

DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO (1962, 3er
edición) de Alfredo Vilaverde, Juan Carlos
Llanos) incluye en el capítulo de Derecho
Colectivo del Trabajo

- d. **Seguridad Social:** Es la institución que congrega y sistematiza los seguros sociales y concede asistencia a los asegurados.
- e. **Asistencia Social:** Se basa en la idea de proteger a los individuos en estado de necesidad y busca hacerlo a través de medios sociales. Se acostumbra distinguirla de la seguridad social por no poseer

carácter contributivo, y porque busca cubrir cualquier necesidad y no sólo los riesgos predeterminados.

El carácter de universalidad subjetiva y el de generalidad objetiva que está asumiendo la seguridad social viene atenuando las diferencias entre una y otra parte del derecho del trabajo.

B. ORIGEN, FUNCION Y FUNDAMENTO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Francisco de Ferrari⁴

La vida económica y los modos de producir actuales, caracterizados por grandes concentraciones humanas -rígidamente organizadas-, muestran que en nuestros días el trabajo subordinado da nacimiento, al mismo tiempo, a relaciones individuales y a relaciones comunitarias o colectivas. Las primeras tienen su origen en el contrato y se rigen por las reglas que regulan el trabajo subordinado y el derecho contractual; las otras están sujetas, en cambio, a normas especiales, unas relativas a la organización de la empresa, otras a las organizaciones sindicales, al derecho de huelga o a la contratación colectiva, etc. (...). Las relaciones colectivas derivan de la práctica de obrar conjuntamente,

de la necesidad de actuar en forma colectiva a que se ha visto obligado el trabajador en el actual sistema de producción; son una consecuencia de los progresos tecnológicos, de la transformación del pequeño obrador doméstico de antaño, en un complejo fenómeno de convivencia profesional, de las formas colectivas de trabajo, de la forma que ha adoptado la organización de la clase obrera en la economía capitalista y de la necesidad que el sindicalismo ha experimentado, después de organizado, de utilizar el poder grupal para conseguir una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Américo Plá Rodríguez⁵

La unión de los trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizada por los empresarios. Al principio, la unión de los trabajadores engendró la atención pública sobre el fenómeno laboral. De esa atención por el fenómeno laboral derivó la legislación del trabajo. La legislación del trabajo fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir trabas para la unión y, en segundo momento, crear estímulos para la unión de los trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: la de origen profesional y extratético que tuvo en los convenios colectivos su máxima expresión.

Se fueron desarrollando paralelamente ambas formas de generación del derecho. Por un lado, el derecho ético, consagrado en la ley y en los reglamentos. Por otro lado, el derecho profesional o extratético concretado en los convenios colectivos y las normas emana-

das de los órganos tripartitos o paritarios.

Pero con el andar del tiempo, el derecho colectivo del trabajo de generación extratética fue desplazando al de origen estatal, en el sentido de hacerlo innecesario, inadecuado o impropio. De hecho, la protección obtenida por los propios trabajadores asociados, a través de los convenios colectivos, hizo inútil la protección otorgada por el legislador.

Este proceso tiene que ver con la propia razón de ser del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo surge como una consecuencia de una desigualdad: la derivada de la inferioridad económica del trabajador. Ese es el origen de la cuestión social y del derecho del trabajo.

Las desigualdades sólo se corrigen con desigualdades de signo opuesto. Durante un tiempo, la desigualdad compensatoria se logró porque el Estado puso a favor del trabajador el peso de la ley. Surgió así la legislación del trabajo.

4. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo 2da. Ed. Depalma, Bs. Aires, 1971, T. V, Págs. 3-4.
5. PLA RODRIGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Montevideo, 1975, págs. 26-27.

Pero, luego, la desigualdad compensatoria se obtuvo por otra vía más propia —en el sentido de más suya y más apropiada— creando la fuerza que deriva de la unión.

