

The background of the slide is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The title text is centered in the upper half of the slide.

EL PARTICULARISMO DEL DERECHO DEL TRABAJO

PROF. ADJUNTO RODOLFO BECERRA BARREIRO

SURGIMIENTO DEL NUEVO DERECHO

- YA **PLANIOL**, AUNQUE CRITICABA QUE “LO QUE SE DESEA ES ESTABLECER UNA LEGISLACIÓN DE CLASE, A FAVOR DE LOS OBREROS.”, ADMITÍA QUE “EXISTE UN SERIO INTERÉS DE LEGISLAR SOBRE LA MATERIA.”.
- LO CIERTO ES QUE SE DESARROLLÓ EL CONVENCIMIENTO DE QUE LOS CÓDIGOS CIVILES NO CONTENÍAN UNA RESPUESTA APROPIADA A LAS CUESTIONES QUE PLANTEABA EL TRABAJO SUBORDINADO.

SURGIMIENTO DEL NUEVO DERECHO

- ▶ SOBRE ESA BASE SE COMENZARON A DICTAR YA A FINES DEL SIGLO XIX NORMAS LEGISLATIVAS NADA ORTODOXAS VISTAS DESDE LA DOCTRINA DEL DERECHO CIVIL, GENERÁNDOSE A PARTIR DE SU ESTUDIO Y ENTENDIMIENTO UNA INCIPIENTE DOCTRINA JURÍDICA SUSTITUTIVA DE LA TRADICIONAL.
- ▶ SE EMPLEÓ LA DENOMINACIÓN “**NUEVO DERECHO**” PARA DAR IDEA DE LA DIMENSIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN EN CIERNES QUE SE PRETENDÍA FUNDAMENTAR.

SURGIMIENTO DEL NUEVO DERECHO

- **GEORGE SCELLE** (1922) “*DROIT OUVRIÈRE*”, DECÍA CONTEMPLAR “UN DERECHO EN PLENO CRECIMIENTO”, QUE “ESTUDIA EL DESARROLLO DE UN ADOLESCENTE, NACIDO ESPONTÁNEAMENTE EN EL SENO DE LAS RELACIONES SOCIALES”.
- **LEON DUGUIT**, EN “*LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO*” SOSTENÍA QUE “EL CONTRATO COLECTIVO ES UNA CATEGORÍA ABSOLUTAMENTE NUEVA Y POR COMPLETO FUERA DE LOS CUADROS TRADICIONALES”

SURGIMIENTO DEL NUEVO DERECHO

- ▶ **PHILIPP LOTMAR** INNOVA PROFUNDAMENTE EN LA METODOLOGÍA JURÍDICA, AL ESTUDIAR LOS ACUERDOS COLECTIVOS EN “*CONTRATTI DI TARIFFA*” COLOCANDO UNA PIEDRA FUNDAMENTAL PARA LA DOCTRINA LABORALISTA, Y
- ▶ **HUGO SINZHEIMER** (1875-1945) A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX DESARROLLÓ UNA DOCTRINA JURÍDICA CONSTRUIDA ENTERAMENTE AL MARGEN DE LA PRECEPTIVA CIVILISTA, EN “*UN APPELLO ALLA LIBERAZIONE DELL’HUOMO*”

CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL NUEVO DERECHO

- ▶ EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO SE APROBARON DOCUMENTOS INTERNACIONALES Y DE RANGO CONSTITUCIONAL
- ▶ EL ART. 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE QUERÉTARO (MEXICO, 1917)
- ▶ EL PREÁMBULO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA O.I.T., ORIGINALMENTE INCLUIDO EN EL CAPITULO XII DEL TRATADO DE PAZ DE VERSALLES. (1919)
- ▶ LA DIFUSIÓN DE NORMAS DE DERECHO SOCIAL EN LAS CONSTITUCIONES DE TODO EL MUNDO, ENTRE ELLOS LOS LABORALES. WEIMAR (ALEMANIA, 1919) URSS (1919), ESPAÑA (1931), URUGUAY (1934)

CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL NUEVO DERECHO

- LA DECLARACIÓN DE DERECHOS UNIVERSALES DEL HOMBRE (ONU, 1948)
- LA DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHO DEL HOMBRE Y LA CARTA INTERAMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES. (OEA, 1948)
- ESTOS PROGRESOS DEL **CONSTITUCIONALISMO SOCIAL**, QUE CONTINUARON PROFUNDIZÁNDOSE, LLEVARON AL PAPEL NORMA QUE RECOGÍAN EL CUESTIONAMIENTO YA INSINUADO DE LA *SUMMA DIVISSIO*, ENTRE DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO, DANDO LUGAR A UN *TERTIUM GENUS*, EL **DERECHO SOCIAL**.

