

Entre los derechos laborales colectivos y las exigencias de disciplina institucional: gobernanza y ejercicio de la coerción en policías y personal penitenciario. Una revisión

Between collective labour rights and the demands of institutional discipline: governance and the exercise of coercion among police and correctional personnel. A review.

Fabián Quintero¹

Resumen

Los integrantes de las fuerzas policiales y penitenciarias ocupan una posición singular en el empleo público por ejercer la coerción legítima y la custodia, lo que ha derivado en regulaciones diferenciadas de sus derechos colectivos. Este trabajo tuvo como objetivo analizar cómo la literatura académica conceptualiza las tensiones entre derechos laborales, representación y disciplina institucional, identificando los modelos regulatorios para gestionar estas tensiones en contextos democráticos.

Para ello, se realizó una revisión narrativa crítica en bases de datos académicas (Scopus, Web of Science, JSTOR, entre otras) con publicaciones entre 1980 y 2026. El corpus quedó conformado por 19 estudios principales y 13 fuentes complementarias (normativas, jurisprudenciales e históricas). Los resultados muestran un consenso sobre la singularidad ocupacional de estos trabajadores, aunque persisten debates sobre los límites legítimos a sus derechos. Se identificaron modelos regulatorios diversos, que van desde restricciones fuertes hasta asociaciones profesionales, sindicalización regulada y modelos híbridos. Asimismo, la literatura reciente destaca que la representación colectiva impacta no solo en las condiciones laborales, sino también en la gobernanza institucional, la accountability y la identidad profesional. Se concluye que la sindicalización en organizaciones estatales de coerción y custodia constituye un problema de gobernanza democrática que trasciende las relaciones laborales tradicionales, involucrando simultáneamente derechos laborales, disciplina organizacional y control institucional.

Abstract

Members of police forces and penitentiary services occupy a unique position within public employment due to their exercise of legitimate coercion and custody, which has led to differentiated regulations regarding their collective rights. The objective of this study was to analyze how academic literature conceptualizes the tensions between labor rights, representation, and institutional discipline, identifying the regulatory models developed to manage these tensions in democratic contexts.

To this end, a critical narrative review was conducted using academic databases (Scopus, Web of Science, JSTOR, among others) with publications ranging from 1980 to 2026. The corpus consisted of 19 main studies and 13 complementary sources (normative, jurisprudential, and historical). The results show a consensus on the occupational uniqueness of these workers, although debates persist regarding the legitimate limits to their rights. Diverse regulatory models were identified, ranging from strict restrictions to professional associations, regulated unionization, and hybrid models. Furthermore, recent literature highlights that collective representation impacts not only working conditions but also institutional governance, accountability, and professional identity. It is concluded that unionization in state organizations of coercion and custody constitutes an issue of democratic governance that transcends traditional labor relations, simultaneously involving labor rights, organizational discipline, and institutional control.

¹ Universidad Nacional de La Plata
<https://orcid.org/0000-0001-5605-759X>
fquintero@museo.fcnym.unlp.edu.ar



OPEN ACCESS

DOI:

Copyright © by
Cuestiones Criminales

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See credit lines of images or other third-party material in this article for license information.

Citar: Quintero, F. A. (2026) "Entre los derechos laborales colectivos y las exigencias de disciplina institucional: gobernanza y ejercicio de la coerción en policías y personal penitenciario. Una revisión", *Cuestiones Criminales*, 9 (17): 235-275.

Recibido: 3/5/26
Aceptado: 15/6/26

POTENTIAL CONFLICT OF INTEREST: The authors have indicated they have no potential conflicts of interest to disclose.

PALABRAS CLAVE: sindicalización policial, personal penitenciario, representación colectiva
KEYWORDS: police unionism, correctional personnel, collective representation

Introducción

La consolidación de los derechos laborales colectivos constituye uno de los procesos políticos e institucionales más significativos de la modernidad. Desde la emergencia del movimiento obrero internacional en el siglo XIX, la libertad de asociación, la organización sindical, la limitación de la jornada laboral y la negociación colectiva fueron configurándose como demandas centrales de los trabajadores frente a la expansión del capitalismo industrial (Hobsbawm, 1984; Musto, 2014; Van der Linden, 2008). Estas reivindicaciones, inicialmente articuladas en espacios como la Primera Internacional y luego profundizadas por el movimiento internacional por la jornada de ocho horas, expresaron que el trabajo no podía ser reducido a una relación contractual individual, sino que implicaba relaciones colectivas de poder, conflicto y reconocimiento social (Avrich, 1984; Foner, 1986; Green, 2006).

La creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 marcó un punto de inflexión en la institucionalización internacional de estas demandas. Su principio fundacional sostuvo que la paz universal y permanente sólo podía basarse en la justicia social, incorporando el tripartismo como forma novedosa de deliberación entre Estados, empleadores y trabajadores (OIT, 1919; Rodgers *et al.*, 2009; Van Daele, 2005). Posteriormente, la Declaración de Filadelfia de 1944 amplió esta tradición al afirmar que “el trabajo no es una mercancía” y que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso sostenido (OIT, 1944). De este modo, los derechos colectivos del trabajo pasaron a formar parte del lenguaje contemporáneo de los derechos humanos y de los derechos económicos, sociales y culturales (Alston, 2004; Rodgers *et al.*, 2009).

Sin embargo, la expansión de estos principios nunca fue uniforme. Determinadas categorías ocupacionales vinculadas al ejercicio de funciones estratégicas del Estado quedaron sometidas a regímenes especiales que limitaron, restringieron o redefinieron el alcance de los derechos colectivos reconocidos al resto de los trabajadores. Entre ellas se

encuentran las fuerzas policiales y los servicios penitenciarios, cuyos integrantes ocupan una posición singular como trabajadores estatales encargados de ejercer funciones de coerción, custodia y mantenimiento del orden. Esta posición estructural singular ha sido objeto de extensos debates en torno a la compatibilización entre derechos laborales colectivos, disciplina jerárquica, continuidad del servicio y seguridad pública (Litor, 2023). Como resultado, los distintos sistemas democráticos han desarrollado soluciones institucionales heterogéneas que incluyen desde la prohibición de la sindicalización hasta el reconocimiento de asociaciones profesionales, mecanismos de negociación colectiva limitados y diversas formas de representación laboral (Marks y Fleming, 2006; Litor, 2023). A su vez, la literatura reciente ha señalado que estas formas de organización colectiva no sólo inciden sobre las condiciones laborales de sus miembros, sino también sobre aspectos vinculados con la gobernanza institucional, los mecanismos disciplinarios y la rendición de cuentas de las organizaciones de seguridad (Rushin, 2017).

A pesar de la creciente producción académica sobre sindicalización policial, negociación colectiva y derechos laborales en organizaciones de seguridad, la literatura permanece fragmentada entre enfoques jurídicos, laborales, criminológicos y de administración pública. Asimismo, los estudios sobre personal penitenciario han recibido considerablemente menos atención que aquellos dedicados a las fuerzas policiales (Quintero y Galvani, 2024). Como consecuencia, aún resulta limitado el conocimiento sistemático sobre los modos en que las democracias contemporáneas regulan la representación colectiva y la tramitación de demandas laborales en organizaciones estatales encargadas del ejercicio de la coerción.

Estas discusiones adquieren particular relevancia cuando se consideran las distintas formas mediante las cuales policías y personal penitenciario expresan y canalizan sus demandas laborales. La literatura muestra que dichas demandas pueden tramitarse a través de sindicatos, asociaciones profesionales, mecanismos informales de representación, negociaciones cotidianas y episodios abiertos de protesta colectiva, configurando un

campo de relaciones laborales particularmente complejo dentro de las organizaciones estatales de coerción y custodia.

En este contexto, el objetivo de la presente revisión es analizar cómo la literatura académica ha conceptualizado las tensiones entre derechos laborales colectivos, sindicalización, representación y disciplina institucional, identificando los principales modelos de regulación desarrollados para gestionar dichas tensiones en contextos democráticos.

La contribución original del artículo consiste en proponer una tipología comparada de modelos regulatorios sobre derechos colectivos en cuerpos policiales y penitenciarios, integrando tres dimensiones que suelen aparecer separadas en la literatura: derechos laborales, disciplina institucional y accountability¹ democrática. A diferencia de los enfoques que reducen el problema a una oposición entre sindicalización plena y prohibición absoluta, este trabajo sostiene que la cuestión central es el diseño de arreglos institucionales capaces de reconocer derechos laborales sin debilitar los mecanismos de control público, transparencia y responsabilidad institucional.

Objetivo general

Analizar cómo la literatura académica ha conceptualizado las tensiones entre derechos laborales colectivos, sindicalización, representación y disciplina institucional en policías y personal penitenciario, identificando los principales modelos de regulación desarrollados para gestionar dichas tensiones en contextos democráticos, y reconociendo explícitamente que el corpus disponible se concentra en mayor medida en experiencias policiales, con una extensión comparativa al campo penitenciario allí donde la evidencia permite establecer problemas comunes de disciplina, jerarquía, custodia, seguridad pública y control democrático.

¹ En este trabajo, accountability se entiende como la obligación de las instituciones de explicar, justificar y responder por sus decisiones y por los efectos concretos que esas decisiones producen sobre las personas.

Objetivos específicos

- Identificar los principales enfoques teóricos utilizados para analizar la sindicalización, la representación colectiva y la protesta laboral en organizaciones estatales de coerción.
- Examinar los modelos regulatorios desarrollados en distintos países para compatibilizar derechos laborales, continuidad del servicio y disciplina institucional.
- Comparar los argumentos favorables y críticos respecto de la sindicalización y otras formas de representación colectiva en policías y personal penitenciario.
- Identificar vacíos de conocimiento y líneas futuras de investigación.