Por eso, en todo el derecho del trabajo, hay un punto

Antonio Ojeda Avilés⁶

En el campo de las relaciones de producción, la búsqueda del máximo beneficio convierte el contrato individual de trabajo, como se ha dicho, en un contrato de adhesión, en la explotación del hombre por el hombre. Algunos economistas clásicos formularon como indefectible, la ley del bronce de salarios: supuesta la escasez de capital y la abundancia de mano de obra, el salario tendía a fijarse en el mínimo para la subsistencia del trabajador y su familia. En palabras de otro economista clásico, Stuart Mill, el precio de mercado es el resultado de negociaciones entre seres pobres que han de entenderse con ricos empleadores: ¿qué posibilidad de aumento de salarios podrá tener cualquier

de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada: el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Derecho individual y derecho colectivo del trabajo son simplemente distintas sendas para recorrer el mismo itinerario.

trabajador que haga huelga individualmente? No dudo en afirmar —dice— que las asociaciones de trabajadores lejos de ser un obstáculo a un mercado libre de trabajo, son el instrumento de aquel mercado libre, el medio indispensable para conseguir a quien ofrece el cuidar de los propios intereses en un sistema de concurrencia. Y si en las relaciones mercantiles la organización de los intereses comunes estimuló tempranamente el fenómeno de las compañías mercantiles, en las relaciones de producción dio origen al asociacionismo.

Así nacen las organizaciones de trabajadores.

C. CONCEPTO, NATURALEZA JURIDICA Y DENOMINACION

CONCEPTO

Guillermo Cabanellas⁷

La exposición precedente de este Compendio se ha fundado en el trabajador, en los derechos y obligaciones que cada uno de ellos le competen o le incumben; y asimismo en el patrono o empresario, igualmente en la consideración aislada de sus potestades y de sus deberes jurídicos en la esfera laboral. Es decir, que se ha enfocado individualmente, sin excluir cohesiones derivadas de la pluralidad, a los sujetos del Derecho Laboral y, de modo principalísimo, a los protagonistas o partes del contrato de trabajo.

El estudio que ahora sigue, aunque enraizado indisolublemente con el anterior, abordará las relaciones jurídicas, los conflictos parajurídicos y otros aspectos de los nexos y enfrentamientos laborales, colecti-

vamente. O sea, que esta otra parte se referirá de modo primordial a los trabajadores y a los empresarios o patronos como sectores o núcleos sociales, en sus coincidencias u oposiciones, en su aglutinación profesional, que se prolongará después en los riesgos propios de sus actividades y en las responsabilidades que de ella derivan; los trabajadores y los patronos, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este Derecho Colectivo de Trabajo, en el cual participan exclusivamente los grupos, las asociaciones profesionales, determinadas categorías. Intereses distintos a los de los individuos, caracterizados como grupales, hacen aquí su aparición; y estos necesitan de instituciones propias, como asimismo dichas instituciones precisan de un desenvolvimiento hasta cierto punto autónomo.

6. OJEDA AVILES, Antonio, Derecho Sindical, 4a. ed., ed. Tecnos, Madrid 1988, p. 21.

7. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Ed. Bibliografía Omeba Buenos Aires, 1969 págs. 41-42.

Amadeo Allocatti⁸

El trabajador, se ha dicho más arriba, tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores, para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente.

El trabajador es normalmente miembro de una asociación profesional, presta servicios corrientemente en grandes comunidades económicas y, en no pocas ocasiones, utiliza métodos mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada. Esos hechos, anota DE FERRARI, y otros similares, han dado origen a las relaciones colectivas.

Surge, pues, de lo dicho, que el derecho del trabajo no se agota con la consideración única del derecho individual del trabajo, porque también comprende la regulación de las organizaciones, de trabajadores o

empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe al Estado en ellos.

Así se forma una rama del derecho del trabajo, denominada derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés, expone SANTORO-PASSARELLI, es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de comunidad.