DESARROLLO ACADÉMICO EN CÁTEDRAS ESPECÍFICAS Y DE LEGISLACIÓN ESPECIAL

- AL PRINCIPIO IDENTIFICADAS CON NOMBRES QUE NO LES CORRESPONDÍAN EXACTAMENTE O QUE INCLUÍAN CALIFICATIVOS QUE LE NEGABAN CALIDAD DE DISCIPLINA DEL PRIMER RANGO.
- **HUMBERTO ROMAGNOLI Y GIORGIO GHEZZI**, DECÍAN QUE “... ANTES DE ALCANZAR UNA IDENTIDAD PROPIA, EL NUEVO DERECHO PERMANECIÓ LARGO TIEMPO EN CONDICIONES DE SEMI-CLANDESTINIDAD, EN LA PERIFERIA DE UN IMPERIO, EL DEL DERECHO PRIVADO CODIFICADO.”, EN “IL RAPPORTO DI LAVORO”, BOLONIA, 1989.

DESARROLLO ACADÉMICO EN CÁTEDRAS ESPECÍFICAS Y DE LEGISLACIÓN ESPECIAL

- ▶ PARALELAMENTE SE IBAN APROBANDO MÁS LEYES “LABORALES”, Y CÓDIGOS DEL TRABAJO EN MUCHOS PAÍSES, INNOVACIONES LEGISLATIVAS QUE GENERABAN MÁS ESTUDIOS Y UNA DOCTRINA QUE POR SU SOLA PRESENCIA RECLAMABA EL RECONOCIMIENTO DE LA AUTONOMÍA DE LA DISCIPLINA.
- ▶ **PAUL PIC**, EN EL PREFACIO DE SU TRATADO DE DERECHO CIVIL, (1902) YA SEÑALABA QUE “*LA LEGISLACIÓN CALIFICADA COMO OBRERA, CONSTITUYE ACTUALMENTE UNA RAMA AUTÓNOMA DEL DERECHO, MUY DIFERENTE POR SU ESPÍRITU... Y POR SUS MÉTODOS, DE TODAS LAS OTRAS RAMAS DEL DERECHO.*”

NUEVA DOCTRINA PARA EL NUEVO DERECHO

- ▶ **FRANCESCO CARNELUTTI** (1913) EN *“INFORTUNI SUL LAVORO”*, PONÍA EN EVIDENCIA QUE EL DERECHO CIVIL NO CONSIDERABA QUE EL TRABAJO REPRESENTASE UN VALOR EN SÍ MISMO QUE MERECIERE SER OBJETO DE PROTECCIÓN JURÍDICA.
- ▶ *“.. LAS NECESIDADES DEL HOMBRE QUE TRABAJA, DEJAN CASI INDIFERENTE A UNA CIENCIA JURÍDICA IMPERTURBABLEMENTE BURGUESA.”*

NUEVA DOCTRINA PARA EL NUEVO DERECHO

- ▶ **GUSTAVO RADBRUCH** *“EL DERECHO CIVIL NO SÓLO IGNORABA AL HOMBRE INDIVIDUALMENTE CONSIDERADO Y SU VERDADERA POSICIÓN ANTE EL EMPRESARIO, SINO QUE TAMPOCO SABÍA NADA DE LA SOLIDARIDAD ENTRE AQUELLOS, NI DE SUS ORGANIZACIONES NI DE LAS ACCIONES QUE LLEVABAN A CABO, NI TENÍA EN CUENTA EL CARÁCTER COLECTIVO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NI SE PERCATABA DEL TRASFONDO ECONÓMICO DE SUPUESTOS CONTRATOS LIBRES”*
- ▶ SE EMPEZABA A CUESTIONAR EL SUPUESTO VALOR UNIVERSAL DE LAS FÓRMULAS DEL DERECHO TRADICIONAL.

