

SINDICALISMO EUROPEO Y LATINOAMERICANO

Un análisis comparado de sus recursos de poder¹

Pere J. Beneyto

Universidad de Valencia (España)

Alvaro Orsatti

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas

1. Presentación. 2. Indicadores socioeconómicos y laborales. 3. Indicadores sindicales: referencias conceptuales. 4. Indicadores sindicales: cobertura estadística. 5. Comentarios finales.

Resumen: Con un volumen de población activa similar (273 y 245 millones, respectivamente), que en conjunto representa una sexta parte del empleo mundial, así como profundas diferencias cualitativas respecto de su status laboral y regulación normativa, la Unión Europea y América Latina comparten una larga historia de lucha obrera y sindical dirigida a defender la dignidad del trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Aun con las lógicas divergencias derivadas de sus respectivas trayectorias, modelos y culturas organizativas, dichas regiones aportan los dos principales núcleos del sindicalismo mundial, cuya contribución a la defensa y promoción de la libertad, la justicia y la solidaridad ha sido y sigue siendo decisiva. En el presente artículo se exploran las posibilidades de un análisis cuantitativo comparado sobre los recursos de poder sindical en ambas áreas, utilizando a tal efecto los indicadores de *presencia* (afiliación), *audiencia* (representación) e *influencia* (cobertura de la negociación colectiva) de las organizaciones obreras y su articulación en los respectivos sistemas de relaciones laborales.

Abstract: With a volume of active population similar (273 and 245 million, respectively), which together represents one sixth of the global employment, as

1 Este artículo refunde sendas comunicaciones de los autores presentadas en recientes congresos internacionales: "Densidad sindical y negocial en Europa y América Latina" (XXX Congreso de ALAS, Asociación Latinoamericana de Sociología, San José, noviembre 2015) y "Representación en el lugar de trabajo: modelos europeos y latinoamericanos" (I Congreso Iberoamericano de Relaciones Laborales, Sevilla, enero 2016). Da continuidad a un proyecto de investigación desarrollado en 2012 por profesionales latinoamericanos y españoles vinculados al sindicalismo, promovido por la CSA, y con la colaboración del CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social de la Universidad Castilla La Mancha), con el objetivo de identificar modelos organizativos y experiencias de acción sindical en ambas regiones, que, pese a sus diferencias estructurales, ocupacionales e institucionales, comparten culturas y estrategias reivindicativas similares en el campo sindical.

El documento está encuadrado en la participación de los autores en la RELATS, Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo (www.relats.org). Cfr. el manifiesto de esta Red en la sección Noticias de esta misma Revista.

well as deep qualitative differences regarding their employment status and normative regulation, the European Union and Latin America share a long history of workers and trade union struggle aimed at defending the dignity of work and the rights of workers. Even with logical differences derived from their respective paths, models and organizational cultures, these regions provide the two main centers of world trade unionism, whose contribution to the defense and promotion of freedom, justice and solidarity It has been and remains critical. In this article explores the possibilities of a quantitative comparative analysis of power resources association in both areas, using for this purpose the presence indicators (Affiliation), hearing (representation) and influence (bargaining coverage collective) of labor organizations and their articulation in the respective systems of labour relations.

Palabras clave: Indicadores sindicales, afiliación, representación, influencia social.

Key words: labor union indicators, affiliation, representation, social influence.

1. PRESENTACIÓN

Los procesos de globalización y regionalización acumulados en las últimas décadas condicionan tanto el desarrollo económico como las formas de gobernanza política, institucional y social de los diferentes países, incluida la gestión de sus respectivos modelos productivos y mercados de trabajo, por la intervención decisiva de nuevos sujetos (empresas multinacionales) y métodos (financiarización, desregulación).

Por su parte, la actual crisis económica global y su desigual impacto regional han puesto de manifiesto la correlación existente entre los sistemas de relaciones laborales, desempeño económico y cohesión social, identificando como factores clave el marco normativo y la intervención sindical.

Históricamente el sindicalismo ha operado como *actor social* (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores) y *factor de igualdad*, actuando tanto sobre la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la segunda re-distribución (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante la presión social y participación institucional, según los casos². Recientes investigaciones y estudios

2 BENEYTO, P., "Situación actual del sindicalismo. Un análisis sociológico", en *Reivindicación del sindicalismo* (Coord. P.J. Beneyto), Bomarzo, Albacete 2012, pp. 59-106.

comparados acreditan la existencia de una correlación positiva entre participación sindical y equidad social³.

En la Unión Europea (UE en adelante), la actual crisis económica y su impacto sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales (desregulación contractual, descentralización de la negociación colectiva) ha reforzado la potencia de dicha correlación, si bien ahora en sentido contrario, evidenciando que el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo y, más concretamente, la desindicalización resultante explican gran parte del incremento de la desigualdad⁴. En América Latina (ALC en adelante, incluyendo Caribe), el ciclo de expansión económica iniciado en los primeros años de la década pasada, ha sido acompañado en varios países por una mejora relativa de la presencia y acción sindical, aunque desde 2012 se registra un cierto retroceso, al comenzar a repercutir en dicha área la crisis mundial.

Uno de los vectores clave en la estrategia por la equidad y contra la desigualdad social pasa por reforzar y desarrollar los recursos de poder sindical⁵, de tipo organizativo (afiliación, coordinación), funcional (representación, presión) e institucional (negociación colectiva, prestación de servicios), haciendo frente a los límites y restricciones de origen tanto exógeno (cambios en la estructura productiva, el mercado y la cultura del trabajo) como endógeno (burocratización, división orgánica, desconexión con los nuevos movimientos sociales, etc.).

En el presente artículo se exploran las posibilidades de un análisis cuantitativo comparado sobre el grado de poder sindical en ambas áreas (y sus respectivas subregiones)⁶ mediante tres indicadores sobre distintas manifestaciones de

3 VISSER, J., *Inequality and the labour market*, AIAS, Amsterdam 2008. STIGLITZ, J., *El precio de la desigualdad*. Taurus, Madrid 2012. PONTUSSON, J., "Unionization, Inequality and Redistribution", en *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 2013, pp. 797-825. ETUI, *Benchmarking Working Europe 2012*. Brussels, 2013, European Trade Union Institute.

