

cia de "intereses comunes", para emplear la expresión utilizada como anatema por la Ley de Chapelier.

14. Desde luego, esas manifestaciones de solidaridad tienden a hacerse visibles en las coaliciones y cuajan en organizaciones que asumen la defensa permanente de esos intereses comunes y emprenden acciones también colectivas. Es precisamente esa característica la que, como ya se señaló, hace al conflicto laboral y a sus consecuencias jurídicas, irreductibles a los esquemas del derecho tradicional.

La dimensión colectiva se proyecta al conflicto individual y a las relaciones de esa clase, no solo por la eventualidad de que todo conflicto individual se transforme en colectivo, sino además, por la propia integración de la peripecia del trabajador, individualmente considerado, en el mundo del trabajo (28).

15. Dicha integración tiene, por supuesto, como consecuencia, que todo lo actuado en relación con un conflicto individual, adquiera proyección colectiva. Así, cuando un empleador decide el despido de un trabajador, no solo se atiene a las circunstancias del caso individual, sino que también lo hace en vistas a obtener efectos de tipo colectivo como provocar una acción ejemplarizante, cursar un mensaje al sindicato, afirmar su autoridad, no crear precedentes, etc. A su vez, cuando se inclina a no adoptar una medida de esta clase, mide, además del peso del caso individual, los efectos que ella podría tener sobre el clima social de la empresa o del sector; sobre sus relaciones con el sindicato, etc.

Del mismo modo, las sentencias que los tribunales dictan en los litigios individuales, tiene una "fuerte proyección colectiva" (29) y un efecto paradigmático, más allá del valor que podría asignárseles en tanto que precedentes judiciales.

16. En otro sentido, la dimensión colectiva significa que el conflicto laboral, tanto actual como potencial, interesa a todas las personas que integran una comunidad, al margen de su pertenencia o no al mundo del trabajo.

(28) Al no advertir esa dimensión colectiva, y al entender que las relaciones individuales carecían de especificidad, incluso lúcidos tratadistas, como DE FERRARI, han sostenido que correspondía devolverlas al Derecho Civil o al Comercial (*Lectioes*, cit., t. I, p. 19).

(29) A. MONTEIRO FERNÁNDEZ, *Organização da Justiça do Trabalho* in *Anais do Congresso Int. sobre Justiça do Trabalho*, TST, Brasília, 1981, p. 26.