DIFICULTADES PARA ELABORAR LA NUEVA DOCTRINA PARA EL NUEVO DERECHO

- ▶ POR ENTONCES Y AUN HOY, SE SIGUE DISCUTIENDO QUE LA DOCTRINA LABORAL DEPENDE DE LA DOCTRINA DE DERECHO PRIVADO, CUAL ES LA MEDIDA DE ESA DEPENDENCIA Y COMO SE MIDE.
- ▶ **GERARD LYON CAEN** (1973) EN *“LE RÔLE DES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT CIVIL EN DROIT DU TRAVAIL”*. *“UNA TEORÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO REQUIERE EL ABANDONO DE MUCHOS TÉRMINOS Y NOCIONES QUE SE TRASPONEN MECÁNICAMENTE Y SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS NUEVAS, A VÍA DE EJEMPLO,*

DIFICULTADES PARA ELABORAR LA NUEVA DOCTRINA PARA EL NUEVO DERECHO

- ▶ *CONSENTIMIENTO DE PARTES,*
- ▶ *OBLIGACIONES RECÍPROCAS, SINALAGMATISMO,*
- ▶ *CULPA CONTRACTUAL, USOS Y COSTUMBRES,*
- ▶ *ORDEN PÚBLICO,*
- ▶ *ABUSO DE DERECHO, Y SOBRE TODO*
- ▶ *LA EMPRESA, SON*
- ▶ *CONCEPTOS QUE DEBEN SER SOMETIDOS A EXAMEN CRÍTICO.”*

PARTICULARIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **BARBAGELATA.** “... RESULTA OPORTUNO AL TÉRMINO DEL SIGLO QUE LO VIO DESARROLLARSE, ... APLICARSE A REEXAMINAR LOS RASGOS QUE HACE A ESTE DERECHO DISTINTO Y CONFIGURAN (SU) PARTICULARISMO....”
- LA CUESTIÓN DE LA AUTONOMÍA QUEDA PLANTEADA EN TÉRMINOS DE DEBER SER, PUES “...EN DEFINITIVA ES UNA CUESTIÓN DE POLÍTICA Y DE CONCIENCIA SOCIAL”. NÉSTOR DE BUEN EN “DERECHO DEL TRABAJO”. (1974)

EL PARTICULARISMO ESENCIAL, LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO

- IMPLICA:
- 1) UNA NUEVA ACTITUD ANTE LAS REALIDADES DEL MUNDO DEL TRABAJO, Y
- 2) UN CAMBIO EN LA FORMA DE CONCEBIR LA IGUALDAD ENTRE LAS PERSONAS.
- 3) LA IGUALDAD DEJA DE SER UN PUNTO DE PARTIDA PARA CONVERTIRSE EN PUNTO DE LLEGADA, UNA META A ALCANZAR.

EL PARTICULARISMO ESENCIAL, LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO

- ▶ EL “AMPARO PREFERENTE” DEL TRABAJADOR HA SIDO ELEVADO POR LA DOCTRINA AL RANGO DE PRINCIPIO JURÍDICO RECTOR DE TODA LA DISCIPLINA, EN LOS TÉRMINOS ESCLARECIDOS POR PLÁ RODRÍGUEZ EN “*LOS PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO*”, Y TIENE ADEMÁS RECEPCIÓN EN EL ART. 53 DE LA CONSTITUCIÓN. “EL TRABAJO ESTÁ BAJO LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA LEY”.
- ▶ LAS DIFERENCIAS ENTRE EL NUEVO DERECHO Y EL TRADICIONAL SERÁN OBJETO DE ESTUDIO A LO LARGO DE ESTE CURSO Y DEL DE LABORAL II

LA SUBYACENCIA DEL CONFLICTO

- LA APLICACIÓN DEL TRABAJO HUMANO SE DESENVUELVE CORRIENTEMENTE EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO SUBORDINADA UNA DE CUYAS CARACTERÍSTICAS ES SU NATURALEZA CONFLICTUAL, PORQUE SUPONE RESTRICCIONES MUY IMPORTANTES A LA LIBERTAD DE QUIEN DESEMPEÑA LA LABOR.

TRABAJO



CAPITAL



LA SUBYACENCIA DEL CONFLICTO

- EL CONFLICTO NO DEPENDE
- DEL RÉGIMEN DE PRODUCCIÓN,
- NI DE LA NORMATIVA JURÍDICA,
- NI DEL RÉGIMEN POLÍTICO IMPERANTE,
- NI DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES,
- AUNQUE ESTAS VARIABLES NO SON INDIFERENTES AL GRADO CON QUE EL CONFLICTO SE MANIFIESTA.