4 OCDE, *Divided We Stand. Why inequality keeps rising*. Paris 2011.

5 LEHNDORFF, S., "Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the Eurozone crisis", en *Transfer*, 21(2), 2015, pp. 157-170.

6 La regionalización adoptada es la siguiente: UE: 1. Área Escandinava (Dinamarca, Finlandia, Suecia), Anglosajona (Chipre, Irlanda, Malta Reino Unido), 2. Centro (Alemania, Austria, Bélgica, Holanda, Eslovenia, Luxemburgo), 3. Latina (España, Francia, Grecia, Italia, Portugal), 4. Oriental (Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rep. Checa, Rumania). ALC: 1. Área Norte (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México. Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana; 2. Andina (Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela); 3. Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay). Para el cálculo de los promedios regionales, se ha considerado el promedio simple, atendiendo al hecho de una fuerte concentración de la PEA en pocos países en ambas regiones; en la UE seis concentran el 69% del total (Alemania, Reino Unido, Francia, Italia, España y Polonia, en ese orden, con entre 18 y 42 millones) mientras que un segundo grupo de países de tamaño medio agrega 16% más (Países Bajos, Portugal, Grecia, Bélgica, Rumania y Suecia, con entre 5 y 9 millones). En ALC, Brasil y México cubren más del 50% (150 millones) de la PEA, seguidas de un segundo grupo de tamaño medio (Argentina, Colombia, Perú, Venezuela, entre 13 y 22 millones), que representan el 25%. En el resto, un tercer grupo de cinco países reúne al 11% del total (Bolivia, Chile, Cuba, Rep. Dominicana, con entre 5 y 8 millones). Desde el punto de vista económico, CEPAL considera que la mayor parte de ALC corresponde a países de ingresos medios (29, la mayor parte del Cono Sur y Área Andina, junto a Cuba y pequeños Estados del Caribe), aunque también bajos (Bolivia, Paraguay, andinos,

aquel, que pueden considerarse un resumen extremo de los sistemas de relaciones laborales, que son el resultado de los correspondientes procesos de configuración histórica, estructural, normativa, institucional y cultural⁷.

La modelización de las relaciones laborales nacionales en Europa tiende a coincidir en la siguiente tipología: 1. Corporatismo organizado, correspondiente al área escandinava; 2. Partenariado social, área centroeuropea; 3. Estatista, área latina; 4. Liberal, área anglosajona; 5. Mixto, área oriental⁸.

En ALC lo habitual es partir de la diferenciación básica entre el grado de concentración organizativa y negocial por sector en Argentina, Brasil y Uruguay (con importantes particularidades adicionales) y la brecha permanente entre normativa y práctica por los empleadores y el Estado⁹.

Asimismo, se destaca la presencia de OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el campo bajo análisis, desde la perspectiva de indicadores, conceptos y normativa.

2. INDICADORES SOCIOECONÓMICOS Y LABORALES

Un primer plano analítico sobre las diferencias entre las dos regiones corresponde al plano del desarrollo humano y productivo. La *tabla 1* presenta dos datos básicos al respecto: el índice de desarrollo humano (IDH, de Naciones Unidas¹⁰), y el indicador habitual de productividad (producto por persona ocupada), concluyéndose que para ambos la brecha entre las dos regiones es 2/3 a favor de la UE¹¹.

centroamericanos). En los extremos, tres países tienen ingresos altos (Bahamas, Barbados y T-Togado) y uno bajos (Haití).

7 DE LA GARZA, E., *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. CLACSO, Buenos Aires 2005. FERNER, A. y HYMAN, R., *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Ministerio de Trabajo, Madrid 2002.

8 COMISION EUROPEA, *Industrial relations in Europe 2012*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2013.

9 CAMPOS, L. y GIANIBELLI, G., "Modelos de negociación colectiva en ALC", en *Estrategia sindical para una mayor y mejor negociación colectiva. Campaña sobre libertad sindical, negociación colectiva y autorreforma sindical*. San Pablo 2013, pp. 91-105. ERMIDA, O. *Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a su estructura en América Latina*, GTAS/CSA, San Pablo 2011. NOTARO, J. *Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macrosocial desde el cono Sur de América Latina*. Instituto de Economía, DT 4/10.

10 El IDH es un indicador sintético que combina los referidos a: esperanza de vida al nacer, años promedio de instrucción, años esperados de instrucción, ingreso bruto nacional per cápita, desigualdad de género, y pobreza multidimensional. Los índices están referenciados en el universo de países cubiertos en el mundo (187). El primer país en IDH es Noruega (1) y el último Níger (187). NU elabora también una versión ajustada por el grado de desigualdad, que mejora relativamente (en alrededor de cinco puntos) la ubicación promedio de ALC respecto de UE, pero no está disponible para todos los países.

11 Otro indicador relevante en el plano productivo es el de los tamaños de las empresas, respecto de lo cual las proporciones entre la PYME y las grandes se invierten entre las dos regiones, con un mayor peso de las primeras en ALC. En la productividad promedio tiene una alta incidencia el peso relativo de las productividades de cada tipo de empresa.

Tabla 1. Indicadores de desarrollo humano y productivo para UE y ALC. A comienzos de esta década

	UE	ALC
Índice de Desarrollo Humano (ranking agregado de países sobre un total de 183, con un orden descendente de desarrollo)	82	28
Productividad. Producto por persona ocupada (UE=100)	100	30

Fuente: IDH-Naciones Unidas, 2014, *The Conference Board, Economy Database*, 2013.

Un segundo nivel de análisis (*tabla 2*) se refiere a indicadores laborales que también se vinculan con el grado de desarrollo productivo: 1. la tasa de actividad (población económicamente activa como proporción de la población total) es bastante mayor en ALC, (relacionado principalmente con la estructura etaria); 2. la tasa de desempleo (porcentaje de la PEA que está desocupada) es bastante mayor en UE (relacionado con la actual crisis, ya que tradicionalmente ha sido menor); 3. la tasa de asalarización (proporción de población ocupada con relación de dependencia) es muy inferior (30%) en ALC; 4. el empleo no registrado es el doble en ALC. Por lo tanto, tres de los cuatro indicadores identifican un nivel de desarrollo menor de ALC respecto de la UE.

