

Claves del debilitamiento de la real función social del sindicato.

Acercamiento a las barreras en la
constitución de sindicatos de rama/
industria y el ejercicio de huelgas
de solidaridad en tres modelos
laborales latinoamericanos

*Keys to the weakening of the real social function
of the union. Approach to the barriers to the formation
of branch/industry unions and the exercise of solidarity
strikes in three Latin American labor models*

J A I R O E N R I Q U E L U C E R O P A N T O J A

Investigador y docente del Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de O'Higgins (Chile).
Colaborador del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Chile
(CENTRASS). Doctor en Derecho de la Universidad de Talca (Chile). Magíster en Derecho de la
Universidad de Palermo (Argentina). Especialista en Derecho Ambiental de la Universidad de
Buenos Aires (Argentina). Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universi-
dad de Nariño (Colombia). jairo.lucero@uoh.cl / ORCID: 0000-0001-7656-3641.

Resumen

En este trabajo desarrollaremos un estudio comparativo de modelos laborales que categorizaremos como *coherentes*, *incoherentes* y *mixtos* a partir de la compenetración que estos tengan con los postulados del derecho de libertad sindical devenidos de los convenios 87 y 98 de la OIT, y la efectivización de dos objetos de análisis: la *libertad de constitución*, *tamaño y organización estructural del sindicato* y la *interacción gremial a partir de la huelga por solidaridad*. Para este fin, se realiza una investigación descriptiva y explicativa, empleándose la metodología dogmática –clásica de las ciencias jurídicas– y los submétodos sistemático, analítico y de enjuiciamiento de hecho. En tal medida, concluiremos cuáles son los principales errores de los modelos laborales en la búsqueda de los principios e ideales de la sindicalización y algunos comentarios respecto a las razones por las cuales sobreviven ciertos instrumentos jurídicos enquistados en el siglo XIX en momentos en los que debería encontrarse el auge del reconocimiento y amparo del sujeto colectivo laboral.

PALABRAS CLAVE

Libertad sindical, huelgas de solidaridad, sindicato de rama/industria.

Abstract

In this paper we will develop a comparative study of labor models that we will categorize as coherent, incoherent and mixed, based on their interpenetration with the postulates of the right to freedom of association derived from ILO Conventions 87 and 98, and the realization of two objects of analysis: the freedom of constitution, size and structural organization of the union and the union interaction based on the solidarity strike. For this purpose, a descriptive and explanatory research is carried out, using a dogmatic methodology -classical of the legal sciences- and the systematic, analytical and factual sub-methods. To this extent, we will conclude which are the main errors of the labor models in the search for the principles and ideals of unionization and some comments on the reasons why certain legal instruments that remain anchored in the nineteenth century survive, at a time when the recognition and protection of the collective subject of labor should be at its peak.

KEYWORDS

Freedom of association; sympathy strikes; branch/industry union.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución, o bien, la metamorfosis social acontecida en el anterior y actual siglo, se ha consolidado a partir de la innovación tecnológica y el interrelacionamiento humano que el sistema económico ha permitido amoldar para la creación de una *citoyenneté mondiale* (Sobhi, 2013, pp. 133-135). No obstante dicho *manto de progreso*, existe la necesidad de contrarrestar el verdadero propósito de la transformación de las relaciones humanas, pues como bien precisaría Salman Rushdie (1988) frente a la naturaleza de la mutación, “el problema consiste en comprender la verdadera utilidad del cambio”, siendo la *flexibilización laboral*, las *limitaciones al ejercicio sindical* y la incapacidad de actualización del derecho laboral a los cambios agitados de la realidad laboral verdaderos centros de análisis ante la perpleja comunidad de trabajadores que ven las bases jurídicas garantistas del derecho laboral desvanecerse ante los infinitos intereses económicos que en la actualidad se priorizan.

Si bien es loable manifestar el estado precoz del desarrollo jurídico de las garantías laborales, siempre que esta se enmarca en apenas solo dos siglos y medio de vida, no menos cierto es que este derecho nace de contextos sociales confrontacionales, situación que se sigue conservando y que actualmente impide el armónico ejercicio de las prerrogativas acordadas en los instrumentos internacionales.

Ejemplo de ello es cómo la misma regulación civilista francesa de finales del siglo XVIII, de forma ambivalente, instaba a la libertad de empresa a partir de la Ley *Le Chapelier* del 14 de junio de 1791, mientras que, paralela y contradictoriamente, el Decreto de *Allarde* prohibía la creación de organizaciones que agrupaban trabajadores (Niño-Becerra, 2015, p. 68), alteridad que se heredaría en la lógica civilista del código napoleónico, y posteriormente se transpolaría, ya a inicios del siglo XX, a los códigos laboralista devenidos de la constitucionalización del derecho del trabajo, principalmente en las normas superiores de Queretano y Weimar (Arese, 2017, p. 187).

Así las cosas, el reconocimiento de la situación económica inferior y deprimida del trabajador (García, 2003, p. 85) como factor de imperiosa presencia en la relación laboral permitió que se constituyeran mecanismos de protección desde el derecho transnacional, fundamentalmente a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual desde su misma fundación (tras el Tratado de Versalles de 1919)¹ estableció cuatro pilares de tutela hacia el/la trabajador/a, todos

¹ A través de la Constitución de la OIT se precisó como medidas prioritarias en el preámbulo de su Constitución de 1919: (i) reglamentación de las horas de trabajo, (ii) fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, (iii) contratación de la mano de obra, (iv) lucha contra el desempleo, (v) garantía de un salario vital adecuado, (vi) protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, (vii) protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, (viii) pensiones de vejez y de

cimentados en la relación laboral como reflejo de las inequidades sociales, por cuanto exigen: (a) no postular al trabajo como una mercancía; (b) reconocer la libertad de expresión y de asociación como derechos esenciales para el progreso constante; (c) considerar a la pobreza, en cualquier lugar, como un peligro para la prosperidad de todos; y finalmente (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, a fin de promover el bienestar común².

Ahora bien, la inscripción de derechos laborales en los cuerpos constitucionales y legales se establecieron en el marco de la consecución de la *justicia social* como paradigma inmanente la garantía de mínimos de *calidad de vida*, ello lográble, entre otras, mediante buenas condiciones laborales. De esta manera, Francisco Walker y Pablo Arellano (2014) definen a esta disciplina como aquel “marco institucional de un sistema de relaciones de trabajo, regulando, en consecuencia, la interacción de los tres actores del sistema: Trabajadores, Empresarios y Estado, con dos objetivos centrales: la tutela del trabajador y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo” (pp. 59-60).

Es en este contexto que el sindicalismo, cuyos orígenes se remontan al *cartismo* inglés de 1836, la revolución alemana de 1848, y su manifestación universal en 1864 a través de la Asociación Internacional de Trabajadores (primera central sindical mundial de la clase obrera), se constituye como un proyecto social cuyo fin central es la consolidación fáctica del derecho de asociación de los trabajadores. En esta medida, el objetivo del ejercicio sindical no solo se dirige a generar una mayor equidad en la relación contractual, sino también a impulsar una transformación a nivel estructural del Estado que posibilite un cambio profundo en su fin mismo, siendo, por tanto, la esencia sindical eminentemente *política*, de transformación de las relaciones laborales y de compenetración con las demandas sociales (Palomino, 2005, pp. 27, 37, 40-42; Agudelo, 2014, pp. 269 y ss.; Balteira, 2016, pp. 8, 23-24, 48, 56-57, 63, 67-75; Corte Constitucional de Colombia, 2020, §27).

Es en este punto en el que debemos preguntarnos ¿la falta de reconocimiento jurídico y/o institucional, tanto del sindicalismo de *rama/industria* como el ejercicio de *huelgas de solidaridad*, son supuestos *coherentes* a las garantías de la *libertad sindical*?

Para dar respuesta a este cuestionamiento, en este estudio de tres capítulos daremos análisis a una de las problemáticas más relevantes de la *libertad sindical*, esto es, la compenetración normativa y fáctica de los pilares establecidos en los convenios de la OIT frente a la *función social de los sindicatos*, representado ello en dos estadios: las restricciones a la constitución de sindicatos por fuera de los de *empresa* y las limitaciones a las *huelgas de solidaridad*. Para este objetivo haremos

invalidez, (ix) protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, (x) reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y (xi) del principio de libertad sindical.

² Preciado en el artículo 1 y 3 de la Declaración de Filadelfia.

cuenta de la metodología propia de las ciencias jurídicas, esto es, la dogmática jurídica, acompañada de la técnica del análisis normativo y documental, y los submétodos sistemático, analítico y de enjuiciamiento de hecho.

De este modo, y una vez consideradas las razones históricas por las cuales tiene su génesis el sindicalismo, abordaremos en el primer capítulo las justificaciones históricas por las cuales el sindicalismo es visto como un fenómeno peligroso para la estabilidad social, económica y política de los Estados, dando con ello paso al segundo capítulo que se centrará en el estudio comparativo de los tres modelos teóricos que hemos categorizado a partir de su nivel de coherencia con los postulados de libertad sindical extraídos de la OIT y los dos objetos de estudio *supra* reseñados. Por último, en el capítulo tercero brindaremos algunos comentarios finales.

