

meditadas, pero con distinto propósito que los empleadores y sus organizaciones, en el proceso de interpretación y aplicación de los compromisos asumidos como resultado de la negociación. Dicho proceso, como ya hubo ocasión de subrayarlo, es fundamental para la definición del verdadero alcance de lo acordado en dichos convenios (63).

39. Aun es imperioso incluir en este rubro los poderes de autorregulación del conflicto que las organizaciones sindicales han ido asumiendo en muchos países, al instituir modalidades que se comprometen a observar en el ejercicio del derecho de huelga.

Estos poderes se concretan en normas elaboradas por los propios sindicatos que, además de introducir limitaciones a la acción sindical, en los hechos, imponen su observancia a los empleadores involucrados. En efecto, los códigos de autorregulación, no solamente establecen, por ejemplo, la forma en que han de cubrirse los servicios considerados esenciales, sino que está implícito en ellos, que el empleador debe aceptar la prestación del servicio en esas condiciones, bajo pena de ser responsable de su interrupción.

III

CONCLUSIONES

40. La conclusión general que parece posible extraer de lo expuesto precedentemente, es la confirmación del particularismo del Derecho del Trabajo y su condición de distinto, respecto de las demás disciplinas jurídicas.

Si se examinan las consecuencias de ese particularismo, es dable establecer algunas otras conclusiones que básicamente pueden ser referidas a: a) cuestiones relacionadas con la a) la teoría jurídica; b) cuestiones metodológicas, y c) cuestiones relativas a la justicia del trabajo.

41. En lo concerniente a la teoría jurídica, los desarrollos anteriores sirven para justificar plenamente que no se trata solo del

(63) Es posible reconocer situaciones en las que los sindicatos introducen, por su cuenta, nuevas normas a través de su participación en la aplicación de las existentes. V. *infra*, nota 44 al Cap. 8.