19 SL, en su versión originaria, confiaba la constitución de especiales órganos de representación de los trabajadores en la empresa (*Rappresentanze sindacali Aziendali* - RSA) a la iniciativa de los trabajadores mismos, valorizando por esta vía las instancias “movimentistas” que caracterizaban las realidades sindicales en las empresas, al mismo tiempo que obligaba a establecer conexiones ineludibles entre la asociación sindical de pertenencia de éstos y las confederaciones (históricas) más representativas a nivel nacional. Así las RSA tenían que ser constituidas por parte de los trabajadores de la unidad productiva “en el ámbito de las organizaciones sindicales” así como identificadas por el mismo precepto. Si cualquier forma de representación de los trabajadores que tuviese finalidades sindicales gozaba de la libertad sindical del art. 39.1 CI, sólo las representaciones así constituidas podía disfrutar del conjunto de derechos del Título III del ET.

No se aclaraba, sin embargo, en que tenía que consistir la necesaria conexión entre RSA y sindicato externo. En este sentido, se admitía que la constitución de la RSA pudiese ser promovida tanto por parte de trabajadores afiliados como de trabajadores que no lo estaban. Al mismo tiempo, se confirmaba la necesidad de que el sindicato externo *admitiera* la constitución de la RSA en el propio ámbito, haciendo necesaria una *recepción* (incluso informal) de la RSA por parte del sindicato de referencia. No obstante la puntualización según la cual la RSA debía constituirse a iniciativa no directamente del sindicato externo, sino de los trabajadores en cada unidad productiva, los sindicatos confederales históricos terminaron por absorber las instancias movimentistas desde abajo y por monopolizar las nuevas RSA, que terminaron por configurarse como el órgano del sindicato en los lugares de trabajo, desplazando el equilibrio alcanzado entre movimiento desde abajo y organización desde arriba hacia el segundo de los factores en juego. De esta forma, las RSA terminaron por representar la articulación organizativa periférica de las principales organizaciones sindicales, más que sujetos representativos de todos los trabajadores de la unidad productiva, alterando así la esencia del modelo de representación (canal único) teóricamente tomada como referencia.

El éxito de este modelo se apoyaba y dependía en buena medida de la existencia de un “monopolio representativo” indiscutido de las tres grandes Confederaciones históricas (CGIL, CISL, UIL); monopolio reforzado en aquellos años por la voluntad de

éstas de desarrollar un recorrido unitario que llevará a la firma del Pacto federativo de 1972. En la medida en que, sobre todo a partir de los años 80 del siglo pasado, este monopolio representativo empieza ser puesto en entredicho el modelo diseñado por el ET empieza a tambalear, empujando hacia una reforma de los criterios de selección de las organizaciones sindicales habilitadas (en cuanto más representativas) a la constitución de RSA (titulares de los derechos sindicales del Título III SL) en las empresas. A ello estaba contribuyendo no sólo las transformaciones del tejido y del sistema productivo, sino también la multiplicación de los sindicatos más representativos unida al abandono de la perspectiva federativa unitaria de CGIL, CISL y UIL.

Así la reforma del art. 19 SL, llevada a cabo por medio del referéndum derogatorio de 1995, se orienta hacia la supresión de los privilegios concedidos a los sindicatos confederales históricos y la introducción de criterios selectivos de los mismos de tipo objetivo. A partir de 1995, en efecto, la posibilidad de constituir propias RSA se otorga en general a los trabajadores “en el ámbito de organizaciones sindicales que hayan suscrito convenios colectivos aplicados en la unidad productiva” y ello al margen del nivel - interconfederal, estatal de categoría, provincial o inclusive empresarial – de aplicación de los mismos. En el sistema posterior a la reforma por tanto el derecho de constitución de RSA se otorga a (los trabajadores en el ámbito de) organizaciones sindicales cuya capacidad representativa ya no se presume sino que se hace depender de un dato objetivamente verificable cual es la acreditación de fuerza negociadora suficiente como para llegar a firmar convenios colectivos (de cualquier nivel) aplicables a la unidad productiva de referencia.