LA SUBYACENCIA DEL CONFLICTO

- LA SENSIBILIDAD AL CONFLICTO PUEDE VARIAR POR FACTORES CULTURALES Y AUN PERSONALES, AL PUNTO QUE ALGUNOS TRABAJADORES PARECEN ACTUAR COMO SI EL CONFLICTO NO EXISTIESE, LO QUE NO SIGNIFICA QUE NO EXISTA.

LA SUBYACENCIA DEL CONFLICTO

- ▶ A. LYON CAEN Y A. JEAMEAUD *“EL DERECHO DEL TRABAJO LEGALIZA RELACIONES INTRÍNSECAMENTE CONFLICTUALES”*.
- ▶ ESTE PARTICULARISMO TIENE VARIAS CONSECUENCIAS, VEAMOS ALGUNAS.
- ▶ 1) ESTÁ EN EL ORIGEN Y PROMUEVE EL DESARROLLO DE LOS SINDICATOS.
- ▶ 2) ES MOTOR DE SU ACTUACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS Y HUELGAS.
- ▶ 3) TODOS LOS ACUERDOS SON PRECARIOS.

AMBIVALENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- ▶ LA PUESTA EN APLICACIÓN DE CONTRAPESOS LEGALES O NEGOCIADOS CON EL EMPRESARIO, AL AUMENTAR LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MITIGA EL CONFLICTO, PERO NO LO SUPERA DEFINITIVAMENTE.
- ▶ **EDELMAN**, *“NO HAY DERECHO DEL TRABAJO, HAY DERECHO BURGUÉS QUE SE APLICA AL TRABAJO”*

LA DIMENSION COLECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO

EL CONFLICTO PUEDE SER INDIVIDUAL O COLECTIVO.

- ▶ LA DIMENSIÓN COLECTIVA SE VINCULA A LAS MANIFESTACIONES DE SOLIDARIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES AL TOMAR CONCIENCIA DE SUS INTERESES COMUNES Y DE LA FORMA MÁS EFECTIVA DE DEFENDERLOS.
- ▶ LAS MANIFESTACIONES DE SOLIDARIDAD SE HACEN VISIBLES EN COALICIONES Y CUAJAN EN ORGANIZACIONES PERMANENTES, (SINDICATOS) QUE ASUMEN LA DEFENSA DE ESOS INTERESES COMUNES.
- ▶ ESTO TIENE CONSECUENCIAS EN CUANTO A LOS MEDIOS IDÓNEOS PARA SU SOLUCIÓN.

LA DIMENSION COLECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- ▶ LA DISTINCIÓN ES IMPRECISA PORQUE UN CONFLICTO INICIALMENTE INDIVIDUAL PUEDE TRANSFORMARSE EN COLECTIVO Y UNO COLECTIVO PUEDE ESTAR A SU VEZ COMPUESTO DE MUCHOS CONVENIOS INDIVIDUALES.
- ▶ EL PROCESAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COMO COLECTIVOS O INDIVIDUALES DEPENDEN DE LA PERCEPCIÓN QUE TENGA DEL MISMO LA ORGANIZACIÓN REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES.
- ▶ Y ESTA DECISIÓN ESTÁ VINCULADA A CONSIDERACIONES DE POLÍTICA SINDICAL Y DE CORRELACIÓN DE FUERZAS HACIA LA INTERNA Y HACIA AFUERA.

LA DIMENSION COLECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- ESTAS CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS SON IRREDUCTIBLES A LOS ESQUEMAS DEL DERECHO TRADICIONAL.
- ES ASÍ QUE PARA DECIDIR UN DESPIDO -CASO INDIVIDUAL- EL EMPLEADOR PUEDE VERSE EN LA NECESIDAD DE PREVER QUE EFECTOS PUEDE TENER SU DECISIÓN, EN PRINCIPIO ADOPTADA PARA FORTALECER SU AUTORIDAD Y PARA ESTABLECER PAUTAS DE CONDUCTA A LOS DEMÁS TRABAJADORES, EN LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO QUE REPRESENTA A LOS TRABAJADORES COLECTIVAMENTE, Y EN EL CLIMA SOCIAL QUE GENERARÁ EN LA EMPRESA O EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD.

