

MODELOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA COMPARACIÓN DE VARIOS PAÍSES DE IBEROAMERICA

Dr. Mauricio Castro Méndez¹

Introducción: los límites y posibilidades del análisis comparado

En las discusiones nacionales sobre libertad sindical, a menudo se hacen recortes descontextualizados de normas de países considerados ejemplares o negativos para ganar discusiones retóricas, lo que hace que las comparaciones que se puedan hacer entre los países sean limitadas a textos normativos. Dentro de las consecuencias más graves que generan este tipo de análisis, es posible encontrar que a partir de textos de algunos casos se hacen generalizaciones teóricas que, en no pocas ocasiones, son asumidas como válidas por autores muy connotados o inclusive por la jurisprudencia.

Además, en esos análisis prevalecen los excepcionalismos, es decir el tratamiento de aspectos particulares presentes en diferentes casos como expresión de la excepcionalidad de uno o varios países. Así, la personería gremial argentina, el solidarismo costarricense, el doble canal de representación española, la unidad sindical uruguaya son tratados como expresiones de culturas o países excepcionales.

Este tipo de abordaje limita y dificulta el análisis comparado y sistemáticamente lleva a error. Cuando además la comparación se hace sobre el texto de alguna norma el margen de error se incrementa.

Por ejemplo, en el caso de la Constitución argentina la discusión sobre el otorgamiento de las competencias fundamentales de la libertad sindical a los gremios y no a los sindicatos (artículo 14 bis), conducirá a un error interpretativo si se parte de la textualidad de la norma y no de la construcción del discurso jurídico que judicialmente ha establecido una interpretación hegemónica que contraviene directamente esa textualidad.

En la Constitución Política de Costa Rica se señala que la negociación colectiva es una potestad exclusiva de los sindicatos (art. 62), pero esa lectura ignora que se ha legitimado un discurso jurídico que incluye un doble canal de representación en la negociación colectiva.

En Uruguay la Ley de Consejos de Salarios de 1943 planteaba que los consejos debían integrarse por representantes de los trabajadores por medio de mecanismos electorales, pero desde un principio dicha elección se realizó sobre listas sindicales y más tarde fueron los sindicatos los que designaron directamente dichos representantes.

¹ Doctor en derecho laboral de la Universidad de Buenos Aires. Trabaja como docente e investigador en la Universidad de Costa Rica.

En el Código Sustantivo colombiano (art. 357), se señala que existirá sólo un sindicato por empresa pero el discurso jurídico construido ha resuelto que, a pesar de esa norma que continúa vigente, pueden existir varios sindicatos por empresa.

O bien en países como Paraguay y Perú se ha establecido que sólo en la ausencia de sindicato pueden actuar canales no sindicales, pero la represión sindical histórica en esos países cobró tal dimensión, que la excepción terminó siendo la regla.

Como señala Piña, se ha hecho un uso y abuso del derecho comparado. Siguiendo a Rodiere, es posible señalar que “las reglas del derecho no interesan al comparatista en su expresión normativa, sino en tanto ellas manifiesta una cierta posición política” (Rodiere citado por Piña, 2007, p. 188). Pero hay una tradición jurídica que busca romper este tipo de análisis comparado sobre libertad sindical por medio de la construcción de tipologías. Hay estudios previos que tratan de romper con esa limitación de enfoque y que representan esfuerzos por establecer análisis tipológicos que intentan romper esa lectura limitada a textos normativos. Goldín (1992b), García (2009), Mantero (1996), Beneyto y Orsatti (2016), Von Potobski (1993) forman parte de esta tradición y representan una línea de investigación en la que este trabajo pretende insertarse.

De manera que, más allá de una comparación casuística construida a partir de recortes normativos, muchas veces descontextualizados, es posible preguntarse:

¿Cuáles son los principales tipos o modelos de representación del interés colectivo?

¿Cómo inciden los contextos de adopción y de ejecución en los modelos de representación colectiva adoptados?

¿Qué consecuencias tienen las modalidades de representación colectiva frente al ejercicio de la libertad sindical en los términos definidos por la normativa y la doctrina de la OIT?

El objetivo fundamental de este trabajo es la construcción de una tipología de modelos de representación colectiva laboral, a partir del cual se realiza un análisis comparado que incluye todas las variaciones del fenómeno de representación, expresadas en los casos nacionales de Argentina, España, Costa Rica, Uruguay y Chile. De manera que el primer objetivo apunta a identificar tipos ideales y elaborar una tipología que se útil para el análisis comparado.

A partir de ese análisis comparado, el segundo objetivo es problematizar la aplicación normativa y la doctrina de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical.

La construcción de tipos ideales se hace en función de tres variables:

- La legitimación política sindical como expresión de la ciudadanía social, o bien su deslegitimación política;
- El tratamiento del conflicto, entendido como parte consustancial de las relaciones laborales, o bien como una patología social; y
- El tipo de mecanismos de disciplinamiento y control sindical y laboral que se expresan en cada caso.

Este trabajo parte de que las diversas formas de representación colectiva no pueden ser comprendidas exclusivamente a partir del marco normativo sino de su significado al interior de los diversos tipos o modelos ideales de representación colectiva, así como en función de sus diversos contextos políticos e históricos.

Además plantea que el rol o significado de cada forma de representación puede ser contradictorio con el marco normativo existente en cada caso.

De manera que una determinada forma de representación tendrá significados diversos y hasta contradictorios en función del tipo de modelo de representación en el que se inserte, así como del contexto en el que se desarrolle.

Esto lleva a problematizar la lectura uniforme de los convenios internacionales del trabajo de la OIT y de la doctrina de sus órganos de control, al plantear que resulta necesaria una lectura contextualizada en relación a los tipos o modelos ideales de representación.

Finalmente, se plantean una serie de consecuencias teóricas para la libertad sindical en general a partir del reconocimiento de esta tipología.

Encuadramiento metodológico y la construcción tipológica

En primer lugar es necesario señalar que este trabajo parte de un enfoque de teoría crítica, en particular el construido desde la escuela argentina por Marí, Carcova, Entelman, Ruiz, Wolfzun, Goralí, entre muchos otros. Desde este enfoque se piensa el derecho como una práctica social de naturaleza discursiva que refleja el conflicto social en un contexto determinado y que representa una permanente circulación de sentido (Carcova, 2006, 2012).

Las estrategias metodológicas que se han utilizado en este trabajo son las del estudio de caso múltiple (Neiman & Quaranta, 2006, p. 225), el método comparado sistematizado por Valenzuela (1997) y la teoría constructivista fundada en datos (Soneira, 2006, p. 171).

Estas estrategias metodológicas, en particular la de Valenzuela, exige que la comparación se realice a partir de las variaciones del fenómeno. Es decir, para que la comparación sea posible es necesario identificar cuáles son las variaciones del fenómeno de representación colectiva en el sector privado, entendida esta representación como la intermediación del interés colectivo que hace un actor colectivo por medio de los componentes esenciales de la libertad sindical, es decir, por medio de la negociación colectiva, la solución de conflictos colectivos y la huelga. Ese es el fenómeno que intentamos comparar, por lo que excluimos del análisis otros elementos como el de consulta, participación, cogestión u otros elementos que exceden esa intermediación del interés colectivo en los términos antes planteados.

El segundo elemento metodológico esencial, es que resulta necesario estudiar el fenómeno en relación a sus atributos esenciales, es decir, aquellos elementos que siempre están presentes en cualquier manifestación del fenómeno. En la construcción tipológica elaborada en este trabajo, se parte de dos elementos esenciales de ese fenómeno de representación: la exclusividad sindical y el pluralismo o la pluralidad sindical.

En muchas ocasiones la doctrina confunde ambos elementos, o bien realiza su análisis excluyendo alguno de esos elementos. Por ello resulta central definir los términos en los que conceptualizamos cada uno de esos elementos.

En primer lugar se conceptualiza la exclusividad sindical como la determinación de si únicamente los sindicatos pueden ejercer la representación del interés colectivo por medio de los componentes fundamentales de la libertad sindical, o, si la sola existencia de un sindicato desplaza la posibilidad de que formas no sindicales puedan ejercer dicha representación. Tal sería el modelo de exclusividad sindical. Por el contrario, un segundo modelo o tipo respecto de este elemento esencial es aquel en el cual esta representación debe ser ejercida en alguno de sus componentes, o puede ser ejercida alternativamente al sindicato existente por formas no sindicales. Es decir, un modelo mixto o de doble canal de representación. Valga decir que un modelo o tipo que excluya a la organización sindical de la representación colectiva en alguno de los elementos esenciales de la libertad sindical, estableciendo un único canal no sindical sería abiertamente violatorio de esta libertad.

El segundo elemento esencial del fenómeno de representación colectiva es la pluralidad, es decir, la determinación de si el ejercicio de la representación del interés colectivo en todos o en algunos componentes fundamentales de la libertad sindical en su aspecto colectivo, debe ser ejercida por una única organización sindical en determinado ámbito de una manera estática (monopolio sindical), como solía tener Brasil, por lo menos antes de la reforma del 2017; o relativamente estática como es el modelo de limitación de pluralidad sindical (caso argentino o el mexicano). O bien, si esa representación de interés colectivo puede ser ejercida por diversas organizaciones sindicales de una forma dinámica como el modelo de pluralidad sindical en competencia o bien con participación sindical conjunta, es decir, donde varios sindicatos conjuntamente, ya sea proporcionalmente o por algún otro mecanismo, ejercen esa representación.

A partir de la determinación de esos elementos como esenciales del fenómeno de representación colectiva, en principio se llegaría a una tabla de dos por dos que cobina ambos elementos. Es decir, en principio los modelos posibles serían cuatro: de exclusividad con pluralidad limitada, exclusividad con pluralidad, doble canal con pluralidad limitada o doble canal con pluralidad.

Tabla No. 1		
MODELOS TEÓRICOS DE REPRESENTACIÓN		
	Exclusividad	Doble Canal
Pluralidad limitada	1	2
Pluralidad	3	4

Si el análisis comparado se realiza a partir del texto de las normas, sin una lectura crítica, el resultado sería el siguiente:

Tabla No. 2 MODELOS TEÓRICOS DE REPRESENTACIÓN Identificación de casos a partir de literalidad normativa		
	Exclusividad	Doble Canal
Pluralidad limitada	1 Colombia	2 Argentina
Pluralidad	3 Costa Rica Paraguay Perú Uruguay	4 Chile España

Sin embargo, cuando se introducen variables que permiten comprender los casos y el significado que al interior de cada caso tiene los mecanismos de representación, la ubicación de los casos varía completamente, sobre todo cuando se agregan fuentes no sólo documentales primarias y secundarias, como normas o jurisprudencia, sino también documentos históricos, literatura secundarias, recuentos periodísticos e informantes calificados.

Al introducir estas variables y esas fuentes los países se reubican.

Tabla No. 3 MODELOS TEÓRICOS DE REPRESENTACIÓN Identificación de casos a partir de variables y fuentes adicionales		
	Exclusividad	Doble Canal
Pluralidad limitada	1 Argentina Colombia	2 Argentina ¿?
Pluralidad	3 Costa Rica Paraguay Perú Uruguay	4 Chile España Costa Rica Colombia Paraguay Perú
		¿España?

Argentina pasa de un modelo de doble canal y pluralidad limitada (2) a uno de exclusividad sindical y pluralidad limitada. Colombia, Costa Rica y otros países como Paraguay y Perú junto con Chile pasan a formar parte de un modelo doble canal con pluralidad. Y España se sale de esa tipología, de manera que no es posible entender ese caso con esa tipología inicial. Es decir, se hace necesario una corrección tipológica para que España como variación del fenómeno pueda ser incluida.

¿En qué consiste esa corrección tipológica? Además de los tipos 1, 3 y 4, es necesario reconocer otra variación del fenómeno, que es el de doble canal con predominio o articulación sindical plural, en el cual, hay pluralidad sindical pero el canal no sindical está articulado muy cercanamente al canal sindical. Este tipo ideal sustituye el doble canal con limitaciones a la pluralidad sindical limitada, ya

que, como veremos, esta variación del fenómeno no se manifiesta en la realidad precisamente por la incompatibilidad real de ambos elementos (la limitación a la pluralidad sindical no tiende a estar presente cuando existe un doble canal de representación).

Tabla No. 4 TIPOLOGÍA DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO EN LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA Titularidad en el ejercicio de los componentes colectivos de la libertad sindical		
	Exclusividad sindical	Doble Canal
Pluralidad sindical	1 Exclusividad sindical con limitaciones a la pluralidad sindical	2 Doble canal con predominio o articulación sindical plural
	3 Exclusividad sindical con pluralismo sindical	4 Doble canal con pluralismo sindical

A partir de esta corrección tipológica podemos hacer una primera ubicación de diversos países en esta tipología.