Metodología

Se realizó una revisión narrativa crítica con estrategia sistemática de búsqueda. La revisión se actualizó al 17 de marzo de 2026 y comprendió publicaciones académicas editadas entre 1980 y 2026. El límite temporal inicial fue seleccionado debido a que la literatura contemporánea sobre sindicalización policial y negociación colectiva se consolida durante el ciclo de expansión de las relaciones laborales en el sector público desarrollado entre las décadas de 1960 y 1980, período en el cual numerosas jurisdicciones comenzaron a reconocer mecanismos formales de representación y negociación para trabajadores estatales, incluidos los integrantes de fuerzas policiales (Freeman, Ichniowski y Zax, 1988; Freeman, 2002). Asimismo, este recorte permite capturar la mayor parte de los debates contemporáneos sobre sindicalización policial, accountability institucional y gobernanza de organizaciones de seguridad (DiSalvo, 2022; Rad, Kirk y Jones, 2023). Este criterio no implica que con anterioridad a 1980 no existieran organizaciones policiales o formas de representación laboral, sino que prioriza el período en el cual la producción académica sobre sindicalización policial adquiere mayor densidad analítica y comparativa. La composición del corpus analizado refleja esta asimetría, ya que la mayor

parte de los estudios identificados se concentra en organizaciones policiales, mientras que las investigaciones específicamente dedicadas al personal penitenciario son considerablemente menos numerosas.

La búsqueda bibliográfica se realizó en Scopus, Web of Science, JSTOR, HeinOnline, Google Scholar, SciELO, Redalyc y Dialnet. Para las fuentes normativas y jurisprudenciales se consultaron además NORMLEX/OIT, HUDOC/ECHR, legislación nacional comparada y documentos oficiales de organismos internacionales. Las búsquedas se realizaron en español, inglés y portugués, con el fin de incluir literatura producida en América Latina, Estados Unidos, Europa y organismos internacionales.

Se emplearon combinaciones de los términos “police unions”, “police unionism”, “police labour relations”, “police collective bargaining”, “police associations”, “law enforcement unions”, “prison officer unions”, “correctional officer unions”, “correctional staff unions”, “collective labour rights”, “freedom of association”, “trade unions”, “collective representation”, “security services”, “police accountability”, “police misconduct”, “sindicatos policiales”, “sindicalización policial”, “derechos laborales colectivos”, “personal penitenciario”, “agentes penitenciarios”, “libertad sindical”, “negociación colectiva”, “fuerzas de seguridad”, “sindicatos policiais”, “direitos trabalhistas”, “polícia militar”, “agentes penitenciarios” y “sindicalização”. También se revisaron las referencias bibliográficas de los trabajos identificados con el fin de localizar literatura adicional relevante.

Se incluyeron artículos revisados por pares, libros académicos, capítulos de libro e informes de organismos internacionales que abordaran de manera sustantiva la sindicalización, representación colectiva, negociación colectiva, protesta laboral, relaciones laborales, identidad laboral, gobernanza institucional o accountability en fuerzas policiales y servicios penitenciarios.

Se excluyeron libros de divulgación, ensayos de opinión, textos periodísticos y materiales de autor que no acreditaran arbitraje académico, evaluación editorial especializada o respaldo institucional reconocible.

También se excluyeron estudios centrados exclusivamente en organizaciones militares, dado que presentan marcos normativos y regímenes laborales diferentes a los de las fuerzas policiales y los servicios penitenciarios.

La estrategia de búsqueda recuperó inicialmente 220 registros provenientes de las distintas bases consultadas. Tras la eliminación de duplicados y la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión mediante lectura de títulos y resúmenes, se seleccionaron 42 publicaciones para lectura en profundidad. Luego de la lectura completa, el corpus académico principal quedó integrado por 19 estudios. Este corpus fue complementado por 3 fuentes normativas internacionales, 1 fuente jurisprudencial y 9 obras de contextualización histórica, sociológica e institucional. En total, el material final utilizado para la revisión quedó compuesto por 32 documentos diferenciados según su función analítica (Tabla 1). El listado completo de los estudios incluidos en el corpus académico principal se presenta en el Anexo 1, Tabla A1.

Para evitar confusiones entre tipos documentales, el material analizado se organizó en cuatro conjuntos diferenciados: a) corpus académico principal; b) fuentes normativas internacionales; c) jurisprudencia relevante; y d) bibliografía contextual. Esta distinción resulta necesaria porque documentos como la Constitución de la OIT de 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944, el Convenio N.º 87 de la OIT o el caso POA and Others v. the United Kingdom no fueron tratados como estudios empíricos o artículos académicos, sino como fuentes normativas y jurisprudenciales que permiten contextualizar los límites jurídicos de la libertad sindical en cuerpos de seguridad y personal penitenciario. Las fuentes normativas internacionales, la fuente jurisprudencial y la bibliografía contextual utilizadas para delimitar el marco jurídico e histórico de la revisión se detallan en el Anexo 2, Tabla A2.

La estrategia de análisis tuvo un carácter iterativo. Si bien la revisión se inició a partir de la literatura sobre sindicalización policial y derechos laborales colectivos, el examen progresivo del corpus permitió identificar

dimensiones analíticas no previstas inicialmente, tales como los modelos regulatorios de representación colectiva, los efectos institucionales de la organización sindical, las relaciones entre sindicalización y gobernanza, y los procesos de construcción de identidades laborales en organizaciones estatales de coerción y custodia. En consecuencia, las categorías de análisis fueron ajustadas y ampliadas a medida que avanzó la revisión, siguiendo una lógica de síntesis temática inductiva orientada a capturar la complejidad conceptual del fenómeno estudiado.

Los trabajos seleccionados fueron analizados mediante una estrategia de síntesis temática. En una primera etapa se identificaron los principales enfoques conceptuales utilizados para explicar las relaciones entre derechos laborales, representación colectiva, sindicalización y disciplina institucional en policías y personal penitenciario. En una segunda etapa se relevaron y compararon los modelos regulatorios descritos en la literatura, clasificándolos según las formas de reconocimiento de derechos colectivos, representación profesional, negociación colectiva, derecho de huelga, mecanismos alternativos de resolución de conflictos y dispositivos de accountability democrática.

Esta estrategia permitió diferenciar los materiales utilizados para reconstruir el estado de la cuestión de aquellos empleados como marco jurídico o contextual. En consecuencia, las fuentes normativas y jurisprudenciales no fueron contabilizadas como estudios académicos incluidos, sino como documentos de referencia para interpretar los límites legales e institucionales de la sindicalización, la negociación colectiva y la accountability en cuerpos policiales y penitenciarios.

Resultados

La excepcionalidad laboral de las organizaciones estatales de coerción

Uno de los hallazgos más consistentes de la literatura revisada es el reconocimiento de que policías y personal penitenciario ocupan una posición singular dentro del empleo público. A diferencia de otros

trabajadores estatales, estos colectivos desarrollan funciones vinculadas al ejercicio de la coerción legítima, la custodia de personas privadas de libertad, el mantenimiento del orden público y la continuidad de servicios considerados esenciales para el funcionamiento del Estado. Como consecuencia, la regulación de sus derechos colectivos ha sido objeto de tratamientos diferenciados en la mayoría de los sistemas democráticos contemporáneos.

Desde una perspectiva jurídico-institucional, Litor (2023) sostiene que la regulación de los derechos colectivos policiales se encuentra atravesada por una tensión permanente entre dos modelos normativos contrapuestos. Por un lado, el constitucionalismo laboral global tiende a reconocer a los policías como trabajadores titulares de derechos colectivos. Por otro, lo que la autora denomina constitucionalismo laboral militarizado enfatiza la disciplina, la jerarquía y la seguridad pública como fundamentos para restringir dichos derechos. Desde esta perspectiva, la cuestión central no radica en determinar si los policías son trabajadores, sino en establecer qué consecuencias normativas deben derivarse de la especificidad de las funciones que desempeñan.

La literatura internacional coincide ampliamente en reconocer la existencia de esta excepcionalidad ocupacional. Tanto los instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo como diversos autores especializados admiten que las funciones policiales y penitenciarias justifican determinados regímenes especiales. El propio Convenio N.º 87 de la OIT contempla que la legislación nacional determine hasta qué punto sus garantías se aplican a las fuerzas armadas y a la policía, reconociendo que el ejercicio de determinadas funciones estatales puede requerir regulaciones diferenciadas en materia de libertad sindical y representación colectiva (Organización Internacional del Trabajo, 1948). Sin embargo, esta excepcionalidad no implica necesariamente la supresión absoluta de los derechos colectivos, sino la posibilidad de introducir restricciones específicas, proporcionales y sujetas a control institucional orientadas a garantizar la continuidad de funciones consideradas esenciales.

La situación de Carabineros de Chile constituye un ejemplo paradigmático de esta tradición regulatoria. La institución mantiene un régimen fuertemente jerárquico y restringe las formas de organización colectiva propias del sindicalismo tradicional, reforzando interpretaciones que privilegian la continuidad del servicio y la disciplina institucional como fundamentos para limitar determinados derechos colectivos. Este tipo de experiencias muestra que la excepcionalidad ocupacional continúa ocupando un lugar central en la regulación de las fuerzas de seguridad en diversos países latinoamericanos (Frühling, 2003; Tudela Poblete, 2011).

