

# El derecho colectivo del trabajo



*Prof. Rodolfo Becerra Barreiro*

# Sumario

- ❖ Las relaciones colectivas y el Derecho colectivo del trabajo.
- ❖ Concepto. Denominación.
- ❖ Origen y evolución.
- ❖ - Sobre la autonomía del Derecho colectivo
- ❖ - Caracteres y principios del Derecho colectivo del trabajo.
- ❖ - Su estructura tridimensional: componentes esenciales del Derecho colectivo del trabajo. Otros componentes secundarios.
- ❖

# ORIGEN HISTÓRICO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- ❖ 1. Origen histórico del Derecho colectivo del trabajo
- ❖ El origen -en términos históricos- del Derecho colectivo del trabajo. debe encontrarse en la Revolución Industrial, acompañando el surgimiento del capitalismo.
- ❖ Puede resumirse así: **agrupamiento y unión más solidaridad de los trabajadores**
- ❖ La Revolución Industrial es el referente histórico ineludible:
  - ❖ - temporal
  - ❖ - contextual

# ORIGEN HISTÓRICO

- ❖ Al aparecer la "gran fábrica", el trabajo masivo y en serie -que no existía antes, en el obrador doméstico, en el pequeño taller artesanal o en la actividad agraria-, al masificar y agrupar al trabajador en ese conglomerado, que implicaba la convivencia diaria, en un centro de producción, de 16 o más horas, con salarios insuficientes y de trabajo, de higiene y de seguridad laboral indecorosas, se provocó un efecto inevitable (cuasi mecánico).

# ORIGEN HISTÓRICO

- ❖ El hecho de enfrentar los trabajadores problemas similares, sirvió de estímulo para la **unión** de los mismos (representando ello lo que algunas corrientes ideológicas -en especial el marxismo- explican como la unión del proletariado y el surgimiento de la clase obrera).

# ORIGEN HISTÓRICO

- ❖ Ese fenómeno de agrupamiento, de mera yuxtaposición de personas, se fue convirtiendo en una unión consciente y voluntaria para actuar frente al empleador, para presionarlo a través de la huelga, para negociar colectivamente con él, equilibrando el poder de negociación u oponiendo la fuerza del número al poder económico del empleador. Oposición que, incluso, también debió ejercerse contra el poder del Estado. El surgimiento de vínculos de solidaridad de los trabajadores, pasa a ser la expresión del surgimiento de intereses colectivos igualmente comunes.

# ORIGEN HISTÓRICO

- ❖ Es en este estadio donde surgen la unión y organización progresiva del sindicato, las huelgas y las medidas de presión, la negociación colectiva y las nuevas formas de establecer condiciones de trabajo (a través del convenio colectivo).
- ❖ Se trata del germen de nuevos "hechos sociales":
- ❖ Sindicatos
- ❖ Conflictos y Huelgas
- ❖ Negociación colectiva

# FUNCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- ❖ 2. Funciones del Derecho Colectivo del Trabajo.
- ❖ Una forma de explicar las funciones del Derecho Colectivo del Trabajo, surge del propio origen. El agrupamiento de trabajadores para:
  - ❖ 1) presionar al empleador (con el uso de medidas de presión y acciones de fuerza);
  - ❖ 2) equilibrar las posiciones de poder (por la fuerza del número y de la unión organizada);



# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ 3) establecer una nueva forma de negociación (colectiva, en vez de individual);
- ❖ 4) bilateralizar la regulación de las condiciones de trabajo y empleo (“el fin del absolutismo patronal”, según De Ferrari)

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ Señala Jorge ROSENBAUM que en síntesis, se puede hablar de tres funciones básicas:
- ❖ A) organizativa (AUTARQUÍA SINDICAL)
- ❖ B) normativa (AUTONOMÍA COLECTIVA)
- ❖ C) de garantía (AUTOTUTELA)
- ❖ Las tres responden a la finalidad PROTECTORA del Derecho Colectivo del Trabajo.