2. EL IMPACTO DEL MODELO ECONÓMICO EN EL TAMAÑO Y VINCULACIÓN SOCIAL DEL SINDICALISMO

Producto de la interrelación social en la denominada *aldea global*, que dio origen al *homo economicu*, la elección y actuación racional se guio por el interés propio y el deseo de riqueza (Lucero, 2018; Botero, 2016, p. 32; Toboso, 1996, p. 15), generando que la función filosófica y pragmática de la regulación laboral sea trazada por el mayor grado de productividad económica a favor de los empleadores, siendo otros objetivos no enmarcados en dicho fin, accesorios y dispensables. Reflejo de ello fue la misma Declaración relativa a los *finés y objetivos* de la Organización Internacional del Trabajo (*Declaración de Filadelfia*), al concebir que si bien su meta es “perseguir el bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica (...) [e] igualdad de oportunidades” a los trabajadores (numeral IV), dicho propósito solo es posible como un efecto de “aumentar la producción y el consumo (...) fomentando un comercio internacional de considerable y constante volumen” (numeral II, literal a). Con todo, los constructos garantísticos laborales se cimientan como variables dependientes del crecimiento económico.

De este modo, el derecho laboral, como una disciplina de profundo interés socioeconómico, y por ello de profunda mixtura en su naturaleza, ha anidado en un mismo cuerpo regulatorio, no únicamente objetivos específicos y detallados de equilibrio relacional entre trabajador y empleador, sino también, y en ocasiones de manera paradójica, el tratamiento de mercado a las garantías y/o prerrogativas laborales.

Es por ello que bien se señala que el contenido de la regulación laboral, y en específico de la normatividad sindical, se encuentra sometida a constante “evolución”, siendo su “constitución inestable” (Palomo, 2006), pues se enfrenta a un conflicto finalista enmarcado por las nuevas realidades sociales y del mercado, como lo ha sido la tecnología y el auge del trabajo remoto a partir de la pandemia de COVID-19 (Weller, 2020, pp. 23-27), muchas veces en contraposición a la

misión originaria derivadas del ejercicio sindical en cuanto otorgar capacidad identitaria y peso político-fáctico al trabajador como conglomerado social organizado (Racciatti, 2000, pp. 3-4, 8-9; Caamaño, 2005, pp. 25 y ss. ; Amedec, 2006).

Es en este contexto que consideramos importante resolver cuál es el *tamaño* –en correspondencia a su *función*– que debe tener el sindicato, o en otras palabras, la amplitud de representación que puede obtener, y a partir de ello, cuál es la *vinculación social* que puede poseer la organización sindical a través del ejercicio de la *huelga* –denominada *solidaria*–.

Respecto al primero de estos puntos es necesario precisar la existencia de cinco principales formas de organización sindical, cuya naturaleza depende tanto del *grado de asociatividad sindical* con la rama profesional como con la *ubicación dentro de la macro-estructura económica* de un determinado contexto³, a saber (Ponce, 2004, pp. 57, 145; Velasco, 1999, pp. 112-113): (1) *sindicatos de planta*, que agrupan trabajadores de una fábrica, planta o tienda de una empresa o grupo empresario; (2) *sindicatos de empresa*, que agrupan trabajadores de una empresa o grupo empresario; (3) *sindicatos de oficio*, que agrupan a trabajadores de un mismo oficio (pilotos, actores, docentes, panaderos); (4) *sindicatos por rama o ramo de industria*, que agrupan trabajadores de todo un sector de la economía (sector financiero, comercial, construcción); y finalmente, (5) *centrales*, que agrupan trabajadores de todos los sectores.

Una vez señalado lo anterior, y antes de referirnos a la segunda cara de la discusión, esto es, la *huelga por solidaridad*, es necesario entender que existen, a grandes rasgos, tres etapas en la evolución del Derecho de Trabajo: nacimiento del derecho del trabajo; constitucionalización; reconocimiento y amparo del sujeto colectivo (Palomo, 2006). Ahora bien, en tanto la primera etapa la hemos afrontado en los párrafos precedentes, la evolución hacia la etapa de *constitucionalización* permitió la consolidación de las garantías laborales que posibilitó el desarrollo de los denominados *derechos laborales específicos*, y posteriormente los *inespecíficos*, todos estos cobijados bajo el funcionamiento de la *empresa*, que otrora mantenía excluido al trabajador (Arese, 2017, pp. 186, 189-190).

Sin embargo, la tercera etapa, referida a la *consolidación de un sujeto laboral colectivo*, posiciona, ahora sí, la segunda cara de nuestro estudio (la *huelga solidaria*), como una manifestación más de esta expansión política y cualitativa del sindicalismo. Con todo, pese a que la garantía del alcance ampliado de *asociatividad* de los y las trabajadoras es abiertamente reconocido, tanto por la OIT, como organismo fiscalizador de las buenas prácticas laborales en el mundo, como por los tratados

³ Respecto a estas caracterizaciones, la primera hace referencia a la capacidad de agrupación que tenga el sindicato frente a su oficio u otras, valga decir, la anexión de trabajadores que se dedican a la misma profesión, o a la diversificación de profesiones, mientras la segunda característica se centra en la escala organizativa que posea el sindicato, esto es, nivel local, regional, nacional o internacional.

internacionales que obligan a los Estados a la protección de las libertades sindicales respecto al *derecho de asociación, negociación colectiva y huelga* (enmarcados en los Convenios 87 y 98)⁴, esta sigue siendo una de las principales garantías limitadas en las regulaciones normativas laborales, aun cuando constituye uno de los pilares históricos y políticos de los sindicatos, siempre que representa el factor fraternal y solidario hacia las problemáticas sociales de su contexto (Corte de Casación de Francia, 2010; Ostau, 2017, pp. 29, 39, 127, 137; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, pp. 103-104, 113).

Es con este panorama que en el siguiente capítulo daremos una observación más pormenorizada a las manifestaciones normativas con que se ha abordado esta discusión en cuatro ordenamientos jurídicos suramericanos, y a partir de ello determinaremos el grado de intromisión existente del modelo económico actual a la estructura y naturaleza del derecho sindical moderno—representado en el *amparo del sujeto colectivo*—, y de esta manera daremos cuenta del nivel de desintegración del ejercicio sindical.

3. ESTUDIO DE TRES MODELOS LABORALES EN LATINOAMÉRICA A TRAVÉS DE UN CRITERIO DE COHERENCIA

Antes de dar inicio a este capítulo es menester señalar que la responsabilidad del jurista no solo se limita a observar los preceptos normativos, sino, por el contrario, también se encuentra en la labor de analizar si estos cumplen con la *función social* que les permitieron, en principio, poseer un carácter de utilidad, siendo, por tanto, necesario en esta oportunidad determinar reflexiva, pragmática y objetivamente cómo el derecho sindical ha acogido las transformaciones sociales, o como—en cambio—estas han amoldado los pilares de esta disciplina legal. De esta manera, pretendemos acercarnos a determinar si los cambios sufridos en el entendimiento del derecho sindical la continúan ubicando como un instrumento eminentemente de protección hacia el/la trabajador/a, o, por el contrario, la han transfigurado a un esquema técnico-normativo cuyo propósito esencial se circunscribe en el respeto prioritario a las reglas del mercado⁵.

⁴ Debe ponerse énfasis en que esta “trilogía—derecho de sindicación, de negociación colectiva y derecho a huelga— constituye la base del derecho colectivo y la ausencia de cualquiera de ellos o la limitación a su ejercicio constituye una vulneración de la libertad sindical” (Baltera, 2016, p. 8).

⁵ Bien lo determina el estudio encabezado por Manuel Suárez al señalar que “en forma gradual y más lentamente que las modificaciones producidas en el área económica, el Estado fue promoviendo una serie de cambios que eliminaron la estabilidad del empleo y parte de los beneficios que garantizaban la protección de los trabajadores: reforma al régimen de contratación temporal, abaratamiento del despido, reducción de aportes patronales a la seguridad social y restricciones a la negociación salarial (...)—por lo que— se pasó de una legislación laboral de carácter protectora una donde se legitima y refuerza la posición del capital con respecto al trabajo” (Suárez et al., 2005, p. 4; Gómez, 2014).

Ahora bien, para dar inicio al *momentum* analítico de este trabajo, precisaremos de antemano unos *niveles de coherencia* que nos permitirán dar cuenta de la consistencia teórica y fáctica que cada una de las *categorías de Estados* tiene frente a ciertas características del ejercicio sindical. En este sentido, en un *mayor nivel de coherencia* se encontrarán aquellos Estados que integran fáctica y normativamente tanto la *libertad de constitución, tamaño y organización estructural* del sindicato como también permiten la *huelga solidaria* como manifestación de la *función social* del ejercicio sindical. Por su parte, pertenecerán a una categoría *incoherente* los Estados en los que normativa y fácticamente se impida la libertad de constitución sindical y la huelga solidaria, mientras que corresponderá a un *sistema mixto* aquel Estado que en tanto no ha incorporado estas garantías en su ordenamiento jurídico (sin prohibirlos), genera una permisión fáctica a su cumplimiento.

Por último, serán nuestros objetos de estudio los sistemas jurídicos laborales de Colombia, Chile, Argentina y Uruguay, los cuales consideramos permiten desarrollar una observación cualificada de las tres categorías teóricas *supra* caracterizadas, no siendo por este motivo óbice para que otros Estados se incluyan en las clasificaciones ya establecidas.