En este punto emerge una de las principales controversias identificadas en la literatura. Mientras algunos enfoques enfatizan que la naturaleza de las funciones policiales y penitenciarias justifica amplias limitaciones a los derechos colectivos, otros sostienen que la excepcionalidad ocupacional no elimina la condición de trabajadores de quienes integran estas organizaciones. Marks y Fleming (2006), por ejemplo, argumentan que los policías son simultáneamente trabajadores, ciudadanos y agentes estatales, por lo que la existencia de mecanismos de representación colectiva puede resultar compatible con los principios de una policía democrática. Desde esta perspectiva, la cuestión relevante no es la eliminación de los derechos colectivos, sino el diseño institucional de formas de representación capaces de compatibilizar participación laboral, disciplina organizacional y seguridad pública.

Como resultado, la literatura revisada no presenta un debate entre quienes consideran a policías y penitenciarios trabajadores ordinarios y quienes niegan completamente tal condición. Por el contrario, existe un consenso relativamente amplio respecto de la singularidad ocupacional de estos colectivos. La controversia se concentra en el alcance legítimo de las restricciones que pueden imponerse sobre sus derechos colectivos y en los mecanismos institucionales más adecuados para gestionar las tensiones entre representación laboral, disciplina jerárquica y continuidad del servicio. Esta discusión constituye el punto de partida para comprender la diversidad de modelos regulatorios y formas de representación colectiva desarrollados posteriormente en distintos contextos democráticos.

Representación colectiva y modelos de organización

Una vez reconocida la existencia de una posición ocupacional singular de policías y personal penitenciario dentro del empleo público, la literatura desplaza progresivamente su atención hacia las formas concretas mediante las cuales estos trabajadores articulan y representan sus intereses colectivos. En este contexto, la cuestión central deja de ser si pueden ser considerados trabajadores titulares de derechos colectivos y pasa a concentrarse en los mecanismos institucionales mediante los cuales dichos derechos son reconocidos, limitados o canalizados.

La revisión realizada muestra que las democracias contemporáneas han desarrollado una notable diversidad de arreglos institucionales. Estos incluyen desde sistemas que restringen severamente la organización colectiva hasta modelos que reconocen sindicatos formales, asociaciones profesionales o mecanismos híbridos de representación. La existencia de esta diversidad sugiere que la excepcionalidad ocupacional no conduce necesariamente a una única solución regulatoria, sino que admite múltiples configuraciones institucionales.

Marks y Fleming (2006) sostienen que la representación colectiva puede constituir un componente relevante de los procesos de democratización policial. Desde esta perspectiva, los sindicatos y otras formas de representación no deben interpretarse exclusivamente como mecanismos de defensa corporativa, sino también como canales institucionalizados para la expresión de demandas laborales, profesionales y organizacionales. Los autores argumentan que la ausencia de espacios legítimos de participación puede favorecer conflictos más disruptivos, mientras que la existencia de mecanismos de representación contribuye a fortalecer la comunicación entre los trabajadores y las autoridades institucionales.

Los estándares internacionales desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo presentan una posición relativamente compatible con esta interpretación. Aunque reconocen la posibilidad de imponer restricciones específicas a policías y otros servicios esenciales, no

establecen la prohibición general de toda forma de representación colectiva. Por el contrario, los instrumentos de la OIT admiten la existencia de mecanismos diversos de organización y negociación, siempre que las limitaciones impuestas resulten proporcionales a las funciones desempeñadas.

La experiencia uruguaya analizada por del Castillo (2025) constituye un ejemplo particularmente relevante dentro del contexto latinoamericano. El reconocimiento de sindicatos policiales permitió la construcción de espacios institucionalizados de representación laboral y la incorporación de repertorios de acción colectiva tradicionalmente asociados al movimiento sindical. El autor muestra que estas organizaciones no sólo intervienen en cuestiones salariales o laborales, sino que también participan en procesos de construcción identitaria y en la definición de la posición de los policías dentro de la sociedad y del propio Estado. De este modo, la sindicalización aparece asociada no únicamente a la defensa de intereses materiales, sino también a la producción de nuevas formas de ciudadanía laboral.

La literatura revisada permite identificar al menos tres grandes modelos de representación colectiva. El primero corresponde a sistemas caracterizados por fuertes restricciones a la sindicalización y una representación limitada o indirecta. El segundo incluye formas de asociación profesional que reconocen determinados mecanismos de representación sin equiparlos plenamente a los sindicatos tradicionales. Finalmente, el tercero comprende experiencias de sindicalización regulada, en las cuales la organización colectiva es reconocida formalmente, aunque acompañada por restricciones específicas vinculadas a la continuidad del servicio y la seguridad pública.

En conjunto, estos antecedentes sugieren que la discusión contemporánea ya no se centra exclusivamente en la legitimidad de la organización colectiva de policías y personal penitenciario. Más bien, la literatura se orienta crecientemente hacia el análisis de los distintos modelos institucionales mediante los cuales las democracias intentan

compatibilizar representación laboral, disciplina organizacional y prestación continua de funciones consideradas esenciales.

Sindicalización, protesta y gestión del conflicto laboral

La cuestión de la protesta laboral constituye uno de los principales puntos de tensión en la literatura sobre representación colectiva de policías y personal penitenciario. Mientras que la mayoría de los sistemas democráticos contemporáneos reconocen algún grado de representación colectiva para estos trabajadores, existe considerable controversia respecto de las formas legítimas de acción colectiva que pueden emplearse para canalizar sus demandas laborales.

La literatura revisada muestra que las restricciones al derecho de huelga ocupan un lugar central en este debate. A diferencia de lo que ocurre en otros sectores laborales, las limitaciones impuestas a policías y agentes penitenciarios suelen justificarse por la necesidad de garantizar la continuidad de funciones consideradas esenciales para el mantenimiento del orden público, la seguridad ciudadana y la custodia de personas privadas de libertad. Desde esta perspectiva, la interrupción de estos servicios podría generar riesgos que exceden el ámbito estrictamente laboral y comprometen intereses públicos considerados fundamentales.

Los estándares desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo reconocen esta particularidad. Aunque la libertad sindical constituye uno de los principios fundamentales del sistema internacional de protección de los trabajadores, la OIT admite que determinados servicios esenciales puedan estar sujetos a restricciones específicas respecto de ciertas modalidades de acción colectiva. Sin embargo, dichas limitaciones no implican necesariamente la supresión de toda forma de representación o negociación, sino que suelen acompañarse de mecanismos alternativos destinados a garantizar la expresión y tramitación institucional de los conflictos laborales.

La jurisprudencia internacional ofrece ejemplos significativos de esta orientación. En el caso *POA and Others v. the United Kingdom*, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos examinó las restricciones al derecho de huelga del personal penitenciario británico, considerando la naturaleza de las funciones desempeñadas y la necesidad de asegurar la continuidad del servicio (European Court of Human Rights, 2013). La relevancia del caso para esta revisión no radica en asimilarlo a un estudio académico, sino en utilizarlo como fuente jurisprudencial para observar cómo se justifican restricciones específicas a la acción colectiva del personal penitenciario en un marco democrático. La decisión también permite subrayar la importancia de garantizar mecanismos alternativos de representación y negociación que canalicen demandas laborales sin comprometer la custodia ni la seguridad institucional.

La literatura sobre relaciones laborales en el sector público presenta argumentos convergentes. Freeman (2002) señala que las restricciones al derecho de huelga constituyen una característica frecuente de numerosos regímenes laborales estatales, particularmente cuando se trata de servicios considerados esenciales. En estos contextos, los sistemas de arbitraje obligatorio, negociación colectiva regulada y otros mecanismos institucionales de resolución de conflictos suelen funcionar como instrumentos destinados a sustituir total o parcialmente la acción huelguística tradicional.

La experiencia brasileña ilustra con particular claridad las dificultades asociadas a la ausencia de mecanismos plenamente institucionalizados de representación laboral en organizaciones policiales sometidas a regímenes de carácter militarizado. Diversos estudios sobre las policías militares estatales muestran que las restricciones a la sindicalización y a la negociación colectiva no han eliminado la emergencia de conflictos laborales, sino que en ocasiones han favorecido modalidades informales o extraordinarias de protesta. Estos antecedentes sugieren que la limitación de los derechos colectivos no necesariamente reduce la conflictividad, sino que puede modificar las formas mediante las cuales las demandas

laborales se expresan y son gestionadas institucionalmente (Lima y Bueno, 2016; Muniz, Caruso y Freitas, 2018).

Desde una perspectiva más amplia, Litor (2023) interpreta estas restricciones como una manifestación de la tensión permanente entre derechos laborales colectivos y exigencias institucionales asociadas a la disciplina, la jerarquía y la continuidad del servicio. La autora sostiene que la regulación de la protesta laboral constituye uno de los ámbitos donde se expresa con mayor claridad el conflicto entre el constitucionalismo laboral y las concepciones más restrictivas derivadas de modelos organizacionales de carácter militarizado.

Los estudios empíricos disponibles sugieren, además, que la existencia de mecanismos formales de representación puede contribuir a reducir la probabilidad de conflictos disruptivos. Marks y Fleming (2006) sostienen que la disponibilidad de canales institucionalizados de negociación favorece formas más previsibles de gestión de las demandas laborales. En una dirección similar, del Castillo (2025) muestra que la sindicalización policial en Uruguay permitió incorporar repertorios de acción colectiva regulados y compatibles con los marcos institucionales existentes.