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ Cabe preguntarse si se agotan allí las funciones del Derecho Colectivo del Trabajo. El estudio del fenómeno con una perspectiva contemporánea, influido por los aportes de las Relaciones Industriales (o Relaciones Laborales, en la terminología latinoamericana), permite concluir que, además de aquellas funciones primarias, existen otros tipos de funciones de trascendencia para el sistema social bajo el cual se estructura sociedad en su conjunto. De ese modo, se habla de otras dos funciones complementarias:

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ D) el gobierno de las relaciones laborales, que es traducido como un mecanismo para la gestión de las relaciones industriales.

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ El Derecho Colectivo del Trabajo, en tanto comprende:
  - ❖ - un conjunto de actores (colectivos) --- ----Sindicatos
  - ❖ ---- ----Empresa u organizaciones de empleadores
  - ❖ - un sistema de creación de normas --- ----negociación colectiva, se convierte en un factor de manejo, administración y gobierno:
    - ❖ \* del conjunto de relaciones obrero-patronales;
    - ❖ \* del conjunto de relaciones que se generan a propósito de la producción o de la actividad económica.

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ Todo sistema de Derecho Colectivo del Trabajo cumple (a menudo, insensiblemente) esta función, que no se explica exclusivamente por su origen y por los fenómenos históricos generados, sino por la creación de prácticas (profesionales) y hasta de una red normativa, que luego cobra su propio cuerpo y adquiere una fisonomía distintiva, estableciendo reglas de funcionamiento de las relaciones laborales (fundamentalmente a nivel de la empresa).

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ E) el gobierno del sistema social en su conjunto

# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ ¿A qué se refieren los autores que analizan la realidad contemporánea?
- ❖ A realidades que aparecen en ciertos modelos concertantes, promotores del pacto social como un instrumento por el cual los actores laborales (el sindicato y la organización de empleadores), junto con el gobierno, desarrollan puntos de encuentro respecto de funciones que rebasan ampliamente las relaciones obrero-patronales, apuntando a acuerdos macroeconómicos, sociales y jurídicos.



# FUNCIÓNES DEL DCT

- ❖ De allí que los críticos de estas posturas -más apegados a la interpretación clasista de la realidad social- califiquen estas prácticas como formas de “neo-corporativismo” (más cercanas a lo que fue una realidad propia de sistemas fascistas). Se trata de aquellas experiencias de autoritarismo político que basaron la estructuración de un sistema económico en el que se preconizaba la unificación y articulación en torno un “sindicato” único, tanto a trabajadores, como a empresarios, profesionales y otros actores, buscando que capital y trabajo estén al servicio de la nación (Hitler, Mussolini, Salazar, Franco, etc.).

# DENOMINACIÓN

- ❖ 3. Denominación
- ❖ Corrientemente se han empleado, en forma indistinta, las denominaciones “Derecho Sindical” y “Derecho Colectivo del Trabajo”. La primera recibe un uso más generalizado en los países europeos, destacándose fundamentalmente España e Italia; la segunda se utiliza preponderantemente en América Latina y responde a la expresión técnica desenvuelta por la OIT y los instrumentos internacionales.
- ❖ Exponemos brevemente los fundamentos doctrinarios de preferencia por una u otra.

# DENOMINACIÓN

## ❖ Derecho Sindical

- ❖ a) La calificación como derecho "colectivo" constituye un término impreciso (Martins Catharino).
- ❖ b) Los demás institutos del derecho colectivo (la huelga y la negociación colectiva), derivan del Sindicato. De no existir éste, no se justificarían.
- ❖ c) La expresión Derecho Sindical es sustancialmente correcta, por más que pueda pensarse en su sentido unívoco o parcial. Ello se debe a que si bien del lado patronal, es frecuente que actúe también una asociación profesional de empleadores, sin embargo ello no es indispensable, como sí en cambio ocurre del lado de los trabajadores. Pueden plantearse relaciones "colectivas" de trabajo (conflictos, negociaciones y convenios colectivos, etc.) con un sólo patrón -individualmente considerado- siempre que el otro interlocutor sea, por lo menos, un Sindicato de trabajadores.