Modelo incoherente: Chile - Colombia

Hemos de empezar esta caracterización a través de las legislaciones colombiana y chilena, siempre que estos países comparten raíces no solo jurídicas civilistas, sino también periodos históricos de rigidez política que han marcado decisivamente el relacionamiento sindical con la administración estatal. Esto es, para el caso chileno, la dictadura militar sufrida entre 1973-1990, mientras en Colombia, la aún no agotada época de violencia, la cual tiene sus orígenes desde 1948⁶. Ahora bien, esto no quiere decir que el factor de violencia social sea la principal característica que posibilita su clasificación, pues ello implicaría que todos los países latinoamericanos fuesen incluidos en este *modelo*. No obstante, para el caso de estos dos países, los efectos del autoritarismo gubernamental sostenido en una visión política neoliberal⁷, perspectiva que se conservó incluso después del regreso del régimen democrático⁸, generó, a nivel normativo y social, una tolerancia a la flexibilización de las estructuras garantísticas de protección sindical.

⁶ Es importante precisar que esta fecha se encuentra marcada por el asesinato del caudillo liberal Jorge Eliecer Gaitán, que produciría los acontecimientos del denominado “Bogotazo”, y para algunos historiadores el inicio de la “época de la violencia” (Sánchez-Ángel, 2008, pp. 17-21).

⁷ Cárdenas (1995), pp. 44 y ss.; Añez (2009), pp. 197-202; Chamorro (2016), pp. 79-84; Zepeda (2013) pp. 21-22, 35-36.

⁸ V.g. la diferencia del caso chileno con el argentino, por cuanto este último experimento gobiernos liderados por políticas pro sindicalización en la década de los 90 (aun cuando se generaron efectos contrarios, como la política del “Plan Cavallo” de Menem en 1995), mientras en Chile “los efectos desmovilizadores de la transición a la democracia y la aceptación indiscutida del modelo económico por la casi totalidad de los actores políticos, hicieron que los dirigentes sindicales que aún se resistían a admitirlo no tuvieran más alternativa que operar en

De esta manera, y entrando en materia, el sistema de relaciones colectivas en Chile, posterior al golpe militar, generó un debilitamiento trascendental en las libertades sindicales reconocidas otrora en las Leyes Sociales de 1924, el Código del Trabajo de 1931 y las sucesivas regulaciones concebidas posterior a la llegada del gobierno socialista en 1968. Es en tal medida que el arribo de la dictadura militar generó, en grandes términos, la flexibilización de la regulación del derecho individual del trabajo, estableciendo diversas prohibiciones a la acción sindical y un reducido marco de contenido tutelar hacia los trabajadores, generando finalmente un modelo sindical restrictivo (García, 2015, p. 135), que si bien ha tenido modificaciones, aún supervive en la actual *Chile democrática*.

Con todo, es menester cuestionarnos el porqué de las restrictivas políticas a la *libertad sindical* en Chile, y adicionalmente, qué efectos han generado en la organización sindical y el ejercicio huelguista.

Las respuestas, no obstante, deben partir del marco planteado *ut supra* frente al interés del mercado por hacer controlable –y en dicho fin, debilitar– la estructura de los/las trabajadores/as organizados/as, esto como mecanismo de conservación o estabilidad del *statu quo* de la relación laboral. Ahora bien, enfrentando la regulación chilena, observamos con claridad cómo el Código del Trabajo (reformado por la Ley 19.759 de 2001), aun posterior a la ratificación de convenios básicos de libertad sindical en los años 1999 y 2000⁹, y muy a pesar de favorables enmiendas normativas¹⁰, casi veinte años después de haber ingresado los convenios 87 y 98 de la OIT, y treinta del retorno a la democracia, mantiene indemnes los sólidos pilares reformistas de la dictadura y su limitada garantía del derecho de sindicación, así como en otros espacios regulatorios en los que alguna vez floreció el interés laboral de la mano del Estatuto de Garantías Constitucionales de 1971¹¹.

Es de tal forma que el artículo 3 del Código del Trabajo chileno en su último párrafo consagra la aparente permisión del derecho a sindicación, limitándolo este a “todas las empresas consideradas como un solo empleador”, remitiéndose esta vez al primer párrafo del mismo artículo, que precisa:

función de la nueva realidad” (Guzmán, 2002, pp. 18-36). Desde otra órbita, el impacto de las ideas neoliberales en el tratamiento laboral de los países latinoamericanos se diferencia por el poder político que estas tuvieron reflejo de su incorporación en sus ordenamientos jurídicos constitucionales (caso Chile), o bien como fórmulas de responder a crisis financieras (caso Argentina). Ver: Chamorro (2016, p. 80); Harvey (2007). Evidentemente, la influencia de las políticas neoliberales es más fuerte en los países sometidos al primer contexto que al segundo, siendo este último de naturaleza más coyuntural.

⁹ Dichas ratificaciones se generaron en el contexto del interés presentado en los últimos años para la elección del Juan Somavía, representante de Chile, como nuevo director general de la OIT, más que el compromiso enfático de las garantías que se estaban aprobando en los distintos instrumentos internacionales.

¹⁰ Esto sobre todo en materia de jornada laboral, que se redujo a 45 horas semanales, y los recargos indemnizatorios por despido injustificado, los cuales tuvieron un considerable aumento (Rojas y Tapia, 2015, p. 140).

¹¹ Debiéndose recordar que esta norma se constituye en un símbolo del derecho laboral que representa el modelo legal y constitucional de 1925 a 1973, en los que se extendió el reconocimiento de derechos sociales, huelga y participación social (Rojas y Tapia, 2015, p. 140).

“empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”. Así las cosas, el derecho de negociación colectiva se restringe a todas las empresas que “han sido consideradas como un empleador”¹². De este modo, el Dictamen del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo N° 3.406/054, del 3 de septiembre de 2014, precisa:

... nuestro sistema normativo laboral debe resguardar adecuadamente el necesario equilibrio entre la libertad y autonomía del empleador para dirigir y organizar jurídica y comercialmente la empresa, con la libertad que deben tener los trabajadores para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos que emanan de la relación laboral. El ejercicio de estos derechos requiere como requisito fundamental una adecuada individualización del verdadero empleador, ya que es en éste en quien jurídicamente es posible radicar las obligaciones correlativas a los derechos mencionados.

En el mismo sentido, el artículo 216 del Código del Trabajo precisa cuatro tipos de organizaciones sindicales bajo el marco del antecedido artículo 3 (valga decir, bajo la circunscripción de las empresas consideradas como *un solo empleador*), a saber: a) Sindicato de empresa; b) Sindicato inter-empresa; c) Sindicato de trabajadores independientes; y d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. A partir de ello, el mismo Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo a través del Dictamen N° 6.005/74 del 17 de noviembre de 2015 señala que:

... El legislador, no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de éstas normas.

Lo anterior, por tanto, significa un rotundo acto violatorio de la libertad sindical, lo cual, de forma insuficiente, se trata de remediar a través de la siguiente aclaración establecida en el mismo Dictamen:

No obstante lo anterior, a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s 87 y 98, ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo.

¹² Es aún más enfático el Código de Trabajo, pues hace reiteración en el mismo artículo 3, esta vez refiriéndose a los sindicatos inter-empresa, que puede presentar proyectos de contrato colectivo, siempre que “agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador”.

Ahora bien, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización constituyen un solo empleador, se deberá estar a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo.

Las aclaraciones forzadas por parte de la Dirección de Trabajo pueden verse desde dos perspectivas, una realista y otra “más-menos positiva”¹³: en la primera podemos descifrar la contundencia de la estructura política de Chile en la que se observa a la organización sindical como un peligro que debe ser contenido en el nivel base de la economía, es decir, en el sindicato de empresa; mientras la segunda, si se quiere, es un interesante reconocimiento de la existencia de normas jurídicas internacionales vinculantes para el Estado chileno, las cuales deben ser –o al menos, tratar de ser– acatadas.

Por otro lado, aquellos sindicatos fuera de lo concebido por el artículo 216 del Código del Trabajo y reconocidos a regañadientes por la institucionalidad chilena bajo el concepto de “otros”, plantean un nuevo interrogante; ello en lo concerniente al grado de derechos y prerrogativas de sindicalización y negociación colectiva que cobijan a los trabajadores de diferentes empleadores relacionados en este tipo de sindicato denominado “otros”, constituido, por tanto, conforme a criterios territoriales o por el oficio que desempeñan sus afiliados.

La respuesta, deprecada por la Dirección de Trabajo –y la que podía generar una eficacia en la garantía y libertad del derecho de sindicación, pero cuya decisión fue contraria al “deber ser”– se sostuvo en un reiterado *negacionismo* del legislativo ante nuevos posibles “actores que los que allí expresamente se señalan”, no sin antes precisar que “no impide que los trabajadores afiliados a ellas para negociar colectivamente de acuerdo a la normativa vigente, puedan organizarse como grupo de trabajadores o actuar como adherentes en algún proceso que se lleve a efecto dentro de la empresa”, aun cuando a través de la codificación actual, en aquellas negociaciones colectivas en que participan trabajadores que prestan servicios a varios empleadores, estos “no están considerados (...) como contraparte negociadora”¹⁴.

Con todo esto dicho, el único semisalvamento de libertad sindical se encuentra en el artículo 314 referente a la negociación no reglada, que permite “en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza (...) iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado”, así como también permite a “los directores de un sindicato del tipo ‘otros’, (...) derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores”, tales como prerro-

¹³ Aunque, como bien decía el literato José Saramago: “no soy pesimista, soy realista”.