LA DIMENSION COLECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- ▶ LO MISMO OCURRE CON DECISIONES JURISDICCIONALES EN CASOS INDIVIDUALES, DE LAS QUE PUEDEN DERIVAR “FUERTES PROYECCIONES COLECTIVAS”, CON EFECTOS PARADIGMÁTICOS MÁS ALLÁ DE SU VALOR COMO PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL.
- ▶ DE TODO ESTO SE TRATARÁ *IN EXTENSO* EN ESTE CURSO AL EXAMINAR EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

EL PAPEL CENTRAL DE LA NEGOCIACIÓN

- ▶ EL CONFLICTO, EN SU MODALIDAD DE CONFRONTACIÓN, NO PUEDE SER PERMANENTE.
- ▶ ELLO PORQUE ES INCOMPATIBLE CON LA CONTINUIDAD NORMAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE LOS TRABAJADORES NO PRETENDEN INTERRUMPIR DEFINITIVAMENTE NI PUEDEN HACERLO POR SU DEPENDENCIA ECONÓMICA DE SU TRABAJO.

EL PAPEL CENTRAL DE LA NEGOCIACIÓN

- ▶ POR ESO LA NEGOCIACIÓN ES COMPLEMENTARIA DE LA CONFRONTACIÓN Y AMBAS SON FASES DE LA ACCIÓN SINDICAL.
- ▶ EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS LA NEGOCIACIÓN IMPLICA APROXIMACIÓN AL TITULAR DEL INTERÉS CONTRAPUESTO CON EL PROPÓSITO DE ALCANZAR CIERTOS LOGROS CONCRETOS.

EL PAPEL CENTRAL DE LA NEGOCIACIÓN

- ▶ TAMBIÉN PUEDE OPERAR COMO MECANISMO PREVENTIVO O DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO, SEGÚN OPERE SOLUCIONÁNDOLO ANTES O DESPUÉS DE HABERSE TRANSFORMADO EN CONFLICTO ABIERTO.
- ▶ PERO SIEMPRE ES UNA “TREGUA” PORQUE NUNCA SE DESLIGA DEL CONFLICTO QUE ES UN PARTICULARISMO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, ESPECIALMENTE DE LAS COLECTIVAS, POR LO QUE NUNCA DEJA DE SER UN MERO COMPROMISO, CUYA EFICACIA Y PERMANENCIA NO PUEDE COMPARARSE NI ASIMILARSE A LA DE LOS CONTRATOS.

EL PAPEL CENTRAL DE LA NEGOCIACIÓN

- ▶ EL ÚNICO ACUERDO ES EN CUANTO AL CESE NO DEFINITIVO DE LA CONFRONTACIÓN ABIERTA, Y
- ▶ SI SE PACTA UNA CLÁUSULA DE PAZ, EL ACUERDO SERÁ DEFINITIVO SOLAMENTE RESPECTO AL TEMA ACORDADO.

DIFERENCIA ENTRE COMPROMISO Y CONTRATO

- ▶ EL COMPROMISO EMERGENTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO SUPONE UN ACUERDO DE VOLUNTADES.
- ▶ SUS TÉRMINOS SON ACEPTADOS POR LAS PARTES CON UN ACTITUD QUE NO INCLUYE SU PLENA ACEPTACIÓN. ESTA CIRCUNSTANCIA SE EXPRESA BAJO RESERVAS QUE NO SIEMPRE SE EXPRESAN EXPLÍCITAMENTE.

DIFERENCIA ENTRE COMPROMISO Y CONTRATO

- ▶ TALES RESERVAS PARTEN DEL SUPUESTO QUE EL ACUERDO ALCANZADO ES UN MAL MENOR O UNA ETAPA HACIA LA CONSECUCCIÓN DE UN OBJETIVO MAYOR.
- ▶ ESTAS DIFERENCIAS ENTRE COMPROMISO Y CONTRATO, DESACREDITAN LAS TÉCNICAS DE INTERPRETACIÓN DEL DERECHO CIVIL PARA INTERPRETAR LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