# DENOMINACIÓN

- ❖ Derecho Colectivo del Trabajo.
- ❖ Es la denominación más generalizada.
- ❖ Resulta comprensiva de aspectos no estrictamente sindicales, aunque derivados de lo sindical (Ermida)
- ❖ Es más aséptica (Sarthou: convoca menos el fantasma de las brujas de Salem, que el término sindical con su arrastre histórico)

# DENOMINACIÓN

- ❖ Relatividad de la cuestión:
- ❖ Para Nestor De Buen, el concepto Derecho Colectivo del Trabajo intenta resumir -sin mucho éxito- varias ideas:
  - ❖ - Que los organismos representativos de las clases o partícipes sociales en pugna, tienen la capacidad de crear sus propias normas. Por eso se habla de "derecho" (poder normativo).

# DENOMINACIÓN

- ❖ - Que se presume una naturaleza compleja de las "clases" en conflicto; de allí lo de "colectivo". Podría ser cierto con referencia a las organizaciones sindicales, que teniendo su origen en una coalición, muchas veces integran una persona jurídica que se individualiza. No lo es, en cambio, respecto del empleador, quien válidamente puede actuar frente a las relaciones colectivas, sólo a título individual.

# DENOMINACIÓN

- ❖ - Que el tema se ubica dentro de la problemática general de la disciplina laboral; por ello se lo califica como "del trabajo". Pero tampoco con ello se refleja adecuadamente el contenido de esta parte de la disciplina, que -en gran medida- es ajena al T en sí mismo considerado. Piénsese en los conflictos intersindicales, o en la propia huelga, que representa el derecho a no trabajar.
- ❖ En realidad el tema ha perdido importancia práctica.

# Particularismos del Derecho Colectivo del Trabajo

- ❖ 4. Particularismos del Derecho Colectivo del Trabajo.
- ❖ Los mismos se pueden estructurar en función de:
  - ❖ (1) los elementos típicos
  - ❖ (2) los institutos



# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo del dcd

- ❖ 4.1 Elementos típicos:

- ❖ (a) Sujetos

- ❖ Uno de los particularismos del Derecho colectivo del trabajo es la presencia de sujetos colectivos.
- ❖ El carácter “colectivo” del sujeto aparece como medular, porque es el elemento que define la disciplina (derecho COLECTIVO del trabajo).
- ❖ Pero ha de tenerse en cuenta –tal como lo enseña Otto Kahn Freund- que esa trascendencia se vuelve absolutamente necesaria del lado de una sola de las partes:
- ❖ a) Esencialidad del sujeto colectivo trabajador.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Mientras en el derecho individual de trabajo, los sujetos principales son el trabajador y el empleador individualmente considerados (las “partes” del contrato de trabajo), en el Derecho Colectivo del Trabajo al menos uno de los sujetos es siempre un GRUPO DE TRABAJADORES, el que actúa como representante de una comunidad definida de intereses.



# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Puede tratarse de:
- ❖ una asociación organizada y estructurada (como lo es el Sindicato)
- ❖ una unión o agrupamiento meramente espontáneo o de hecho. (ejemplificado en el gremio, como titular del derecho de huelga en el art. 57 de nuestra Constitución. O también una asamblea, la coalición, el piquete en la puerta de la fábrica, etc.). Estos fenómenos carecen –en principio- de una organización y de una estructura permanente, aunque muchas veces –con el correr del tiempo- devienen en una organización estable y hasta se transforman en una auténtica “asociación”.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Tampoco importa su grado; puede tratarse de un sindicato de empresa, sección o establecimiento; de una profesión u oficio; de una rama de actividad; puede ser una Federación, Confederación o una Central sindical.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ b) Insecencialidad del sujeto colectivo empleador.
- ❖ El otro sujeto puede ser un empleador individualmente considerado o un grupo de empleadores individuales, ya que la pluralidad es esencial sólo en lo que refiere a la estructuración de los trabajadores.
- ❖ No existe un interés particular del Derecho colectivo del trabajo en cuanto a promover el agrupamiento de los empleadores, ya que no constituyen el sujeto débil de la relación de trabajo. En cambio, si interesa el agrupamiento, la reunión y la organización de los trabajadores, ya que la unión opera como mecanismo de distribución de poder (social) en su favor, lo que permite transversalmente balancear el equilibrio buscado entre las partes (lo que no ocurre a nivel individual).