¹⁴ Dictamen N° 6.005/74 del 17 de noviembre de 2015 del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

gativas de fuero y permisos sindicales¹⁵. No obstante, como se debe hacer énfasis, esta trata de negociaciones no regladas, voluntarias de aceptarse o denegarse por parte del empleador, siendo, por tanto, un arreglo insuficiente en la amplitud de derechos sindicales de los/las trabajadores/as chilenos/as.

Así pues, a partir de lo mencionado, no podemos dejar de coincidir en que el manejo establecido normativamente en Chile frente a la organización sindical de negociación colectiva es, como mínimo, *esquizofrénica*, derivado del obediencia taxativo a los postulados de la Ley 19759 y su limitación a la sindicación, esto pese a las garantías constitucionales de los artículos 19.16 y 19.19, y la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT. Muestra de ello es la incorregible coherencia legislativa que ostenta el ya analizado artículo tercero del Código de Trabajo.

Por su parte, y sin estar muy alejado de la realidad chilena, el ordenamiento jurídico colombiano, sustentado constitucionalmente en la asociatividad sindical como un derecho fundamental¹⁶, y en el paternalismo devenido del Código Sustantivo del Trabajo, cuya funcionalidad se cimentó en la consideración de incapacidad de la clase trabajadora para lograr defender sus derechos, así como para generar medidas de control y evitar desbordamientos político-sociales (Gnecco, 2015, pp. 176-177)¹⁷, se consagra también como un modelo de *aparente libertad de sindicalización*, pero ostenta a su vez la necesidad de restricción en su tamaño, y por tanto, en el impacto colectivo que estas puedan tener.

Así las cosas, las estipulaciones del Código Sustantivo del Trabajo colombiano favorecieron de forma insistente el modelo sindical de *empresa*, esto a partir de la vigilancia ministerial a través de reconocimiento y aprobación administrativa de las personerías jurídicas, aunado a la aprobación de los estatutos sindicales (Gnecco, 2015, p. 177). En esta medida, el antiguo artículo 357 del Código en mención señalaba que “los *sindicatos de base* corresponden, de preferencia, la representación

¹⁵ Dictamen N° 6.005/74 del 17 de noviembre de 2015 del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

¹⁶ Es imperante precisar que a través de la Sentencia SU-342 de 1995 la Corte Constitucional manifestó que la negociación colectiva es un derecho constitucional, prima facie no es un derecho fundamental, porque está ubicado dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, pero adquiere esta connotación fundamental cuando su vulneración amenaza los derechos de trabajo o de asociación sindical.

¹⁷ Sobre lo antecedido, Gustavo Gnecco rememora lo considerado por Francisco Rafael Ostau de Lafint De León, quien considera que “aquella actitud paternal-jurídica de los diferentes discursos del poder que a través del desarrollo e implementación de un sistema normativo y determinadas políticas públicas justificadas por razones de caridad o beneficencia, inciden en la conducta de los miembros de una sociedad a través de decisiones de poder, tomando de esta forma el papel de un padre quien se arroga la autoridad de representación considerando que lo que él hace es conveniente con el fin de buscar principalmente el bienestar de su hijo” (Gnecco, 2015, p. 177).

de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo”¹⁸, muy a pesar de que existía el reconocimiento también de sindicatos –además de los de *base*– de industria, gremiales y de oficios varios¹⁹.

En este entendido, la regulación sindical en Colombia deja entrever una necesidad de restringir las manifestaciones de negociación colectiva y huelga al ámbito de la *empresa*, consolidando a estas mayores y exclusivas prerrogativas (Gnecco, 2015, p. 177). Lo anterior es observable a partir de la escasa representatividad del sindicalismo de *industria* o *rama de actividad* en Colombia, ello a pesar de lo consagrado en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo relativo a la convención colectiva entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, pues tan solo existen dos casos emblemáticos en toda la historia laboral colombiana en el que se desarrollaron negociaciones de este tipo²⁰, haciéndose evidente el mínimo apoyo y eficacia de este tipo de asociatividad (Gnecco, 2015, pp. 200, 202).

Es entonces importante señalar que la realidad contradice el marco garantístico constitucional establecido a partir del artículo 39, que consagra el derecho que tienen los trabajadores y empleadores “a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado”, y el artículo 55, que “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”.

Ahora bien, es posible determinar que el desmedido favorecimiento a los sindicatos de *empresa* es producto de los graves riesgos en la reducida representatividad que pueden tener en su espacio organizacional, lo que marca otro punto de quiebre entre la coherencia normativa constitucional y la deprecada de la codificación. Lo anterior se refleja claramente en la condición de 25 trabajadores afiliados para la constitución de un sindicato²¹, constituyéndose en una medida regresiva y represiva del ordenamiento legal en clara contradicción con el marco constitucional (Cialti y Villegas-Arbeláez, 2017, p. 77), siempre que, como lo ha indicado la misma OIT:

el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicato sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos

¹⁸ Aun cuando a pesar de su preeminencia también lo limitaba al máximo, prohibiéndole, en consecuencia, “coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión”. El mencionado articulado fue declarado inconstitucional por la Corte Constitucional mediante en Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000.

¹⁹ Artículo 356, referido a la clasificación de los sindicatos de trabajadores, modificado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990, en los que se pasa de considerar sindicatos de base a sindicatos de “empresa”.

²⁰ Valga decir la del sector bananero antioqueño y las presentadas en el sector eléctrico (Gnecco, 2015, p. 202).

²¹ Artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo, que precisa: “[t]odo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados”, el cual fue declarado exequible por la Corte Constitucional en Sentencia C-201-02, del 19 de marzo de 2002.

de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa. (OIT, 2006, párrafo 285)

Dicha consideración por parte de la OIT no puede ser ajena al *establishment* laboral colombiano, ya que si bien no precisa el número dictado en el informe reseñado –treinta–, veinticinco miembros no deja de ser tanto un número sin mayor grado de justificación –y por tanto ampliamente arbitrario–, y más importante aún, constituye un despropósito hacia la realidad colombiana con un porcentaje mayoritario de microempresas en la economía, generándose *per se* una violación a la libertad de sindicación.

Así las cosas, es claro que el resultado fáctico de las restricciones normativas frente al protagonismo direccionado hacia el sindicato de “base” en Colombia ha producido el reiterado “microsindicalismo, el minifundio sindical, la parcelación sindical, la división o fraccionamiento o fractura en mil pedazos sindicales” (Cialti y Villegas-Arbeláez, 2017, p. 77), debilitando, como es lógico, el poder de representatividad en la negociación colectiva, ello, claro, sin olvidar las diferentes problemáticas secesionistas propias de la cultura de violencia devenida del conflicto armado colombiano y que no son ajenas a la realidad trabajadora, a través del denominado “canibalismo sindical” (Cialti y Villegas-Arbeláez, 2017, p. 80)²².

Ahora bien, una vez concebidas en el ordenamiento chileno como colombiano las inconsistencias frente a la *libertad sindical* derivadas de la restricción a la constitución sindical de *rama/industria*, es menester observar ahora las condiciones que estos presentan frente al ejercicio de la *huelga solidaria*.

Para el caso chileno, existe un ininterrumpido silencio normativo que nos permite divisar tan solo respuestas jurisprudenciales que se dividen entre una tendencia que solo ampara la huelga dentro de un proceso de negociación colectiva²³, esto es, permitiendo la declaración de ilegalidad hacia

²² No obstante, Pierre-Henri Cialti y Jairo Villegas-Arbeláez, si bien apoyan las tesis presentadas en este documento, no omiten precisar que “volviendo al criterio de la afiliación sindical, la realidad colombiana se caracteriza por una bajísima tasa de sindicalización del 3,4 %, y por una abstención electoral sindical altísima. Ciertamente, estos datos evidencian un sindicalismo automarginalizado que, paradójica y proporcionalmente, como expresión de su propia debilidad y precaria visión, transita por el despeñadero del culto a la división, a la resta, a la fractura, a la dispersión, a los microsindicatos o pequeñas parcelas de realización de sectas, filiaciones o vanidades personales, y en alguna medida sin interés real en el sindicalismo. Ese paisaje se adorna con altísimos grados de pugnacidad, conflictividad, fanatismo o maximalismo del 100%, de intolerancia, de epítetos descalificatorios y ofensivos, por competencia intrasindical entre los microlíderes sindicales de los microsindicatos, lo que concentra toda la “capacidad” sindical con “olvido” de la eficacia en la contratación colectiva. Las confederaciones sindicales y los empleadores, en común, guardan silencio” (Cialti y Villegas-Arbeláez, 2017, pp. 65-66).

²³ La Corte Suprema bajo Sentencia Rol N°. 142-2014 (considerando 8°.) ha precisado que la Huelga es “un medio que permite hacer efectivo el ejercicio del derecho a la negociación colectiva”.

aquellos casos fuera del marco de la mencionada negociación²⁴, mientras la otra tendencia, liderada solitariamente por la Corte de Apelaciones de Santiago, se sostiene en que “la sola circunstancia que la ley regule la huelga para un caso, en la negociación colectiva reglada, no [podría] llevarnos a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, pues lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido”²⁵.