REPERCUSIONES EN EL PLANO DE LAS FUENTES SU NUMERO Y CARÁCTER NEGOCIADO

- ▶ EL NÚMERO DE FUENTES ES MAYOR, DISTINGUIÉNDOSE HABITUALMENTE LA EXISTENCIA DE FUENTES PROPIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- ▶ EL CARÁCTER NEGOCIADO DEL CONTENIDO SE EXTIENDE A TODAS LAS FUENTES Y SE INTENSIFICA EN VARIAS DE ELLAS.
- ▶ AL PRETENDER REGULARSE ASPECTOS DE LA REALIDAD SOCIAL, SE PONEN EN EVIDENCIA PUNTOS DE VISTA DIFERENTES SOBRE LA OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA DE LAS SOLUCIONES QUE SE PROPONEN, LO QUE NO DEJA OTRA ALTERNATIVA DE SALIDA QUE EL COMPROMISO PROPIO DE LA NEGOCIACIÓN EN LOS TÉRMINOS QUE CARACTERIZA A LOS ACUERDOS EN ESTA RAMA DEL DERECHO

EXPRESIÓN VERBAL DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS

- EL MODO VERBAL IMPERATIVO ES POCO FRECUENTE EN LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y
- ES INEVITABLE LA AMBIGÜEDAD DE LOS TÉRMINOS EMPLEADOS, PORQUE ES EL PRECIO DE LOGRAR EL ACUERDO.

EXPRESIÓN VERBAL DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS

- A ESOS FINES, EL CARÁCTER PROGRAMÁTICO Y SOBRE TODO LA IMPRECISIÓN E INCLUSO EL SILENCIO PUEDEN SER ESENCIALES.
- ESTO GENERA LAGUNOSIDAD EN TRES FORMAS,
- DELIBERADA,
- TÉCNICA Y
- AXIOLÓGICA.

EXPRESIÓN VERBAL DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS

- EN LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO SE INTENSIFICA LA NOTA DE INSTRUMENTO NEGOCIADO, POR LA MULTIPLICACIÓN DE INSTANCIAS DE CONSULTA Y DE INTERCAMBIO
- PECULIARIDADES DE LA COSTUMBRE, EL USO PROFESIONAL.
- LA MODIFICACIÓN DE LA ESCALA JERÁRQUICA Y DEL PRINCIPIO DE DEROGACIÓN EN EL SISTEMA DE FUENTES.
- LA CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA Y EL SOBREPUNJAMIENTO.

SIGNIFICACIÓN DEL TIEMPO SOCIAL

- LAS RELACIONES DE TRABAJO SON PARTICULARMENTE SENSIBLES A LOS CAMBIOS SOCIALES Y CULTURALES, ASÍ COMO A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

VARIEDAD Y PODER DE LOS OPERADORES JURÍDICOS

- LOS OPERADORES JURÍDICOS A LOS QUE SE RECONOCE AUTORIDAD PARA INTERPRETAR LAS NORMAS SON MAS NUMEROSOS Y TIENEN MAS PODER QUE LOS DE OTRAS RAMAS DEL DERECHO.
- TRADICIONALES. JUECES, TRATADISTAS Y PROFESORES DE DERECHO.
- INSPECTORES DE TRABAJO, DIRECTORES Y ASESORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- ABOGADOS Y CONTABLES DE EMPRESAS Y LOS EMPLEADORES.

VARIEDAD Y PODER DE LOS OPERADORES JURÍDICOS

- LA INCOMPLETUD Y LAGUNOSIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO, NO LES PERMITE A LOS OPERADORES JURÍDICOS QUE LO MANEJAN ESCAPAR DE SU CONCEPCIÓN PERSONAL DE LA SOCIEDAD Y DE LA PROBLEMÁTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO.
- LOS OPERADORES DEL DERECHO TRADICIONAL, EXCEPCIONALMENTE DESARROLLAN SU ACTIVIDAD CON UNA CARGA RELEVANTE DE PREJUICIOS Y SUBJETIVIDAD.

VARIEDAD Y PODER DE LOS OPERADORES JURÍDICOS

- LOS OPERADORES JURÍDICOS CREAN NORMAS LABORALES Y LAS INTERPRETAN.
- LOS EMPLEADORES ESTABLECEN REGLAMENTOS UNILATERALMENTE.
- LAS COMISIONES DE EMPRESA TAMBIÉN.

VARIEDAD Y PODER DE LOS OPERADORES JURÍDICOS

- LOS SINDICATOS Y CÁMARAS EMPRESARIALES CREAN Y APLICAN CONVENIOS COLECTIVOS.
- LOS SINDICATOS REGULAN LA HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES Y CON SERVICIOS MÍNIMOS.
- LA AUTOREGULACIÓN DEL CONFLICTO ES TAMBIÉN NEGOCIADA.



- MUCHAS GRACIAS