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ c) En cuanto al ESTADO, cabe preguntarse ¿si se trata de un sujeto "esencial" en el Derecho Colectivo del Trabajo?
- ❖ La respuesta depende del enfoque. Desde la óptica de las RR.LL. aparece como un "actor" ineludible, que articula la actuación de los dos actores sociales (principales), tanto en sus relaciones de conflicto, como en sus relaciones de negociación.
- ❖ Con una perspectiva funcionalista, puede decirse que su actuación difiere según los distintos modelos que predominan en los sistemas de RR.LL.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Efectivamente, existen modelos con diferente grado de incidencia del Estado, los que oscilan entre dos polos o extremos contrapuestos:
  - ❖ (a) en los sistemas de mayor autonomía, la importancia central recae sólo en los trabajadores (organizados, coaligados) y en los empleadores (actuando solos o a través de sus organizaciones profesionales).
  - ❖ (b) en los sistemas de mayor intervención, el Estado juega un rol importante ya que no deja campo o restringe el ámbito para las relaciones autónomas de los actores sociales. Así, por ejemplo, determina qué materias pueden ser objeto de negociación, guarda para sí la potestad de habilitar a un sindicato, regula el conflicto colectivo, etc.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

## ❖ b) Contenidos

- ❖ a) A diferencia de la relación individual de trabajo, la relación colectiva de trabajo "no siempre importa prestaciones directas, como ocurre con el contrato individual, sino que consiste en una serie de compromisos y de medios (ej.: el convenio colectivo) encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo".
- ❖ Crea "estructuras", pero no relaciones de trabajo directas, individuales.
- ❖ Esta es una distinción entre --- contrato
- ❖ --- convenio colectivo



# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ b) Además, implica --- medios } diferentes
- ❖ --- instrumentos }
- ❖ Precisamente, esto ocurre para muchos autores, por tratarse el Derecho Colectivo del Trabajo de un derecho de compromisos y medios (Sarthou).

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

## ❖ c) Intereses

- ❖ Las relaciones colectivas de trabajo implican la existencia de relaciones sociales disciplinadas por el derecho, en las cuales aparece un “grupo” (p. ej., el sindicato) actuando como sujeto, para la defensa de un interés colectivo.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Es necesario desentrañar el concepto de interés colectivo.
- ❖ La noción se originó, en principio, con los regímenes políticos y económicos de signo corporativo (antes mencionados). Se trata del interés de una pluralidad de personas (el grupo que conforma un gremio organizado, centralizado y legitimado por el Estado), que no busca satisfacer necesidades individuales, sino la necesidad de la colectividad considerada en términos generales y abstractos.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Comprende intereses
- ❖ a) económicos --- fundamentalmente salariales
- ❖ b) indivisibles --- pertinentes a una colectividad dada
- ❖ c) genéricos --- porque se aplican a un conjunto de personas, de modo "abstracto" y "general"

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ El INTERÉS COLECTIVO no constituye la mera suma de intereses individuales, sino la combinación distinta de esos intereses.
- ❖ Modernamente, puede decirse que el interés colectivo es el interés del grupo profesional, representado por el sindicato.
- ❖ Éste aparece como "un grupo constituido por personas físicas o morales, ejerciendo una actividad profesional, con vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, para la acción colectiva de discusión y participación en la organización de las profesiones, así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social".

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Esta concepción se compadece con las posiciones pluralistas en lo político, de consenso democrático, que sustentan como criterio el reconocimiento de una autonomía privada colectiva. A través de ella se admite, en el plano social, la existencia de grupos intermedios entre los individuos y el Estado, con poder normativo propio. El Estado no es quien "crea" los grupos, sino que se limita a "reconocerlos".
- ❖ El grupo persigue como fin, la protección o defensa del interés profesional, diferente tanto de los intereses individuales de cada trabajador, como de los intereses generales de la sociedad. En definitiva, el interés colectivo no es más que el interés del sindicato.