NATURALEZA JURIDICA

Oscar Ermida Uriarte

Esquemáticamente, en un enfoque actual, la cuestión de la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo Laboral se expresa en tres cuestiones respecto de las cuales aún es posible el debate.

1. ¿Es el Derecho Colectivo Laboral una rama autónoma o forma parte del Derecho del Trabajo?

Si bien al respecto se han sostenido ambas posiciones posibles, tiende a prevalecer claramente la segunda, al menos en las escuelas latinoamericanas y "latinoeuropea". No obstante, es interesante y gráfica la expresión de Mozart Víctor Russomano, en el sentido de que el Derecho Individual y Colectivo Laborales están separados por un "ecuador imaginario".

2. ¿Es el Derecho Colectivo Laboral un derecho de clase?

Esta cuestión no difiere, en rigor, de la que se expresa en el debate acerca de si el Derecho del Trabajo todo es, o no, un "derecho de clase". La única particularidad real radica en que las connotaciones socio-económicas y políticas de todo el Derecho y del Derecho Laboral en especial, son más evidentes, más obvias y más descarnadas en el Derecho Sindical.

Por otra parte, debe tenerse presente que dentro de los partidarios de esta concepción del Derecho del Trabajo como derecho de clase se distinguen dos corrientes diferentes, a saber: (a) la de quienes consideran al Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora, en cuanto conjunto de beneficios que éste le va arrancando al capital (De la Cueva), y (b) la de quienes consideran al Derecho Laboral como superestructura del orden capitalista: instrumento de dominación de los trabajadores, destinado a mantener el orden preestablecido, concediendo, para ello, lo mínimo indispensable para evitar un cambio revolucionario: "cambiar lo necesario para que todo siga como está", (EDELMAN).

3. ¿Es el Derecho Colectivo del Trabajo derecho?

Preguntarse si el "Derecho Colectivo del Trabajo es o no "Derecho" parece una tautología o una contradicción. Más aún si se la plantea un jurista. Pero con este planteo quiere hacerse referencia a una corriente, particularmente anglonorteamericana, que tiende a referirse al Derecho Colectivo Laboral como "Industrial Relations" (véase infra, Denominación). Ello responde a la influencia ideológico-sociológica de la escuela sociológica norteamericana del funcionalismo o estructural-funcionalismo (PARSONS) que fue rápidamente adaptada a lo jurídico? laboral (DUNLOP).

El resultado es que: (a) en estos enfoques hay un componente sociopolítico mucho mayor al que tradicionalmente se maneja en los enfoques latinos de "De-

8. ALLOCATTI, Amadeo, Derecho del trabajo, Derecho Individual y Derecho Colectivo. Sus caracteres, en "Derecho Colectivo Laboral", volumen colectivo en homenaje a M.R. Tissembaum, Ed. Depalma, Bs. Aires, 1973, págs. 12-13.

recho" colectivo del trabajo; (b) a veces los funcionalistas del Derecho Colectivo del Trabajo extreman tanto su concepción que llegan a sustraer a las relaciones colectivas del campo del Derecho del Trabajo (así, por ejemplo es común encontrar obras que se denominan "Labour Law and Industrial Relations", como si el Derecho Laboral o "Labor Law" se restringiera a lo individual y todo lo colectivo fuera a-jurídico). Aparentemente, lo que el mundo latino puede rescatar de

ésto, es la necesidad de tener presentes las connotaciones socio-económicas y políticas del Derecho Colectivo del Trabajo, de evitar la caída -tan frecuente- en un juridicismo ciego a lo real y de disminuir la brecha que entre derecho y realidad existe en América Latina. Pero tampoco parece correcto sustituir ese excesivo juridicismo por un mero sociologismo o economicismo (JAVILLIER).

DENOMINACION

Amadeo Allocatti⁹

El derecho colectivo del trabajo ha sido denominado también derecho sindical, teniendo en cuenta que la asociación de trabajadores o los sindicatos son la base en que se sustenta. DEVEALI estima que la denominación derecho colectivo no es conveniente, ya que la parte del derecho contrapuesta debería lógicamente denominarse derecho individual, creando así una confusión con el concepto de derecho subjetivo. Añade que por otra parte es obvio que todo derecho es colectivo por emanar y dirigirse a la colectividad, y por ello prefiere la denominación derecho sindical.