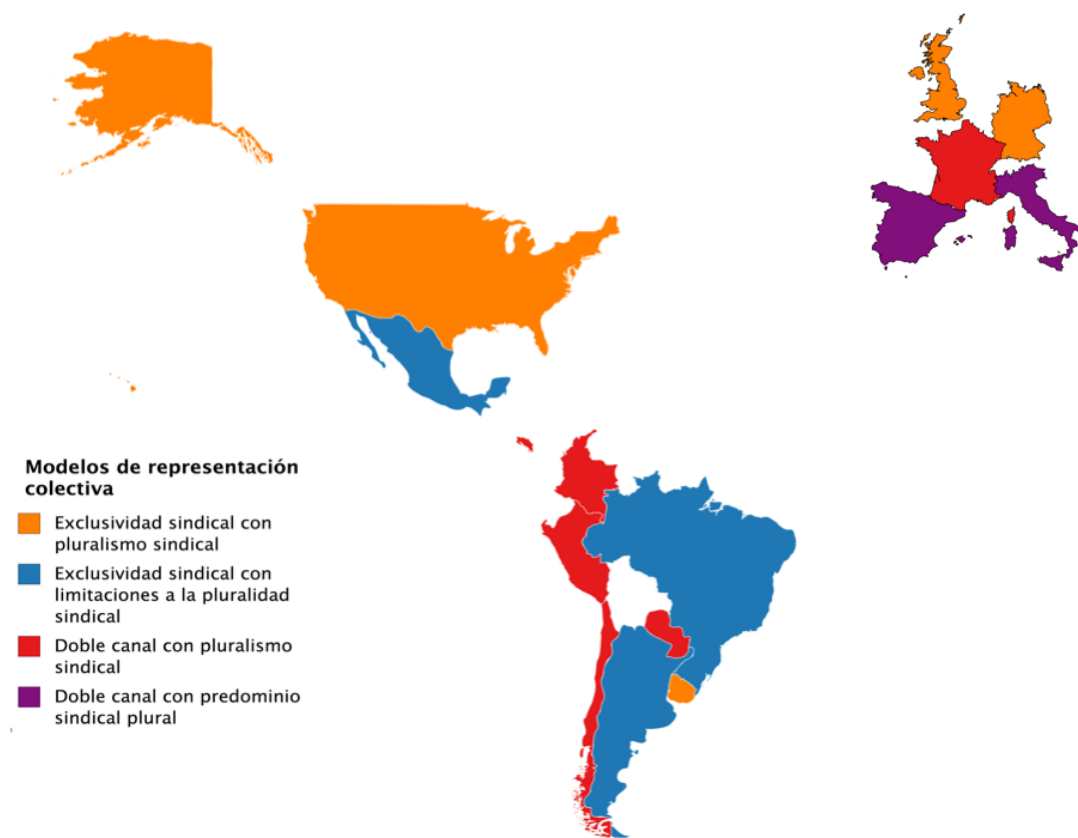


TABLA No. 5 TIPOLOGÍA DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO EN LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA		
	Titularidad en el ejercicio de los componentes colectivos de la libertad sindical	
	Exclusividad sindical	No exclusividad sindical
Pluralidad sindical	Exclusividad sindical con limitaciones a la pluralidad sindical - Argentina (limitaciones a la pluralidad sindical) - Brasil (monopolio sindical) - México (limitaciones a la pluralidad sindical)	Doble canal con predominio o articulación sindical plural - España (con predominio sindical) - Italia (con articulación sindical)
	Exclusividad sindical con pluralismo sindical - Uruguay (con negociación por rama de actividad) - EEUU (con negociación de empresa) - Alemania (subsidiaridad de comités de empresa en algunos temas, y ejercicio autónomo de unidad sindical) - Inglaterra (subsidiaridad de canal no sindical)	Doble canal con pluralismo sindical - Costa Rica - Chile - Colombia - Paraguay - Perú - Francia

De manera que los tipos ideales estarían constituidos por un primer tipo (1) de exclusividad sindical con limitaciones a la pluralidad sindical en el que se incluye a Argentina y México, y se incluye a Brasil con monopolio sindical (hasta la reforma del 2017). Un segundo tipo es el de doble canal con predominio sindical plural (España) o articulación sindical plural (Italia). El tercer tipo es el de exclusividad sindical con pluralismo sindical que se expresa en los casos de Uruguay, Estado Unidos, Alemania e Inglaterra. Finalmente, el cuarto tipo es el de doble canal con pluralismo sindical (Costa Rica, Chile, Colombia, Paraguay, Perú y Francia).

Una vez construida la tipología ideal, es necesario señalar que el análisis comparado requiere un examen sobre la variable dependiente, es decir, la forma o el mecanismo de representación colectiva adoptado en cada modelo, que depende -como su nombre lo dice- de las variables independientes que analizaremos a continuación.

De manera que esa variable dependiente nos obliga a observar los sujetos colectivos de representación. Ese es el foco de esta investigación. Los otros componentes de la libertad sindical, como la negociación colectiva, la huelga y los medios de solución de conflictos colectivos, por ejemplo, son componentes relevantes, pero no para la determinación de la variable dependiente.

La observación que se hace sobre el fenómeno parte de los atributos esenciales del fenómeno: exclusividad y pluralidad.

Es necesario señalar que el sujeto colectivo está inmerso en el sistema de relaciones laborales, y eso lo coloca frente a relaciones de poder, lo que obliga a realizar el análisis desde un enfoque interdisciplinario. Es decir, se requiere un análisis que abarque de otras disciplinas tales como la ciencia política, la historia y la sociología.

La variable estudiada es entonces dependiente de las variables independientes que son las variables que explican la variable dependiente, es decir, son las variables que explican por qué la variable dependiente es lo que es en cada uno de los modelos o tipos de representación. A diferencia de otros métodos de comparación, siguiendo a Valenzuela se parte no de un análisis binario de estas variables, es decir, de la determinación de si una variable o un indicador está presente o ausente o si se cumple o no se cumple sí-no, sino de la debilidad o la fortaleza de cada una de esas variables en cada uno de los casos (J. Samuel Valenzuela, 1997).

La investigación parte de que estas variables son, al menos tres:

- **la legitimación política de las organizaciones sindicales como formas de ejercicio de la ciudadanía social**, es decir, si se legitima la organización sindical como parte del sistema democrático y se fomenta o permite su movilización y su voz política, o, si por el contrario se rechaza su legitimidad y se pretende desmovilizar a los sindicatos y reducir su poder, así como negar su rol político.
- **el tratamiento del conflicto** es la segunda variable independiente. Un modelo puede reconocer el conflicto como un fenómeno consustancial de las relaciones laborales o puede, más bien, dirigirse hacia la armonización de intereses por medio de la negación de la existencia de los intereses colectivos como se hizo los autoritarismos corporativos de mediados del siglo pasado o en dictaduras, o por medio del intento de supeditar los intereses colectivos a intereses superiores. Esos intereses superiores normalmente vinculan -en ese proceso de armonización- a los intereses nacionales con los intereses empresariales. Es decir, la armonización implica considerar como intereses superiores la productividad, la competitividad, el empleo, la productividad, las variables macroeconómicas, o la paz social por ejemplo. De manera que los intereses colectivos son desvalorados, ya que se estiman como particularistas, egoístas, o contrarios al bien común. Todo eso hace que el conflicto sea tratado como una patología social.
- **los mecanismos de control y disciplinamiento sindical** es la tercera variable independiente. A partir de lo planteado por Hyman (1981), es posible señalar que en todo modelo de representación colectiva, existen mecanismos de control y disciplinamiento tanto frente a los sindicatos, como frente a los trabajadores, tanto de manera directa como a través de los sindicatos u otras formas de organización. Esos mecanismos de disciplinamiento básicamente son de dos tipos (J. Samuel Valenzuela, 1988): corporativos, que son los que buscan crear algún tipo de organización controlada por parte del Estado con financiamiento público, afiliación obligatoria, estrictos límites del sector que puede cubrir u otros mecanismos similares. O bien, mecanismos de mercado. Esos mecanismos

son los que buscan debilitar a los sindicatos como agentes negociadores al máximo posible, por ejemplo por medio de la negociación descentralizada, una regulación de la huelga que la hace ineficaz, el estímulo máximo a la pluralidad sindical y fuentes de financiamiento sindical limitadas.

Para poder realizar un análisis de cada variable independiente es necesario partir de indicadores concretos que se detallan a continuación. Así, la primera variable, es decir, la **legitimación política de las organizaciones sindicales como formas de ejercicio de la ciudadanía social**, se analiza a partir de los siguientes tres indicadores:

TABLA No. 6 INDICADORES DE LEGITIMIDAD SINDICAL
<p>Incorporación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema político incluyente o excluyente de la organización sindical • Incorporación estatal o partidaria
<p>Transición democrática:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ruptura o de reforma • Con o sin participación • Cambio de régimen o democratización societal (ciudadanía social como ejercicio de derechos colectivos por medio de organizaciones frente al estado, organizaciones sociales y privadas)
<p>Rol del movimiento sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reformista e incremental • Rol condicionado por ser sindicatos patrocinados por el estado • Contestatario en un marco político abierto pero fuera de las empresas • Confrontacional en regímenes autoritarios • Negociador de agendas en marco de clientelismo electoral

Respecto de estos indicadores es necesario hacer algunas precisiones conceptuales. La mayoría de estos indicadores, en tanto representación colectiva y legitimación política de los sindicatos, han sido elaborados conceptuales desde la ciencia política por diversos autores.

El indicador relacionado con la incorporación laboral se construye a partir de dos conceptos elaborados por O'Donnell y por Collier y Collier. Los sistemas políticos incluyentes (**inclusionaries**) son aquellos sistemas políticos en los que los recursos del Estado se utilizan para movilizar a la clase trabajadora y exaltar su poder político (o preservar los niveles preexistentes de movilización); y los **sistemas excluyentes (exclusionaries)** son aquellos en los que la política estatal se propone desmovilizar a la clase trabajadora y sus organizaciones y reducir su poder. Para O'Donnell en un sistema político incorporador o incluyente, se busca activar al sector popular y permitirle voz en la política nacional (Collier & Collier, 2002, p. 785).

Ahora bien, la incorporación laboral inicial del movimiento sindical, ha sido conceptualizada como el primer intento exitoso (incluso parcial) y sostenido, del Estado para legitimar, dar forma e institucionalizar al movimiento sindical (no solo algunos sindicatos). Con la incorporación se

legitimó a los sindicatos y su rol en el sistema político por medio de un intento de despolitización, o bien por medio del intento de obtener su lealtad hacia un partido o movimiento político (Collier & Collier, 2002, pp. 783-784).

Estos autores distinguen dos tipos de incorporación: la estatal o la partidaria. La incorporación estatal es controlada por el Estado y tiene como objetivo crear un movimiento sindical legalizado, institucionalizado, despolitizado y controlado por el Estado. Se trata de una reforma laboral desde el Estado a partir del control de un régimen autoritario. Se prohíbe el vínculo con los partidos políticos y su quiebre implica la democratización. Este tipo de incorporación se produjo en Brasil (1930-1935) y en Chile (1920-1931) (Collier & Collier, 2002, p. 178).

Por su parte, en la incorporación partidaria, si bien el Estado juega un rol la principal agencia es el partido o el movimiento político, de manera que la meta es la politización y el control del movimiento sindical. Este tipo de incorporación implica políticas sociales progresistas y movilización popular en un marco de competencia democrática, y su quiebre implica una reacción conservadora y un período autoritario, seguido luego de un período de mayor competencia electoral. Este tipo de incorporación se produjo con movilización electoral de partidos tradicionales pero sin vínculos partidarios (Uruguay); por medio de populismo laboral que además de vinculación electoral implica un importante esfuerzo por vincular el movimiento sindical al partido político (Argentina); o por medio de lo que denominan como populismo radical (México y Venezuela) que implica movilización electoral que incluye al sector rural y la reforma agraria (Collier & Collier, 2002, p. 165).