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ d) Medios o instrumentos
- ❖ Aparecen como caracteres distintivos respecto de:
  - ❖ - otras ramas del Derecho; y de
  - ❖ - otras partes del Derecho del Trabajo (el derecho individual de trabajo).

# Particularismos del Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Estos medios son:
- ❖ a) El Sindicato (diferenciable de la mera asociación civil)
- ❖ b) La Negociación colectiva (mecanismo que permite crear normas de carácter extraetático)
- ❖ c) La Huelga para "tutelar" o proteger los intereses colectivos (que conlleva la legitimación del empleo de medios de acción y presión directos contra el empleador). DE BUEN: "La huelga es el legal uso de la violencia"(o de la fuerza). Para Nestor DE BUEN: "*La huelga es el legal uso de la violencia*"(o de la fuerza).

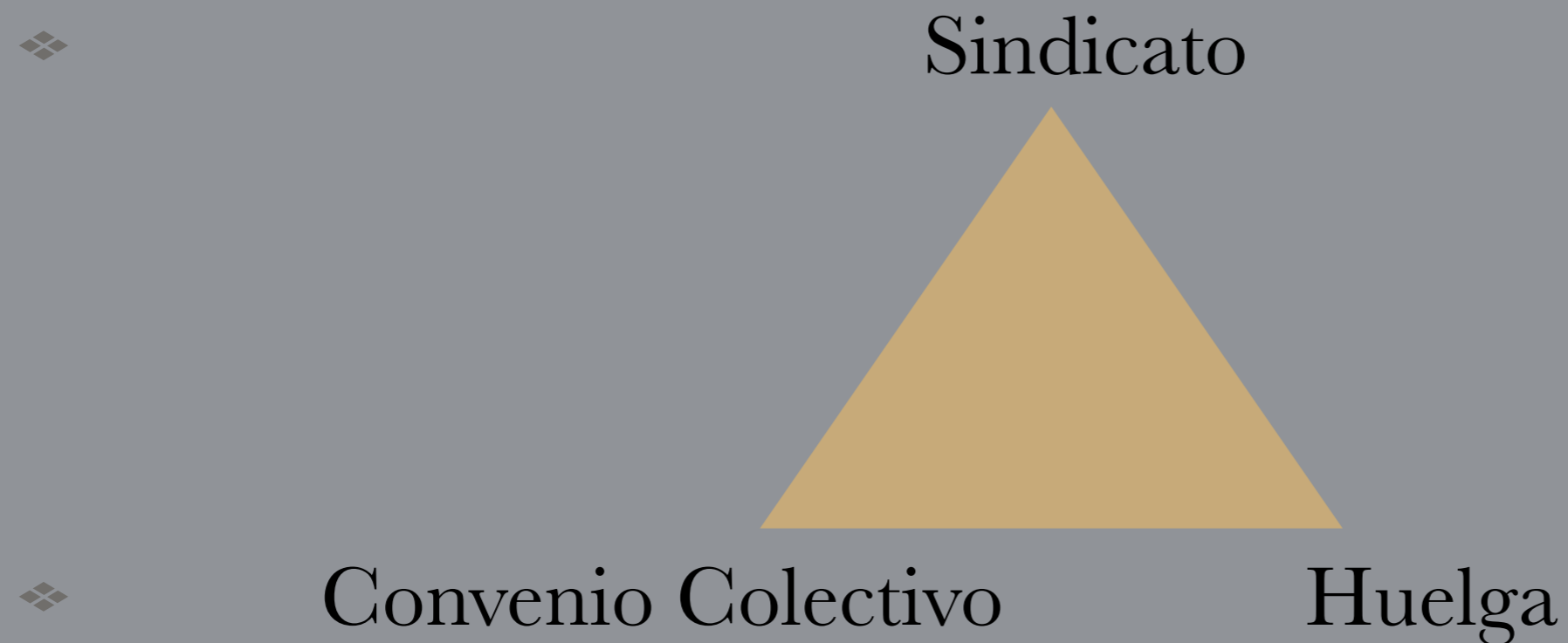


# Institutos del Derecho Colectivo del Trabajo

- ❖ 4.2 Institutos del Derecho Colectivo del Trabajo
- ❖ Doctrinariamente, se ha utilizado un concepto descriptivo para representar al Derecho colectivo del trabajo:
  - ❖ \* la triangularidad del derecho colectivo del trabajo
- ❖ Se representa al Derecho Colectivo del Trabajo como un triángulo equilátero. Y ello porque existen 3 institutos que son "los 3 pilares indispensables sobre los que se basa el Derecho Colectivo del Trabajo", al extremo de que la ausencia de cualquiera de los mismos, impide el funcionamiento de este sistema jurídico"

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

❖ Ellos son:



# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Jorge Rosenbaum: Desde una perspectiva no estática de las relaciones laborales, sostiene que debería hablarse de una figura tridimensional, en la que sus distintos elementos están en permanente movimiento (lo que es propio de sus formas de interrelacionarse: a través del conflicto y de la negociación).
- ❖ Más aún, podría enfocarse la representación de aquella figura no atendiendo exclusivamente a lo que son especies de géneros más amplios; de allí nuestra preferencia por simbolizar la imagen de este modo.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo



Autarquía



❖ Autarquía colectiva o normativa      Conflicto colectivo



# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ En la primera propuesta, el elemento (1) es el Sindicato, la asociación profesional, surgida de la necesidad del trabajador de agruparse con otros trabajadores, para compensar su inferioridad como simple sujeto aislado, individual. Para corregir esa inferioridad, los Sindicatos utilizan dos instrumentos principales (entre muchos otros): (2) el convenio colectivo y (3) la huelga.