Uno de los principales problemas, sobre el que tuvo ocasión de pronunciarse el mismo Tribunal Constitucional⁹, tenía que ver con el hecho que el nuevo sistema dibujado por

⁹ Sobre la posible vulneración del principio de libertad sindical y de igualdad de los arts. 39.1 y 3 CI que ello puede suponer, ha tenido ocasión de pronunciarse negativamente el mismo Tribunal Constitucional. En la sentencia n. 244/1996 de 12 de julio, el TC italiano ha precisado en efecto que el art. 19 SL, incluso después de la modificación introducida con el referéndum de 1995, tiene una función promocional que va más allá del reconocimiento y la protección del principio de libertad sindical y que, por tanto, admite la posibilidad de seleccionar los sujetos beneficiarios, identificándolos sobre la base de criterios elegidos discrecionalmente por parte del legislador, dentro de los límites del respecto del principio de racionalidad. Sin embargo, para que estos criterios sean razonables, ha precisado la Corte, es necesario interpretar de forma rigurosa y atenta el mecanismo dibujado en el nuevo art. 19 SL. Es necesario pues no interpretar de manera meramente formal el requisito de la firma del convenio colectivo de aplicación. En este sentido, el TC ha invitado expresamente a los jueces a verificar, con el máximo rigor posible, que: a) el sindicato haya conseguido, con sus fuerzas, imponerse como contraparte negociadora; b) su participación en el proceso de negociación del convenio colectivo haya sido activa; c) el convenio colectivo regule de forma orgánica el conjunto de las condiciones de trabajo de, al menos, un sector o una institución importante (no sería suficiente por tanto la firma de un convenio colectivo con un contenido cualquiera, ni tampoco la mera adhesión formal a un convenio negociado por otros). Para la admisibilidad de la suficiencia de la firma de convenios colectivos de tipo meramente “gestional” que no producen efectos directos sobre las relaciones de trabajo, a efectos de la aplicación del art. 19 SL, STS n.

el art. 19 SL, a falta de la existencia de una obligación legal a negociar el convenio colectivo, pudiese atribuir indirectamente al empresario el poder unilateral y arbitrario de acreditar la representatividad sindical necesaria para poder constituir RSA en la empresa. En tal contexto, la negativa empresarial a la negociación del convenio podía resolverse en un impedimento insuperable a la constitución del órgano de representación en la empresa.

Además, puesto que el único requisito habilitante es ahora la firma de un convenio colectivo de cualquier ámbito, el riesgo era que pudiese darse lugar a situaciones en las que el sindicato acepte la negociación de un convenio colectivo de cualquier contenido con tanto de conseguir la legitimación necesaria para poder constituir la RSA en la empresa. El riesgo es, por tanto, el de la pérdida del carácter necesariamente antagonico que la organización colectiva de los trabajadores ha de preservar para ser tal.

3.4.2 Características del sistema regulativo vigente

No obstante lo anterior, lo cierto es que las importantes modificaciones introducidas en el sistema por el referéndum de 1995 se vieron en buena medida “neutralizadas” por el simultáneo desarrollo de un modelo alternativo de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo introducido por vía negociada por parte de los protagonistas mismos del sistema de relaciones industriales italiano, con la firma, el 23 de julio de 1993, del Protocolo “Giugni”¹⁰ entre el Gobierno y por un lado CGIL, CISL, UIL y por el otro Confindustria e Intersind. Considerado como uno de los productos más destacados de las políticas de concertación social que se emprenden a partir de los primeros años 80 del siglo pasado, el Protocolo del 1993 erige como órganos de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo a las RSU (Representanze Sindacali Unitarie), ya introducidas en el ordenamiento con la firma del Acuerdo Marco de 1 de marzo 1991 y ahora reguladas analíticamente por un sucesivo Acuerdo Interconfederal de 20 de marzo de 1993. La naturaleza mixta de estas estructuras representativas, al mismo tiempo asociativa y electiva, sindical y unitaria, se refleja en los criterios fijados para su composición. En efecto, según lo dispuesto en el art. 2 de la Parte 1º del Acuerdo de 1993, 2/3 de los puestos disponibles¹¹ en la RSU se asigna sobre la base de la previa convocatoria de

19271/2004 de 20 de septiembre en Revista Italiana di Diritto del Lavoro, II, 2005, p. 549 con nota de ROMEI, R..