Tabla 2. Indicadores laborales para UE y ALC. A comienzos de esta década

	UE	ALC
PEA, Población económicamente activa, en miles y en % de la población total	245.000 7.7%	273.000 8.8%
Desempleo, en miles y % de la PEA	24.180 9.9%	16.900 6.2%
Asalarización, en % de la ocupación total	83	58%
Asalariados no declarados, en % de la ocupación total	9%	20%

Fuente: Eurostat, CEPAL, OIT

La *tabla 3* analiza las diferencias subregionales en cuanto al IDH y la tasa de asalarización. Respecto del primer indicador, en la UE, la subregión Oriental presenta un nivel bastante inferior (44), y en ALC el Cono Sur presenta un nivel bastante superior (56). En cuanto a la asalarización, en la UE las tasas son bas-

tante homogéneas. En ALC el mayor desarrollo alcanzado por el Cono Sur (67%) respecto de las otras dos áreas (48% y 58%)¹².

Tabla 3. Indicadores de desarrollo humano y de asalarización para UE y ALC, por subregiones. A inicios de la década

	IDH	Tasa asalarización
Promedio UE	28	84
Escandinava	19	88
Germánica	15	87
Anglosajona	28	77
Mediterránea	24	84
Oriental	44	82
Promedio ALC	82	58
Región Norte	94	58
Región Andina	80	48
Cono Sur	56	67

Fuente: Eurostat, CEPAL, OIT, IDH-Naciones Unidas

3. INDICADORES SINDICALES: REFERENCIAS CONCEPTUALES

En la literatura especializada¹³ existe una notable coincidencia en la selección de variables e indicadores que permiten calibrar el poder de los trabajadores: a) la *presencia*, es decir el número de afiliados a las organizaciones sindicales; b) la *influencia*, en cuanto al impacto real de la acción sindical por medio de la negociación colectiva y la capacidad de movilización en conflictos laborales y sociales en general; y c) la *audiencia* electoral, mediante el voto a nivel de la empresa, para nombrar representantes de todos los trabajadores (afiliados o no) en los lugares de trabajo.

Estas tres dimensiones pueden explorarse mediante el uso de indicadores centrados en el concepto de “densidad” respecto de un universo determinado, que

¹² En relación al empleo no registrado, los datos europeos son parciales y heterogéneos, pero alcanzan para destacar niveles superiores en las subregiones Latina y Oriental, en tanto que en ALC las brechas internas son grandes: 16% en el Cono Sur contra 25% en las otras dos subregiones. En realidad, existen diferencias importantes a lo interno de cada subregión, que no pueden ser analizadas aquí. Por ejemplo, respecto de la asalarización, los niveles son inferiores respecto del promedio subregional en países de las áreas Latina (Portugal e Italia) y Oriental (Rumania y Polonia), así como, en ALC, de Paraguay en el área Cono “Sur de y de Costa Rica y Rep. Dominicana en el área Norte.

¹³ VISSER, J., *Institutional characteristics of trade unions, wage-setting, state intervention and social pacts*. AIAS, Amsterdam 2015. BERNACIAK, M., GUMBRELL, R. y HYMAN, R., *European tradeunionism: from crisis to renewal?*. ETUI, Brussels 2014. HYMAN, R., *Understanding European tradeunionisms. Between market, class and society*. Sage Publications, London, 2001. REGINI, M., “I dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?”, en *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 4, 2001.

aquí es el total de ocupados asalariados: “sindical”, “negocial” y de “representación en el lugar de trabajo” (RLT, en adelante)¹⁴.

Se trata de indicadores sintéticos y no exentos de dificultades para su interpretación, incluyendo el análisis comparado¹⁵. Respecto de la densidad sindical existen criterios diferentes por país, vinculados a la normativa nacional, en cuanto al numerador y denominador de la medida, utilización de fuentes estadística diversas (encuestas a hogares, censos, registros administrativos). Asimismo, una cuantificación completa sobre la sindicalización debiera incluir al trabajo autónomo, desocupado, retirado e, incluso, en una perspectiva movimientista, otros sectores poblacionales, para no limitarse, como se lo hace en este ejercicio, al empleo asalariado.

En cuanto al segundo indicador, se destaca la problemática de medición de la negociación entre los trabajadores del sector público, y la existencia de formas subestándar en el sector privado, que no debieran ser asimiladas a la negociación colectiva en sentido estricto, y que sin embargo suelen aparecer en las estadísticas gubernamentales. El criterio habitual es considerar directamente la definición de negociación colectiva consensuada en OIT (Convenio 154).

Respecto de la densidad de RLT, los informes más recientes¹⁶ suelen aplicar dos indicadores alternativos: porcentaje de trabajadores representados (*cobertura*) y porcentaje de empresas con trabajadores representados (*incidencia*), donde obviamente el primero es más alto, al ascender con el tamaño de la empresa¹⁷, por lo que será este el que utilizaremos en el presente estudio. A su vez, la existencia de dos vías (que pueden no ser excluyentes): la sindical y la electoral entre el conjunto de trabajadores de la empresa, ha dado lugar a un cuádruple criterio clasificatorio, diferenciando las situaciones de un “canal único” y “doble canal”, destacando en esta segunda alternativa la prevalencia de una u otra forma.