TABLA NO. 7		
SISTEMAS POLÍTICOS Y TIPOS DE INCORPORACIÓN		
<i>Fuente: elaboración propia a partir de Collier y Collier y O'Donnell</i>		
Sistema Excluyente	Busca desmovilizar y reducir poder a clase trabajadora y sus organizaciones Movimiento sindical no juega un rol político ni goza de legitimidad política	
Sistema Incluyente (movilización de clase trabajadora y poder político)	Incorporación estatal	Represión de sindicatos existentes y reemplazo con sindicatos controlados y penetrados por el estado
	Incorporación partidaria	Movilización electoral de partidos tradicionales pero sin vínculos partidarios (Uruguay y en Costa Rica sin vinculación a partido gobernante aunque existía coalición con partido de izquierda)
		Populismo laboral que además de vinculación electoral implica esfuerzo por vincular movimiento sindical a partido político (Argentina)
Populismo radical incluyendo reforma agraria		

De forma tal que, en lo que se refiere a este indicador, un sistema político puede ser excluyente o incluyente del movimiento sindical. Si es excluyente necesariamente es autoritario, ya que como diría O'Donnell "manda sobre una población políticamente inerte" (O'Donnell, 1975b, p. 29). Si es

incluyente puede ser o no ser autoritario. Si se trata de un sistema incluyente de incorporación estatal se trata de un sistema autoritario. Si se trata de un sistema incluyente de incorporación partidaria, incluyendo los populismos que de acuerdo a O'Donnell, "activan, aunque controladamente, al sector popular" (O'Donnell, 1975b, p. 29) y puede ser o no ser autoritario, dependiendo del tipo de mecanismos de control y disciplinamiento sindical que emplee, según veremos después.

Finalmente, respecto de la incorporación laboral, es necesario señalar que Collier y Collier plantean que a los procesos de incorporación además de ser graduales no arrojan un resultado que se mantiene inalterado en el tiempo, sino que desencadenan una compleja secuencia de reacciones y contra reacciones (*aftermath*), hasta consolidar lo que estos autores denominan el legado, cuyos rasgos surgen tanto con la incorporación como con el posterior período de reacciones y contra reacciones (Collier & Collier, 2002, pp. 161, 498). Así, la reacción o secuela es democratizadora o conservadora en atención a la naturaleza de la incorporación laboral.

El segundo indicador de legitimación sindical se refiere a la transición democrática, lo cual incluye tanto procesos de cambio de régimen de uno no democrático a uno democrático, como la transición al interior de un régimen que posea competencia electoral pero que contenga limitaciones democráticas. Vargas Cullel, a partir de los trabajos de O'Donnell y otros autores, señala que debe incluir la democratización dentro de la democracia, es decir, su evolución luego de que el régimen se democratiza, lo que implica "incluir cambios no solo de régimen sino también a nivel estatal y societal" (Vargas Cullel, 2014, p. 216).

La democratización estatal es el "proceso a través del cual la agencia ciudadana es incrementalmente capaz para dar forma a las instituciones del estado con la finalidad de exigir rendición de cuentas a las autoridades políticas frente a los ciudadanos, haciéndolo progresivamente sujeto a leyes democráticamente aprobadas y más abierto a la participación y el escrutinio en sus relaciones diarias con los ciudadanos, y de manera más general, con los las personas que habitan el territorio estatal" (Vargas Cullel, 2014, p. 317). Por su parte la democratización societal "es el proceso por medio del cual los ciudadanos y sus organizaciones movilizan el conjunto de sus derechos y libertades para exigir rendición de cuentas al estado, así como para ejercer prácticas democráticas en las organizaciones privadas y sociales y expandir sus capacidades de escrutinio sobre ellas. En términos O'Donnellianos abarca la expansión de la agencia ciudadana al mercado y a la arena de la sociedad civil" (Vargas Cullel, 2014, p. 317).

En la medida que en la democratización societal juego un rol central la ciudadanía, es necesario recordar su conceptualización como "... un status que se otorga a los que son miembros de pleno derecho de una comunidad" (Marshall, 1997, p. 312), estatus que se ha ido conformando en tres grandes facetas históricas, la civil, la política y la social, y que se relacionan respectivamente con el ejercicio de las libertades individuales, los derechos políticos, y los derechos sociales en una determinada comunidad (Marshall, 1997, p. 302).

Tanto en el concepto de democracia como en el de democratización en sentido amplio, es decir, abarcando una conceptualización más amplia que el cambio de régimen de uno autoritario a uno democrático, se encuentra comprendido el concepto de capacidad de agencia ciudadana (*agency*).

Esta capacidad es multidimensional ya que se expresa no solo en la arena política electoral, sino también en la democratización estatal y social, por lo que esa agencia ciudadana implica el ejercicio de derechos y libertades individuales y colectivas. De esta manera su ejercicio requiere la ciudadanía individual y la ciudadanía social, es decir ejercida por medio de sus organizaciones, tanto frente al Estado, como frente a las organizaciones privadas y sociales (Vargas Cullel, 2014, pp. 315-317).

De manera que en la transición societal juega un rol central la ciudadanía social, que entendemos como un estatus que se otorga a las organizaciones de personas, por ejemplo trabajadoras, para el ejercicio de sus derechos y libertades colectivos frente al Estado como frente a organizaciones privadas y sociales. La transición democrática societal implica entonces la legitimación de la organización social como instrumento para el ejercicio de los derechos colectivos, elemento central en el derecho del trabajo y en particular en la determinación del tipo de representación colectiva existente.

Por ello, resulta necesario comprender el fenómeno democrático en un sentido más amplio que el del cambio de régimen, de manera que debe abarcar la legitimación del ejercicio de la ciudadanía social por parte de la organización colectiva de las personas trabajadoras en la representación de sus intereses colectivos.

Para efectos de esta investigación conceptualizamos la legitimación sindical como el reconocimiento de la ciudadanía social ejercida por las personas trabajadoras. Respecto de esta legitimación un sistema político puede desconocer o rechazar de forma absoluta tal legitimidad, o bien reconocer de distintas formas su legitimidad, aún cuando imponga diversas restricciones y controles a esa ciudadanía social.

Adicionalmente se incorpora en el análisis dos formas de comprender los procesos de transición democrática. Estos procesos pueden ser producto de una reforma o de una ruptura (Linz), es decir, “son iniciadas por los titulares de los cargos y hasta cierto grado controlados por ellos...” (Berins Collier, 1999, pp. 7-8) de manera que en la reforma se sigue el marco institucional del régimen autoritario (J. Samuel Valenzuela, 1988, p. 27); o bien pueden ser producto de una ruptura “cuando los regímenes autoritarios colapsan” (Berins Collier, 1999, pp. 7-8), de manera que en se quiebra “el molde de las instituciones políticas del régimen autoritario” (J. Samuel Valenzuela, 1988, p. 27).

Este análisis es profundizado por Berins al caracterizar cuatro tipos de transición de un régimen no democrático a uno democrático.

Un primer tipo es el que denomina de desestabilización-salida (*extrincation*), en el que la protesta laboral desestabilizó y deslegitimó al régimen autoritario y el gobierno no fue capaz de formular una propuesta adecuada de transición, de manera que los sindicatos se convierten en uno de los principales actores anti-autoritarios, toman la iniciativa y la protesta laboral ayuda a provocar divisiones dentro de los gobernantes. En este tipo de transición, señala Berins, el gobierno no tiene un plan de transición y cuando los regímenes autoritarios toman la decisión de salir de una situación insostenible, el movimiento sindical y los partidos de base laboral continúan su actividad, manteniendo huelgas y participando en las negociaciones finales (Berins Collier, 1999, pp. 112, 114,

177). Berins señala como casos típicos de este tipo de transición los casos de España en 1977 y de Argentina en 1983 (1999, p. 114).

Un segundo tipo de transición es el que denomina juego de transición, que se caracteriza porque los gobernantes autoritarios adoptan un proyecto de legitimación alrededor de un proceso electoral controlado por partidos de oposición aprobados, de manera que la transición está precedida por un juego estratégico de élite entre un gobierno autoritario y líderes de oposición de partidos de base no laboral. En este tipo la presión popular expresada electoralmente y como protesta es central para minar los proyectos de legitimación del gobierno, de manera que la movilización laboral ayuda a la democratización y a la legalización de los partidos de izquierda y de base laboral. Se identifica como casos que expresan este tipo Uruguay (1985) y Brasil (1985) (Berins Collier, 1999, pp. 112, 132, 177-178).

Un tercer tipo de transición es el que denomina de caminos paralelos, en el que el gobierno elaboró un proyecto de transición y lo llevó a cabo con mínimas negociaciones con la oposición, y, aunque el movimiento sindical era un opositor fuerte y un actor clave de la oposición que ayuda a mantener el camino a expandir la oposición, no afectó las reglas fijadas desde arriba por el gobierno. La protesta laboral emerge como una importante fuerza pro-democrática, abriendo espacio político, y en algunos momentos juega el rol de líder, movilizador y coordinador de la oposición. Chile (1990) es un caso de este tipo de transición (Berins Collier, 1999, pp. 112, 149-150).

Finalmente un cuarto tipo de transición es el denominado juego al interior de la élite, en el que ni los sindicatos ni los partidos de base laboral juegan un rol relevante, de manera que los gobiernos militares alinean a la derecha civil que se opuso y aisló al gobierno. Se trata entonces de una interacción entre élites de derecha. Los casos típicos que señala Berins son el de Grecia (1974 y el de Ecuador (1979) (Berins Collier, 1999, pp. 155-183).

TABLA No. 7 TIPOS DE TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA <i>Fuente: Elaboración propia a partir de Linz, Collier y Collier, Berins y Vargas Cullel</i>		
De ruptura	De régimen	Desestabilización-salida (extrincation) Transición
De reforma		Caminios paralelos Juego al interior de la élite
	Al interior del régimen	Estatal Societal

Finalmente, respecto del rol desempeñado por las organizaciones sindicales, resulta muy útil la tipología de movimientos sindicales elaborada por Valenzuela (J. Samuel Valenzuela, 1988; 1992), según la cual es posible caracterizar el rol predominante del movimiento sindical como uno reformista e incrementalista (Uruguay), un rol condicionado por tratarse de un movimiento sindical de patrocinio estatal (Argentina), un rol contestatario en el marco de un sistema político abierto pero que mantiene a los sindicatos fuera de las empresas (Costa Rica), un rol confrontacional en

regímenes autoritarios (dictaduras en Argentina, Chile, Uruguay, España y Costa Rica en las etapas de reacción conservadora), o bien un rol de clientelismo electoral (EEUU).

La segunda variable, es decir, **el tratamiento del conflicto**, se analiza a partir de cinco indicadores:

TABLA No. 8 INDICADORES DEL TRATAMIENTO DEL CONFLICTO
Aceptación o aversión a la huelga
Confianza en la negociación colectiva y la autocomposición o prevalencia de métodos impositivos o legales (De Ferrari)
Canales para resolución de conflictos / Prevalencia de canales no conflictivos
Fomento de rol colectivo de fiscalización y protección de trabajadores o rol de cooperación
Etapa en la que se consolida el modelo de representación: 70s-80s (predomina armonización) o 60s y anteriores (predomina el conflicto)

Respecto de estos indicadores es necesario hacer dos clarificaciones conceptuales respecto de la confianza en la negociación colectiva, así como respecto a la etapa en la que se consolida el modelo de representación.

Al efecto, resulta necesario tomar en consideración la clasificación que hace De Ferrari respecto de los métodos de fijación del salario, que obviamente es uno de los componentes centrales de las relaciones de trabajo y que forma parte de los elementos centrales en el contenido de las negociaciones colectivas. Al efecto De Ferrari señala que existen cuatro métodos básicos: la ley, conciliación y arbitraje (que “hace intervenir a órganos o personas que ayuden en encontrar la solución o a darla”), métodos impositivos (organismos creados por ley y facultados para fijar los salarios mínimos) y la negociación colectiva. Este autor señala que los primeros tres son utilizados en ausencia de organizaciones sindicales eficientes, mientras que la negociación colectiva es el método idóneo para resolver el conflicto distributivo cuando existen sindicatos desarrollados (De Ferrari, 1963, pp. 310-312).

De esta forma, la tipología construida por De Ferrari señala mecanismos que enfatizan la determinación heterónoma y disminuyen la participación y legitimación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo, en particular los salarios (la ley y los instrumentos de imposición salarial). Por su parte, la negociación colectiva aumenta la legitimación y la participación sindical en esa determinación, mientras que los medios de solución de conflictos pueden enfatizar la participación heterónoma mediante la limitación del derecho de huelga y el arbitraje obligatorio, o

enfaticando la participación sindical mediante la utilización de medios de solución de conflictos colectivos facultativos (la mediación y la conciliación, y, en alguna medida el arbitraje voluntario).

La existencia de estos mecanismos heterónomos, sobre todo los impositivos y la ley, es un indicador de que la “intervención gubernamental en la negociación colectiva se da limitando la libertad de las partes para negociar incrementos salariales en aras de las políticas anti-inflacionarias” o bien por medio de la 'procedimentalización' negocial, o “imponiendo medios de solución preceptivos” (Ermida Uriarte, 1989, p. 1278), acompañados de las limitaciones “en el ejercicio de las medida de fuerza” y la búsqueda de medidas de ajuste (Goldín, 1995, p. 42).