En conjunto, la literatura revisada permite identificar un consenso relativamente amplio respecto de la legitimidad de ciertas restricciones aplicables a la huelga y otras formas de protesta laboral en policías y personal penitenciario. Sin embargo, persisten desacuerdos sobre el alcance de dichas limitaciones y sobre los mecanismos más adecuados para garantizar simultáneamente la continuidad de funciones esenciales y el ejercicio efectivo de los derechos colectivos. Como consecuencia, el debate contemporáneo parece desplazarse progresivamente desde la discusión sobre la prohibición o autorización de la protesta hacia el análisis de los arreglos institucionales más eficaces para gestionar conflictos laborales en organizaciones estatales de coerción y custodia.

Gobernanza institucional, poder organizacional y accountability

Una parte importante de la literatura reciente ha desplazado la discusión desde el reconocimiento formal de derechos colectivos hacia el análisis de los efectos institucionales que producen las organizaciones representativas una vez que logran consolidarse. Desde esta perspectiva, la sindicalización y otras formas de representación colectiva dejan de ser consideradas exclusivamente como mecanismos de defensa laboral para convertirse en actores relevantes dentro de los procesos de gobernanza de las organizaciones policiales y penitenciarias.

Uno de los aportes más significativos en esta dirección proviene de Joshua Page (2011), quien analiza el papel desempeñado por el sindicato de agentes penitenciarios de California. Sus hallazgos muestran que estas organizaciones pueden ejercer una influencia considerable sobre la formulación de políticas penitenciarias, la definición de prioridades institucionales y los procesos de reforma del sistema carcelario. Desde esta perspectiva, los sindicatos penitenciarios no actúan únicamente como representantes de intereses laborales, sino también como actores políticos capaces de intervenir en debates más amplios sobre seguridad, castigo y administración penitenciaria.

La inclusión del caso analizado por Page (2011) resulta metodológicamente importante porque permite equilibrar parcialmente el predominio de la literatura policial dentro del corpus. El estudio de la California Correctional Peace Officers Association muestra que el personal penitenciario puede constituirse en un actor laboral y político de alta capacidad organizativa, con influencia sobre agendas punitivas, condiciones de trabajo, orientación de políticas carcelarias y debates públicos sobre castigo. En consecuencia, el campo penitenciario no debe ser tratado como una simple extensión secundaria del campo policial, sino como un espacio institucional con dinámicas propias de representación, poder corporativo y gobernanza del encierro.

En el ámbito policial, Rushin (2017) identifica fenómenos similares al examinar los convenios colectivos negociados por sindicatos policiales en

Estados Unidos. Su análisis muestra que las organizaciones sindicales suelen intervenir en aspectos que exceden las condiciones salariales o laborales tradicionales, incorporando cláusulas vinculadas con procedimientos disciplinarios, investigaciones internas y mecanismos de supervisión institucional. Como consecuencia, los convenios colectivos pueden influir directamente sobre la capacidad de las organizaciones policiales para implementar reformas, investigar conductas indebidas o modificar procedimientos de control interno.

Estos hallazgos han dado lugar a una creciente discusión sobre las relaciones entre representación colectiva y accountability institucional. Algunos autores sostienen que determinadas cláusulas negociadas colectivamente pueden dificultar investigaciones disciplinarias o limitar la capacidad de las autoridades para implementar reformas organizacionales. Desde esta perspectiva, los derechos colectivos podrían entrar ocasionalmente en tensión con mecanismos orientados a fortalecer la transparencia, la supervisión y la rendición de cuentas de las instituciones policiales.

Sin embargo, otros enfoques proponen interpretaciones diferentes. Marks y Fleming (2006) argumentan que la representación colectiva puede constituir un componente relevante de los procesos de democratización policial. Según estos autores, la existencia de canales institucionalizados para la expresión de demandas laborales favorece la participación de los trabajadores en la vida organizacional y contribuye a construir relaciones más transparentes entre el personal y las autoridades. Desde esta perspectiva, la sindicalización no necesariamente debilita la gobernanza institucional, sino que puede fortalecer determinadas dimensiones de la legitimidad organizacional.

La evidencia proveniente de América Latina introduce elementos adicionales en este debate. Del Castillo (2025) muestra que los sindicatos policiales uruguayos participan activamente en la construcción de agendas laborales y profesionales, contribuyendo a redefinir las relaciones entre los trabajadores policiales, las autoridades institucionales y otros actores de la

sociedad civil. Este tipo de experiencias sugiere que la representación colectiva puede desempeñar funciones que exceden ampliamente la negociación salarial, incluyendo la producción de identidades profesionales, la articulación de demandas sectoriales y la generación de espacios de interlocución política.

La literatura penitenciaria latinoamericana permite ampliar esta discusión más allá de las organizaciones sindicales formales. En un estudio sobre trabajadores del Servicio Penitenciario Bonaerense, Quintero, Mayer y Galvani (2024) proponen el concepto de capital laboral para describir el conjunto de conocimientos prácticos, experiencias institucionales y capacidades de gestión acumuladas por los agentes durante sus trayectorias laborales.

Los autores sostienen que estos recursos pueden transformarse en mecanismos de negociación informal y reconocimiento organizacional, influyendo sobre la distribución de responsabilidades, oportunidades laborales y relaciones de autoridad dentro de la institución. Desde esta perspectiva, la capacidad de incidencia de los trabajadores sobre la gobernanza institucional no depende exclusivamente de estructuras sindicales o asociaciones profesionales, sino también de recursos laborales contruidos en la práctica cotidiana del trabajo penitenciario.

La experiencia argentina ofrece un contraste significativo. A diferencia de otros países de la región, la sindicalización policial continúa enfrentando importantes restricciones jurídicas e institucionales, mientras que las demandas laborales suelen canalizarse mediante asociaciones profesionales, organizaciones informales o mecanismos de protesta colectiva de carácter extraordinario. Diversos estudios han señalado que esta situación genera escenarios de representación fragmentada y dificultades para institucionalizar canales estables de interlocución entre los trabajadores de las fuerzas de seguridad y las autoridades estatales (Sain, 2015; Hathazy, 2016; Frederic, 2016). Como consecuencia, el caso argentino constituye un ejemplo relevante de las tensiones que pueden

surgir cuando las demandas laborales carecen de mecanismos formales de negociación y representación reconocidos.

En conjunto, la literatura revisada indica que las organizaciones representativas de policías y personal penitenciario constituyen actores institucionales con capacidad de influir sobre múltiples dimensiones de la vida organizacional. No obstante, persisten desacuerdos respecto de los efectos de dicha influencia. Mientras algunos trabajos enfatizan los riesgos que ciertas formas de organización colectiva pueden generar para la accountability y los procesos de reforma institucional, otros destacan su potencial para ampliar la participación, fortalecer la legitimidad organizacional y mejorar los mecanismos de comunicación entre trabajadores y autoridades. Como consecuencia, la relación entre representación colectiva y gobernanza institucional emerge como uno de los principales campos de controversia dentro de la literatura contemporánea sobre organizaciones estatales de coerción y custodia.

Mientras que gran parte de la literatura internacional analiza la capacidad de incidencia de sindicatos y asociaciones profesionales formalmente constituidas, el concepto de capital laboral permite observar mecanismos de influencia organizacional que operan incluso en ausencia de estructuras sindicales reconocidas. Esta perspectiva amplía el análisis de la gobernanza institucional al mostrar que los trabajadores pueden construir capacidades de negociación y reconocimiento mediante recursos acumulados en la práctica cotidiana del trabajo.

Identidad profesional y ciudadanía laboral

La literatura reciente sobre sindicalización policial y representación colectiva ha comenzado a prestar creciente atención a una dimensión tradicionalmente menos explorada: los efectos que estas formas de organización producen sobre las identidades profesionales de quienes integran organizaciones estatales de coerción y custodia. Desde esta perspectiva, la discusión deja de concentrarse exclusivamente en derechos laborales, mecanismos de representación o modelos regulatorios para

incorporar preguntas relativas a la forma en que policías y personal penitenciario se perciben a sí mismos dentro de la estructura estatal y de la sociedad.

Una de las tensiones más recurrentes identificadas en la literatura se relaciona con la coexistencia de dos formas de identificación potencialmente divergentes. Por un lado, policías y agentes penitenciarios son definidos institucionalmente como funcionarios encargados de garantizar el orden, la seguridad y la aplicación legítima de la coerción estatal. Por otro, la sindicalización y otras formas de representación colectiva tienden a enfatizar su condición de trabajadores sujetos a problemas laborales, salariales y organizacionales comparables a los de otros empleados públicos. Como consecuencia, la organización colectiva introduce nuevas formas de interpretar la posición ocupacional de estos colectivos.

Entre los casos latinoamericanos, Uruguay constituye probablemente la experiencia más cercana al modelo de sindicalización regulada identificado en esta revisión. La experiencia uruguaya, analizada por del Castillo (2025), constituye uno de los ejemplos más claros. El autor muestra que la consolidación de sindicatos policiales favoreció la construcción de una identidad laboral explícita entre los agentes, quienes comenzaron a presentarse no sólo como integrantes de una institución de seguridad, sino también como trabajadores titulares de intereses colectivos específicos. Este fenómeno no implicó necesariamente el abandono de la identidad profesional policial, sino la coexistencia de ambas dimensiones dentro de nuevas formas de acción colectiva y representación institucional.

Desde una perspectiva complementaria, Galvani y Ugolini (2017) muestran que los sentidos atribuidos al trabajo policial y penitenciario en la provincia de Buenos Aires se organizan en torno a nociones de entrega, sacrificio, reconocimiento y recompensa. Este aporte resulta relevante porque permite observar que la construcción de identidad laboral en organizaciones estatales de coerción y custodia no se reduce a la pertenencia formal a una institución jerárquica, sino que también involucra

formas morales de valoración del trabajo, expectativas de reconocimiento y experiencias cotidianas de desgaste, disponibilidad y compromiso institucional. Desde esta perspectiva, las demandas laborales no pueden interpretarse únicamente como reclamos salariales o administrativos, sino también como expresiones de disputas por el reconocimiento del sacrificio, la legitimidad del oficio y la especificidad del trabajo policial y penitenciario.