Desde 1967 la OIT define la RLT como “participación de los trabajadores en las decisiones dentro de las empresas”¹⁸ o directamente “participación de los traba-

14 La práctica sobre los dos primeros indicadores se encuentra en la OIT y la OCDE, desde los años noventa, con un desarrollo reciente en la primera, a partir de la adopción del concepto de trabajo decente: el manual de estadísticas de la OIT, lo incluye en el capítulo sobre diálogo social (junto a “organización de los empleadores” y “días no trabajados por huelgas y lockouts”. Sin embargo se mantiene la falta de resoluciones de los estadígrafos del trabajo, ya que la única existente (sobre negociación colectiva) es muy antigua (1926) y limitada. El tercer indicador (sobre RLT) no es mencionado. OIT también ha incluido la “tasa de asalarización” en el campo de las dimensiones de empleo. Véase OIT, *Decent Work Indicators. Concepts and definitions*. Ginebra, 2012.

15 ORSATTI, A., *Densidad sindical y densidad negocial. Antecedentes metodológicos y disponibilidad de información en América Latina y Caribe*. CSA, San Pablo 2015.

16 EUROFOUND, *European Company Survey 2013*. Dublin 2014.

17 Hay que tener en cuenta la posibilidad de que la densidad de RLT no sea estrictamente comparable con las otras dos medidas, por el efecto de un eventual “piso” de tamaño de la empresa (determinado por la normativa y/o la práctica estadística), y de si el análisis se refiere solo al sector privado o también al público. Concretamente, el estudio aquí utilizado toma como universo de referencia los centros de trabajo, tanto públicos como privados, con una plantilla superior a los 10 trabajadores lo que excluye, aproximadamente, al 20% de la población asalariada.

18 Los consensos fueron alcanzados a fines de los años sesenta (conferencias en Ginebra, 1967 y Belgrado, 1969), en una coyuntura en la cual, según los autores, la OIT se hizo intérprete de recientes medidas

jadores”, que debe ser entendida siempre a nivel de la empresa, diferenciada de la “consulta y colaboración” que se refiere al nivel macro (con las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores). La expresión “lugar de trabajo” abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador. La RLT es una forma de participación “indirecta”, opuesta a la “directa” (los propios trabajadores). Las estructuras están, por lo general, integradas exclusivamente por trabajadores, aunque también se adopta la forma mixta/paritaria¹⁹.

También se utiliza la calificación de participación “débil” o “fuerte”, y “pasiva” o “activa”, para identificar distintos grados de RLT, hasta llegar a la cogestión y formas semejantes y más estables de colaboración. Durante bastante tiempo la UE utilizó un enfoque “neutral”, que ha cambiado con directivas de comienzos de la década pasada sobre “involucramiento de los trabajadores” mediante la “información, consulta y participación”. En éstas normas, la “información” está dirigida a su conocimiento y examen por los trabajadores, la “consulta” se refiere al intercambio de opiniones y establecimiento de un diálogo, y la “participación” se define como la influencia del órgano representativo de los trabajadores y de

adoptadas en Francia e Italia, a raíz de sucesos sociales, y considerando el consolidado sistema vigente en Alemania. En este escenario, en un escenario en que OIT solo disponía de una norma (Recomendación 94 sobre colaboración en el ámbito de la empresa), se aprobaron nuevos instrumentos: (en 1967) (Recomendaciones 129 y 130 sobre comunicaciones dentro de la empresa y sobre el examen de reclamaciones), y particularmente el primer convenio (en 1971) (Convenio 135 “Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa” (abreviado como “Convenio sobre la representación de los trabajadores”). Esta norma no presenta una definición sino que considera que tales representantes son las personas reconocidas como tales por la ley o la práctica nacionales y ubica dos modalidades: representantes propiamente sindicales y representantes surgidos por la vía electiva, incluyendo representantes no sindicalizados, al tiempo que cuida que esta segunda forma no vaya en desmedro de la presencia sindical en la empresa. El convenio garantiza la protección contra todo acto que perjudique a los representantes en cuanto a la eventualidad de despidos y su actividad como tal, incluyendo facilidades apropiadas para su desempeño, tiempo libre para la formación y la asistencia a eventos, el ingreso a todos los locales, el reparto de publicaciones, y el acceso a los representantes de los empleadores. Los representantes sindicales también tienen garantizado la afiliación, la participación y su protagonismo en la negociación colectiva..El Convenio 135 se mantiene con un número relativamente escaso de ratificaciones (ver más adelante), En paralelo es incorporado al diálogo social a nivel internacional mediante su cita en acuerdos marco globales.

19 El ejemplo más frecuente es el de la seguridad y salud en el trabajo (o de seguridad e higiene), que ha sido promovida por OIT desde 1981 (Convenio 155 y en especial su Recomendación 164), retomado posteriormente con el Protocolo 155 (2002) y el Convenio 187 (2006), planteando la existencia de delegados, de comités obreros o de comités paritarios, o de estos dos últimos a la vez. En los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores. Las acciones promovidas son: recibir información, examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud y ser alentados a proponer medidas en este campo; ser consultados cuando se prevean -- y antes de que se ejecuten -- nuevas medidas importantes; ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores; estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales; poder contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa; tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicarse con los trabajadores; poder contactar con los inspectores del trabajo; poder contribuir a las negociaciones en la empresa; disponer de horas de trabajo remuneradas; recurrir a especialistas asesores.

sus miembros en los asuntos de la empresa²⁰. En este marco, la participación “activa” se deriva del derecho a elegir o designar algunos de los miembros del órgano administrativo o de vigilancia de la empresa, o el derecho de recomendar y/o oponerse a la designación de miembros de esos organismos.

La definición de RLT excluye a los “círculos de calidad”, “comités consultivos conjuntos” (que reemplazan o complementan la negociación colectiva), y los planes empresariales de participación en los resultados (por ejemplo en los beneficios).

Respecto de la relación entre RLT y negociación colectiva, si bien a nivel teórico aquella sigue, al menos en principio, el enfoque de conflicto (o antítesis estructural) de intereses, en vez de la búsqueda de colaboración en las formas participativas, en la práctica los límites de cada una son cada vez más inciertos, reduciéndose la respectiva especialización, al convertirse en sistemas abiertos que se comunican entre sí. La RLT no puede reemplazar la negociación colectiva, pero existe una relación simbiótica, en el sentido de una influencia recíproca, dentro de lo cual la participación es un preámbulo a la negociación. Asimismo, algunas limitaciones de la negociación colectiva pueden superarse con la ayuda de la participación²¹.