Este panorama solo nos demuestra nuevamente que en el campo jurídico chileno existe una vez más una *esquizofrénica* indeterminación normativa proclive a la vulneración de los derechos y libertades sindicales.

Por su parte, en Colombia la huelga de solidaridad no posee un cobijo legal ni constitucional, siendo incluso restringida, al ser de carácter *política*, por “no guardar relación con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores”²⁶. Así mismo, a partir de las normas del Código Sustantivo del Trabajo se imposibilita la acción de este tipo de huelgas, siempre que, primero, no se enmarca dentro de los requisitos establecidos en el artículo 431, y en segundo término se consagran ilegales con motivo del artículo 450²⁷.

Ahora bien, ha sido la Corte Constitucional colombiana la que ha posibilitado una perspectiva extensa del derecho de huelga, sosteniéndose en que la Constitución Política garantiza, en un sentido amplio, el ejercicio a las distintas manifestaciones de la huelga²⁸, señalando que:

Se hall[a] cobijada por dicha garantía constitucional por ejemplo, la huelga que adelanten los trabajadores de una empresa en solidaridad con otros que están en huelga con un empleador distinto, cuando unos y otros se encuentren vinculados a una federación o confederación sindical, u ostenten cualquier otra ligazón que habilite la participación solidaria²⁹.

²⁴ Bien aprecia la Corte de Apelaciones de Concepción a través de la Sentencia Rol N°. 9301/2009 (considerando 5°.) que el “propio Código del Trabajo autoriza la paralización exclusivamente en los casos de la negociación colectiva reglada”.

²⁵ Precepto señalado en la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago Rol N° 1144-2015 (considerando quinto).

²⁶ La Corte Constitucional al respecto ha expresado también, mediante la Sentencia C- 858 de 2008, que “este tipo particular de huelga, al exceder los linderos de lo jurídico-profesional, no puede justificarse por sus objetivos (...) por su misma naturaleza la huelga es un medio de confrontación y presión frente al empresario, con aptitud para inducirle a ceder a las pretensiones de los trabajadores, elementos que se echan de menos en la huelga política”.

²⁷ Siendo adicionalmente requisitos para evitar la declaratoria de ilegalidad de la huelga: desarrollar el proceso de arreglo directo; haber sido declarada por la asamblea de trabajadores en la forma prevista; haberse efectuado antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga.

²⁸ Establecido por la Corte Constitucional a través de sentencias C-473 de 1994 y C-858 de 2008 principalmente.

²⁹ Mediante Sentencia C-201 de 2002 de la Corte Constitucional.

Aunado a lo anterior, es importante tener en cuenta que el conflicto armado colombiano ha generado un mayor empeoramiento de las condiciones de ejercicio de la libertad sindical, lo que imposibilita de facto el relacionamiento social del sindicalismo, e incluso la interrelación de luchas laborales fuera de su esfera –mayoritariamente empresarial–, lo cual ha provocado un sinnúmero de quejas por parte de la OIT (particularmente la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos–CETCOIT) frente a la grave situación de violencia antisindical. Ejemplo de ello es, verbigracia, el informe del año 2007 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual expone la subsistencia de actos de violencia de los cuales las víctimas son dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones, denuncias que se han venido repitiendo consecutivamente todos los años, muy a pesar de existir programas gubernamentales de líderes sindicales y sentencias condenatorias contra los autores de estos crímenes (Gnecco, 2015, p. 200).

En corolario, y observados los dos modelos normativos frente a la *huelga por solidaridad*, es dable en primera instancia considerar lo precisado por el Comité de Libertad Sindical frente a que “una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen” (Comité de Libertad Sindical, 2018, párr. 770). En tal medida, el ordenamiento colombiano podría estar cercana de la coherencia normativa, sin embargo, se aleja contundentemente al no consolidarse desarrollo legislativo frente al respeto de las huelgas por motivos sindicales e inclusive políticos. Por su parte, en el caso chileno se despliega un cuestionable indeterminismo normativo que ha llevado a reiterarle al Comité de Libertad Sindical que el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo, por lo que le ha instado a adoptar las medidas necesarias para modificar su legislación (Comité de Libertad Sindical, 2013, párr. 354-355), siendo una imprescindible oportunidad el contexto constituyente en curso³⁰.

³⁰ En este sentido, el borrador de Constitución del mes de mayo de 2022 producido por la Convención Constitucional (2022) establece en su artículo 12 el “Derecho a la libertad sindical”, en el que se “asegura a trabajadoras y trabajadores, tanto del sector público como del privado, el derecho a la libertad sindical. Este derecho comprende el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga”. Así, en el inciso tercero de este artículo se precisa que “[e]l derecho de sindicalización comprende la facultad de constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente, en cualquier nivel, de carácter nacional e internacional, a afiliarse y desafiliarse de ellas, a darse su propia normativa, trazar sus propios fines y realizar su actividad sin intervención de terceros”, mientras que en el inciso quinto, tratándose del “derecho a la negociación colectiva”, postula que su ejercicio “[c]orresponderá a los trabajadores y trabajadoras elegir el nivel en que se desarrollará dicha negociación, incluyendo la negociación ramal, sectorial y territorial. Las únicas limitaciones a las materias susceptibles de negociación serán aquellas concernientes a los mínimos irrenunciables fijados por la ley a favor de los trabajadores y trabajadoras”. Así pues, de llegarse a aprobar este cuerpo normativo en extremo garantista de los derechos de los/las trabajadores/as, el ordenamiento jurídico chileno ya no correspondería al modelo incoherente en el que lo hemos postulado en el presente trabajo, siendo, en cambio, su nueva clasificación, no solo coherente con los convenios 87 y 98 de la OIT, sino un ejemplo en cómo integrarlos en la norma superior.

Modelo mixto: Argentina

Conforme al esquema realizado en la parte introductoria del segundo capítulo, hemos clasificado al ordenamiento laboral argentino como un sistema tipo mixto, esto siempre que, en tanto consolida un marco normativo que adhiere los principios de libertad sindical, organización/gestión democrática y autonomía colectiva, ello a través de su protección constitucional bifronte desde el artículo 14bis y la incorporación de los convenios de la OIT con rango supralegal mediante el artículo 75.22, por otro lado, y como ya lo observaremos, también se ha generado una suerte de ineficacia en la implementación de dichas garantías, producto de la falta de reconocimiento y titularidad de la estructura y derechos sindicales a ciertas manifestaciones asociativas de los/las trabajadores/as.

Así las cosas, la Ley 23.551 de 1988 establece la regulación de asociaciones sindicales, que fortalece la libertad sindical mellada por la dictadura (1976-1983) y exhorta al Estado a la creación, desarrollo y captación de los sindicatos (García, 2015, p. 33). En tal medida, el artículo 10 de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) prevé taxativamente la posibilidad de constituir asociaciones sindicales de tres tipos: a) de trabajadores que presenten servicios en una misma actividad –unión vertical–; b) de quienes desempeñan un mismo oficio, profesión o categoría –sindicato horizontal o de franja–; y finalmente c) de dependientes de una misma empresa –sindicato de empresa–.

Ahora bien, la misma ley concibe bajo la figura de “personería gremial” la titularidad de diversos derechos sindicales, tales como la implantación de representantes trabajadores sindicales (arts. 31.a, 40, 41), la negociación de convenios colectivos de alcance general (art. 31.c), la garantía de estabilidad de representantes sindicales (art. 48, 52), la facultad de recaudar cuotas de afiliación (art. 38) y la provisión de cobertura médico-asistencial (art. 31.f) (García, 2015, pp. 33-34), prerrogativas que no son generales, sino limitadas a favor de aquellas asociaciones sindicales que abarcan una representatividad predominante en una *rama de actividad*, lo cual margina aquellos sindicatos categorizados como “simplemente inscritos”. De tal forma, por ejemplo, la LAS en su texto original exige, para ejercer la función de delegados del personal, que el/la trabajador/a tenga una doble categoría, esto es, tanto de afiliado a un sindicato con *personería gremial* como también haberse postulado en comicios convocados por dicho sindicato, situación que impide la elección de un trabajador afiliado a un sindicato –simplemente– “inscrito”.

Es en tal razón que la Sentencia 33:2499 del 11 de noviembre de 2018 (causa *Asociación de trabajadores del Estado –ATE– vs. Ministerio de Trabajo*), tras insistentes cuestionamientos por parte la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT³¹ frente a un posible

³¹ Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a Argentina de los años 1989, 1998 y 2008.

“monopolio de representatividad”, la Corte Suprema de Justicia de Argentina resolvió ampliar los derechos sindicales concentrados en la LAS hacia los sindicatos con *personería gremial*, otorgando con ello derechos a los “simplemente inscritos” (García, 2015, pp. 34-35). En tal sentido, subraya la Corte la doble dimensión del derecho de asociación sindical, tanto *individual* como *social*, los cuales, por ser inescindibles, exigen su garantía simultánea, pues la violación de alguna de ellas, como lo enfrentado con la LAS (limitaciones garantistas en ciertos mecanismos de asociación), repercute en los fines colectivos de la libertad sindical³².

En este punto es importante concebir que en el ordenamiento jurídico argentino tras el fallo G342. XXVI.RHE (Causa *Giroldi, Horacio David y otro*, recurso de casación) del 7 de abril de 1995, la Corte Suprema de Justicia concibió que los tratados internacionales deben ser interpretados y aplicados conforme a la dimensión internacional derivada de los organismos internacionales que determinan el contenido y alcance de dichas disposiciones. De esta manera, los pronunciamientos de la OIT y sus órganos de control son fuente de derecho laboral en el país, cuyo real cumplimiento, no obstante, posee un déficit temporal considerable³³.