La literatura latinoamericana sobre trabajo penitenciario aporta elementos complementarios para comprender estas dinámicas identitarias. A partir de estudios etnográficos desarrollados en establecimientos penitenciarios de la provincia de Buenos Aires, Quintero y Galvani (2024) señalan que los trabajadores penitenciarios construyen formas específicas de reconocimiento profesional asociadas a la experiencia acumulada, el conocimiento práctico de la gestión cotidiana del encierro y la capacidad para desenvolverse en contextos institucionales complejos. Estos estudios muestran que las identidades laborales penitenciarias se configuran a través de procesos de socialización institucional, aprendizajes prácticos y relaciones cotidianas entre trabajadores, contribuyendo a la producción de sentidos compartidos acerca del trabajo de custodia. Desde esta perspectiva, la construcción de identidades ocupacionales en organizaciones penitenciarias no depende exclusivamente de la existencia de mecanismos formales de representación colectiva, sino también de experiencias laborales concretas que otorgan reconocimiento y legitimidad dentro de la institución.

La literatura sobre policía democrática también aporta elementos relevantes para esta discusión. Marks y Fleming (2006) sostienen que el reconocimiento de mecanismos de representación colectiva puede fortalecer la ciudadanía organizacional de los trabajadores policiales al ampliar sus posibilidades de participación en procesos institucionales que afectan directamente sus condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la representación colectiva no sólo cumple funciones instrumentales vinculadas con la negociación laboral, sino que también puede contribuir a la construcción de formas más participativas de pertenencia institucional.

Estas transformaciones adquieren especial relevancia en organizaciones caracterizadas históricamente por estructuras jerárquicas, cadenas de mando rígidas y modelos de autoridad fuertemente verticalizados. En tales contextos, la emergencia de organizaciones representativas introduce espacios alternativos de articulación de intereses, deliberación y participación que pueden modificar las relaciones entre trabajadores, mandos institucionales y autoridades políticas.

No obstante, la literatura también señala que estas transformaciones pueden generar tensiones. Algunos autores advierten que la incorporación de repertorios propios del sindicalismo y de la representación laboral puede entrar en conflicto con concepciones tradicionales de disciplina, obediencia y neutralidad institucional. Como consecuencia, la sindicalización y otras formas de organización colectiva suelen convertirse en escenarios donde se negocian simultáneamente derechos laborales, formas de autoridad y definiciones acerca de la propia naturaleza de la función policial o penitenciaria.

En conjunto, los trabajos revisados sugieren que la organización colectiva no sólo constituye un mecanismo para la defensa de intereses laborales, sino también un proceso capaz de redefinir las formas en que policías y personal penitenciario comprenden su posición dentro del Estado. De este modo, la sindicalización aparece asociada a la construcción de nuevas formas de ciudadanía laboral que coexisten, se articulan o entran en tensión con las identidades profesionales tradicionales de las organizaciones encargadas del ejercicio de la coerción y la custodia.

Modelos regulatorios de representación colectiva en organizaciones estatales de coerción y custodia

La revisión realizada muestra que las democracias contemporáneas no han adoptado una solución uniforme para gestionar las demandas laborales de policías y personal penitenciario. Por el contrario, la literatura describe una amplia diversidad de arreglos institucionales orientados a compatibilizar la condición de trabajadores de estos colectivos con las exigencias de

disciplina, jerarquía, continuidad del servicio y seguridad pública que caracterizan a las organizaciones estatales de coerción y custodia. Como consecuencia, la regulación de la representación colectiva no puede comprenderse mediante una dicotomía simple entre reconocimiento y prohibición de derechos, sino a través de un conjunto de modelos regulatorios que combinan diferentes grados de organización colectiva, negociación y restricción institucional.

Con el fin de evitar generalizaciones excesivas, los modelos que se presentan a continuación no se atribuyen a la totalidad de las democracias contemporáneas ni a todos los sistemas europeos, sino a los casos concretos identificados en el corpus revisado. La clasificación se construyó a partir de cinco criterios: reconocimiento de organización colectiva, alcance de la negociación colectiva, regulación de la huelga o protesta laboral, existencia de mecanismos alternativos de resolución de conflictos y presencia de dispositivos de accountability vinculados con disciplina, transparencia y control institucional (Tabla 2).

Un primer modelo corresponde a los sistemas caracterizados por fuertes restricciones a la representación colectiva. En estos casos, la sindicalización se encuentra prohibida o severamente limitada, mientras que los mecanismos de representación profesional son escasos o inexistentes. Este enfoque se sustenta generalmente en interpretaciones que enfatizan la excepcionalidad ocupacional de policías y agentes penitenciarios, considerando que la preservación de la disciplina institucional y la continuidad del servicio justifican restricciones extensas a los derechos colectivos. Desde esta perspectiva, la organización colectiva aparece como una potencial fuente de conflicto con las funciones estatales de coerción y mantenimiento del orden.

Un segundo modelo comprende las asociaciones profesionales. En estos sistemas se reconocen mecanismos de representación colectiva, pero sin equiparlos plenamente a los sindicatos tradicionales. Las asociaciones profesionales suelen participar en procesos de consulta, interlocución institucional y defensa de intereses laborales o profesionales, aunque

disponen de facultades más limitadas en materia de negociación colectiva o acción sindical. Diversos países europeos han desarrollado modalidades de este tipo, buscando compatibilizar espacios de representación con restricciones específicas derivadas de la naturaleza de las funciones desempeñadas.

Un tercer modelo corresponde a la sindicalización regulada. En estos casos, la organización sindical es reconocida formalmente, permitiendo la afiliación, la representación colectiva y diversas formas de negociación laboral. Sin embargo, dicho reconocimiento suele acompañarse de restricciones específicas respecto de determinadas modalidades de protesta, particularmente el derecho de huelga. La experiencia uruguaya analizada por del Castillo (2025) constituye un ejemplo representativo de este modelo, en el cual la sindicalización policial se desarrolla dentro de un marco regulatorio que reconoce derechos colectivos pero mantiene limitaciones vinculadas con la continuidad de funciones esenciales. Situaciones comparables pueden observarse en algunos sistemas penitenciarios europeos donde existen organizaciones sindicales formalmente reconocidas que participan activamente en la defensa de intereses laborales sin que ello implique una equiparación absoluta con otros sectores del movimiento sindical.

Finalmente, la literatura identifica diversos modelos híbridos que combinan elementos procedentes de las categorías anteriores. Estos arreglos institucionales suelen reconocer determinados derechos de representación y negociación, al tiempo que mantienen restricciones variables sobre la acción colectiva o establecen mecanismos alternativos para la resolución de conflictos laborales. En muchos casos, la negociación colectiva coexiste con sistemas de arbitraje obligatorio, procedimientos especiales de mediación o instancias institucionales diseñadas para sustituir total o parcialmente la huelga como mecanismo de presión laboral.

A pesar de sus diferencias, estos modelos comparten una característica común: todos intentan gestionar la tensión estructural derivada de la doble

condición que caracteriza a policías y personal penitenciario. Por un lado, son trabajadores estatales que participan de relaciones laborales y poseen intereses profesionales susceptibles de representación colectiva. Por otro, integran organizaciones encargadas del ejercicio de funciones coercitivas, de custodia y de mantenimiento del orden cuya interrupción puede generar consecuencias que trascienden el ámbito estrictamente laboral. La diversidad de soluciones institucionales observadas en la literatura refleja precisamente las distintas formas mediante las cuales los sistemas democráticos buscan equilibrar estas dimensiones potencialmente contradictorias.

En este sentido, los hallazgos de la revisión sugieren que la discusión contemporánea ha comenzado a desplazarse desde el problema clásico de la sindicalización hacia una cuestión más amplia vinculada con la gobernanza de las demandas laborales en organizaciones estatales de coerción y custodia. Más que debatir exclusivamente si estos trabajadores deben o no acceder a determinados derechos colectivos, la literatura reciente se interesa crecientemente por los arreglos institucionales capaces de compatibilizar representación, disciplina, participación laboral, accountability y continuidad del servicio. Como resultado, los distintos modelos regulatorios identificados pueden interpretarse como respuestas alternativas a una misma tensión estructural que atraviesa a las democracias contemporáneas.

Discusión

Los resultados precedentes sintetizan los patrones identificados en la literatura revisada: excepcionalidad ocupacional, diversidad de modelos regulatorios, centralidad de la protesta y la huelga, efectos de la representación colectiva sobre la gobernanza, y construcción de identidades profesionales. La discusión que sigue interpreta el significado de esos patrones y precisa el aporte del artículo: proponer una tipología regulatoria que articula derechos laborales, disciplina institucional y

accountability democrática, incorporando una extensión comparativa al campo penitenciario.

La presente revisión permitió identificar que la literatura sobre sindicalización policial y representación colectiva en organizaciones estatales de coerción y custodia ha experimentado una evolución conceptual significativa durante las últimas décadas. Mientras que los primeros debates tendían a concentrarse en la legitimidad jurídica de la sindicalización policial y en la compatibilidad entre derechos colectivos y funciones de seguridad, la producción académica más reciente ha desplazado progresivamente su atención hacia problemas más amplios vinculados con la gobernanza institucional, la gestión de conflictos laborales, la rendición de cuentas y la construcción de identidades profesionales. Como resultado, la pregunta central ya no parece ser si policías y personal penitenciario deben ser considerados trabajadores titulares de derechos colectivos, sino cómo las democracias contemporáneas regulan y gestionan las demandas laborales de colectivos ocupacionales cuya función principal consiste en ejercer formas legítimas de coerción y custodia.