4. INDICADORES SINDICALES: COBERTURA ESTADÍSTICA

Del análisis comparado de los primeros indicadores (*tabla 4*)²², se deduce que la densidad sindical en Europa es diez por ciento superior a la de ALC (23% versus 21%) y la densidad negocial es cuarenta por ciento superior (61% versus 35%). Diferenciando por áreas subregionales, en la UE las brechas internas son muy grandes tanto en la densidad sindical (entre 17 y 67%) como en la negocial (entre el 34 y el 89%). En ALC es la subregión Cono Sur (con centro en Brasil y Argentina) la que empuja hacia arriba el promedio, con una situación similar a la europea en ambos indicadores (superior en la densidad sindical e inferior en la negocial), con lo que las otras subregiones presentan niveles muy inferiores (alrededor del 10%).

20 ARRIGO, G. y CASALE, G., *Representación en el lugar de trabajo: la perspectiva normativa de la OIT*. DT-8, ginebra, 2015.

21 El Convenio 154 sobre negociación colectiva (1981) reconoce la posibilidad de funciones negociales a los representantes electivos, al mencionar que la ley o la práctica nacionales “podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente a las negociaciones con los representantes en la empresa.

22 La información disponible en Europa está bastante homogeneizada, como resultado de los trabajos e investigaciones del Instituto Sindical Europeo (<http://www.worker-participation.eu>), Eurofound y, más específicamente, del Instituto de Estudios Avanzados de Amsterdam (AIAS), dirigido por Jelle Visser, que mantiene actualizada una exhaustiva base de datos sobre la estructura, afiliación, representación e intervención de los sindicatos europeos (<http://www.uva-aias.net>) (ver bibliografía) Para ALC la comparabilidad es más difícil (incluso en los datos publicados por OIT a partir de registros y declaraciones gubernamentales), por lo que el sindicalismo de CSA ha realizado un estudio que integra y consolida fuentes diversas.

Tabla 4. Densidad sindical y negocial en UE y ALC. A comienzos de esta década

	Densidad Sindical	Densidad Negocial
Promedio UE	23	61
Escandinavia	67	89
Centro	30	78
Anglosajona	39	44
Latina	20	68
Oriental	17	34
Promedio ALC	21	35
Región Norte	13	12
Región Andina	9	14
Cono Sur	29	53

Fuente: ICTWSS database para la UE. OIT y estimaciones sindicales para ALC.

La brecha en favor de la UE en materia de densidad negocial ha sido históricamente mayor, ya que el actual nivel está influido por la reciente crisis mundial (era de 68% en 2002)²³, siendo aún mayor la caída en los países mediterráneos más golpeados por la crisis (Grecia, España y Portugal). En términos dinámicos, vinculado a la “gran recesión” iniciada en 2008 le ha seguido la “gran agresión” a los derechos sociales mediante reformas y recortes unilaterales²⁴ que han afectado gravemente tanto a los actores (debilitamiento sindical) como a los procesos (desregulación normativa, descentralización) y resultados (reducción cuantitativa y cualitativa) de la negociación colectiva y el conjunto de las relaciones laborales²⁵. En ALC, el ciclo de expansión económica iniciado en los primeros años de la década pasada ha sido acompañado en varios países por una mejora relativa de la normativa y de la presencia y acción sindical.

En cuanto a la densidad de RLT, es uno de los rasgos definitorios del modelo social europeo²⁶, tanto en lo referido a su regulación legal como a la intervención real. Ello es resultado de una convergencia “espontánea” derivada, durante décadas, de la construcción del mercado único y, más recientemente, de un proceso progresivo y recíproco de asimilación entre situaciones nacionales por la armonización regional vía directivas²⁷.

23 COMISIÓN EUROPEA, *Industrial Relations in Europe 2014*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2015.

24 STAN, S., HELLE, I. y ERNE, R., “European collective action in times of crisis”, en *Transfer*, 21(2) 2015, pp. 131-139.

25 GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D., “Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa”, en *Revista Internacional de Sociología*, 73(2) 2015.

26 ALOS, R. et al., *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo, Madrid 2015. BENEYTO, P., *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y en España*. Fundación 1º de Mayo, Madrid 2014.

27 En Europa, la Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales y de los trabajadores (1989) incorporó la información y consulta y la política sobre salud y seguridad a lo interno de la empresa, siendo

La RLT se concreta en cada país en formatos institucionales y estructuras organizativas diferentes (*tabla 5*), pudiéndose establecer para el caso europeo la siguiente clasificación:

1.- *Canal único-Comité* los comités de empresa elegidos por todos los trabajadores/as constituyen la forma de representación habitual, no previéndose la intervención directa de las estructuras sindicales que, sin embargo, asumen la interlocución laboral a nivel sectorial y territorial.

2.- *Canal único-Sindicato*: la vía de representación es el sindicato, mediante sus secciones organizadas en las empresas que, habida cuenta de las altas tasas de afiliación en la mayoría de los países de este grupo, no requieren de mecanismos electorales para el desarrollo de sus funciones.

3.- *Doble canal-prevalencia del Comité*: conviven en las empresas tanto la instancia asociativa (sindicato) como la representativa (delegados y comités), si bien la RLT se vehiculiza fundamentalmente por la vía electoral. El caso español es particular, ya que se aplica un criterio de verificación de la implantación material del sindicato, frente al modelo habitual de legitimación²⁸.

4.- *Doble canal-prevalencia del Sindicato*: el sistema de representación ha sido tradicionalmente el del sindicato, si bien la influencia de la normativa europea reciente ha permitido desarrollar también mecanismos de audiencia electoral que, con todo, disponen de menor implantación y competencias que los delegados y secciones sindicales de empresa.