Con todo, a pesar de este gran marco jurisprudencial que reconvino las equivocaciones derivadas de la LAS, dotando de mayor coherencia el ejercicio sindical con el ordenamiento supralegal de raíces internacionales (aunado al art. 14bis constitucional), no debe perderse de vista que los efectos jurisdiccionales del sistema *federal* se proyectan al caso concreto (García, 2015, p. 46), no siendo, por tanto, eficaces en el razonamiento judicial acontecido en las *Provincias* y en *Capital*, situación que ha perpetuado actividades antisindicales inadmisibles ante la perspectiva proyectada por la Corte Suprema, lo que generó que esta haya insistido en dos nuevas sentencias³⁴ con las mismas argumentaciones suscritas en noviembre de 2018 con el fallo *ATE*.

Ahora bien, esta discusión no solo se ha sostenido de manera reciente, sino que encuentra sus raíces en el pronunciamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual, haciendo referencia a la LAS, señaló que “la norma no impide a los trabajadores la adopción del formato de organización que ellos consideren convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, en los términos de los arts. 2 y 10 del Convenio N°. 87” (García, 2015, pp. 36, 51-53). Dicha postura fortalece, nuevamente desde el escenario jurisprudencial, la exigencia del reconocimiento de la “organización sindical libre y democrática” promulgado por la OIT, como una garantía indubitable

³² Considerandos 6°. y 9°. Es importante considerar que la sentencia bajo comentario remite a la Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos *Huilca Tecse vs. Perú* del 3 de marzo de 2005 (§ 69).

³³ Huelga mencionar el caso expuesto precedentemente, cuya reformulación (de la concentración de derechos en la personería gremial) a través de vía jurisprudencial tardó de 1988 (LAS) hasta 2008 (Causa *ATE vs. Ministerio de Trabajo*).

³⁴ Causa *Álvarez, Maximiliano y otros vs. Cencosud SA (A.1023 XLIII)* y Causa *Rossi, Adriana c Estado Nacional-Armeda Argentina (Fallo 332:2715)*.

que debe ser cumplida independiente de la división territorial federal, pues la imposición de propios regímenes que regulan, desde la actividad sindical hasta las convenciones colectivas aplicables a las relaciones laborales, permiten contextos proclives a la vulneración de los compromisos garantísticos que tiene el Estado con la suscripción de instrumentos internacionales.

Por su parte, y ahora ante el segundo pilar de análisis comparativo planteado en nuestro trabajo, a saber, la *huelga de solidaridad*, existe un claro reconocimiento constitucional de todas las manifestaciones del ejercicio de huelga, ello devenido del párrafo segundo del artículo 14 bis, siendo considerado como un derecho *directamente operativo*³⁵.

Es por tanto que el ordenamiento jurídico argentino ha establecido un respetuoso criterio interpretativo coherente con la perspectiva de los órganos de control de la OIT, por lo que –en los mismos términos ya señalados hacia la legislación colombiana– tan solo las prohibiciones generales de las *huelgas de solidaridad* se consideran *abusivas*. En tal sentido, al derecho a huelga únicamente se le impone restricciones cuando esta se ejerza en actividades calificadas como “servicios esenciales” o “conexos” –por extensión–, existiendo incluso en estos casos una Comisión de Garantías (creada por el Decreto 272 de 2006) que precisa los criterios y principios que bordearán la limitación a la huelga, siempre respetando lo ordenado por los órganos de control de la OIT³⁶. Con todo, se establece una regulación amplia, en los mismos términos consagrados por el Comité de Libertad Sindical (2018, párr. 770).

Este criterio ha sido reforzado en decisiones jurisprudenciales, no solo incluyéndose taxativamente los convenios de la OIT 98, y especialmente el 87, como núcleos centrales del *obiter dicta*, sino que incluso se usa la Declaración Sociolaboral del Mercosur (art. 11) a fin de blindar el derecho a huelga a todas las organizaciones sindicales, ya sean estas con personería gremial, como las simplemente registradas³⁷.

³⁵ Aunado los soportes internacionales que ejecuta el bloque de constitucionalidad del artículo 75.22, tanto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 8.1.d) y el Convenio 87 de la OIT (art. 3, 10).

³⁶ Es menester considerar que existen dos principios básicos de la OIT frente al derecho a huelga: el primero, referido a que este es un medio legítimo y fundamental de los trabajadores en defensa de sus intereses económicos y sociales, mientras que el segundo hace referencia a la prohibición que el poder ejecutivo tiene frente a la declaración de ilegalidad de una actividad huelguista, siendo, por tanto, un órgano independiente que no sea “juez y parte en el proceso”. Es de tal envergadura la sujeción a estos principios que el Comité de Libertad Sindical en el caso UTA (Nº. 1679) objetó la declaración de ilegalidad de una huelga cuya ejecución entorpecía una actividad calificada como esencial, siempre que esta determinación fue tomada por el Ministerio de Trabajo (García, 2015, pp. 114-115).

³⁷ V. g. los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la nación de Argentina en las sentencias P.1911. XLII (Pérez, Aníbal R. vs. Disco S.A.) del 1 de septiembre de 2009 y AR/JUR/77141/2010 (Álvarez Maximiliano y otros vs. Cencosud S.A.) del 7 de diciembre de 2010.

Así las cosas, es claro que en el ordenamiento argentino no se establecen limitaciones respecto a la motivación de *solidaridad* en el ejercicio al derecho de huelga, hecho que es facilitado con la incorporación inescindible de la regulación emanada por la OIT.

Modelo coherente: Uruguay

Hemos llegado al punto clave de esta investigación, referente al encuentro del sistema normativo coherente frente al derecho de libertad sindical, evaluado tanto en la libertad de su constitución, tamaño y organización estructural como en interacción gremial a partir de la huelga por solidaridad. Es menester empezar diciendo que la regulación laboral de Uruguay se basó hasta los primeros años del siglo XIX en un abstencionismo legislativo en la materia (Mangarelli, 2015, p. 463), lo cual, probablemente, favoreció al empoderamiento pragmático de los sindicatos a través de su manifestación *per se* interna y externa de la relación laboral, siendo los únicos parangones normativos los convenios 87 y 98 de la OIT y la Constitución Nacional que a través de su artículo 57³⁸ ordena promover la organización de sindicatos y les reconoce el derecho de huelga.

Ahora bien, con la asunción del Frente Amplio en 2005 se consolidaron importantes transformaciones a las relaciones colectivas de trabajo, siendo un hito la promulgación del Decreto 105/005 del 7 de abril de 2005, en el que a través de los denominados Consejos de Salarios³⁹, constituidos de manera tripartita (Estado-trabajador/a-empleador/a) para la fijación de salarios por grupos de actividad laboral, se posibilitó la promoción de la negociación colectiva de manera amplia, que si bien ya era una práctica generalizada, le dio una base institucional para la titularidad y representatividad de los sindicatos de ramo laboral.

Con todo, la consolidación de una nutrida normativa sindical (también liderada por los Consejos de Salarios, que tienen competencia para fijar condiciones de trabajo⁴⁰) como legislativa uruguaya (verbigracia, leyes 18508 del 26 de junio de 2009, 18572 del 13 de septiembre de 2009 y 18566 del 11 de septiembre de 2009), ha generado que las negociaciones colectivas tengan un peso tan relevante que son pocos los conflictos entre organizaciones de trabajadores como de empleadores que se ventilan en los tribunales (Mangarelli, 2015, p. 466).

Así las cosas, para el sector público uruguayo, el artículo 3 de la Ley 18508 consolida el derecho de la negociación colectiva “en todos sus niveles”, destacándose varios niveles de estructura (art. 10), como el *General o superior* (el que se lleva a cabo a través del Consejo Superior de Negociación

³⁸ Es importante señalar que desde la Constitución de 1934 (en su otrora artículo 56) se estableció el texto jurídico pro-sindicalismo, conservado en el actual cuerpo constitucional derivado de las modificaciones plebiscitadas del 31 de octubre de 2004.

³⁹ Creados a partir de la Ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943.

⁴⁰ A través de la Ley 18566 del 11 de septiembre de 2009.

Colectiva del Sector Público, art. 11⁴¹), el *sectorial* o por *rama* (mediante las mesas de negociación establecidas en función de las particularidades sindicales, art. 12), y el nivel por *organismo* (a través de las mesas de negociación entre las organizaciones sindicales representativas de base y los respectivos organismos, art. 13), los cuales, en opinión de Pomatta (2009, p. 75):

(...) termina[n] con la práctica limitante en cuanto a no negociar cuestiones reservadas a los Estatutos de los funcionarios de cualquiera de esos Organismos, o a las normas del Presupuesto Nacional, y se abandona además la tesis conservadora y segregante que extralimita las diferencias entre la relación contractual o estatutaria en la función pública.

Por su parte, como bien lo establece el artículo 2 del mismo cuerpo normativo, la “participación, consulta y colaboración” son garantizadas entre las organizaciones de trabajadores públicos con las autoridades del Estado, a fin de que el “intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo” genere espacios de resolución anticipada a un conflicto judicial, permitiéndose, como lo establece el artículo 15, la “prevención de los conflictos colectivos”.