Uno de los principales hallazgos de la revisión es la existencia de un amplio consenso respecto de la singularidad ocupacional de policías y personal penitenciario. A diferencia de otros trabajadores estatales, estos colectivos desarrollan funciones directamente vinculadas con el mantenimiento del orden público, la seguridad ciudadana y la administración de personas privadas de libertad. Esta posición estructural particular ha sido reconocida tanto por la literatura académica como por los instrumentos normativos internacionales, que admiten la posibilidad de establecer regímenes especiales en materia de derechos colectivos. Sin embargo, la revisión también muestra que la aceptación de dicha excepcionalidad no conduce necesariamente a conclusiones uniformes respecto del alcance legítimo de las restricciones aplicables. La controversia se desplaza desde el reconocimiento de la singularidad ocupacional hacia la definición de los mecanismos institucionales más adecuados para compatibilizar derechos laborales, disciplina organizacional y continuidad del servicio.

En este sentido, los resultados permiten cuestionar interpretaciones dicotómicas que presentan el problema exclusivamente como una elección entre reconocimiento o prohibición de derechos colectivos. La evidencia revisada muestra que la mayoría de los sistemas democráticos no se organizan alrededor de estos extremos, sino mediante arreglos institucionales intermedios que combinan distintos grados de representación, negociación y restricción. La existencia de asociaciones profesionales, sindicatos regulados, mecanismos especiales de negociación y sistemas alternativos de resolución de conflictos sugiere que la regulación de estos colectivos se desarrolla en un continuo institucional más complejo que el habitualmente reflejado en los debates jurídicos o políticos.

Esta constatación resulta particularmente relevante porque permite reinterpretar la cuestión de la sindicalización policial y penitenciaria como un problema de diseño institucional antes que como una disputa exclusivamente normativa. Desde esta perspectiva, el problema central no consiste en determinar si los integrantes de estas organizaciones deben acceder a derechos colectivos idénticos a los de otros trabajadores, sino en establecer qué formas de representación resultan compatibles con la naturaleza de las funciones desempeñadas y con los principios democráticos de control institucional. La diversidad de experiencias identificadas en la revisión muestra que las democracias contemporáneas han ensayado soluciones múltiples para responder a esta tensión, evitando tanto la negación absoluta de la representación colectiva como la equiparación irrestricta con otros sectores laborales.

Otro hallazgo relevante se relaciona con la creciente importancia que la literatura asigna a los efectos institucionales de la organización colectiva. Los estudios más recientes muestran que sindicatos y asociaciones profesionales no constituyen únicamente mecanismos de defensa de intereses laborales, sino también actores con capacidad para intervenir en procesos de gobernanza organizacional. Esta observación resulta particularmente visible en los trabajos sobre sindicatos policiales y penitenciarios que analizan su influencia sobre procedimientos

disciplinarios, procesos de reforma institucional, mecanismos de supervisión y políticas públicas vinculadas a la seguridad o la administración penitenciaria.

La incorporación de esta dimensión permite comprender por qué la sindicalización policial y penitenciaria genera debates que exceden ampliamente el ámbito de las relaciones laborales. Mientras que en otros sectores la negociación colectiva suele concentrarse en cuestiones salariales o condiciones de trabajo, en organizaciones encargadas del ejercicio de la coerción la representación colectiva puede incidir sobre aspectos estrechamente vinculados con la legitimidad institucional y el control democrático. De este modo, la discusión sobre derechos laborales se entrelaza con debates relativos a accountability, transparencia, supervisión institucional y capacidad de reforma organizacional.

La literatura revisada muestra que este punto constituye uno de los principales focos de controversia contemporánea. Algunos autores advierten que determinadas formas de organización colectiva pueden dificultar procesos de reforma o limitar mecanismos de control institucional. Otros sostienen que la representación colectiva puede fortalecer la legitimidad organizacional al generar canales formales de participación y comunicación entre trabajadores y autoridades. Más que ofrecer una respuesta definitiva, la evidencia disponible sugiere que los efectos institucionales de la organización colectiva dependen en gran medida de los marcos regulatorios específicos y de las configuraciones organizacionales en las cuales estas formas de representación se desarrollan.

Un aspecto particularmente interesante de la revisión es la incorporación de la dimensión identitaria. Tradicionalmente, los estudios sobre sindicalización policial se concentraron en cuestiones jurídicas, laborales o institucionales. Sin embargo, investigaciones recientes muestran que la organización colectiva también participa en la construcción de nuevas formas de identidad profesional. La emergencia de sindicatos y asociaciones profesionales introduce repertorios discursivos que enfatizan

la condición de trabajadores de policías y agentes penitenciarios, generando nuevas formas de interpretar su posición dentro del Estado y de la sociedad. Además, la evidencia revisada sugiere que la ausencia de mecanismos formales de representación no elimina los conflictos laborales, sino que tiende a desplazar su expresión hacia modalidades informales o extraordinarias.

Este hallazgo resulta especialmente relevante para comprender por qué la sindicalización suele generar resistencias dentro de organizaciones caracterizadas por estructuras jerárquicas y tradiciones disciplinarias fuertes. La representación colectiva no sólo modifica relaciones laborales, sino que también transforma categorías de identificación profesional y formas de pertenencia institucional. En consecuencia, los debates sobre sindicalización pueden interpretarse simultáneamente como conflictos sobre derechos laborales y como disputas acerca de la definición misma de la función policial o penitenciaria.

La revisión también permitió identificar importantes vacíos de conocimiento. En primer lugar, la producción académica continúa concentrándose predominantemente en experiencias policiales, mientras que los estudios sobre personal penitenciario siguen siendo comparativamente escasos. Esta situación resulta llamativa considerando que los agentes penitenciarios comparten gran parte de las tensiones analizadas para las fuerzas policiales, incluyendo restricciones a la acción colectiva, estructuras jerárquicas rígidas y responsabilidades vinculadas al ejercicio de formas legítimas de coerción y custodia. La relativa invisibilidad de estos trabajadores dentro de la literatura constituye una limitación significativa para el desarrollo de marcos comparativos más amplios.

En segundo lugar, la revisión evidencia una marcada concentración geográfica de la producción académica. Gran parte de los trabajos influyentes provienen de Estados Unidos, Europa occidental y algunos países anglosajones. En contraste, América Latina permanece relativamente subrepresentada, pese a que varios países de la región han experimentado transformaciones significativas en materia de organización

colectiva policial durante las últimas décadas. Esta situación limita las posibilidades de comprender cómo variables históricas, políticas e institucionales específicas influyen sobre la regulación de los derechos colectivos en contextos democráticos diversos.

Finalmente, los resultados sugieren la necesidad de avanzar hacia enfoques comparativos capaces de integrar dimensiones habitualmente analizadas por separado. La literatura revisada muestra que cuestiones como derechos laborales, gobernanza institucional, identidad profesional, representación colectiva y accountability forman parte de un mismo problema analítico.

Sin embargo, estos temas continúan siendo abordados desde tradiciones disciplinarias relativamente fragmentadas. El desarrollo de perspectivas más integradoras podría contribuir a comprender con mayor precisión las formas mediante las cuales las democracias contemporáneas gestionan las demandas laborales en organizaciones estatales de coerción y custodia.

En síntesis, la principal contribución que emerge de esta revisión consiste en mostrar que la regulación de la representación colectiva en policías y personal penitenciario no puede reducirse a una discusión sobre la existencia o inexistencia de derechos sindicales. Más bien, se trata de un problema complejo de gobernanza institucional en el cual convergen simultáneamente derechos laborales, disciplina organizacional, participación profesional, control democrático e identidad ocupacional. Las distintas soluciones desarrolladas por los sistemas democráticos pueden interpretarse como intentos de gestionar esta tensión estructural sin eliminar completamente ninguna de sus dimensiones constitutivas. Esta constatación permite desplazar el foco desde la pregunta tradicional sobre la sindicalización hacia un análisis más amplio de los mecanismos institucionales mediante los cuales los Estados democráticos regulan y canalizan las demandas laborales de quienes ejercen funciones de coerción y custodia.

Conclusiones

La presente revisión permitió examinar cómo la literatura académica ha conceptualizado las tensiones entre derechos laborales colectivos, representación, sindicalización y disciplina institucional en policías y personal penitenciario, así como los principales modelos regulatorios desarrollados para gestionar dichas tensiones en contextos democráticos. Los resultados obtenidos muestran que este campo de estudio ha experimentado una evolución significativa, desplazándose progresivamente desde debates centrados en la legitimidad jurídica de la sindicalización hacia análisis más amplios sobre gobernanza institucional, representación colectiva, accountability e identidad profesional.

Uno de los hallazgos más consistentes de la literatura revisada es el reconocimiento de la posición singular que ocupan policías y agentes penitenciarios dentro del empleo público. La condición de trabajadores estatales encargados simultáneamente del ejercicio de funciones coercitivas y de custodia genera tensiones que no se presentan con la misma intensidad en otros sectores laborales. Esta excepcionalidad ocupacional constituye un punto de consenso relativamente amplio entre los autores analizados y se encuentra reflejada tanto en los marcos normativos nacionales como en los instrumentos internacionales que regulan la libertad sindical y los derechos colectivos.