La traslación de la directiva comunitaria 2002/14 a la legislación nacional de los países miembros ha generado un proceso de cambios y ajustes de los respectivos modelos de RLT aún inconcluso, lo que en algunos casos dificulta la adscripción formal a uno u otro modelo de RLT²⁹, como ocurre en gran parte de los países orientales en fase de transición desde estructuras estatistas y, a otro nivel, en

este segundo aspecto el que se desarrolla más rápidamente. La información y consulta en general se incorpora desde comienzos de la década pasada mediante las Directivas D 2001/86, D 2002/14 y D 2003/72. En paralelo, Europa ha normado sobre la dimensión comunitaria de la RLT, desde iniciales intentos en 1980 que culminaron con la directiva sobre consejos de empresa europeos de 1994. Últimamente (2007/9) se profundizó en el capítulo informativo y consultivo de estos consejos y se incorporó igual tratamiento en relación a las sociedades anónimas europeas- Pero la práctica y el desarrollo normativo de la RLT a nivel nacional de los países posteriormente miembros de la UE es muy anterior, habiéndose señalado como primer antecedente el de subcomités ,mixtos de fábrica para resolver conflictos (a fines del siglo XIX, en Reino Unido, Alemania, Bélgica). El auge de nuevas iniciativas corresponde a la primera posguerra (junto con Rusia en 1917), en Reino Unido,, Alemania (incluyendo su reconocimiento por la Constitución de Weimar en 1919), Austria y Checoslovaquia. Un caso puntual y breve es el catalán (en 1936). En la segunda posguerra, se desarrollan los modelos de cogestión en Alemania, Austria y Dinamarca. En Italia, luego de una breve experiencia de cogestión en esos años, lo característico han sido los consejos de fábrica desde fines de los años sesenta.

28 BAYLOS, A. y CASTELLI, N., "La rappresentanza sindacale in Spagna", en *Sistemi nazionali di rappresentanza sindacale* (LA MACCHIA, a cura di), Bomarzo, Albacete 2013, pp. 37 y ss.

29 Estos modelos no tienen, en general, una correspondencia directa con los agrupamientos regionales presentados al momento de analizar las densidades sindical y negocial, remitiendo a ulteriores investigaciones el análisis de las causas y efectos de dicha asimetría.

Italia y Reino Unido, de tradicional prevalencia de la vía sindical y que en los últimos años han reforzado las instancias unitarias de representación³⁰.

Tabla 5. Modelos de RLT en la UE y ALC. A comienzos de esta década

	UE	ALC
1. Canal único: Comité	Alemania, Austria, Holanda, Luxemburgo	Costa Rica, Ecuador
2. Canal único: Sindicato	Chipre, Italia (hacia 3.1), Malta, Suecia, Italia	Argentina, Chile, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay
3. Doble canal	3.1.- Prevalencia Comité: Bélgica, Eslovaquia (con elementos de 3.2), España, Estonia, Francia, Hungría, Letonia (con elementos de 3.2). Rumanía (ídem.). 3.2.-Prevalencia Sindicato: Chequia, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Grecia, Irlanda, Polonia, Portugal, Reino Unido (con elementos de 3.1). Bulgaria y Lituania presentan un cierto equilibrio entre 3.1 y 3.2.	Brasil, Perú Venezuela

Fuente. UE: Eurofound. ALC: estudios nacionales CSA.

Nota. Cuando en la tabla se hacen indicaciones entre paréntesis, se refiere a que en esos países el sistema de RLT está en proceso de transición y/o comparte características de ambos modelos.

La ratificación del Convenio 135 fue bastante intensa en los primeros años (Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Finlandia), pero luego no continuó (excepto Rep. Checa, 2004).

En ALC, la RLT está mucho menos desarrollada tanto a nivel normativo como en la práctica, con una sola excepción (Argentina). Recientemente, se ha dispuesto de varios estudios nacionales que permiten un primer nivel de análisis sobre la extensión normativa y práctica de la RLT en ALC³¹.

Siguiendo el criterio ya utilizado para el caso europeo, aunque sin poder diferenciarse el grado de prevalencia en el “doble canal” (*tabla 5*, segundo panel), la clasificación resultante es la siguiente:

30 FULTON, L., *Worker representation in Europe*. ETUI. Brussels 2013. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

31 En el marco del Programa sobre autorreforma sindical de la CSA, cualificados especialistas han realizado importantes estudios monográficos sobre los respectivos modelos de RLT en Panamá (AYALA, C.), México (BARBA, H.), Uruguay (BARRETTO, H.), Perú (BLANCAS, R.), Argentina (CAMPOS, L.), Ecuador (CANESSA, M.), Venezuela (ITURRASPE, F.), Brasil (SCWARTS, B.) y Chile (VÁZQUEZ, R.), que pueden consultarse en www.relats.org/foro.html

1. El *Canal único-Comité* podría corresponder a Costa Rica y Ecuador. En el primer país, el comité es concebido como una alternativa ante la falta de un sindicato en la empresa. En el segundo, se establece la posibilidad de que se cree un “comité de empresa” con al menos 30 trabajadores, por decisión de la asamblea que represente a más del 50% de la plantilla³².

2. el modelo de *Canal único-Sindicato* se observa en siete países, casi todos sobre una base normativa nacional (Argentina, Chile, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay) a lo que se agrega Uruguay, donde la práctica proviene de la negociación colectiva, en un escenario de ausencia de un código laboral. El caso argentino es el que tiene una mayor práctica histórica³³, y el de mayor normatividad actual (establecida en 1988). Se garantizan los derechos de los delegados y establece una escala (que puede ser cambiada por la negociación), partiendo de un representante en empresas con 10 trabajadores dos a partir de 50 trabajadores, y uno cada 100 trabajadores a partir de 101. El modelo argentino de RLT presenta diversas limitaciones, comenzando por el hecho de que se encuadra en la unicidad sindical, que da los derechos de negociación colectiva y representación a la organización más importante del sector y empresa, aunque recisiones de la Corte Suprema (2012) extendieron la posibilidad de titularidad a trabajadores representantes de sindicatos sin personería gremial. La regulación se establece para empresas con diez y más trabajadores, determinando una escala proporcional de delegados. Recientemente, la Corte Suprema ha extendido las posibilidades de actuación de los delegados de personal a quienes representan a organizaciones de menor tamaño.