Con igual importancia es necesario reconocer el artículo 5, que impone la obligación de *negociación de buena fe*, extendida esta a los espacios no judiciales y judicial, referidos a la concurrencia e idoneidad de los representantes, y el intercambio de la información necesaria para el arribo a un acuerdo en equidad⁴².

Por otro lado, la sindicalización en el sector privado es regido en Uruguay por la Ley 18566, la cual garantiza y promueve la conformación de organizaciones de empleadores o trabajadores –en todos sus niveles– para “adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas” (arts. 2 y 3), permitiéndose, en tal medida, su manifestación más allá del ámbito de *empresa*, encausándose, como ya sucedía en lo fáctico, en el sindicalismo de *gremio* y a *nivel nacional*⁴³.

⁴¹ Conformado en un inicio por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional del Servicio Civil, las cuales representarían tanto al Poder Ejecutivo como a las Empresas Públicas en los distintos ámbitos de negociación del Sector Público, pero que en la Ley se incluyó dos representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (uno de los cuales presidirá el Consejo), dos representantes del Ministerio de Economía y Finanzas. Debe recordarse que el mismo artículo 11 establece en la conformación del Consejo Superior de Negociación Colectiva ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas de funcionarios públicos de mayor grado a nivel nacional, de conformidad con los principios establecidos en los convenios 151 y 154 de la OIT (Mesa, 2009, pp. 72, 74).

⁴² Este mismo deber se extiende en el artículo 6, referente a Derecho de Información, estableciéndose: “Las partes tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa”.

⁴³ Para dar cabal cumplimiento y control a este fin se crean a través de esta Ley el Consejo Superior Tripartito (artículos 7 a 10) y los Consejos de Salarios (artículos 11 a 13), los cuales consolidan la estructura organizacional

Es importante considerar que la regulación para el sector privado prevé, además del comportamiento de *buena fe* de las partes en la negociación colectiva⁴⁴ –homónimo a la del sector público– (art. 4), una *conducta colaborativa* que autónomamente prevenga el conflicto, estableciéndose para este fin (jurídicamente “económico”, arts. 5 y 19) tanto la capacitación por parte del Estado a los representantes sectoriales (art. 6) como el acompañamiento constante a través de asesoramiento y asistencia de las organizaciones sindicales (art. 5.b).

Con todo, se presenta una garantía amplia a la *libertad sindical* enmarcada en el artículo 2 de la Convención 87 de la OIT, ello por tres razones fundamentales: (i) desde la autorización y reconocimiento de la constitución de sindicatos sin autorización previa; (ii) la posibilidad de afiliarse a cualquier sindicato, con la sola condición de observar previamente sus estatutos; y finalmente, desde el ámbito colectivo, (iii) brinda la garantía de que los sindicatos puedan elaborar sus estatutos y reglamentos y elegir libremente sus autoridades, administración y actividades, todo ello conforme al artículo 3.1 de la Convención 87.

Por su parte, frente a nuestro segundo pilar de análisis devenido de la *huelga por solidaridad*, en Uruguay la relativa ausencia de regulación legal ha tenido como consecuencia que la posición ampliamente predominante⁴⁵ haya sido aquella que sostiene que los sindicatos tienen libertad para determinar los intereses que se buscan con las medidas de conflicto. En ese sentido, se admiten las huelgas con fines laborales, de protesta contra la política económica del Gobierno (huelgas de imposición económica-política), las huelgas políticas (salvo las que tengan contenido exclusivamente de apoyo a un partido político), las de solidaridad, e inclusive las que son por motivos jurídicos (conflictos sobre la aplicación o interpretación de una norma) (Castello, 2011, p. 28).

En tanto, es trascendente destacar que si bien las leyes 18508 y 18566 de 2009 complementan el ordenamiento laboral de las negociaciones colectivas en Uruguay, al unísono, no se debe perder de vista que estos constructos normativos se rigen por los “derechos fundamentales internacionalmente reconocidos (...) marcos de referencia obligados a los efectos de la interpretación e integración de las disposiciones aplicables” (Zapirain, 2009, pp. 79, 80), lo que la hace una normativa

que permite dar efectividad a los resultados de las negociaciones colectivas tanto por sector de actividad (v.g. la fijación del monto mínimo de los salarios por categoría laboral) como a través de direccionamiento de políticas laborales a nivel nacional (v.g. la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas).

⁴⁴ Es necesario señalar que el artículo 16 de esta regulación refuerza el Pacta sunt servanda colectivo, y la per se buena fe impresa en las negociaciones, con la prohibición de modificación de los convenios a través de “contrato individual o acuerdos plurisubjetivos”, en los que se generen perjuicios a los trabajadores.

⁴⁵ Es necesario precisar que algunos autores, como Nelson precisan que “los motivos de la huelga deben ser profesionales, y por esta razón, quedan excluidas las huelgas netamente políticas y de solidaridad con otros gremios en huelga”, no obstante ser dicha posición contundentemente minoritaria (Larrañaga, 2013, p. 5).

en constante expansión hacia las garantías de la más justa decisión en la relación laboral, exigiendo, por tanto, un *razonamiento multinivel* (Pernice, 2012; 2012, pp. 742, 748; Aguilar, 2015, pp. 277-314; Lucero, 2021, pp. 79-90) que justifique lo pactado en la negociación colectiva.

Es por ello que podemos afirmar, como bien lo reseña Pomatta (2009, pp. 73-74), que el ejercicio sindical uruguayo se sostiene a partir de un ordenamiento jurídico *pro-operario*, cuyo funcionamiento y aplicación “ya no dependerá exclusivamente de la voluntad política del Gobierno de turno, sino del sistema instaurado, que ha sido caracterizado como un verdadero Sistema de Relaciones laborales (...), con las notables consecuencias que ello conlleva como fenómeno democratizador”. Así las cosas, se ha generado una fuerte vinculación sectorial en la participación de todas las condiciones de trabajo y empleo (como bien reza el Convenio 154 de la OIT), estableciéndose la *dignidad* como un verdadero factor de la regulación laboral, y con ello, promoviendo en el ordenamiento jurídico un continuo “proceso de transformación social” que potencializa la *equidad relacional* que demanda la negociación colectiva.

4. COMENTARIOS FINALES

Es importante comenzar concluyendo que, a pesar de los mixtos sistemas de regulación sindical producto de las diversas condiciones económicas y sociales en las que se han consolidado, dichas condiciones no pueden exculpar las *omisiones garantísticas* que deben ser cumplidas por los ordenamientos jurídicos frente a la *libertad sindical*.

Siendo lo anterior un importante punto de partida, es menester señalar que la regulación laboral colombiana y chilena son un claro reflejo de una política legislativa sostenida en la *conspiracy obrera* de finales del siglo XIX (Moral, 2016, pp. 59-110), lo cual ha tenido un contundente efecto en la diáspora sindical consolidada en las estructuras organizacionales de los/las trabajadores/as.

Como es claro, en la actualidad es insostenible, tanto por su incoherencia como por su violación al principio de legalidad, un ordenamiento jurídico que a pesar de fundarse en los convenios 87 y 98 de la OIT, al tiempo restringe el ejercicio sindical al ámbito de la *empresa*. Así pues, observamos en el caso de los países categorizados como *incoherentes* la proliferación de *excusas jurídicas* que postulan variados impedimentos a fin de que no se constituyan sindicatos fuera del criterio segregacionista de *empresa*. Ello impide la consolidación colectiva de una representatividad laboral fuerte, objetivo que emana de la esencia misma del derecho sindical, mientras paralelamente, en los casos que se permite su constitución, se establecen medidas gravosas que dificultan su ejercicio, como lo es el limitado reconocimiento de los derechos de representación.

Por su parte, regulaciones como la argentina y uruguayo (pese a las omisiones normativas de la primera) representan sistemas que, desde el ámbito fáctico, han demostrado una gran consistencia en el respeto de la libertad sindical, haciendo incluso suyos, desde el espacio constitucional y

jurisdiccional, los postulados de las convenciones 87 y 98 de la OIT, lo que los dota de una coherencia directa con los parámetros internacionales.

Con todo, este documento nos permite dar cuenta del complejo panorama que sigue existiendo para garantizar el libre ejercicio sindical, sobre todo cuando se impide la capacidad organizativa de los/trabajadores/as a través de su *profesión* y adicionalmente se limita las manifestaciones huelguistas con fines *solidarios*, siendo estas expresiones parte esencial de la naturaleza del sindicato. Ante ello, nos enfrentamos a una interesante paradoja que es necesario continuar indagando: ¿cómo la incorporación de garantías sindicales establecidas en instrumentos internacionales frente al ejercicio, reconocimiento y protección de la *libertad sindical* pueden ser efectivamente cumplida cuando en el ordenamiento jurídico interno se impide la constitución libre de sindicatos de *industria o rama* y la realización de *huelgas de solidaridad?*, y de este modo, es relevante preguntarnos posteriormente si la falta de reconocimiento de los sindicatos de *industria/rama* y el ejercicio de *huelgas de solidaridad*, provoca que la *función social del sindicato* sea un mero eufemismo.