Complementaria o alternativamente a la búsqueda de mecanismos heterónomos e impositivos de determinación de las condiciones de trabajo, en particular las salariales, también es posible “funcionalizar la actividad contractual colectiva a las necesidades de determinadas políticas económicas” o de “fomentar la negociación de determinados contenidos pero en determinados niveles (...) o, en sentido contrario, el cierre de determinados temas para la autonomía colectiva preservándolos exclusivamente para la legislación estatal” (Mugnolo, 2014, pp. 63-64).

Una segunda precisión teórica respecto del conflicto, tiene que ver con la etapa en la que se consolida el modelo de representación colectiva respectivo. Desde el punto de vista de los canales de representación colectiva en sentido amplio, históricamente las comisiones en las empresas tuvieron diferentes objetivos y enfoques. A principios del siglo XX hay un predominio del consejismo revolucionario, más vinculado al anarquismo, a los soviets en el marco de Revolución Rusa, al consejismo impulsado por el espartaquismo alemán o por Gramsci en Italia. Como respuesta encontramos, desde una perspectiva anticomunista reformista, a los consejos de la República de Weimar y a las formas de representación colectiva genéricas incluidas dentro de las primeras encíclicas papales (Rerum Novarum y Quadragesimo Anno).

Luego del consejismo revolucionario, y con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial se impulsó empresarialmente el segundo canal de representación basado en el colaboracionismo frente al reconocimiento del conflicto propio de la libertad sindical. Sin embargo, este canal se desarrolló con limitaciones en Alemania, no se desarrolló en los países nórdicos, se desarrolló en Italia en un proceso que finalmente se articuló con las confederaciones sindicales, y se desarrolló en España como estrategia frente al sindicato vertical franquista.

A fines de la década de los sesenta se manifiestan diversos fenómenos de organización de trabajadores en la empresa que representan expresiones autónomas de representación, frente a los sindicatos, así como frente a los empleadores y al estado (Italia y Francia son ejemplos de ello); mientras que a partir de los ochenta se desarrollan formas de representación no sindical en las empresas en el marco del Consenso de Washington (como las asociaciones solidaristas y los comités permanentes en Costa Rica, o los grupos negociadores en Chile).

Todas esas figuras tienen en común que son expresiones colectivas de los trabajadores, pero se diferencian radicalmente en su rol respecto de la libertad sindical y respecto a la capacidad de representación del interés colectivo de los trabajadores. Es por ello que utilizamos como indicador, la etapa en la que se construye y se consolida el modelo de representación, de forma que las formas y modelos de representación construidos a partir de fines de los años setenta y durante las décadas

de los ochenta y noventa del siglo pasado tienen un objetivo armonizador de intereses, mientras que los anteriores, con variantes en su rol y objetivos, se construyen a partir del reconocimiento del conflicto colectivo como elemento consustancial de las relaciones laborales.

La tercera variable, es decir, **los mecanismos de control y disciplinamiento sindical**, requieren algunas precisiones teóricas de carácter general y específicas.

La representación colectiva se realiza en el marco del sistema de relaciones laborales, entendidas estas como “el modo en que se organizan y comportan sus actores (...), por la manera en que despliegan sus relaciones de poder en los ámbitos en que interactúan (la negociación, la participación, el conflicto) y, finalmente, por la forma en que ese conjunto se vincula con el sistema político” (Goldín, 1992b, p. 17).

En ese marco, los diferentes modelos de representación colectiva desarrollan diferentes mecanismos que pretenden controlar, dirigir, limitar, disciplinar y en general influir en el accionar de los sindicatos u otras formas de representación, de las dirigencias sindicales y de las mismas personas trabajadoras. En ese sentido Collier y Collier distinguen entre la obtención de ventajas y las limitaciones que producen obediencia por medio de la aplicación de sanciones negativas o desventajas (Collier & Collier, 2002, pp. 51-53).

Al respecto Hyman señala que el poder es un fenómeno fundamental de las relaciones industriales, así como la existencia de un conflicto radical y sistemático entre empresarios y trabajadores, de manera que las relaciones de poder entre ellos son necesariamente conflictivas (Hyman, 1981, pp. 36-38). Frente al poder económico unidireccional que representa una estructura “natural” de control, se desarrollan procesos de resistencia con el objetivo de que los trabajadores “ejercen colectivamente el control sobre sus condiciones de empleo”, objetivo que no pueden alcanzar como individuos aislados (Hyman, 1981, pp. 79-80).

Sin embargo, las relaciones de poder son multidireccionales. Señala este autor que no solo el sindicato es el vehículo de los intereses de los trabajadores frente al empleador, sino que, además, el sindicato está implicado en relaciones externas e internas de control. Externas en tanto se pretende influir en las decisiones de empleadores y gobiernos, pero además se encuentran sujetos a la influencia y presión de agentes externos. E internas en la medida en que se extiende a la “interacción e interdependencia de los afiliados normales, los activistas no profesionales y los dirigentes locales y nacionales” (Hyman, 1981, pp. 79-80).

Hyman señala que esta complejidad de relaciones hace que se interrelacione el “poder para” y el “poder sobre”. De forma tal que en todo modelo de representación colectiva el sindicato ejerce dos tipos de controles: el control sobre el colectivo laboral lo que incluye a los trabajadores afiliados y al colectivo laboral general y el control para la acción sindical, ya que “un sindicato puede ejercer un efectivo control sobre el trabajo sólo si, y en la medida en que, puede movilizar a sus afiliados para una acción colectiva disciplinada. Esta disciplina colectiva es a su vez dependiente de que sus miembros acepten subordinar sus deseos o intereses inmediatos a normas comunes y decisiones colectivas cuando sea necesario” (Hyman, 1981, p. 80).

Este autor sigue de este razonamiento que, intrínseco en el fenómeno sindical, o en general de representación colectiva, existe una tensión: ¿cómo asegurar que el control de los trabajadores ejercido por el sindicato se emplea en función del control para la representación de sus intereses colectivos, reconociendo que estos intereses representan algo más complejo que los deseos de sus asociados? (Hyman, 1981, p. 81). Ciertamente existe un riesgo y una tensión estructural, en el sentido de que puede privilegiarse la representación de intereses de la dirigencia, de algunos estratos de trabajadores, de agentes externos, o incluso de la generalidad de la clase trabajadora por sobre los intereses del colectivo laboral miembro del sindicato (Herding citado por Hyman, 1981, p. 84), es decir, puede llegar a establecerse una diferenciación entre los intereses de la dirigencia y los intereses colectivos de los miembros (Rose citado por Hyman, 1981, p. 177). Zapata señala que “la generación del liderazgo no (está) exclusivamente ligada a las preferencias de los trabajadores sino que (depende) más bien de sus propias iniciativas, vinculadas a adhesiones de tipo ideológico”, de manera que no siempre están relacionadas con su interés colectivo (Zapata, 1993, p. 16).

Sin embargo, Hyman señala que el análisis de estas tensiones y riesgos no puede obviar el contexto en el que se desarrolla esa trama de relaciones de poder, ya que de lo contrario el análisis no permitirá comprender el fenómeno sino que se limitará a un análisis “moralista” de asignación de calificativos a las diversas formas en las que se expresa el ejercicio de la representación colectiva (Hyman, 1981, p. 84). De forma tal que, por ejemplo, los intereses institucionales, es decir, el interés por consolidar al sindicato mediante relaciones estables de negociación, pueden prevalecer frente al riesgo de desembocar en una relación profunda de hostilidad que ponga en riesgo a la organización y por lo tanto pueden llevar a la dirigencia sindical a “políticas conciliadoras y acomodaticias por parte del sindicato” (Hyman, 1981, pp. 105-106).

Es con esa dimensión compleja y diversa que se expresa la tercera variable, es decir, **los mecanismos de control y disciplinamiento sindical**, los cuales se analizan a partir de tres bloques de indicadores: los relacionados con el reconocimiento del sindicato, los relacionados con el ejercicio de las principales competencias de la libertad sindical (negociación colectiva, solución de conflictos colectivos y huelga) y los relacionados con las fuentes de financiamiento. Estos indicadores pueden expresarse además, tal y como lo plantea Valenzuela, en dos grandes tipos ideales: el corporativo y el de mercado (J. Samuel Valenzuela, 1988).

La estrategia corporativa “incluye la creación (de algún tipo de organización de los trabajadores por parte del estado, usualmente con financiamiento público, afiliación obligatoria, y el establecimiento estricto de los límites del sector que puede cubrir (...)) El margen para la acción autónoma por parte de los líderes sindicales es limitada, aunque no completamente insignificante” (J. Samuel Valenzuela, 1988, pp. 6-7). En este tipo de enfoque se la creación de sindicatos o su promoción por parte del estado, otorga ventajas a las organizaciones, las que incluyen el reconocimiento oficial habilitante, el monopolio de la representación, el control de actividades, la organización de las prestaciones sociales, la membresía compulsiva y los subsidios o financiamiento, de manera que estas ventajas les permiten prevalecer sobre sindicatos potencialmente competidores (Babace, 1993, p. 128).

No necesariamente todos estos instrumentos de control o de disciplinamiento de enfoque corporativo se encuentran presentes simultáneamente, pero su conjunción o la de varios de ellos,

genera una estrategia de control sindical dirigida al establecimiento de canales políticos de comunicación con los liderazgos sindicales que potencien el “poder sobre” y restrinjan el “poder para”.

El resultado es la cooptación de liderazgos, la creación de vínculos con el poder político que inciden en los alcances de la democracia sindical, los convierte en dependientes del estado y no de los miembros del sindicato, y por lo tanto hace que los liderazgos tengan como preocupación principal los intereses estatales, subordinando los gremios al Estado (Héctor Hugo Barbagelata, 1988, p. 394; Collier & Collier, 2002, pp. 51-53; Lanzaro, 1986, p. 90). No obstante, diversos autores plantean que, incluso esta relación es compleja, ya que la dirigencia necesita “movilizar a su base para obtener concesiones, y al mismo tiempo, contener esta movilización para mantener las concesiones obtenidas” (Offe y Sabel citados por Murillo, 1997, p. 422), aun cuando “suelen preferir los canales políticos de acceso al estado en lugar del conflicto industrial porque tienen más confianza en que el gobierno cumplirá los compromisos asumidos con los sindicatos a cambio del control del conflicto laboral” (Prezeworski y Wallerstein citados por Murillo, 1997, p. 423).

En contraste, el enfoque de control sindical de mercado trata de debilitar los sindicatos como agentes negociadores lo máximo posible. Así, la negociación colectiva está descentralizada completamente, las huelgas están concebidas de la manera más ineficaz posible, la afiliación sindical es voluntaria, se estimula el mayor pluralismo sindical, las cuotas sindicales son la única fuente de financiamiento, las elecciones sindicales son frecuentes y los derechos a formar sindicatos y a negociar colectivamente existen formalmente pero no tienen impacto en virtud de las restricciones bajo las que operan. Señala este autor que con este sistema “se deniega la posibilidad de generar líderes sindicales obligados al régimen” pero siempre existe la posibilidad de “reprimir los líderes que le disgusten” (J. Samuel Valenzuela, 1988, p. 7).

Según Rosenbaum, en países en los que ha prevalecido este enfoque (Chile, Perú, Colombia, Paraguay, y podemos agregar Costa Rica), “la existencia de múltiples sindicatos atomizados y débiles, de una negociación colectiva altamente descentralizada a nivel de la empresa y el desarrollo de un conflicto colectivo muy regulado y contenido”, no llega a existir un ejercicio pleno de la libertad sindical y prevalece el “intervencionismo estatal” (Rosenbaum Rímolo, 2014, p. 199).

Algunos de estos mecanismos pueden existir en estrategias corporativistas o de mercado, pero su articulación con otros mecanismos puede dotar a un mismo mecanismo de un significado diverso o inclusive de un peso mayor o menor. Además, pueden coexistir los diferentes enfoques, por ejemplo, prevaleciendo un enfoque dirigido a la cooptación en el sector público y uno dirigido al debilitamiento de la organización en el sector privado, tal y como sucede en Costa Rica. Estos mecanismos se detallan en el siguiente cuadro.