¹⁰ Así llamado por el nombre del que entonces era Ministro de Trabajo del Gobierno Ciampi. Definido también la “constitución de las relaciones industriales”. G. Arrigo, *Protocollo di luglio: relazioni industriali e assetti contrattuali* in CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1993-1994*, Edizioni Lavoro, Roma 1995, p. 233.

¹¹ Según lo dispuesto en el art. 3 del Acuerdo Interconfederal de 20 de diciembre de 1993 de actuación del Protocolo de 23 de julio 1993, salvo distinta y más favorable previsión del convenio colectivo, las RSU estarán compuestas por al menos 3 miembros para unidades productivas con al menos 200 trabajadores; 3 miembros cada 300 o fracción de 300 trabajadores en las unidades productiva de hasta 3000 trabajadores; 3 miembros cada 500 o fracción de 500 trabajadores en unidades productivas.

elecciones sindicales generales en la que participan todos los trabajadores (afiliados o no) presentes en la unidad productiva de referencia.

Pueden presentar listas, además de las confederaciones firmantes el Acuerdo (CGIL, CISL y UIL) y las que hayan sucesivamente adherido al mismo (CISAL y CISNAL – sindicato neo-fascista que a partir de 1996, se transforma en UGL), también los sindicatos firmantes del CCNL aplicado en la unidad productiva (o adheridas al mismo) y los sindicatos que hayan aceptado la disciplina de las RSU y hayan obtenido una adhesión a la presentación de las listas de al menos el 5% de los votantes.

La iniciativa para la constitución de la RSU es asumida directamente por las asociaciones sindicales autorizadas a presentar las listas electorales (a diferencia del sistema de constitución de las RSA previsto en el SL que impone, como hemos visto, la constitución del órgano de representación por iniciativa de los trabajadores mismos) o por la misma RSU si ya está constituida, tres meses antes de la expiración del mandato. El mandato de los miembros de la RSU tiene una duración de tres años, terminados los cuales cesan automáticamente (con consiguiente imposibilidad de prórroga por falta de renovación).

El restante tercio de los puestos se reserva sin embargo a los representantes electos o designados por los sindicatos que firmaron el Ccnl aplicado en la unidad productiva¹², asegurando de esta forma la conexión orgánica entre representación en las empresas y sindicato externo en el contexto de un sistema a canal único en donde en el mismo órgano confluyen tanto las funciones de representación de los trabajadores votantes, como las funciones estrictamente sindicales (entre las que destaca la negociación colectiva).

En la relación entre las RSA y las RSU de origen negocial, éstas últimas han terminado por asumir funciones y garantías diseñadas estatutariamente para las primeras sustituyéndolas en la práctica en la tarea de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Por tanto, si la finalidad declarada de la formulación originaria del art. 19 SL era la de permitir al sindicato confederal presuntamente/históricamente más representativo un progresivo proceso osmótico de reabsorción, en las RSA, de las representaciones de carácter espontaneístico-asamblear autónomamente introducidas por el movimiento de los trabajadores a finales de los años 70 y el objetivo del referéndum ha sido exactamente el contrario (romper el monopolio de los sindicatos confederales también en el nivel empresarial a través de la introducción de un sistema de representatividad

¹² La reserva de 1/3 de los miembros a los sujetos elegidos o designados por el sindicato externo, independientemente del éxito de las elecciones, fue una concesión a las pretensiones de la Confindustria, interesada en que los órganos de representación en la empresa estuviesen vinculados por las directrices nacionales. La CGIL es especialmente crítica con respecto a este sistema. Sobre la conformidad a la Constitución del sistema delineado en el SL, STC n. 54/1974 de 6 de marzo y también STC n. 334/1988 de 24 de marzo y n. 30/1990 de 26 de enero.

ya no presunta sino objetivamente verificada) aquel cambio, en presencia de las RSU, resulta en realidad “gatopardesco”, habiendo en la práctica las RSU sustituido a las RSA en las funciones de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo¹³.