Sin dejar de reconocer los serios fundamentos de la objeción, pensamos que la denominación derecho colectivo del trabajo es adecuada porque responde a la naturaleza de los sujetos, el contenido, los conflictos y la finalidad de ese derecho. Más aún, los conflictos se califican de colectivos; el trabajador aislado no es titular del derecho de huelga, sino una pluralidad de trabajadores que, según el ordenamiento que rige en cada país, puede no ser necesario que pertenezcan a su sindicato; y finalmente, también se denomina colectivos a los convenios.

Helios Sarthou¹⁰

La designación Derecho Colectivo del Trabajo, como denominación convoca menos las brujas de Salem que el término Derecho Sindical con su arrastre histórico.

Pero aunque estabilizada por el uso no más adecuada que Derecho Sindical porque como bien lo sostiene Martins Catharino el término colectivo es un término

vago, no identificable con la organización sindical.

Compartimos la definición de dicho autor de Derecho Sindical o Derecho Colectivo como "la especie del Derecho del Trabajo, animada por principios fundamentales comunes, que estudia y regula la asociación profesional y su actuación en el campo del trabajo".

Néstor De Buen¹¹

("Derecho colectivo del trabajo"): (...) pese a estas consideraciones nos parece que la expresión analizada debe de ser utilizada en cuanto que, más allá de su significado gramatical o técnico, tiene un indiscutible

prestigio y hasta cierta solera. Por otra parte, las exigencias de la sistemática permiten ciertas libertades terminológicas (...)

Gino Giugni¹²

El conocimiento de la realidad sindical, desde una perspectiva más amplia que la ofrecida por una visión

formalista del derecho, puede ser enriquecido si se acepta un modo más articulado y complejo de emplearse frente al fenómeno de la autonomía colectiva. Tal modo es aquel que en los países de lengua inglesa, aunque en la actualidad ya no sólo en ellos (SELLIER), se manifiesta en la disciplina llamada Industrial Relations, que estudia el conjunto de reglas que surgen dentro de un sistema de relaciones industriales. Con ese término se quiere indicar (DUNLOP) el conjunto de interrelaciones que se desenvuelven entre los tres "protagonistas" -los dirigentes empresariales, los

9. ALLOCATI, Amadeo, ob. cit. págs. 14-16-19.

10. SARTHOU, Helios, "Perspectivas del Derecho Colectivo del Trabajo" En: Revista Laboral. Tomo XXIV, No. 123 julio - setiembre 1981. Montevideo, pág. 578.

11. DE BUENO, Derecho del Trabajo, II, ed. Porrúa 3a. ed., México 1979, pág. 488.

12. GIUGNI, Gino. Derecho Sindical Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguro Social. Madrid 1983 págs.

trabajadores organizados y los órganos públicos— que actúan en un contexto amplio y complejo de variables económicas, políticas, tecnológicas y normativas de las cuales, a su vez, se deriva un sistema de normas (en sentido amplio) dirigido a regular el sistema productivo (FOX y FLANDERS).

Desde esta perspectiva, la norma jurídica (estatal o no estatal) viene contemplada como la resultante de una vasta realidad de factores cuyo conocimiento impulsa a plantearse al estudioso el problema interpretativo no de un modo abstracto (lógico-formal), sino teniendo presente, sobre todo, el problema de la efectividad de la norma. La perspectiva de estudio de las relaciones industriales, es decir, en esencia, de las relaciones sindicales, puede ser, en realidad, diversa: económica, sociológica o incluso de psicología del comportamiento. La elegida por nosotros es, naturalmente, jurídica, mas, en la lógica del planteamiento anteriormente realizado, no puede prescindirse, como es evidente, del uso de instrumentos de conocimiento elaborados por otras ciencias. De lo cual deriva el que el

intérprete no puede prescindir de una visión global de los problemas y no puede, del mismo modo, dejar de guiarse por opciones culturales que serán expresión de un modo de situarse frente a la realidad; opciones culturales que se manifiestan esencialmente en la adhesión a una determinada metodología.