REFERENCIAS

- Agudelo Cano, M. F. (2014). Participación política del sindicalismo colombiano. Un estudio introductorio. *Desafíos*, 26(1), 267-296.
- Aguilar Cavallo, G. (2012). El control de convencionalidad en la era del constitucionalismo de los derechos. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de Chile en el caso denominado Episodio Rudy Cárcamo Ruiz de fecha 24 mayo de 2012. *Estudios Constitucionales*, 10 (2), 717-750.
- Aguilar Cavallo, G. (2015). El diálogo judicial multinivel. En M. A. Núñez Poblete (Coord.), *La internacionalización del Derecho Público* (pp. 277-314). Santiago, Chile: Thomson Reuters.
- Amedec Linares, J. (2006). Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización. *Gaceta Laboral*, 12(2), 216-231.
- Añez Hernández, C. (2009). Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América. *Latina Multiciencias*, 9(2), 195-202.
- Arese, C. (2017). Los derechos humanos laborales en las constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 183-202.
- Baltera Santander, P. (2016). La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores (Cuaderno de Investigación N°. 59). Santiago, Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566_recurso_1.pdf
- Botero Cedeño, E. A. (2016). *Bases conceptuales para un análisis crítico del discurso administrativo y económico*. Bogotá, D.C., Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de Derecho*, 18(1), 25-53.

- Cárdenas Piñeros, M. (1995). La respuesta laboral al neoliberalismo en Colombia: el contexto político. *Innovar*, 5, 43-65.
- Castello Illione, A. (2011). El Derecho de Huelga en Uruguay. *Revista de Derecho y Sociedad*, 37, 23-31.
- Chamorro Ríos, C. (2016). *Configuración del marco de regulación laboral de Chile y Argentina en la trayectoria del capitalismo neoliberal latinoamericano: la dinámica de las reformas laborales durante la década del 2000*. (Tesis Doctoral). Universitat de Barcelona.
- Cialti, P. y Villegas-Arbeláez, J. (2017). La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia. *Vniversitas*, 135, 53-98.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Derechos Laborales y Sindicales Estándares Interamericanos (Documento OEA/Ser.L/V/II.). Washington, D.C.: OEA. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Comité De Libertad Sindical (2013). *Informe N°. 367*. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3112017
- Comité De Libertad Sindical (2018). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf
- Convención Constitucional (2022). *Borrador Nueva Constitución*. <https://www.chileconvencion.cl/wp-content/uploads/2022/05/PROPUESTA-DE-BORRADOR-CONSTITUCIONAL-14.05.22-1.pdf>
- Corte Constitucional De Colombia (2020). Sentencia C-471 de 5 de noviembre de 2020. Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo.
- Corte De Casación Francia (2010). Recurso N°. 09-60.283 del 3 de marzo 2010 (*Sindicato del transporte y de las actividades de asistencia de los aeropuertos parisinos*). <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/corte-de-casacion-sindicato-deltransporte-y-de-las-actividades-de-asistencia-de-los-aeropuertos-parisinos-3-de-marzo-2010-recurso-num-09-60.283>
- García Ramírez, S. (2003). Raíz y horizonte de los derechos sociales en la Constitución mexicana. *Comisión de Derechos Humanos de México*, mayo-junio, 75-96.
- García, H. O (2015). Las relaciones colectivas del trabajo en Argentina. En C. Mangarelli, T. Sala y F. Tapia (coords.), *Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España* (pp. 31-133). Buenos Aires, Argentina: Tirant lo Blanch.
- Gnecco Mendoza, G. (2015). Las relaciones colectivas del trabajo en Colombia. En C. Mangarelli, T. Sala y F. Tapia (coords.), *Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España* (pp. 175-228). Buenos Aires, Argentina: Tirant lo Blanch.
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*, 10 (1). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/1808/2216>

- Guzmán Concha, C. (2002). *Los trabajadores en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile*. Informe: Fragmentación social y crisis política e institucional en América Latina y el Caribe. Buenos Aires, Argentina: Programa Regional de Becas CLACSO.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, España: Akal.
- Larrañaga Zeni, N. (2013). *El derecho de huelga y sus límites*. <http://islsal.org/wp-content/uploads/2013/03/Uruguay-Zeni.pdf>
- Lucero Pantoja, J. (2018). Función de Utilidad. Entre el Ambiente y el Sostenimiento de la Economía. *Medio Ambiente & Derecho. Revista Electrónica de Derecho Ambiental*, 32. https://huespedes.cica.es/gimadus/32/07_funcion_de_utilidad.html
- Lucero Pantoja, J. (2021). El juez multinivel y la transversalidad de garantías. Un acercamiento a los escenarios fácticos en América y Europa. *Opinión Jurídica*, 20(41), 71-99.
- Mangarelli, C. (2015). Las relaciones colectivas del trabajo en Uruguay. En C. Mangarelli, T. Sala y F. Tapia (coords.), *Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España* (pp. 463-511). Buenos Aires, Argentina: Tirant lo Blanch.
- Mesa, D. (2009). El proceso de negociación colectiva del sector público y su consolidación: la Ley N° 18508. *Transformación, Estado y Democracia*, 41, 72-73. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/uruguaylabourcodeleyn18508art11to13.pdf>
- Moral Martín, J. D. (2016). *Los orígenes sindicales del movimiento obrero: de las cofradías medievales a la clase laboriosa*. (Tesis doctoral). Universitat Rovira I Virgili.
- Niño-Becerra, S. (2015). *La economía: Una Historia muy personal* (3ª ed.). Barcelona, España: Los libros del lince.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018). *Orígenes e Historia*, Ginebra. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2006). *La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (5ª ed.). Ginebra. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang-es/index.htm
- Ostau De Lafont De León, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. JUS laboral N°. 6. Bogotá, D.C. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Palomino, H. (2005). Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. En E. Toledo (Comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp. 19-52). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Palomo Vélez, R. (2006). *Apuntes Derecho del Trabajo*. Talca, Chile. https://www.u-cursos.cl/derecho/2011/1/D128A0523/3/material_docente/previsualizar?id_material=342298
- Pernice, I. (2012). La dimensión global del constitucionalismo multinivel: Una respuesta legal a los desafíos de la globalización. *Instituto Universitario de Estudios Europeos*, N° 61. <https://1library.co/docu->

ment/yngd19lz-dimension-global-constitucionalismo-multinivel-respuesta-global-desafios-globalizacion.html

- Pomatta, M. (2009). Nueva ley sobre negociación colectiva en el sector público. *Transformación, Estado y Democracia*, 41, 73-75. https://www.onsc.gub.uy/onsc1/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=96
- Ponce Pineda, L. J. (2004). *Nuevas prácticas y formas de organización sindical*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107463>
- Racciatti, O. (2000). Las transformaciones en el mundo del trabajo y el derecho laboral. *Riesgo, flexibilización laboral, transformaciones y Derecho Laboral*, 34, 1-34.
- Rojas, I. M. y Tapia, F. (2015). Las relaciones colectivas del trabajo en Chile. En C. Mangarelli, T. Sala y F. Tapia (coords.), *Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España* (pp. 135-173). Buenos Aires, Argentina: Tirant lo Blanch.
- Rushdie, S. (1988). *Los versos satánicos*. España: Debolsillo. <https://books.google.cl/books?id=jHqZRkON-rr8C&pg=PT234&lpg=PT234&dq=SALMAN+RUSHDIE+el+problema+consiste+en+comprender+la+verdadera+utilidad+del+cambio&source=bl&ots=7CZtY0peRj&sig=ACfU3U20kzcl2JEo4cPjY5sUkzzeRk0-9A&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiXiK2VgsrhAhVzE7kGHZNACr0Q6AEwAXoECAkQAQ#v=one-page&q=SALMAN%20RUSHDIE%20el%20problema%20consiste%20en%20comprender%20la%20verdadera%20utilidad%20del%20cambio&f=false>
- Sánchez-Ángel, R. (2008). Gaitanismo y nueve de abril. *Papel Político*, 13 (1), 13-49.
- Sobhi, T. (2013). Le concept de «citoyenneté mondiale»: un apport potentiel pour l'éducation multiculturelle? *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 63, 133-144.
- Suárez, M. J., Adriani, H. L., Alvariz, A. y Cotignola, M. (2005). Principales características de la precarización laboral en el Gran la Plata. Período 2003-2004. En *Séptimo congreso nacional de estudios del trabajo*. <http://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>
- Toboso, F. (1996). El postulado del homo-economicus y las aportaciones de la economía política constitucional de la escuela de Virginia. *Latin American Journal of Economics*, 29. https://www.researchgate.net/publication/47750240_El_postulado_del_homo-economicus_y_las_aportaciones_de_la_economia_politica_constitucional_de_la_escuela_de_Virginia
- Velasco Arregui, E. (1999). Estructura y poder sindical en México: el retrato de una élite longeva. *Espiral*, VI (16), 111-148.
- Walker Errazuriz, F. y Arellano Ortiz, P. (2014). *Derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*. Santiago: Librotecnia. <http://www.derecho-trabajo.cl/wp-content/uploads/2019/02/EstabilidadEnElEmpleo2.pdf>

- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Santiago, Chile: Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Zapirain, H. (2009). Nuevas reglas para la negociación colectiva. *Revista Transformación, Estado y Democracia*, 41. https://www.onsc.gub.uy/onsc1/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=96
- Zepeda Martínez, R. (2013). Neoliberalismo, desempeño económico y mercados laborales en Latinoamérica: un enfoque comparativo. *Ánfora*, 20(35), 13-40.