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Pero la realidad del fenómeno colectivo en las relaciones laborales, permite que junto a los sindicatos, también inter-actúen asociaciones profesionales de empleadores (muchas veces, su presencia resulta incluso necesaria; ej., para negociar un convenio colectivo de rama o celebrar un pacto social o de concertación). Los sujetos del sistema negocian colectivamente, aun cuando no siempre logren un acuerdo; también pueden celebrar acuerdos que no llenan los requisitos típicos de un convenio colectivo y sin embargo son el resultado de un proceso negocial.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Finalmente, según el concepto que se adopte sobre huelga (aun cuando sea relativamente amplio), puede dejar afuera otras formas de conflicto colectivo que, como las ocupaciones de los lugares de trabajo o los piquetes, no ingresan en la categoría de huelga para algunos autores. Otro tanto ocurre con las formas de conflicto patronal que, como el *lock out* (o cierre defensivo del establecimiento), no constituye un correlato de la huelga y sin embargo constituye una expresión de conflicto.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ De todos modos, lo importante es señalar (como lo ha hecho Ermida) que la ausencia o la falla de cualquiera de los tres elementos definatorios de aquella estructura, resiente o impide el funcionamiento del Derecho Colectivo del Trabajo
- ❖ Tal afirmación supone que los 3 elementos:
  - ❖ - deben existir necesariamente
  - ❖ - y, además, funcionar coordinadamente



# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Obsérvese que si no se permite la existencia de sindicatos, no habrá huelga. Si se prohíbe la huelga, el sindicato pierde su razón de ser. Si hay huelga y no se establecen mecanismos para negociar colectivamente, el conflicto no es solucionable. Si el sindicato no puede negociar convenios colectivos, el agrupamiento de trabajadores carece de sentido.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

## ❖ Otros Institutos

- ❖ Los tres institutos que se señalaran, no son -sin embargo- los únicos componentes del Derecho Colectivo del Trabajo, en su sentido más amplio. Sin duda que resultan ser esenciales (los más trascendentes y los que aseguran una cierta relación funcional al Derecho Colectivo del Trabajo). Pero con el paso del tiempo, la doctrina ha venido agregando otros institutos, como la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Si bien aparece en forma subsidiaria o complementaria, la participación orgánica o institucional, es un mecanismo más moderno y menos esencial que los anteriores institutos, que se caracteriza por la asunción de un cierto compromiso por parte del sindicato y la empresa, a través del cual aquél (o sus representados), intervienen en la gestión de ésta. Generalmente, se traduce por la presencia y conformación de Consejos de Empresa, Comisiones Paritarias u otros órganos análogos.