El planteamiento que se sigue en el presente "curso" puede calificarse como un intento de encuadrar la fenomenología jurídica del sindicato y de las relaciones intersindicales dentro de una visión, conectada a los valores dominantes en una sociedad en vías de desarrollo industrial y de adquisición de un alto nivel tecnológico. En tal sociedad, como también indican significativas experiencias maduradas en Europa Occidental, el sindicalismo, fundado sobre libres decisiones de los participantes en el proceso productivo, está llamado a jugar un papel de protagonista en un marco de conflicto industrial permanente, conflicto cualificado a su vez por "proyectos" políticos o por planteamientos ideológicos diversos.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES

Oscar Ermida Uriarte¹³

TRIANGULARIDAD DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.—

1.— En cualquier país, el Derecho colectivo del trabajo tiene una "estructura triangular" que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Por supuesto que existen otros institutos particularmente importantes, como los medios de solución de conflictos colectivos y la participación, pero los tres primeros son los que no pueden faltar: si uno de ellos no está presente o funciona defectuosamente, el sistema todo se detiene o resiente.

Por consiguiente, no es posible analizar la negociación colectiva o la huelga sin alguna referencia al sindicato y viceversa.

Este enfoque, propio de la perspectiva jurídica latina —y más notoriamente latinoamericana— que se centra en lo que clásicamente denominamos "Derecho colectivo laboral", encuentra su correlato coincidente en el enfoque anglosajón —y más notoriamente norteamericano y funcionalista— de las "Industrial relations" o "Relaciones de trabajo" o "Relaciones laborales", más cargado de sociologismo¹⁴. En efecto, desde esta perspectiva, todo sistema de "relaciones industriales"

se compone de unos determinados actores (especialmente las organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas en que estos se relacionan (especialmente la negociación colectiva y la huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación, esto es, son parte del lado dinámico del sistema, fase tan esencial como la "estática" o estructural: la identificación y estructura de los actores¹⁵.

O sea que, tanto desde el punto de vista "juridicista" como desde el "sociologista" no es conveniente aislar totalmente la consideración de alguno de los tres componentes esenciales.

LOS MODELOS DE SISTEMAS DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.—

2.— La utilización conjunta de los enfoques jurídico laboral y de las relaciones laborales, permite elaborar tipos de sistemas de relaciones colectivas de trabajo, clasificar diversos modelos de "Derechos colectivos de trabajo" y calificar la normativa y la práctica de un determinado país según sus coincidencias o divergencias respecto de tales tipos o modelos.

¿Cuáles son las variables, las características salientes, las particularidades que generalmente se tienen en

13. ERMIDA URIARTE, Oscar, La Negociación colectiva y la huelga en el modelo latinoamericano de relaciones colectivas, en "Análisis laboral", Lima, abril 1988, pág. 8.

14. Cabe preguntarse si esta disciplina o enfoque, que critica —con razón— el "fetichismo jurídico" de muchos justlaboristas, no cae en un "fetichismo sociologista".

15. Desde la perspectiva teórica de las "relaciones de trabajo" o "laborales" existe otro tipo de relación relevante entre los actores: el de su respectivo peso o incidencia en la creación de las normas que regulan el sistema. A esto se hace referencia seguidamente (infra, No.2).

cuenta para calificar un modelo de relaciones de trabajo y para clasificar un sistema concreto como perteneciente o próximo a uno de esos modelos o tipos?