TABLA No. 9
MECANISMOS DE CONTROL SINDICAL Y LABORAL SEGÚN TIPOS IDEALES

Fuente: elaboración propia a partir de tipología de Valenzuela (1988)

		Enfoque corporativo	Enfoque de mercado
Relacionados con el reconocimiento del sindicato (independencia, autonomía, pluralidad y multiplicidad de canales de comunicación)	Inscripción o registro sindical	Se dificulta	Se facilita
	Ámbito del sindicato	Supra empresarial	Empresarial
	Capacidad de representación colectiva	Se facilita para las organizaciones incluidas	Se impide o limita
	Libre despido y prácticas discriminatorias /fuero sindical	Se limita para los sindicatos incluidos / existe	Se facilita /inexistente o ineficaz
	Pluriindividualidad y asambleismo, u organizaciones mixtas	Se limita o excluye	Se fomenta
Relacionados con el ejercicio de las principales competencias de la libertad sindical	Titularidad de negociación colectiva	Exclusiva de los sindicatos	Doble canal de representación
	Nivel de negociación	Centralizado	Descentralizado
	Límites al contenido de la negociación colectiva	Menores (prevalencia de negociación colectiva o medio de solución de conflictos colectivos)	Exclusión de contenidos esenciales (prevalencia de ley o mecanismos de imposición salarial)
	Pluralismo	Competencia limitada o monopolio	Competencia dinámica
	Homologación de convenios	Controlada y discrecional	Controlada y discrecional
	Huelga: titularidad	Sindical	Individual
	Procedimientos de huelga	Menores (control de servicios con derecho a huelga)	Altamente reglamentado
	Solución de conflictos: titularidad	Sindical	Dual
Relacionados con fuentes de financiamiento	Diversidad de fuentes de financiamiento	Cuotas sindicales, cuotas solidarias (<i>agency shop</i>), contribuciones empresariales y/o estatales, administración de obras sociales, impuesto sindical	Exclusivamente cuotas sindicales

Analisis de los casos

Cuando aplicamos esta metodología, estas variables más los indicadores para cada una de las variables, tal y como se señala en la tabla No. 10, el resultado es, en síntesis el siguiente.

Argentina (Ackerman, 1988; Duarte, 2005; García, 2012; Goldín, 1997, 2011b, 2012b; James, 2010; Topet, 2013; Valdovinos, 2013a), en lo que a la legitimación sindical se refiere, es un caso incluyente, salvo durante las dictaduras de Onganía y de los 70-80. Es un modelo construido a partir de la incorporación laboral que en este país fue partidaria, íntimamente relacionada con el peronismo, pero su legado es el de un modelo autoritario con una fuerte tensión entre autonomía sindical y control por parte del Estado. La transición democrática fue de ruptura y de desestabilización/salida, que produjo la restauración del modelo histórico construido a partir de la incorporación partidaria y asentado sobre la base de limitaciones democráticas y poderosos mecanismos de control y disciplinamiento sindical. En esta transición la organización sindical jugó un rol central, aunque fragmentado entre un rol participacionista y de opsoción construido a partir del patrocinio estatal, y un rol contestatario de otra parte del movimiento sindical.

Frente al conflicto, el modelo de representación argentino se construyo a partir del reconocimiento del conflicto, pero que asume una orientación armonizadora en dictadura. El modelo otorga un alto nivel de confianza y prevalencia de la negociación colectiva, frente a cualquier otro tipo de medio de determinación de las condiciones de trabajo. Los canales de solución de conflictos existen, pero están estrechamente vinculados a la negociación colectiva. Los canales de cooperación y de diálogo son potentes a nivel de cúpulas, y existen comisiones paritarias creadas por convenios colectivos.

En cuanto a los mecanismos de control y disciplinamiento sindical, estos son prevalentemente corporativos. La inscripción sindical es obligatoria y fuertemente controlada por el Estado, con un predominio del sindicato supra empresarial y la negociación centralizada por rama de actividad, con un facilitamiento de la representación colectiva a los sindicatos incluidos (personería gremial), la cual abarca tanto la negociación colectiva, como la solución de conflictos colectivos y la huelga. No es sino hasta muy recientemente y fruto de resoluciones judiciales, que los sindicatos no incluidos (simplemente inscriptos) han logrado alguna participación por ejemplo en la titularidad del derecho de huelga. La protección por fuero y frente a la discriminación sindical está establecida para los sindicatos incluidos, de manera que ha sido en aplicación de normas generales contra la discriminación que por vía judicial se ha otorgado esta protección a los sindicatos no incluidos. La pluriindividualidad, el asambleismo y las organizaciones mixtas son virtualmente inexistentes, y tan solo ha existido algunos intentos poco claros durante los noventa. De manera que prevalece el canal sindical con exclusividad y nunca existió un canal mixto o de doble canal. Existe un crecimiento de la negociación por empresa pese a las aspiraciones empresariales y de algunos sectores de la doctrina por ampliar su cobertura y prevalencia. La negociación no tiene limitaciones legales significativos respecto de su contenido, pero hay importantes mecanismos de homologación de la negociación, que incluye criterios de control de legalidad y de oportunidad. La competencia por la representatividad es restringida por lo que se dificulta la aparición de más de un sindicato en un mismo ámbito. Respecto de la huelga las regulaciones son menores, fundamentalmente relacionadas con las limitaciones para los servicios esenciales y la existencia de conciliación obligatoria. Finalmente, existe una gran diversidad de fuentes de financiamiento sindical, que van

desde la cuota sindical y la cuota de solidaridad, hasta las contribuciones patronales establecidas por convenio colectivo y los ingresos por la administración de obras sociales.

De forma tal que es posible concluir que Argentina es un caso pro sindical, incluyente y de fuerte legitimación sindical salvo en dictadura. Posee poderosos mecanismos de disciplinamiento sindical y limitaciones para sectores sindicales excluidos o de participación limitada. Los mecanismos de control son corporativos lo que exacerba el poder sobre el colectivo laboral frente al poder para la acción sindical. El modelo se restaura con la transición democrática, que fue de ruptura, es decir luego de la dictadura se regresa al modelo histórico argentino. Predomina en él la negociación colectiva.

En el caso de Uruguay (Hector Hugo Barbagelata, 2002; Barretto Ghione, 2013; Castro Méndez, 2015b; Lanzaro, 1986; Mantero Álvarez, 2003; Plá Rodríguez, 2005; Porrini, 2002; Raso Delgue, 2013; Rosenbaum Rímolo, 2009, 2013; Supervielle, 2014), respecto de la legitimación político sindical se trata de un modelo incluyente a lo largo de su historia, con la única excepción de la dictadura de los 70. El modelo de representación histórico se desarrolló a partir de la incorporación laboral. La incorporación laboral fue partidaria pero con la particularidad de que ningún partido intentó, al menos exitosamente, algún tipo de cooptación sindical. De forma tal que el legado del modelo es uno no autoritario con una etapa autoritaria durante la dictadura. La transición democrática, al igual que sucedió en Argentina, es una de ruptura y restauración, con la particularidad de que implicó la restauración de un sistema democrático tanto en términos de régimen político, como en términos societales. En el tanto se trató de un juego de transición, la organización sindical desarrolló un rol central en ella. En general el movimiento sindical juega un rol reformista-incrementalista, a partir de un sistema político que le considera como una forma de ejercicio de la ciudadanía social por parte de la organización que es el legítimo representante del interés colectivo.

Respecto del reconocimiento del conflicto, se trata de un modelo que se construye a partir del reconocimiento del conflicto, aún cuando existieron períodos de prevalencia de la armonización de intereses. Esto se expresa por ejemplo en la confianza y la prevalencia de la negociación colectiva sobre otros medios de determinación de las condiciones de trabajo. Los canales de solución de conflictos colectivos están estrechamente vinculados con la negociación colectiva y existen canales de cooperación y diálogo a nivel de cúpula.

En cuanto a los mecanismos de control y disciplinamiento sindical prevalecen los mecanismos de mercado pero sumamente moderados. La inscripción en un registro sindical es voluntario y predominan los sindicatos de nivel supra empresarial, aunque existen sindicatos en empresas grandes. La capacidad de representación es amplia en materia de solución de conflictos, la negociación colectiva y la huelga, pero la huelga también puede ser ejercida por el gremio en general. El modelo careció por muchas décadas de una regulación sobre fuero sindical y despidos discriminatorios, pero esto se modificó en su última etapa a partir del año 2005. La pluriindividualidad es una clara aspiración de parte del sector empresarial a nivel de empresa, pero la pluriindividualidad es virtualmente inexistente. Sin embargo existió un intento poco claro en favor de la pluriindividualidad que fracasó durante la dictadura y un intento claro y exitoso durante la década de los noventa. De manera que prevalece el canal sindical con exclusividad, salvo un breve lapso durante los sesenta y durante los noventa, aunque con un impacto muy potente en esta última

etapa. La negociación colectiva es centralizada y prevalece la rama de actividad, posibilitando la negociación *in mejus* a nivel de empresa, así como el descuelgue previo acuerdo del nivel superior. Las limitaciones a la negociación colectiva son menores (prevalencia de negociación colectiva o medio de solución de conflictos), sin que existan mecanismos de imposición salarial o de otras condiciones de trabajo. Respecto del pluralismo sindical existe competencia dinámica por ley, aunque desde los sesenta se consolidó un modelo de unidad sindical voluntaria que impide la aparición de más de un sindicato en un mismo ámbito. La homologación de la negociación colectiva permitió un control discrecional a fines de los sesenta y durante los noventa, pero en la última etapa dicha homologación fue eliminada respecto de la negociación colectiva bipartita y se reemplazó con un registro para fines de publicidad. La titularidad de la huelga se consagra en favor del gremio, pero no se impide ni limita su ejercicio por medio de las organizaciones sindicales. La huelga está sometida a regulaciones menores, fundamentalmente respecto de los servicios esenciales y la cláusula de paz, de manera que se ha mantenido el abstencionismo legislativo histórico en esta materia. Los mecanismos de solución e conflictos colectivos estuvo históricamente vinculado a la negociación colectiva por medio del Consejo de Salarios y por lo tanto su titularidad es normalmente sindical. Finalmente, el financiamiento sindical es exclusivamente producto de las cuotas sindicales con la inclusión de la retención en nómina a partir del año 2005.

En conclusión, el caso de Uruguay es pro sindical, incluyente y de fuerte legitimación política sindical salvo en períodos autoritarios y de doble canal de representación. El modelo se restaura luego de la dictadura, al igual que en Argentina, de manera que se regresa al modelo histórico uruguayo. Predomina en él la negociación colectiva. Con la retirada del Estado en la década de los noventa se abre el canal no sindical, lo que conjuntamente con la descentralización de la negociación colectiva deslizó el modelo de uno pro sindical hacia uno antisindical. Pero en la última etapa se reaccionó abandonando el tradicional abstencionismo legislativo, para dar continuidad al modelo histórico y dotarlos con una serie de reformas legales para dotarlo de resiliencia a los cambios políticos. Sus mecanismos de control son de mercado pero muy moderados.

El modelo adoptado por España (Almendros González, 2011; Baylos Grau, 2003, 2014; Beneyto, 2008, 2014; Casas Baamonde, 2000; Cruz Villalón, 2004; Escudero Rodríguez, 1985; Fishman, 1984; Monereo Pérez, 2011; Montoya Melgar, 1992; Palomeque López & Alvarez de la Rosa, 2009; Sáez Lara, 1992; Valdés Dal-Re, 2007) respecto de la legitimación política sindical es incluyente, pero con la particularidad de ser excluyente durante los casi cuarenta años de la dictadura franquista. Precisamente por esto en realidad es necesario de pensar el caso español desde una doble incorporación laboral. Ambas fueron incorporaciones partidarias, siendo la primera de ellas desarrollada durante la Segunda República y la segunda durante la transición democrática que produjo un legado no autoritario. Por su parte la transición fue de reforma y no de ruptura respecto del tránsito hacia un régimen democrático, pero fue una transición de ruptura respecto de la democratización societal. La transición fue de desestabilización/salida, de manera que el resultado es fruto de la negociación política, pero el rol sindical en la transición es central, con la particularidad de que tal rol implicó conflicto y auto moderación. De manera que la organización sindical asume un rol reformista a partir de su legitimación como sujeto que ejerce la ciudadanía social. El modelo se consolidó con la segunda incorporación a partir de la ruptura con el modelo de representación anterior y el reconocimiento de su evolución en las últimas etapas del franquismo.

En lo que se refiere al conflicto es un modelo construido a partir del conflicto, pero claramente armonizador en dictadura, tanto de Primo de Rivera como de Franco), aunque existió un reconocimiento gradual del conflicto en dictadura. Existe confianza y prevalencia de la negociación colectiva y un segundo canal de representación con predominio sindical articulado a partir de la negociación colectiva y el conflicto. A nivel de cúpula existe una combinación de procesos de diálogo social con la prevalencia de leyes negociadas.