Para los otros países: en México, la norma establece la posibilidad de diversas formas de comités mixtos (para el reparto de utilidades, capacitación, adiestramiento y productividad, determinación de la antigüedad, reglamentos internos, salud y seguridad), lo que debe ser tratado por los contratos colectivos, contenido las bases para la integración y funcionamiento de esas estructuras. En Chile, el código laboral establece un comité sindical cuando existe un sindicato interempresa (integrado por trabajadores de distintas empresas), con limitaciones en sus protecciones y duración, comparativamente con los directores propiamente sindicales. También existe un régimen especial de comités paritarios sobre higiene y seguridad, que está abierto a los trabajadores no sindicalizados. En Nicaragua, la norma admite la creación de “comités seccionales”, con

32 Este comité puede coexistir con sindicatos que cumplan con el propio requisito de tener cada uno al menos 30 trabajadores agremiados. El comité tiene la titularidad de la negociación colectiva. Si no existe, el contrato colectivo podrá ser celebrado con la asociación que cumpla con aquel requisito porcentual. El comité parece reflejar el principio de la organización más representativa, pero los órganos de control de OIT lo han considerado violatorio del Convenio 98 por la exigencia sobre la mayoría absoluta de los trabajadores y no que sea simplemente el de mayor número de afiliados.

33 CERUSO, D., *La izquierda en la fábrica. La militancia obrera industrial en el lugar de trabajo (1916-1943)*. Imago Mundi, Buenos Aires 2015.

representantes sindicales, con fuero hasta un máximo de cuatro. En Panamá, la normativa establece la figura de “representantes sindicales”, que actúan independientemente de los directivos sindicales que actúen desde sindicatos de empresa o nacionales. En Paraguay, la norma establece de un delegado en los locales de trabajo, elegido por el sindicato mayoritario, garantizándose noventa días de protección.

3. El modelo de *Doble Canal* se registra en tres países (Brasil, Perú, Venezuela). En Brasil, el código laboral permite la existencia de RLT tanto sindical (la que parece de mayor extensión) como no sindical, aunque sin darles mayores garantías, lo que ha sido corregido por la jurisprudencia y los tribunales, protegiendo del despido. Está pendiente el aprovechamiento (mediante reglamentación) de la reforma constitucional de 1988, que establece la RLT en empresas con 200 y más trabajadores. En Perú, la normativa promueve dos modalidades de RLT: la primera, denominada “sección sindical” en el centro del trabajo, como órgano representativo del sindicato de rama correspondiente. Ello tiende a garantizar presencia sindical en pequeñas unidades productivas donde no existe un sindicato de empresa, el que tiene un piso de tamaño de 20 trabajadores. La segunda corresponde a empresas sin sindicato, donde los trabajadores pueden elegir a dos delegados para que los representen ante los empleadores y la administración del trabajo, los cuales pueden negociar condiciones laborales y remunerativas, aunque sin la fuerza de la negociación colectiva. En Venezuela, la normativa se ha centrado en los comités bipartitos sobre salud y seguridad en el trabajo (con una norma específica del 2005), con representantes electos (tanto sindicales como no sindicales). En 2012, la reforma de la ley orgánica de trabajo aumentó las garantías de esos delegados y creó un régimen paralelo de “consejos de trabajadores”, con carácter no sindical, el cual aún no está reglamentado.

En relación al Convenio 135, luego de unas pocas ratificaciones iniciales (Cuba, 1972, México, 1974, Nicaragua, 1981) en los años noventa se agregaron otros tres países (Brasil, 1990, Costa Rica y Chile, 1991) y más recientemente otros cinco (Argentina y El Salvador, 2006, Uruguay, 2009³⁴). También en Brasil, los fallos de los tribunales a favor de más protección se inspiran en el C135. A ello se agrega, en México, el nuevo rango constitucional de este convenio (2011).

La cobertura de la RLT incluye, lógicamente, los cuatro modelos analizados que se reparten de forma desigual por países y subregiones, alcanzando una media del 64% (*tabla 6*), proporción muy similar a la de la cobertura de la negociación colectiva.

34 El Convenio también fue ratificado por Belice y varios microestados caribeños: Dominica, Santo Tomé y Príncipe y Antigua y Barbuda.

Tabla 6. Densidad de RLT en UE

	Densidad RLT
Promedio UE-28	64
Por áreas regionales	
Escandinavia	85
Centro	73
Anglosajona	46
Latina	49
Oriental	55
Por tamaño del establecimiento	
De 10 a 19 trabajadores	26
De 20 a 49	42
De 50 a 249	67
De 250 a 499	83
De 500 y más trabajadores	90
Por sector	
Producción	62
Servicios privados	53
Servicios públicos	74

Fuente: Eurofound.

La implementación de los diferentes modelos de RLT amplía notablemente las tasas de afiliación sindical directa, siendo mayor su potencial expansivo en los sistemas central y latino de relaciones laborales, operando como mecanismo de legitimación representativa e interlocución institucional.

Como ya se ha indicado, la densidad de RLT tiene relación directa con el tamaño de la empresa, tanto porque están excluidas del sistema las microempresas como por sus desiguales tasas de cobertura en función del tamaño de las mismas, oscilando entre el 26% de las pequeñas (de 10 a 19 trabajadores), y el 90% de las de más de 500 trabajadores.

Por sectores de actividad, la cobertura de la RLT se mantiene en los niveles promedio en la industria y construcción, disminuyendo casi diez puntos en los servicios privados y aumentado otro tanto en los públicos, como resultado del impacto agregado de diferentes factores, desde los de tipo estructural a los de carácter institucional e incluso cultural.

Respecto de la práctica de la RLT en ALC solo para Argentina se cuenta con estadísticas que permiten establecer, para 2005, una tasa de cobertura del 39% de los trabajadores y del 15% de las empresas. Dicha densidad alcanzaba al 60% en las empresas con 200 y más trabajadores³⁵ Por lo tanto, los niveles de RLT en

35 TRAJTEMBERG, D. et al., "Representación sindical en el lugar de trabajo. Un análisis del módulo de relaciones laborales", en *Memoria Académica*. Universidad Nacional de La Plata, 2012.