Tanto a través de la reserva de una tercera parte de los puestos a los sindicatos que hayan firmado el convenio colectivo estatal aplicado en la unidad productiva, como a través del sistema de la “doble legitimación” en materia de negociación colectiva de empresa (no reservada en exclusiva a estos órganos sino también a los órganos locales de los sindicatos que hayan firmado el Ccnl), se asegura así cierta coordinación de la RSU con el sindicato externo. Si a ello se añade que, según lo previsto en el Acuerdo Interconfederal de 1993 y lo ocurrido materialmente en la práctica, las RSU se han sustituido a las RSA en la titularidad y en el ejercicio de las prerrogativas, derechos y funciones que les atribuye el SL, se entiende porque es posible hablar para el sistema sindical italiano de “canal único” de representación de los trabajadores en la empresa. En el mismo órgano confluyen en efecto tanto las funciones de representación de los trabajadores votantes, como las funciones estrictamente sindicales (entre las que destaca la negociación colectiva).

En cuanto a derechos y garantías propias de las RSA (y las RSU) ya se ha anticipado que el SL en su Título III reconoce a estos órganos un conjunto de derechos sindicales que se añaden a los directamente derivados del reconocimiento del derecho de libertad sindical del art. 39.1 CE.

Los preceptos del Título III SL pueden dividirse en dos grupos fundamentales. El primero (arts. 20, 21, 25, 27) se preocupa de atribuir poderes y derechos a las RSA en cuanto órganos unitarios y colectivos (derecho a asambleas (derecho extendido a todos los trabajadores); el derecho a referéndum; derecho a gozar de cartelera y local sindical (ambos derechos no se reconocen a los trabajadores individuales o espontáneamente organizados); derecho a la información, consulta y participación (si bien no está regulado por la SL son derechos que se practican de hecho vía negociación colectiva); el segundo (arts. 18, 7, 8, 9, 10 y arts. 22 y 30) asegura a los dirigentes sindicales individualmente considerados adecuados niveles de protección frente al empresario de forma que esté garantizada la efectividad de su actuación en la empresa (permisos sindicales, protección de dirigentes contra el despido y el traslado arbitrario, represión de la conducta antisindical del empresario, etc.).

4. Conclusiones: a modo de aportes para un estudio comparativo

La información presentada en este trabajo permite realizar una primera aproximación a las características de la regulación de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo en cuatro países: Argentina, Brasil, España e Italia.

¹³Así, NATULLO G., *Las RSA ieri, oggi; e domani?*, WPC.S.D.L.E. “Massimo D’Antona, n. 116/2011.

Como puede apreciarse, los modelos de regulación difieren significativamente, aunque presentan algunos importantes puntos de contacto. A modo de conclusión de este trabajo, identificaremos los principales ejes sobre los cuales puede realizarse la comparación entre los cuatro sistemas. A su vez, también constituyen dimensiones que deben ser observadas a los fines de potenciar la propia acción colectiva de los trabajadores en cada uno de los países.

En primer lugar, cabe señalar la historicidad propia de la conformación de las estructuras de representación de los trabajadores. En efecto, las formas que asumieron los órganos de representación en los lugares de trabajo en los cuatro países abordados se encuentran fuertemente condicionadas por la dinámica histórica de cada uno de ellos.

Por un lado, tanto en Argentina como en Brasil, aún con las particularidades de cada caso, se encuentran presentes fuertes ligazones con las características de los procesos de industrialización que se registraron en estos países durante las décadas del '30 y el '40, y el impulso que el Estado realizó a la institucionalización de las organizaciones sindicales. Aún así, la fortaleza que el movimiento sindical presentaba con anterioridad a su institucionalización puede haber estado por detrás del fenómeno de generalización de la presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo. La situación en Brasil habría sido sustancialmente distinta, por cuanto la posición de las organizaciones sindicales frente al Estado habría sido mucho más débil desde sus inicios, y en este caso la falta de reconocimiento de la representación en los lugares de trabajo no fue suplida por la propia acción sindical.