Respecto de los mecanismos de disciplinamiento y control, la inscripción en registro sindical es libre, predomina el sindicato supra empresarial salvo en las grandes empresas, pero existe participación en empresas por órganos de representación unitaria. La representación se facilita a los sindicatos más representativos, tanto respecto de convenios como de medios de solución de conflictos con efecto erga omnes, así como para sindicatos no representativos pero en estos casos con efectos limitados a sus afiliados. En cuanto al ejercicio de la huelga las titularidades son abiertas. Existe protección por fuero sindical y despido discriminatorio para representantes sindicales y para representantes de órganos unitarios. Respecto de la pluriindividualidad, el asambleismo y las organizaciones mixtas, existe el antecedente del sindicato mixto durante la dictadura, pero en el modelo de representación español existe una prevalencia sindical sobre el canal unitario. Respecto de la negociación colectiva existe un doble canal de representación, pero el canal unitario posee preeminencia sindical. No obstante por medio de la reforma laboral del año 2012 se legalizaron los acuerdos con comisiones ad hoc en ausencia de secciones sindicales o de órganos unitarios de representación. La negociación era tradicionalmente centralizada con prevalencia del convenio supra empresarial y posibilidades de descuelgue salarial, pero la reforma del 2012 hace prevalecer el convenio de empresa y los acuerdos de inaplicación sobre los convenios supra empresariales. En general prevalecen los mecanismos de negociación sobre los mecanismos de imposición y los medios heterónomos. En cuanto a la pluralidad sindical existe competencia dinámica por medio de elecciones de órganos unitarios de representación, de manera que existe una participación proporcional de los sindicatos más representativos, y una participación con efectos limitados de los sindicatos no representativos. No existen procedimientos de homologación de los convenios sino de registro. Respecto de la huelga existe una titularidad que recaen en los trabajadores, y se ejerce colectivamente por medio de sindicatos, órganos unitarios o coaliciones. Las regulaciones de la huelga son menores, que establecen límites para servicios esenciales y conciliación obligatoria. Los medios de solución de conflictos colectivos también tienen una titularidad que puede ser ejercida por el doble canal de representación, pero la reforma del 2012 también incorporó la posibilidad de que las comisiones ad hoc respecto de conflictos relacionados con modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo planteadas por el empleador. Finalmente, las fuentes de financiamiento son diversas, desde las cuotas sindicales hasta los fondos públicos con diversas fuentes y objetivos. Sin embargo, los fondos públicos han disminuido en las últimas administraciones y no están sujetas a criterios discrecionales de la administración, por lo que no son utilizadas para procurar influir el accionar de los sindicatos, aunque en algunas ocasiones sí para disciplinar a los sindicatos por su actividad sindical.

España es entonces también es un caso pro sindical incluyente. Es un modelo marcado por el rechazo al autoritarismo corporativo, es decir, el modelo se construye en rechazo del sindicato vertical franquista. Sin embargo, reconoce, legitima y reivindica el rol que las estructuras no sindicales desempeñaron a través y en resistencia al sindicato vertical. Es decir, los espacios que se

abrieron dentro del sindicato vertical fueron aprovechados por los trabajadores para resistir y para plantear sus intereses y conflictos colectivos. Tal rol se reconoce posteriormente en el modelo adoptado por España en lo que sería el canal no sindical.

Predomina también la negociación colectiva y los mecanismos de control son corporativos, pero de alcance disciplinario muy limitado. Es decir los sindicatos no actúan condicionados por esos mecanismos disciplinarios, aunque si pueden tener potentes consecuencias económicas. Por ejemplo, cuando el Estado limita los fondos para el desarrollo de políticas sociales por medio de los sindicatos, les impacta económicamente pero no los disciplina.

La reacción conservadora de los últimos años, mediante la reforma del 2012, perforó ese modelo con la incorporación de mecanismos de mercado, en particular por medio de la utilización del pluri-individualismo. Con esa reforma se plantea la posibilidad de otro canal no sindical distinto al canal no sindical histórico.

En el caso de Costa Rica (Castro Méndez, 2014, 2015a) se construyó un modelo excluyente a partir de dos reacciones conservadoras (a partir de 1948 y a partir de 1978) y durante el legado, aunque existieron dos etapas incluyentes durante la incorporación (1942-1948) y durante la etapa de democratización societal (1971-1978). La incorporación fue partidaria en el marco de una alianza conflictiva de gobierno, pero las reacciones y el legado fue autoritario. Al tratarse de una democratización societal no se produce una democratización de rúpura sino de refomra que conservó los rasgos autoritarios históricos. El rol sindical en la democratización es marginal, limitado al ejercicio de la ciudadanía social, pero la transición democrática generó un crecimiento del rol sindical contestatario. La transición societal generó una segunda reacción conservadora en la que se construyó el segundo canal de representación que configura el modelo de representación vigente. El rol sindical a partir de las reacciones conservadores ha sido confrontacional, acompañado de un rol de patrocinio estatal para una parte de las organizaciones sindicales del estado.

Respecto del conflicto se trata de un caso de armonización por medio del segundo canal de representación, y de deslegitimación del conflicto en el canal sindical. El modelo asumido por Costa Rica tiene una profunda desconfianza de la negociación colectiva y prevalecen en él los mecanismos impositivos de determinación de las condiciones de trabajo y de los salarios. Existen canales de solución de conflictos colectivos de alcance limitado y existe una abierta aversión a la huelga, que se ha expresado en una reglamentación detallada que antes de la Reforma del año 2017 la convirtió en inoperante. El modelo se consolidar durante la segunda secuela conservadora durante la década de los 80, de manera que prevalece el enfoque armonizador que considera el conflicto como una patología social.

En lo que a los mecanismos de disciplinamiento se refiere la inscripción el registro sindical es obligatoria, lo cual ha permitido un control estatal en los períodos de reacción conservadora. En el caso costarricense predominan los sindicatos de empresa y se dificulta la organización supra empresarial. La representación sindical existe en torno a la negociación colectiva, pero hasta la reforma del 2017 se encontrama limitada o excluida respecto de la solución de conflictos colectivos y la huelga. A partir de la segunda reacción conservadora se abre el canal no sindical en competencia y contradicción con el canal sindical, por medio de la construcción de un discurso jurídico que permitió que los mecanismos de solución de conflictos, en particular el arreglo directo, se deslizaran

hacia la negociación colectiva como forma de romper la exclusividad sindical en la negociación colectiva establecida a nivel constitucional, debilitando con ello de forma dramática la negociación colectiva y la organización sindical en el sector privado. La negociación colectiva es descentralizada y de nivel de empresa, de manera que a nivel supra empresarial únicamente existen métodos impositivos de fijación salarial. Los convenios colectivos supra empresariales no se han aplicado nunca ya que poseen requisitos extremadamente difíciles de alcanzar y dependen en última instancia de la voluntad del Poder Ejecutivo. Además la negociación colectiva normalmente excluye el tema salarial que es remitido a los métodos impositivos, aunque no hay una exclusión legal de materias. Hasta el año 2017 no existió ninguna regulación de fuero sindical y del despido discriminatorio antisindical, a pesar de una reforma declarativa en 1993. El modelo fomenta el asambleísmo como segundo canal de representación así como las organizaciones mixtas (asociaciones solidaristas). Respecto de la pluralidad sindical existe una clara competencia dinámica establecida por ley a partir de criterios cuantitativos verificados por el Ministerio de Trabajo. Los convenios deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo, en principio para garantizar el respeto a los mínimos o máximos legales, pero el Ministerio ha utilizado esta competencia de manera amplia. La titularidad de la huelga la ostenta el colectivo laboral, pero históricamente se excluyó al sindicato de su titularidad en su ejercicio, la cual se otorgó a coaliciones temprales. A partir de la reforma del 2017 se otorgó la titularidad del ejercicio prevalentemente al sindicato. Las regulaciones de la huelga son detalladas lo que produjo que la regla general fueran las huelgas ilegales, y las huelgas legales en situaciones extremadamente excepcionales. Los requisitos y regulaciones se modifican con la reforma del 2017. Respecto de los conflictos colectivos históricamente se rechazó la titularidad sindical, la cual también se otorgó a coaliciones temporales, y a partir del 2017 se establece un doble canal de representación. Las fuentes de financiamiento son exclusivamente las cuotas sindicales, pero la deducción en nómina se establece durante la primera secuela conservadora luego de la eliminación de los sindicatos opositores.

De manera que Costa Rica es un caso antisindical y excluyente, en el que los mecanismos de control son básicamente de mercado. Su proceso de democratización fue societal al interior del sistema democrático costarricense y no de cambio de régimen, pero fue seguido de una reacción conservadora a partir de 1978, que logró que se deslizara hacia uno de doble canal de representación, con un canal no sindical que compite y es contradictorio con el canal sindical a diferencia del canal no sindical español. El Estado, los empleadores y la iglesia católica patrocinan o han patrocinado -incluso económicamente- al sujeto y al canal no sindical, que es un canal no conflictivo y armonizador, y privilegian los mecanismos impositivos de determinación de las condiciones de trabajo sobre la negociación colectiva.

Finalmente, el caso chileno (Caamaño Rojo, 2008; Morris, 1967; Tapia Guerrero, 1993, 2008; J. Samuel Valenzuela, 1986; Zapata, 1992, 2004) respecto de la legitimación política sindical es excluyente a partir de la reacción conservadora autoritaria y en los primeros gobiernos de la democracia. En el último gobierno se intentó evolucionar hacia uno incluyente. La incorporación laboral fue estatal con lo se limita la legitimación sindical y la secuela y el legado procuran esa legitimación, pero ese proceso se detiene a partir de la reacción conservadora autoritaria que se consolidó como legado. En la transición democrática no hay ruptura con el modelo autoritario, de manera que se conservan los rasgos autoritarios fundamentales. Se trata de una transición de caminos paralelos en la que el régimen autoritario impone el modelo democrático a seguir. El rol

sindical fue central antes de la dictadura y en la transición como líder de la oposición social. Pero la reacción conservadora autoritaria y la transición democrática hegemonizó la idea de un rol sindical apolítico y desideologizado, limitado a lo laboral en la empresa, por lo que finalmente permanece con un rol contestatario.

Respecto del tratamiento del conflicto, el modelo es armonizador por medio del segundo canal de representación y deslegitimador del conflicto en el canal sindical. La negociación colectiva está reglada y limitada en la empresa (aunque con la reforma del 2016 se legitima la negociación colectiva interempresa). La cobertura de la negociación es baja y prevalecen los medios impositivos de determinación salarial y de condiciones de trabajo. Existe una clara aversión a la huelga que se expresa por medio de la reglamentación detallada (aunque algunos límites se levantaron con la reforma del 2016), incluyendo la sustitución de huelguistas. El modelo se consolidó durante la escuela conservadora de los ochenta.

En cuanto a los mecanismos de disciplinamiento sindical, la inscripción es obligatoria, el sindicato es de empresa y se dificulta la organización supra empresarial. Existe un doble canal de representación en los tres elementos esenciales de la libertad sindical (negociación colectiva, solución de conflictos y huelga). El fuero sindical se incluyó durante el gobierno de la Concertación en democracia. El modelo adoptado por Chile fomenta el asambleísmo como segundo canal de representación. El canal no sindical es contradictorio y compete con el sindical. La negociación colectiva es descentralizada y de nivel de empresa, aunque con la reforma del 2016 se abre la negociación interempresa. La negociación incluye salarios pero excluye lo que pueda limitar el poder de dirección y organización de la empresa del empleador. Los convenios deben ser homologados. El pluralismo es total. No existe la mayor representatividad sino la representación colectiva de los afiliados por todos los sindicatos en los mismos ámbitos, así como la representación por medio de los grupos negociadores (segundo canal no sindical). El financiamiento sindical es exclusivamente el de las cuotas sindicales.

De manera que el caso chileno también es antisindical y excluyente. La incorporación inicial, es decir la primera regulación sindical en la década de los treinta del siglo XX fue estatal, con mecanismos corporativos y exclusión de los sindicatos de izquierda. Pero cuando los sindicatos de izquierda se rearticulan con partidos de izquierda y finalmente gana el gobierno Salvador Allende, se genera una fuerte polarización política que termina generando una reacción autoritaria conservadora que es la que construye el modelo de representación vigente en Chile. El modelo deslegitima al sindicato, rechaza el conflicto e incorpora mecanismos de control de mercado, incluyendo el doble canal de representación y la exacerbación del pluralismo sindical al igual que el caso costarricense.

La transición democrática chilena, a diferencia de lo sucedido en Argentina y Uruguay, es una transición de reforma controlada por la dictadura, por lo que el marco institucional de la transición permanece vigente hasta la actualidad. En términos laborales la transición blindó el modelo de representación en la Constitución de 1980, particularmente en lo que al doble canal de representación, al pluralismo y a la negociación colectiva se refiere. Predomina el canal no conflictual, por medio de la negociación denominada no reglada, que se canaliza por medio de los "grupos negociadores" (canal no sindical) y que impide el ejercicio de la huelga.