Argentina son entre 25 y 50% inferiores a los europeos, aunque estos datos no incluyen al sector público, por lo que la brecha se reduce.

Los estudios disponibles para algunos de los otros países coinciden en ubicar comités principalmente en las grandes empresas (extranjeras o nacionales)³⁶.

5. COMENTARIOS FINALES

1. Los resultados aquí presentados proporcionan una base para análisis estructurales más amplios sobre las brechas de poder sindical comparadas entre las dos regiones, y a lo interno de cada una.

En general, existe una relación directa entre niveles de desarrollo humano y productivo de las sociedades y el poder sindical, considerando no solo la sindicalización sino también dos intervenciones básicas: la negociación colectiva y la RLT.

2. En este sentido, el modelo europeo combina estructuras económicas más homogéneas y desarrolladas, con modelos laborales caracterizados por un derecho individual y colectivo tendencialmente protector de los trabajadores, su organización e intervenciones. Destaca la prevalencia de la dimensión sectorial, que trae consigo una mayor probabilidad de que la negociación colectiva tenga un alcance erga omnes (para todos), incluyendo los trabajadores no sindicalizados, con el resultado de que la cobertura negocial triplica la propiamente sindical. Otro rasgo central del modelo europeo es la consolidada presencia de la RLT, que influye positivamente sobre la negociación.

Respecto de la relativamente baja densidad sindical europea, se ha argumentado que es resultado de un efecto dialéctico inverso (denominado “free rider”): los Estados de Bienestar, al asegurar políticas sociales y laborales que protegen al trabajador de manera permanente y de manera marcada en momentos de ciclos económicos negativos, reducen la necesidad de la integración a un sindicato (que tiene siempre un costo monetario adicional). La excepción es Escandinavia y Bélgica (por la aplicación del sistema Ghent de políticas de empleo, en el que participan los sindicatos).

De todas formas, hay que considerar efecto negativo de la actual crisis económica y de la tendencia creciente a la utilización de trabajo asalariado atípico (generalmente precario) y el recurso al trabajo autónomo, lo que incorpora dificultades de organización y negociación colectiva.

3. En ALC, es necesario diferenciar tajantemente la situación de Argentina, Brasil y Uruguay (en el área Cono Sur) del resto, por ser básicamente asimilable, en cuanto a la densidad sindical y negocial, al promedio europeo (e incluso a varios de sus países), en tanto que el resto presenta niveles muy inferiores. En estos

³⁶ En México, la extensión de los “contratos colectivos de protección patronal” (en la práctica, simulados) ha llevado a que este régimen sea excepcional e inoperante, excepto en unas pocas grandes empresas donde actúa el sindicalismo democrático.

otros países de la región, lo característico es una situación inversa a la europea en las dos dimensiones mencionadas: por un lado, la estructura productiva es muy heterogénea, con una fuerte presencia de la pequeña producción, del trabajo autónomo en unidades familiares, y aún del empleo doméstico remunerado. Ello deriva en altos porcentajes de trabajo no registrado.. También se repite el creciente recurso a formas atípicas de empleo, tanto en el sector de empresas medianas y grandes como en el sector público. Por otro lado, la normativa laboral sigue siendo fuertemente restrictiva en el campo del derecho colectivo, derivando en el predominio de la organización y negociación colectiva a nivel de empresa, perdiéndose la posibilidad del efecto erga omnes.

Respecto de la RLT, está presente en la normativa nacional pero bajo supuestos restrictivos en cuanto al diseño, oportunidad y alcance de la protección a los representantes, que potencia el negativo factor derivado del menor tamaño de las empresas, con lo que su dinamismo, en la práctica, depende de las cláusulas convencionales en grandes empresas. En este marco, existe una reciente incorporación del tema en la estrategia sindical, que la visualiza como una intervención positiva para el objetivo de aumentar la sindicalización (Colombia, México, Panamá, Perú). En este escenario, el sindicalismo de ALC también valoriza la ratificación y real vigencia del Convenio 135 de OIT. En el caso colombiano se está tomando en cuenta que el sindicalismo del sector público ha visualizado al convenio como un instrumento favorable a las libertad sindical y diálogo social, incorporándolo a sus reivindicaciones ante la falta de normatividad interna sobre esta forma de representación, obteniendo del gobierno el compromiso de ratificarlo³⁷. En el informe peruano se destaca la falta de conocimiento de los sindicatos sobre las posibilidades legales disponibles en RLT. A estos países. A este listado de países también puede incorporarse el caso de Argentina, donde, en otro escenario muy diferente, la expectativa sindical está puesta en los cambios normativos provenientes de decisiones de la Corte Suprema en años recientes.

Finalmente, existe una atractiva convergencia entre los sindicalismos de ambas regiones en relación a la RLT, cuando en 2004 acordaron promocionarla al momento de tomar posición respecto de las condiciones para el acuerdo de asociación UE-MERCOSUR. Esta estrategia avanzaba incluso hacia el formato propiamente birregional, con el antecedente de los consejos de empresa europeos³⁸.

37 GIRALDO, H., *Los comités por lugares de trabajo, funcionales al diálogo social*. ENS, Medellín 2015.

38 El proyecto entre el sindicalismo europeo y latinoamericano por un Capítulo Sociolaboral para el tratado UE-MERCOSUR incluía un capítulo sobre información y consulta, con el siguiente contenido: 1. Los representantes de los trabajadores, a través del Forum Laboral reciben de parte de los empleadores la información que necesitan para entablar negociaciones sobre las condiciones de trabajo. 2. los empleadores, por intermedio del Forum Empresarial, comunican a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la empresa o, en caso de grupos de empresas, del conjunto de la empresa. 3. los Estados promueven las consultas y la cooperación .entre empleadores y los trabajadores y sus representantes en materias de mutuo interés. 4. se garantiza la representación de los trabajadores empleados en el Mercosur por aquellas empresas con Comité de Empresa Europeo que actúen en ambas regiones.