Sin embargo, la revisión muestra que dicho consenso no se traduce en acuerdos respecto del alcance legítimo de las restricciones aplicables a estos colectivos. Por el contrario, las controversias más relevantes se concentran en la definición de los mecanismos institucionales capaces de compatibilizar representación laboral, disciplina jerárquica, continuidad del servicio y control democrático. En este sentido, la literatura contemporánea tiende a alejarse de interpretaciones dicotómicas basadas exclusivamente en la autorización o prohibición de la sindicalización, privilegiando análisis que enfatizan la diversidad de arreglos regulatorios existentes.

La identificación de distintos modelos de representación colectiva constituye uno de los principales aportes de esta revisión. Los sistemas democráticos contemporáneos han desarrollado soluciones institucionales heterogéneas que incluyen restricciones fuertes a la representación, asociaciones profesionales, formas de sindicalización regulada y modelos híbridos que combinan diferentes grados de negociación, participación y limitación de derechos colectivos. Esta diversidad sugiere que la regulación de policías y personal penitenciario no responde a una única lógica institucional, sino a múltiples estrategias orientadas a gestionar una tensión estructural común.

Otro hallazgo relevante es que las organizaciones representativas de policías y agentes penitenciarios producen efectos que exceden ampliamente la defensa de intereses laborales inmediatos. La literatura muestra que sindicatos y asociaciones profesionales pueden intervenir en procesos de gobernanza organizacional, influir sobre mecanismos disciplinarios, participar en debates públicos sobre seguridad y administración penitenciaria, e incluso contribuir a la construcción de nuevas formas de identidad profesional. Como consecuencia, la representación colectiva aparece asociada simultáneamente a dimensiones laborales, políticas e institucionales. Asimismo, la revisión muestra que dichas demandas no se expresan exclusivamente mediante organizaciones sindicales formales, sino también a través de mecanismos informales de negociación y diversas modalidades de acción colectiva.

La revisión también evidencia que los efectos de estas formas de organización continúan siendo objeto de controversia. Mientras algunos autores destacan su potencial para fortalecer la participación, la legitimidad institucional y la ciudadanía laboral de policías y agentes penitenciarios, otros señalan posibles tensiones con los mecanismos de accountability, supervisión y reforma organizacional. Lejos de resolverse en términos normativos simples, estas discusiones reflejan la complejidad inherente a la regulación democrática de organizaciones encargadas del ejercicio de la coerción legítima.

Entre las principales limitaciones identificadas se encuentra la escasa producción académica dedicada específicamente al personal penitenciario. A pesar de compartir numerosas características estructurales con las fuerzas policiales, los trabajadores penitenciarios continúan ocupando un lugar relativamente marginal dentro de la literatura internacional. Asimismo, se observa una marcada concentración geográfica de los estudios disponibles, con predominio de experiencias provenientes de Estados Unidos y Europa occidental y una participación todavía limitada de investigaciones desarrolladas en América Latina y otras regiones del mundo.

En consecuencia, futuras investigaciones podrían profundizar el análisis comparado de experiencias penitenciarias, explorar con mayor detalle los efectos organizacionales de las distintas modalidades de representación colectiva y examinar cómo variables históricas, culturales e institucionales específicas condicionan la regulación de estos colectivos en distintos contextos nacionales. Asimismo, resulta necesario avanzar hacia enfoques interdisciplinarios capaces de integrar perspectivas provenientes del derecho, la sociología del trabajo, la criminología, la administración pública y los estudios organizacionales.

En términos generales, la principal conclusión que emerge de esta revisión es que las democracias contemporáneas no resuelven la tensión entre trabajo y coerción mediante una elección simple entre reconocimiento o prohibición de derechos colectivos. Por el contrario, desarrollan arreglos institucionales diversos destinados a gestionar las demandas laborales de trabajadores insertos en organizaciones estatales de coerción y custodia. Desde esta perspectiva, la sindicalización, la representación colectiva y la negociación laboral dejan de constituir únicamente problemas de derecho del trabajo para convertirse en componentes centrales de la gobernanza democrática de las instituciones encargadas de garantizar la seguridad, el orden público y la administración penitenciaria.

Referencias bibliográficas

Alston, P.: “Core labour standards and the transformation of the international labour rights regime”, *European Journal of International Law*, 15(3), 2004 , 457-521.

Avrich, P.: *The Haymarket tragedy*, Princeton: Princeton University Press, 1984.

Lima, R. S., Bueno, S. y Mingardi, G.: “Estado, polícias e segurança pública no Brasil”, *Revista Direito GV*, 12(1), 2016, 49–85.

del Castillo, F.: “From sacrifice to retribution: How police unions redefined police work in Uruguay”, *The British Journal of Criminology*, 2025.

DiSalvo, D.: “Interest groups, local politics, and police unions”, *Interest Groups & Advocacy*, 11, 1-25. Cham: Springer Nature Suiza, 2023.

European Court of Human Rights: POA and Others v. the United Kingdom (Application no. 59253/11), judgment of 21 May 2013, European Court of Human Rights: Strasbourg, 2013.

Foner, P. S.: *May Day: A short history of the international workers' holiday, 1886-1986*, New York: International Publishers, 1986.

Frederic, S. (Coord.): *De la desmilitarización a la profesionalización: un estudio etnográfico sobre la formación básica de la Policía Federal Argentina*, Bernal: Universidad Nacional de Quilmes, 2016.

Freeman, R. B.: “Unionism comes to the public sector”, en: Booth, A. y Elgar, E. (ed.): *The economics of labor unions*, 2002, 215-260.

Freeman, R. B., Ichniowski, C. y Zax, J.: “Collective organization of labor in the public sector”, en: Freeman, R. B. e Ichniowski, C. (eds.): *When public sector workers unionize*, Chicago: University of Chicago Press, 1988, 365-398.

Frühling, H. (2003). “Police Reform and the Process of Democratization”, en: H. Frühling, J. Tulchin y H. Golding (eds.): *Crime and Violence in Latin America: Citizen Security, Democracy, and the State*, Washington: Woodrow Wilson Center Press, 2003, 15-44.

Galvani, I. y Ugolini, A.: “Entre la entrega y la búsqueda de recompensa: Los sentidos del trabajo y del sacrificio en la policía y el servicio penitenciario bonaerense”, en: Garriga Zucal, J. (Comp.): *Sobre el sacrificio, el heroísmo y la violencia: Aportes para comprender las lógicas de acción en las fuerzas de seguridad*, Buenos Aires: Octubre, 2017.

Green, J.: *Death in the Haymarket: A story of Chicago, the first labor movement and the bombing that divided Gilded Age America*, Pantheon Books: New York, 2006.

Hathazy, P.: “Policing for profit: The political economy of police autonomy in Argentina”, *Latin American Perspectives*, 43(3), 2016, 21-37.

Hobsbawm, E. J.: *Worlds of labour: Further studies in the history of labour*, Weidenfeld & Nicolson: London, 1984.

Litor, L.: “Collective labour rights of police officers: Global labour constitutionalism and militaristic labour constitutionalism”, *Global Constitutionalism*, 12(1), 2023, 174-213.

Marks, M. y Fleming, J.: “The right to unionize, the right to bargain, and the right to democratic policing”, *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 605(1), 2006, 178-199.

Muniz, J., Caruso, H. y Freitas, T.: “Os estudos policiais nas ciências sociais brasileiras: Um balanço crítico”, *BIB–Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, 84, 2018, 148-187.

Musto, M. (Ed.): *Workers unite! The International 150 years later*, London: Bloomsbury Academic, 2014.

Organización Internacional del Trabajo: *Constitution of the International Labour Organization*, International Labour Office: Geneva, 1919.

Organización Internacional del Trabajo: “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)”, en: *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, International Labour Office: Geneva, 1944.

Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87), International Labour Office: Geneva, 1948.

Page, J.: *The toughest beat: Politics, punishment, and the prison officers' union in California*, New York: Oxford University Press, 2011.

Quintero, F. A., Mayer, N. y Galvani, I.: “Ser reconocido: La gestión del capital laboral en el Servicio Penitenciario Bonaerense, Argentina”, *Revista de Historia de las Prisiones*, 18, 2024, 7-24.

Quintero, F. y Galvani, I.: “Los estudios cualitativos sobre el personal penitenciario: Perspectiva etnográfica de los trabajadores penitenciarios de la provincia de Buenos Aires”, en: Mansilla, M. A. y Sloomweg, J. C. (Comps.): *Antropologías carcelarias: Las políticas de racialidad, clase, juventud y microtráfico como factores del encierro*, Santiago de Chile: RIL Editores, 2024, 365-394.

Rad, A. N., Kirk, D. S. y Jones, W. P.: “Police unionism, accountability, and misconduct”, *Annual Review of Criminology*, 6, 2023, 181-203.

Rodgers, G., Lee, E., Sloomweg, L. y Van Daele, J.: *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*, International Labour Office: Geneva, 2009.

Rushin, S.: “Police union contracts”, *Duke Law Journal*, 66(6), 2017, 1191-1266.

Sain, M.: *El leviatán azul: Policía y política en la Argentina*, Buenos Aires: Siglo XXI, 2015.

Tudela Poblete, P.: *Policía, accountability y control interno: líneas de acción para un mejor desempeño policial*, Santiago de Chile, 2011.

Van Daele, J.: “Engineering social peace: Networks, ideas, and the founding of the International Labour Organization”, *International Review of Social History*, 50(3), 2005, 435-466.

Van der Linden, M.: *Workers of the world: Essays toward a global labor history*, Leiden: Brill, 2008.