Valoración de los modelos de representación

A partir de estas valoraciones sobre los casos, es posible volver a tener una mirada sobre los modelos de representación.

Respecto del modelo número 1, es decir, el de exclusividad sindical con limitaciones a la pluralidad sindical (Argentina, Brasil hasta el 2017 y México), es posible señalar que es un modelo que legitima al actor sindical y reconoce el conflicto, pero que busca la armonización aunque no la impone. Implica mecanismos de control que procuran dirigir la actividad sindical y que amenazan la autonomía sindical. La tensión del “poder para” la acción sindical y el “poder sobre” el colectivo laboral se exagera en este modelo. En general los sujetos no sindicales no son relevantes, salvo cuando rebasan el modelo; caso típico, de lo sucedido en los subterráneos argentinos con los denominados metro delegados. Es decir, cuando el actor no sindical rebasa la representación sindical. Es un modelo que tiene mecanismos corporativos con potencia disciplinadora, pero que son mecanismos que al mismo tiempo que disciplinan dotan de mayor resiliencia al modelo y a la legitimación política sindical en coyunturas conservadoras.

El modelo número 4, es decir, el de doble canal con pluralismo sindical (Costa Rica, Chile), es un modelo que se construye a partir de la deslegitimación sindical y de la armonización de intereses. Sus mecanismos de disciplinamiento no están dirigidos a la autonomía sindical, como en el modelo de exclusividad sindical con limitaciones a la pluralidad sindical, sino al debilitamiento y a la hiper fragmentación sindical.

Los modelos número 2 y 3, es decir los de exclusividad sindical con pluralismo sindical (Uruguay) y de doble canal con prevalencia sindical plural (España, Italia) tienen notas comunes por lo que se hace necesario tratarlos conjuntamente. En estos modelos, tal y como sucede en España y Uruguay, se legitima el actor sindical y se reconoce el conflicto. Se tiende a un mayor reconocimiento de la autonomía sindical, el canal no sindical no es antisindical salvo en coyunturas conservadoras cuando se intenta la armonización. Además son modelos que propician la unidad sindical: en Uruguay el PIT-CNT, en Alemania la DGB, en Inglaterra el TUK, en España CCOO y la UGT, y en Italia SEGIL, CILS y la UBN.

Los modelos 1, 2 y 3 tiene como rasgos comunes la legitimación sindical y el reconocimiento institucional del conflicto, pero difieren en la naturaleza de los mecanismos de disciplinamiento sindical. Los países que adoptan el modelo 4 tiene como rasgo común la deslegitimación sindical, la concepción del conflicto como patología y la preminencia de la armonización de intereses.

En cuanto al relacionamiento entre el sujeto sindical y el canal no sindical, a partir de los trabajos de Beneyto y Orsatti (2016) es posible señalar que es una relación que implica la competencia y la contradicción entre ambos canales en el modelo de doble canal con pluralismo (Costa Rica y Chile), así como en Uruguay en los noventa y en Francia en algunos períodos, o bien en las reformas del 2017 en Francia y Brasil. Por el contrario, en el modelo de doble canal con predominio o articulación sindical plural, el canal no sindical es complementario al sindical: España, Argentina, Italia, Alemania.

TABLA No. 11 Tipos de relacionamiento entre representación sindical y no sindical <i>Elaboración propia a partir de Beneyto y Orsatti (2016)</i>	
Competencia y contradicción	Complementariedad
Costa Rica Chile Uruguay (90s) Francia (en algunos períodos) Francia y Brasil (reformas del 2017)	España (predominio sindical en la conformación) Argentina: vinculación electoral Italia (mismo órgano de representación o representación subsidiaria) Alemania (división de funciones)

Implicaciones para la teoría

A partir de este análisis es posible hacer una construcción teórica que no parta de algún caso o de alguna norma en particular, sino a partir de los tipos ideales.

En primer lugar es necesario señalar que no es posible construir, desde la teoría de la libertad sindical, una regla general que indique, apriorísticamente, la licitud o ilicitud de la representación colectiva por medio del doble canal de representación.

En segundo lugar, es necesario recordar que la OIT, a finales de los sesenta y principios de los setenta, construyó dos criterios fundamentales respecto a las representaciones no sindicales y el tratamiento de la exclusividad sindical en el convenio 135 ¿cuáles son esos dos criterios?

Las competencias esenciales de la libertad sindical (negociación colectiva, huelga y solución de conflictos colectivos) pueden ser otorgadas exclusivamente a los sindicatos y por lo tanto excluidas del sujeto no sindical.

Sin embargo, desde el punto de vista de la tutela de la libertad sindical, la ausencia de una lectura contextualizada de las normas y doctrina de la OIT, genera problemas importantes respecto de los diversos modelos de representación. Tres ejemplos nos pueden clarificar la problemática de no realizar una lectura contextualizada a partir de los tipos de modelos de representación colectiva.

La OIT acepta como válido que esas competencias fundamentales de la libertad sindical puedan ser exclusivas de los sindicatos. Pero la ausencia de una lectura contextualizada genera algunas dificultades, por ejemplo en el caso "Orellano" en Argentina, en el que la Corte Suprema de Justicia resolvió que el ejercicio de la huelga también es competencia exclusiva de los sindicatos. Esto generó una fuerte crítica de la mayoría de la doctrina en ese país. Precisamente la lectura que se hace de la OIT como una regla general sin entender el modelo en el que se inserta, exacerba todavía más la tensión entre el colectivo laboral y las representaciones sindicales.

En el caso costarricense, la ausencia de una lectura contextualizada en función del tipo de modelo asumido por ese país, ha llevado a la OIT a hacer preguntas equivocadas. Por ejemplo, la OIT ha planteado que tiene una preocupación en torno a por qué existen tan pocos convenios colectivos

firmados con sindicatos, a la vez que existen una gran cantidad de arreglos directos firmados con representaciones no sindicales. Así, la OIT centra su preocupación en una pregunta cuantitativa, cuando la pregunta central es el significado o el rol que el sujeto no sindical y que los instrumentos colectivos que suscriben (arreglos directos) tienen en el modelo de representación colectiva adoptado por Costa Rica. De manera que la OIT no alcanza a distinguir elementos que son centrales en este tipo de modelo pero que en otros modelos no poseen demasiado interés, como por ejemplo la diferencia -que teóricamente es muy clara- entre los medios de negociación colectiva (que son exclusivos de los sindicatos en Costa Rica) frente a los medios de solución de conflictos colectivos (con relación a los cuales hay un doble canal histórico en Costa Rica). Al no poder observar esa diferencia y no comprender el modelo en el que su análisis se inserta, produce una pregunta cuantitativa cuando debería estarse haciendo una pregunta cualitativa.

En el caso de Uruguay la queja empresarial planteada recientemente señala como una violación a la libertad sindical la normativa que establece que, “en ausencia de sindicato en la empresa se legitima el sindicato de nivel superior para negociar”. Al enfrentar esta queja pareciera que la OIT la aborda desde el caso argentino, que como vimos adoptó un tipo de modelo de representación diverso al uruguayo. En Argentina el fenómeno es distinto, ya que aún cuando exista un sindicato de empresa, sin importar su representatividad, la negociación colectiva en la empresa se realiza con el sindicato de nivel superior. En el caso uruguayo lo que se establece es que, en ausencia de un sindicato de empresa, la titularidad la tiene el sindicato de nivel superior y no un canal no sindical. Lo que la OIT ha señalado respecto de la queja en el caso uruguayo, es que “es válido otorgar titularidad a nivel superior siempre y cuando cuente con una representación sindical conforme a la legislación nacional”, por lo que pareciera que está analizando el caso uruguayo desde la realidad argentina, a pesar de tratarse de casos con modelos de representación colectiva diferentes.

El segundo criterio que elaboró la OIT respecto de la exclusividad sindical por medio del convenio 135, es el no menoscabo de la posición de las organizaciones sindicales y sus representantes por medio de la representación no sindical. De forma tal que se establece la preminencia sindical en el marco normativo de la OIT. Esta valoración no debería ser casuística ni arbitraria. Sin embargo, la OIT no ha definido ningún criterio que permita determinar cuándo se produce ese menoscabo.

La ausencia de tales criterios puede implicar un tratamiento excesivamente laxo a un modelo y extremadamente riguroso a otro modelo. O bien, puede suceder que se analice un caso a partir de otro caso que representa otro tipo de modelo de representación.

Para determinar estos criterios resulta central identificar el significado de las distintas formas de representación colectiva a lo interno de cada modelo, ya que una misma norma puede tener un contenido antisindical o ser violatoria de los convenios y doctrina de la OIT sobre libertad sindical en un modelo deslegitimador de la organización sindical, pero puede estar conforme a ellos en otro tipo de modelo pro sindical. De igual forma, esa norma puede tener un significado en un contexto incluyente y uno muy distinto en un contexto excluyente, por lo que un mecanismo de representación o un modelo de representación puede “deslizarse” (Hector Hugo Barbagelata, 2009, p. 217), sin modificar el texto de la norma, de uno antisindical a uno prosindical dependiendo del contexto.

Los mecanismos de control de mercado pueden ser moderados en contextos incluyentes no autoritarios, pero se deslizan fácilmente en mecanismos antisindicales en contextos autoritarios. Y

los mecanismos de control corporativo representan una mayor resiliencia sindical, dotando de mayor protección al sindicato frente a coyunturas autoritarias, pero generan grandes tensiones frente al ejercicio de la libertad sindical. Un ejemplo típico de este fenómeno es el doble canal de representación que tiene un significado diverso en Chile y en Costa Rica respecto de lo que representa en España.

Otro ejemplo claro se presenta en Uruguay cuando el Estado se retiró del sistema de relaciones laborales en la década de los noventa (Garmendia Arigon & Rosenbaum Rímolo, 1995, p. 188), ya que el mismo texto normativo se convirtió en antisindical en ese nuevo contexto. O en Costa Rica, donde los mecanismos de control de mercado en contextos incluyentes no fueron antisindicales, pero mostraron su verdadero potencial antisindical durante las secuelas conservadoras.

De manera que, para enfrentar las limitaciones interpretativas existentes derivadas de la ausencia de criterios para determinar si el menoscabo se produce o no se produce por el doble canal de representación, resulta necesario:

1. Entender el significado o el rol que cada forma de representación sindical juega a lo interno de cada uno de los modelos
2. El análisis normativo debe necesariamente acompañarse de un análisis cualitativo.
3. La identificación de los tipos de modelos es un dato relevante para hacer una lectura contextualizada de los convenios y la doctrina de la OIT.
4. Es un error aplicar de la misma forma los convenios y la doctrina de los órganos de control a los diferentes países sin considerar el tipo de modelo en el cual se encuentra inserto.

La tipología construida en este trabajo puede ayudar a identificar las tensiones específicas de cada modelo frente a libertad sindical; y las variables independientes y sus indicadores pueden ayudar a determinar si la relación de la representación no sindical y sindical produce un menoscabo de la posición de las organizaciones sindicales.

La identificación de modelos de representación, requiere una mirada de idas y vueltas, es decir no estática en el tiempo. Requiere su comprensión como discurso jurídico que se construye en diferentes contextos: en la incorporación laboral, en las secuelas conservadoras o en las secuelas progresistas, en las transiciones democráticas y en las nuevas secuelas.

Respecto de los mecanismos de control es necesario señalar que estos están presentes en todo modelo de representación. Sin embargo, frente a la participación sindical los países pueden asumir alguna de las siguientes tres posiciones:

1. Minimizar o eliminar el poder sindical y restaurar el control unilateral del empleador ya sea por medio de un segundo canal que compita con el sindical o por medio del corporativismo autoritario;
2. Controlar externamente las relaciones laborales por medio de mecanismos corporativos que impliquen acuerdos de cúpula;
3. Establecer mecanismos de institucionalización del conflicto.

Estas no son decisiones teóricas o racionales, sino el resultado de procesos políticos e históricos. La legitimación sindical no significa que los mecanismos de control existentes sean coherentes con la doctrina y las normas de la libertad sindical de la OIT. La lectura contextualizada de cada modelo

permite reconocer significados diversos de marcos normativos que en apariencia parecerían iguales como el doble canal español y el doble canal presente en Chile y en Costa Rica.

Los mecanismos de control corporativo articulan los sindicatos, o algunos de ellos, con el Estado. Mientras que los del mercado promueven la multiplicidad de pequeños sindicatos y las relaciones de competencia y contradicción entre sujetos y canales sindicales y sujetos y canales no sindicales.