Por el contrario, tanto en España como en Italia las características de los órganos de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo poseen lazos estrechos con la dinámica que en ambos países se dio luego de la caída de regímenes totalitarios, y la recuperación democrática. Aún así, en España ello se plasmó en un reconocimiento constitucional de las libertades públicas en general, y de los derechos sindicales en particular. Por su parte, la reacción italiana fue sustancialmente distinta, y ello se verificó en un rechazo a la intervención estatal en la organización sindical, y en una reafirmación de su autonomía, dando lugar a un sistema con bajos niveles de juridificación.

Estrechamente ligado con el carácter histórico de las formas que asumieron las representaciones de los trabajadores en los lugares de trabajo, se encuentra la relación que en cada uno de estos países se registró entre el Estado y las organizaciones sindicales, en particular en cuanto a la magnitud de la intervención a través de la legislación.

En este caso, la inexistencia de normas expresas no impidió que en Argentina e Italia se generalizara la presencia de órganos de representación en los lugares de trabajo, y la regulación de sus derechos y funciones ha sido posterior a su fuerte implantación. En Brasil la situación ha sido sustancialmente distinta, y sólo recientemente se ha registrado un avance, al menos parcial, de los sindicatos sobre los lugares de trabajo,

sin que exista un reconocimiento estatal que promueva la conformación de este tipo de espacios.

La situación en la España post franquista es sustancialmente distinta, puesto que la presencia de órganos de representación es reconocida expresamente por el Estado, quien establece, aún con las dificultades referidas en el trabajo, una serie de derechos y garantías muy significativos para la promoción y funcionamiento de estos espacios.

En cuanto a los modelos normativos, debe señalarse la existencia de tensiones entre aquella representación proveniente de la propia inserción como trabajadores en un ámbito laboral común, y aquella que se origina en la conformación de espacios asociativos. La primera es externa al sindicato, y en ella participan todos los trabajadores de un centro de trabajo, independientemente de su afiliación o no a un sindicato. La segunda es propiamente sindical.

Las opciones de regulación presentan múltiples combinaciones posibles. En Argentina la vinculación entre ambas dimensiones se registra a partir de que el sindicato con personería mantiene el monopolio de la representación en el lugar de trabajo, pero en la elección de los delegados participan todos los trabajadores, estén o no afiliados al sindicato. A su vez, este mecanismo se encuentra en crisis a nivel normativo, por cuanto la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha declarado su inconstitucionalidad en tanto excluye la posibilidad de los restantes sindicatos ("simplemente inscriptos") de participar en los procesos de designación de representantes en los lugares de trabajo.

En Italia también se registra, en principio, un único órgano de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo (las RSU), donde se vinculan ambas dimensiones. Sin embargo, aquí esta representación se compone en una proporción (2/3) por representantes electos (o no sindicales) y en una proporción (1/3) por representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo. Aún así, cabe destacar que todavía persisten formas de representación netamente sindicales, a través de las RSA, que habilita la coexistencia de múltiples órganos en los lugares de trabajo.

La opción española, a diferencia de las anteriores, ha conformado dos espacios que funcionan en paralelo, aunque con muchos puntos de contacto: el Comité de Empresa y la Sección Sindical. Mientras el primero es de carácter unitario, y en su conformación participan la totalidad de los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical; la segunda es de carácter asociativo, y existen distinciones entre los sindicatos reconocidos como más representativos y aquellos que no poseen tal carácter.

La situación en Brasil, por las razones expuestas anteriormente, no ha contado con un desarrollo similar, y las experiencias más significativas provienen del reconocimiento de estos órganos de representación a través de la negociación colectiva.

Finalmente, cabe destacar que un desafío común a todos los modelos de regulación está dado por el impacto que los cambios en los procesos productivos están

proyectando sobre conceptos como “empresa”, “establecimiento”, “centro de trabajo”, o “lugar de trabajo”.

En efecto, los procesos de fragmentación de la empresa fordista, y las estrategias de tercerización y subcontratación, dificultan la capacidad de las organizaciones sindicales y de los trabajadores de conformar espacios de resistencia colectiva contra los avances del capital.

En este sentido, la sistematización de experiencias comparadas puede facilitar la transmisión de potencias y debilidades de cada uno de los sistemas, y a partir de ello ofrecer mayores herramientas a los trabajadores y sus organizaciones sindicales al momento de definir estrategias de acción y organización colectiva.