a) Por una parte, se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas, así como la participación de cada uno de los actores en el establecimiento de tales reglas. El uso de estas variables permite diferenciar los sistemas heterónomos, intervencionistas o reglamentaristas, en los cuales el Estado reglamenta unilateral y heterónomamente todos o buena parte de los institutos de Derecho colectivo del trabajo e interviene activamente en las relaciones colectivas, de los sistemas autonomistas o de autonomía colectiva que ostentan cierto grado —mayor o menor— de abstencionismo estatal y en los cuales sindicatos y organizaciones de empleadores ejercen ampliamente la autonomía sindical (se estructuran al margen de órdenes o normas estatales), la autonomía privada colectiva (negocian colectivamente en forma bilateral y libre prescindiendo de intervenciones éticas o de procedimientos heterónomamente preestablecidos) y la autotutela (ejerciendo el derecho de huelga independientemente de limitaciones impuestas por ley o decreto, como no sean las relacionadas con el mantenimiento de servicios esenciales).

En el sistema reglamentarista, intervencionista o heterónimo, la ley y el decreto son las normas principales, mientras que el convenio colectivo es la norma típica y esencial del sistema autonomista.

Antonio Ojeda Avilés¹⁶

El Derecho Sindical comprende el análisis jurídico de las relaciones colectivas de trabajo, pero no es el antiguo Derecho Colectivo del Trabajo, es decir, no se considera "la segunda parte", el apéndice del Derecho Individual del Trabajo, sino más bien el segmento jurídico de la macrodisciplina Relaciones Industriales. Este cambio de ubicación le presta un nuevo enfoque, que se resume en los siguientes puntos:

1. Protagonismo de los sujetos colectivos labora-

les y papel secundario del Estado (...)

2. Tratamiento multidisciplinar de las relaciones laborales (...)

3. Predominio de las relaciones colectivas sobre las relaciones individuales de trabajo (...)

4. Contenido totalizador de las relaciones jurídicas laborales (...)

D. CARACTERES, INSTITUTOS Y FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Amadeo Allocatti¹⁷

"Sólo del lado patronal es posible que también un

solo patrono sea sujeto colectivo, escribe KROTOS-CHIN, porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, agrega el mismo autor, también el derecho colectivo toma su nombre y su

16. OJEDA AVILES. Antonio, Derecho Sindical, 4a. ed., Madrid 1988.

17. ALLOCATTI, Amadeo, ob. cit. págs. 14 - 15 - 19.

esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe, principalmente".

Las asociaciones profesionales, persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, y a ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; la huelga, instrumento de lucha al que se contraponen el cierre patronal. Son, pues, instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las asociaciones profesionales, base de ese derecho, los convenios colectivos de trabajo y los conflictos colectivos.

DIFERENCIAS ENTRE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES COLECTIVAS

a) Por los sujetos:

En la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva.

En las relaciones colectivas, uno de los sujetos es siempre un "grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad definida de intereses". El otro sujeto es generalmente una asociación de empleadores, aunque puede ser también un solo empleador.

b) Por su contenido:

La relación individual es esencialmente contractual. El empleador y el trabajador han contraído obligaciones recíprocas; éste, de prestar sus servicios, y aquél, de remunerarlos. Las modalidades de ambas prestaciones podrán convenirse siempre que no afecten, en perjuicio del trabajador, normas superiores establecidas por la Constitución, las leyes, las convenciones colectivas de trabajo, etc. Porque si bien el contrato sigue fundándose en la libre voluntad aparece totalmente disminuída en lo que toca a su contenido, en virtud de las prohibiciones y limitaciones establecidas en esas normas inderogables e irrenunciables.