# Institutos del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Asimismo, el problema de la huelga se inserta dentro de un tema mayor, el de los conflictos colectivos en general. Ello lleva a tratar otro tema más, cual es el de los medios de solución de estos conflictos (la conciliación, la mediación, el arbitraje). Puede pensarse, por tanto, que todos estos procedimientos son funcionales al Derecho Colectivo del Trabajo, aun cuando no resulten centrales.

# Principios del derecho colectivo del trabajo

- ❖ 5. Principios del Derecho Colectivo del Trabajo
- ❖ Existe un principio específico y esencial del derecho colectivo: la LIBERTAD SINDICAL
- ❖ El mismo constituye el eje en torno al cual gira todo el Derecho Colectivo del Trabajo; es el pilar básico sobre el que se asienta la estructura tridimensional del mismo.



# Principios del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Comprende 3 reglas o "sub-principios" que han sido previamente enunciados:
- ❖ (1) **la AUTARQUIA SINDICAL** (denominada también "autonomía interna")
- ❖ Consiste en la libertad de fundar, organizar y constituir el sindicato (elegir sus autoridades, conformar su asamblea y directiva, determinar sus Estatutos, definir su programa, desarrollar actividad sindical libremente).

# Principios del derecho colectivo del trabajo

## ❖ (2) **la AUTONOMÍA COLECTIVA**

- ❖ Es la facultad de los grupos profesionales de autorregular sus relaciones, creando derecho objetivo.
- ❖ ¿Cómo? Negociando colectivamente. Esta negociación comprende o materializa el "poder normativo" de los grupos profesionales
- ❖ Su presupuesto reside en reconocer que la regulación de las relaciones de trabajo por los grupos profesionales, se realiza mejor, más adecuadamente y con mayor flexibilidad, que lo que podría resultar -generalmente- del hacer de los órganos del Estado.

# Principios del derecho colectivo del trabajo

## ❖ (3) **la AUTUTELA**

- ❖ Comprende la potestad del "colectivo" laboral de auto proteger sus propios intereses, dentro de la que se destaca el der. de huelga.



# Constitucionalización del derecho colectivo del trabajo

- ❖ 6. La constitucionalización del Derecho Colectivo del Trabajo.
- ❖ El Derecho Colectivo del Trabajo cobra importancia a partir del reconocimiento constitucional de sus principales institutos. Este fenómeno comenzó a expandirse con la constitucionalización de los llamados derechos sociales (1917: Constitución de Querétaro; 1919. Pacto de Versalles y Constitución de la OIT; en la década del 30: Constituciones de Weimar en Alemania y republicana en España).

# Constitucionalización del derecho colectivo del trabajo

- ❖ La Constitución uruguaya introdujo las principales normas “sociales” en la reforma de 1934.
- ❖ Síntesis de sus artículos sobre Derecho Colectivo del Trabajo:
  - ❖ Artículo 39.- Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley.

# Constitucionalización del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.
- ❖ Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.
- ❖ Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

# Constitucionalización del derecho colectivo del trabajo

- ❖ Artículo 65.- La ley podrá autorizar que en los Entes Autónomos se constituyan comisiones representativas de los personales respectivos, con fines de colaboración con los Directores para el cumplimiento de las reglas del Estatuto, el estudio del ordenamiento presupuestal, la organización de los servicios, reglamentación del trabajo y aplicación de las medidas disciplinarias.

# Constitucionalización del derecho colectivo del trabajo

- ❖ En los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios, la ley podrá disponer la formación de órganos competentes para entender en las desinteligencias entre las autoridades de los servicios y sus empleadores y obreros; así como los medios y procedimientos que pueda emplear la autoridad pública para mantener la continuidad de los servicios.