Tabla 1. Composición del material utilizado en la revisión

Tipo de material	Número	Función en el trabajo	Tratamiento analítico
Corpus académico principal	19	Reconstruir los debates científicos sobre sindicatos policiales, personal penitenciario, negociación colectiva, gobernanza, accountability e identidad laboral.	Síntesis temática y comparación conceptual.
Fuentes normativas internacionales	3	Establecer estándares jurídicos sobre libertad sindical, justicia social, asociación y restricciones admisibles.	Análisis normativo contextual.
Jurisprudencia relevante	1	Identificar criterios sobre límites a la acción colectiva del personal penitenciario y mecanismos alternativos de representación.	Análisis jurídico-institucional.
Bibliografía contextual	9	Situar históricamente los derechos laborales, el movimiento obrero, la OIT y la profesionalización policial o penitenciaria.	Uso interpretativo y contextual.
Total de documentos utilizados	32	Material final diferenciado por función analítica.	No se contabilizaron fuentes normativas o jurisprudenciales.

Nota. La tabla distingue los tipos de materiales utilizados según su función analítica dentro de la revisión. Las fuentes normativas y jurisprudenciales no fueron contabilizadas como estudios académicos del corpus principal.

Fuente: elaboración propia a partir del proceso de búsqueda, selección y clasificación documental realizado para esta revisión

Tabla 2. Modelos regulatorios de representación colectiva en organizaciones estatales de coerción y custodia identificados en la literatura.

Modelo regulatorio	Estatuto analítico	Criterio de clasificación	Características principales	Representación colectiva	Negociación colectiva	Huelga y protesta laboral	Casos representativos y referencias
Restricción fuerte	Modelo observado en casos del corpus+I11C6:I10I6C6:I10+I6+C6:I10	Sindicalización, negociación colectiva o huelga prohibidas o severamente limitadas.	Predominio de la disciplina jerárquica, limitación amplia de derechos colectivos y prioridad otorgada a la continuidad del servicio, la seguridad pública y el mantenimiento del orden institucional.	Muy limitada o inexistente.	Generalmente inexistente, administrativa o canalizada por vías jerárquicas internas.	Prohibida o severamente restringida.	Carabineros de Chile; policías militarizadas brasileñas; personal penitenciario británico en POA and Others v. the United Kingdom (Frühling, 2003; Tudela Poblete, 2011; Costa & Lima, 2014; Muniz et al., 2018; European Court of Human Rights, 2013).
Asociación profesional	Modelo observado y reconstruido a partir de literatura comparada	Reconocimiento de organizaciones representativas sin estatus sindical pleno.	Existencia de asociaciones profesionales orientadas a la defensa de intereses laborales, profesionales u organizacionales, pero sin equiparación completa con sindicatos tradicionales. Buscan compatibilizar representación, disciplina y continuidad del servicio.	Sí, mediante asociaciones profesionales u organismos representativos específicos.	Limitada, consultiva o canalizada por órganos institucionales específicos.	Habitualmente restringida.	Experiencias comparadas descriptas en la literatura sobre policía democrática, representación profesional y constitucionalismo laboral policial (Marks & Fleming, 2006; Litor, 2023).
Sindicalización regulada	Modelo observado en casos del corpus	Reconocimiento formal de sindicatos o asociaciones con facultades de representación laboral y restricciones funcionales.	Reconocimiento de la organización colectiva y de formas de negociación laboral, pero con límites vinculados a la continuidad de servicios esenciales, la seguridad pública, la disciplina institucional y, especialmente, el derecho de huelga.	Sí.	Sí, pero regulada.	Limitada, regulada o sustituida por mecanismos alternativos de resolución de conflictos.	Uruguay; algunos sistemas penitenciarios europeos con restricciones a huelga o protesta laboral (del Castillo, 2025; Organización Internacional del Trabajo, 1948; European Court of Human Rights, 2013).
Negociación colectiva fuerte con impacto político-institucional	Modelo observado en casos del corpus	Sindicatos con alta capacidad de incidencia contractual, disciplinaria, organizacional o política.	Organizaciones sindicales con poder para incidir no sólo en condiciones laborales, sino también en procedimientos disciplinarios, reformas institucionales, agendas públicas, políticas de seguridad o administración penitenciaria.	Sí, con alto poder organizativo.	Sí, intensa y con impacto institucional.	Variable según jurisdicción y marco normativo.	Estados Unidos; sindicatos policiales; California Correctional Peace Officers Association (Rushin, 2017; DiSalvo, 2022; Rad, Kirk, & Jones, 2023; Page, 2011).
Modelo híbrido / democrático-garantista	Modelo normativo derivado de la comparación	Combinación de derechos colectivos, restricciones, mecanismos de resolución de conflictos y accountability.	Arreglo institucional orientado a reconocer la condición laboral de policías y personal penitenciario sin debilitar la disciplina funcional, la continuidad del servicio ni los mecanismos de control democrático. Supone representación regulada,	Variable, pero reconocida bajo reglas específicas.	Variable, regulada o limitada según la función institucional.	Variable, con restricciones proporcionales y sustitutos institucionales como mediación, arbitraje u otros mecanismos alternativos.	Modelo analítico-normativo derivado de la comparación entre estándares internacionales y literatura sobre policía democrática,

			restricciones justificadas y proporcionales, control externo y rendición de cuentas.				constitucionalismo laboral y accountability institucional (OIT, 1919, 1944, 1948; Marks & Fleming, 2006; Litor, 2023).
--	--	--	--	--	--	--	--

Nota. Los cuatro primeros modelos sintetizan arreglos regulatorios observados o reconstruidos a partir de casos y literatura incluidos en el corpus. El modelo híbrido / democrático-garantista posee un estatuto diferente: no corresponde a un caso nacional específico, sino a una formulación analítica derivada de la comparación, orientada a compatibilizar derechos laborales colectivos, restricciones proporcionales, disciplina institucional, continuidad del servicio y accountability democrática.

Anexo A. Corpus académico principal incluido en la revisión

Autor/es	Año	País/ámbito	Organización analizada	Tema principal	Eje temático
Litor	2023	Comparado	Policía	Derechos colectivos policiales	Excepcionalidad laboral
Marks & Fleming	2006	Comparado	Policía	Sindicalización y policía democrática	Representación colectiva
Rushin	2017	Estados Unidos	Policía	Contratos sindicales y accountability	Gobernanza
Page	2011	Estados Unidos	Penitenciario	Poder sindical penitenciario	Gobernanza
del Castillo	2025	Uruguay	Policía	Sindicalización policial y redefinición del trabajo policial	Ciudadanía laboral
Freeman	2002	Estados Unidos	Sector público	Expansión sindical pública	Conflicto laboral
Freeman, Ichniowski & Zax	1988	Estados Unidos	Sector público	Negociación colectiva pública	Conflicto laboral
DiSalvo	2022	Estados Unidos	Policía	Sindicatos policiales y política local	Gobernanza
Rad, Kirk & Jones	2023	Estados Unidos	Policía	Sindicalización, accountability y misconduct	Accountability
Quintero & Galvani	2024	Argentina	Penitenciario	Identidad y experiencia laboral penitenciaria	Identidad profesional
Quintero, Mayer & Galvani	2024	Argentina	Penitenciario	Capital laboral en el SPB	Gobernanza
Galvani y Ugolini	2017	Argentina	Policía y servicio penitenciario	Sentidos del trabajo, sacrificio y recompensa Identidad profesional	Ciudadanía laboral
Sain	2015	Argentina	Policía	Policía y política	Gobernanza
Frederic	2016	Argentina	Policía	Profesionalización policial	Gobernanza
Hathazy	2016	Argentina	Policía	Autonomía policial	Gobernanza
Lima & Bueno	2016	Brasil	Policía	Seguridad pública y policía	Conflicto laboral
Muniz, Caruso & Freitas	2018	Brasil	Policía	Estudios policiales brasileños	Conflicto laboral
Frühling	2003	América Latina	Policía	Reforma policial	Excepcionalidad laboral
Tudela Poblete	2011	Chile	Policía	Profesionalización policial	Excepcionalidad laboral

Anexo B. Fuentes normativas utilizadas como marco jurídico

Fuente	Año	Ámbito	Función en el trabajo
Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	1919	Internacional	Marco fundacional sobre justicia social, tripartismo y derechos laborales.
Declaración de Filadelfia	1944	Internacional	Marco de derechos sociales; afirma que el trabajo no es una mercancía y que la libertad de asociación es esencial.
Convenio N.º 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación	1948	Internacional	Estándar sobre libertad sindical y cláusula de regulación nacional respecto de fuerzas armadas y policía.

Anexo C. Jurisprudencia relevante

Caso	Año	Tribunal	Función en el trabajo
POA and Others v. the United Kingdom, Application no. 59253/11	2013	European Court of Human Rights	Criterio jurisprudencial sobre restricciones al derecho de huelga del personal penitenciario y necesidad de mecanismos alternativos de representación.

Anexo D. Bibliografía contextual

Autor/es	Año	Ámbito	Función contextual
Alston	2004	Internacional	Derechos laborales como derechos humanos y transformación del régimen internacional.
Hobsbawm	1984	Internacional	Historia del movimiento obrero y derechos laborales colectivos.
Musto	2014	Internacional	Primera Internacional y tradición obrera internacional.
Van der Linden	2008	Internacional	Historia global del trabajo.
Avrich	1984	Estados Unidos	Haymarket y origen histórico del Primero de Mayo.
Foner	1986	Internacional	Historia del Día Internacional de los Trabajadores.
Green	2006	Estados Unidos	Haymarket y movimiento obrero estadounidense.
Rodgers et al.	2009	Internacional/OIT	Historia institucional de la OIT y justicia social.
Van Daele	2005	Internacional/OIT	Fundación de la OIT y redes transnacionales.