La relación colectiva no importa prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo, convenios colectivos de trabajo o contratos colectivos, según se los llame, no son estrictamente contratos de trabajo. Los obreros o empleados en unión no se obligan a trabajar. El convenio colectivo no constituye sino un marco dentro del cual han de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados. Las obligaciones que el convenio colectivo hace nacer comien-

zan cuando los representados estén vinculados por un contrato de trabajo o desde que lo celebren. Como expone UNSAIN, es un acuerdo en el que nadie se obliga a trabajar ni a hacer trabajar.

c) Por sus conflictos:

El conflicto que puede suscitarse en la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, según la expresión de JAEGER; hay cuestiones jurídicas a resolver, pues se trata de aplicar una norma existente. Cuando el conflicto no se soluciona entre las partes interviene el órgano que la ley ha establecido para decidirlo -en regímenes como el nuestro, un juez- y queda resuelto por la sentencia que sólo tiene efecto entre las partes. No obsta al objeto del conflicto individual el hecho de que sean varios los trabajadores que actúen contemporánea o conjuntamente contra el mismo patrono; en tal caso, expresa JAEGER, habrá un proceso acumulativo: en cuanto al juez se le pide la tutela del interés concreto de los individuos singulares, cuya eventual coincidencia tiene un valor solamente relativo. La esencia de la cuestión no varía por el número de sujetos que la promuevan.

En el conflicto colectivo están en juego los intereses abstractos de categoría, también según la expresión de JAEGER, o dicho de otro modo, los intereses de la profesión o de la actividad, hay principal y esencialmente intereses económicos a satisfacer, pues el conflicto reside en el hecho de que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Tanto el convenio colectivo de trabajo, es decir, el instrumento de composición pacífica del conflicto, como la decisión que recaiga dictada por el organismo designado para solucionarlo cuando no media solución pacífica, tienen eficacia para toda la categoría profesional comprendida.

d) Por su finalidad:

La finalidad de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario.

La finalidad de las relaciones colectivas es esencialmente normativa.

CARACTERES PROPIOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante del derecho colectivo del trabajo, este derecho tiene algunas características propias:

a) Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado, dice DE LA CUEVA, en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en

defensa de los grupos obreros. Esos grupos sociales han sido considerados "grupos de presión" o "grupos de tensión", por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.

b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo

c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.

d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos

FINES

Néstor de Buen.¹⁸

Los fines del derecho colectivo en México son, en realidad, fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Un poco enfrente de las tres instituciones fundamentales y recogiendo particularmente los intereses patronales, en el derecho colectivo se regulan otras instituciones que, en cierta medida, son compensato-

y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral

e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.

f) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, y por otra parte, aislados, carecen también de fuerza frente al Estado. Por esta doble razón, manifiesta DE LA CUEVA, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.

rias. Al sindicalismo obrero se antepone, con evidente menor relieve, el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo. Al derecho de huelga, el conflicto colectivo de carácter económico que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

De esto deriva que pueda reconocerse al derecho colectivo del trabajo en nuestro país, una finalidad esencial: la de constituir un elemento de equilibrio. Queda fuera de la balanza jurídica, la fuerza económica de las empresas. Por ello la tendencia de la ley en favor de los trabajadores les otorga ventajas que se compensan con la indiscutible mayor capacidad económica patronal.

E. TRIANGULARIDAD DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Mario De la Cueva.¹⁹

Del seis al catorce de setiembre de 1976 se celebró en nuestra Ciudad de México el "Primer coloquio sobre libertad sindical en América Latina", organizado por la Oficina Internacional del Trabajo, al que tuvimos el honor de ser invitados. Fueron muchos y muy brillantes los dictámenes, ponencias y exposiciones que escuchamos. En una de las sesiones cruzó frente a

nosotros un rayo de luz, que dejó como estela la visión triangular del derecho colectivo del trabajo.

En todos los escritos, ensayos y libros, hemos sostenido firmemente la unidad del derecho colectivo del trabajo, misma que se encuentra en la doctrina alemana, creadora del término derecho colectivo del trabajo, en la francesa, que habla del derecho de las relaciones colectivas del trabajo, y en la italiana que prefiere la locución derecho sindical.

18. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo 5ta. Ed., Porrúa, México 1983 T. II, págs. 532-533.

19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2da. Ed. Porrúa, México, 1981 T. II, Págs. 214-217.

La doctrina alemana, lo mismo en la República de