La OIT señala que la unicidad impuesta y la hiper fragmentación sindical amenazan el ejercicio de la libertad sindical, pero al no hacer un análisis a partir de los tipos de modelos pareciera culpabilizar a los trabajadores y a los sindicatos de la hiper fragmentación o al menos subrayar la incapacidad de estos de poder superar esa hiper fragmentación. Pero en realidad, en algunos casos, como en Chile, Costa Rica y otros, las decisiones que toman los sindicatos, buenas y malas, se toman en un marco normativo dirigido a promover esa hiper fragmentación.

La competencia dinámica por la representatividad sindical ciertamente debe existir, pero si el modelo se acompaña además con un doble canal de representación que compite con el canal sindical y es contradictorio a él, así como de mecanismos de control y disciplinamiento sindical y laboral de mercado, el modelo va a tender a ser antisindical y violatorio del convenio 135. Esto es así, precisamente porque es un modelo de representación colectiva que parte de la deslegitimación sindical, la negación o el rechazo del conflicto y para tal efecto construye mecanismos de disciplinamiento y control sindical que busca esa hiper fragmentación. Mientras que los otros modelos, aún cuando tienen objetivos diversos, legitiman la organización sindical, o parte de ella, y reconocen el conflicto como parte consustancial de las relaciones laborales, y por ello, sus mecanismos de control y disciplinamiento no buscan la hiperfragmentación, sino el control y disciplinamiento de la organización sindical. Para ello limitan su autonomía, o bien construyen canales para la institucionalización del conflicto.

Por ello, sólo es posible tutelar efectivamente la libertad sindical si la interpretación de los diferentes mecanismos de representación se hace a partir del significado que tales mecanismos tienen en el marco de un tipo de modelo de representación colectiva y no a partir de una interpretación genérica para todos los modelos de representación colectiva.

Bibliografía

- Ackerman, M. E. (1988). Los sindicatos en la Argentina. In M. Pasco Cosmópolis (Ed.), *Los sindicatos en Iberoamérica*. Lima: AELE.
- Almendros González, M. A. (2011). Los sujetos de la negociación colectiva en una perspectiva comparada. In J. L. Monereo Pérez (Ed.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada* (pp. 381-406). Granada: Editorial Comares.
- Babace, H. (1993). *La representatividad sindical*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Barbagelata, H. H. (1988). Democracia y movimiento sindical en América Latina. Balance y perspectivas. *Revista Derecho Laboral*, XXXI(150 abril-junio), 379-400.
- Barbagelata, H. H. (2002). *Derecho del Trabajo* (Vol. Tomo I, Volumen I). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Barbagelata, H. H. (2009). *Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

- Barretto Ghione, H. (2013). *Notas sobre el surgimiento del Derecho del Trabajo en el Uruguay: orígenes y permanencias*. Orígenes del Derecho Laboral en América Latina. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Baylos Grau, A. (2003). *Las relaciones laborales en España 1978-2003*. Madrid: Fundación sindical de estudios.
- Baylos Grau, A. (2014). Reformas laborales en España y sistema de derechos. *Revista de Trabajo - Nueva Época*, 10(12), 43-54.
- Beneyto, P. J. (2008). El sindicalismo español en perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 57-88.
- Beneyto, P. J. (2014) La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España. In, *Estudios: Vol. 78 febrero. Modelos, cobertura y recursos* (pp. 57). Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Beneyto, P. J., & Orsatti, A. (2016). *Representación en el lugar de trabajo: modelos europeos y latinoamericanos*. Paper presented at the I Congreso Iberoamericano de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Sevilla.
- Berins Collier, R. (1999). *Paths towards democracy. The working class and elites in western Europe and South America*. New York: Cambridge University Press.
- Caamaño Rojo, E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXX(1er semestre).
- Casas Baamonde, M. E. (2000). Evolución constitucional y derecho del trabajo. In P. M. Abdón (Ed.), *Puntos críticos interdisciplinarios en las relaciones laborales*. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Castro Méndez, M. (2014). Arreglos directos y comités permanentes de trabajadores desde la perspectiva de la libertad sindical en Costa Rica. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica*(11).
- Castro Méndez, M. (2015a). La adopción de un modelo sindical en Costa Rica. *Revista La Causa Laboral*, XIII(62 noviembre).
- Castro Méndez, M. (2015b). Representación colectiva y negociación colectiva. Una lectura del modelo sindical uruguayo a la luz del Convenio 135 de la OIT. *Revista de Derecho Laboral*, LVIII(259 julio-setiembre).
- Collier, R. B., & Collier, D. (2002). *Shaping the political arena. Critical junctures, the labor movement, and regime dynamics in Latin America*. Indiana: University of Notre Dame.
- Cruz Villalón, J. (2004). La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*(8), 137-180.
- Cárcova, C. M. (2006). Prólogo. In *Materiales para una Teoría Crítica del Derecho*. Buenos Aires: Lexis Nexis Abeledo-Perrot.
- Cárcova, C. M. (2012). *Las Teorías jurídicas post-positivistas*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- De Ferrari, F. (1963). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Vol. III). Montevideo: Facultad de Dercho y Ciencias Sociales de la Universiad de La República.
- Duarte, D. (2005). Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. In M. L. Vega (Ed.), *Promover los principios y los derechos fundamentales a través del diálogo social*. Buenos Aires: OIT.
- Ermida Uriarte, O. (1989). Las relaciones de trabajo en América Latina. *Revista derecho del trabajo La Ley*, XLIX-B, 1265-1288.
- Escudero Rodríguez, R. (1985). *Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representaciones sindicales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Fishman, R. (1984). El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(26 (abril-junio)).
- García, H. O. (2009). La representación sindical en el lugar de trabajo a partir del fallo "ATE": muchas preguntas y algunas respuestas. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*(Número extraordinario), 145-177.
- García, H. O. (2012). La organización y representación sindical en la empresa. In J. C. Simón (Ed.), *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo* (Vol. I). Buenos Aires: La Ley.
- Garmendia Arigon, M., & Rosenbaum Rímolo, J. (1995). Comparación entre los modelos de regulación estatal y arregulación en materia de negociación colectiva. *Derecho Laboral*, 38(177 enero-marzo), 184-205.
- Goldín, A. (1992b). Conflicto y participación en el sistema de relaciones de trabajo. *Derecho del Trabajo*, LII-A, 17-20.
- Goldín, A. (1995). El papel del Estado. In O. Ermida Uriarte & A. Ojeda Avilés (Eds.), *El derecho sindical en América Latina* (pp. 37-64). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Goldín, A. (1997). *El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Eudeba.
- Goldín, A. (2011b). Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico. Retrieved 13 de setiembre del 2014, from Universidad de San Andrés <http://hdl.handle.net/10908/376>
- Goldín, A. (2012b). Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular. *Revista de la Facultad de Derecho*, (68). Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2826>
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- James, D. (2010). *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Lanzaro, J. L. (1986). *Sindicatos y sistema político. Relaciones corporativas en el Uruguay, 1940-1985*. Montevideo: FCU.
- Mantero de San Vicente, O. (1996). *Derecho del Trabajo de los países del Mercosur. Un estudio de derecho comparado*. Montevideo: FCU.
- Mantero Álvarez, R. (2003). *Historia del movimiento sindical uruguayo*. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
- Marshall, T. H. (1997). Ciudadanía y clase social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(79), 297-344.
- Monereo Pérez, J. L. (2011). Modelos sindicales: función del sindicato y mayor representatividad sindical (ponencia general sobre libertad sindical). In J. L. Monereo Pérez (Ed.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada* (pp. 3-73). Granada: Editorial Comares.
- Montoya Melgar, A. (1992). *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Madrid: Civitas.
- Morris, J. O. (1967). *Las élites, los intelectuales y el consenso. Estudio de la cuestión social y del sistema de relaciones industriales de Chile*. Santiago de Chile: Departamento de relaciones industriales de la Universidad de Chile, INSORA.
- Mugnolo, J. P. (2014). *Estructura de la negociación colectiva. Influencia de la intervención estatal*. Buenos Aires: Ediar.
- Murillo, M. V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico*, 37 - octubre-diciembre(147), 419-446. Retrieved from <http://www.jstor.org>

- Neiman, G., & Quaranta, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. In I. Vasilachis de Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- O'Donnell, G. (1975b) Acerca del "corporativismo" y la cuestión del Estado. In: *Vol. 2*. Buenos Aires: CEDES/G.E. GLACSO.
- Palomeque López, M. C., & Alvarez de la Rosa, M. (2009). *Derecho del Trabajo* (Decimoséptima edición ed.). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Piña, M. d. C. (2007). *La condición laboral y el principio protectorio: análisis de su vigencia y crisis en el derecho laboral argentino*. Córdoba: Lerner Editora SRL.
- Plá Rodríguez, A. (2005). La representatividad sindical en un país abstencionista en materia de reglamentación sindical. In *Reppresentanza, reppresentativita, sindacato in azienda ed altri studi. Studi in onore di Mario Grandi*. Padova: CEDAM.
- Porrini, R. (2002). La historia de la clase obrera y los sindicatos en el siglo XX: experiencias y aportes. *Trabajo y Utopía*.
- Potobsky, G. v. (1993). Representación de los trabajadores y negociación colectiva. *Revista derecho del trabajo La Ley, 1993-A*, 399-409.
- Raso Delgue, J. (2013). El sistema uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 1*(1 enero-marzo). Retrieved from http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/article/view/75
- Rosenbaum Rímolo, J. (2009). El sistema uruguayo de negociación colectiva. *Revista Derecho Laboral, LII*(234 abril-junio).
- Rosenbaum Rímolo, J. (2013). La representatividad en el espacio de la negociación colectiva. *Revista Derecho Laboral, LVI*(249 enero-marzo).
- Rosenbaum Rímolo, J. (2014). Tendencias de Derecho del Trabajo en América Latina. *Revista Derecho Laboral, LVII*(254 abril-junio), 197-213.
- Soneira, A. J. (2006). La «Teoría fundamentada en los datos» (Grounded Theory) de Glaser y Strauss. In I. Vasilachis de Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Supervielle, M. (2014). Las relaciones laborales en Uruguay y sus configuraciones. *Derecho Laboral, LVIII*(256 octubre - diciembre).
- Sáez Lara, C. (1992). *Representación y acción sindical en la empresa*. Madrid: Ministerio de TRabajo y Seguridad Social.
- Tapia Guerrero, F. J. (1993). El modelo sindical en la legislación chilena. *Derecho Laboral, XXXVI*(172 octubre-diciembre).
- Tapia Guerrero, F. J. (2008). El modelo chileno de exclusión de los derechos sindicales: Crítica a las normas de negociación colectiva. *Derecho Laboral, LI*(230 abril-junio).
- Topet, P. (2013). Las organizaciones sindicales. In A. Goldín (Ed.), *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social'* (pp. 687-766). Buenos Aires: La Ley.
- Valdovinos, O. (2013a). Las organizaciones sindicales de trabajadores en la Argentina. Marco normativo. In M. E. Ackerman (Ed.), *Tratado de Derecho del Trabajo*. (Vol. VII). Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- Valdés Dal-Re, F. (2007). *30 años de libertad sindical*. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero.
- Valenzuela, J. S. (1986). El movimiento obrero bajo el régimen militar. In F. Zapata (Ed.), *Clases sociales y acción obrera en Chile* (Vol. Jornadas 110). México D.F.: El Colegio de México.
- Valenzuela, J. S. (1988). Labor movements in transitions to democracy: a framework for analysis. *Working Paper Series, Kellog Institute, June*(104).
- Valenzuela, J. S. (1992). Labour Movements and Political Systems: Some Variations. In M. Regini (Ed.), *The Future of Labour Movements* (Vol. Vol 43). London: Sage Publications.

- Valenzuela, J. S. (1997). Macro comparisons without the pitfalls. A protocol for comparative research. *Working Paper Series, Kellogg Institute, April*(239).
- Vargas Cullel, J. (2014). Democracy and Democratization. Guillermo O'Donnell's Late Attempt to Rework Democratic Theory. In D. Brinks, M. Leiras, & S. Mainwaring (Eds.), *Reflections on Uneven Democracies: The Legacy of Guillermo O'Donnell* (pp. 311-332). Baltimore: John Hopkins University Press.
- Zapata, F. (1992). Transición democrática y sindicalismo en Chile. *Foro Internacional*, 32(5 -130-octubre-diciembre), 703-721.
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Zapata, F. (2004). De la democracia representativa a la democracia "protegida". Movimiento obrero y sistema político en Chile. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 2(3), 125 - 155. Retrieved from <http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/276>.