

Una aproximación conceptual a la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo

Enrique Catani

1. Un Derecho colectivo

Con pretensiones de cierta autonomía relativa, es común que los estudios sobre Derecho del Trabajo separen la disciplina en dos partes, una llamada *individual* y otra, *colectiva*. La diferenciación posee notables ventajas didácticas y se asienta en una larga y pacífica tradición. Se discute más, en cambio, acerca de la pertinencia conceptual de la distinción¹.

Un conjunto de objeciones hace centro en cierta ambigüedad y falta de precisión del término *colectivo*. Para estas posiciones, predicar que un Derecho es *colectivo*, es agregar un adjetivo que ya está contenido en el nombre. Todo Derecho es colectivo, en tanto constituye un orden aplicable a una colectividad². Desde ese punto de vista, todo el Derecho del Trabajo es colectivo, en tanto ordenamiento normativo general aplicable al colectivo de trabajadores y empleadores. Desde esta mirada, afirmar que un Derecho es colectivo es hacer una afirmación vacía.

La objeción tiene su encanto, como todas las objeciones que niegan distinciones tradicionales, pero –al igual que aquéllas– tiene el problema de que carece de utilidad práctica y teórica y –además– se presenta como anti-intuitiva. A pesar de los problemas que genera a la hora de definirla y delimitarla, la idea de un Derecho Colectivo del Trabajo es fácilmente aceptable por la

¹ Martínez Vivot (1999), por ejemplo, solo admite la distinción a los fines didácticos.

² Sostenía al respecto Deveali (1959), cuando argumentaba en favor de llamar a esta rama “Derecho Sindical”, que “*es obvio que todo Derecho es colectivo, por emanar de y dirigirse a la colectividad*”.

intuición, provee soluciones prácticas de una utilidad notoria, presenta muchas ventajas didácticas y –sobre todo– estimula la formulación de nuevas preguntas e incertidumbres.

2. ¿Un Derecho instrumental o autónomo?

Aceptar –al menos por las ventajas prácticas y teóricas señaladas– la existencia de un Derecho Colectivo del Trabajo, separable del Derecho Individual del Trabajo, introduce inmediatamente la cuestión acerca del grado de autonomía o separación que es dable esperar de ambas disciplinas.

Una primera mirada lleva a sostener que el Derecho Colectivo del Trabajo tiene un carácter exclusivamente instrumental y –de algún modo– vasallo del Derecho Individual del Trabajo. Se argumenta que el centro de imputación del Derecho del Trabajo es, desde luego, la relación de trabajo que, en definitiva, siempre se presenta en última instancia como una relación entre individuos. Esta primera mirada peca quizás de ser excesivamente simplificadora y debería incorporar también otras realidades y volverse más compleja. Parece claro que la relación de trabajo no es un fenómeno que pueda reducirse siempre al vínculo entre un trabajador y un empleador, sino que abarca realidades más complejas, en tanto los trabajadores –además de ser sujetos de contratos de trabajo– son también un factor de la producción principal de la economía y constituyen una clase bien definida en la organización de la sociedad; fenómenos éstos que resultan imposibles de aprehender si se los reduce a considerarlos una mera suma de vínculos interpersonales.

En otras palabras, además de un conjunto de personas humanas individuales, los trabajadores *colectivamente* considerados constituyen una categoría social bien definida, cuyo rol central –como categoría social– en la economía, la política y la cultura es innegable.

Desde esta mirada, es posible predicar la autonomía de lo colectivo frente a lo individual. Los trabajadores, colectivamente considerados como categoría social, poseen un conjunto de

características y –ya veremos enseguida– *intereses* que son bastante diferenciables de los que poseen cuando se los considera como una mera suma de individuos.

Ahora bien, una separación tajante entre la idea del trabajador como persona humana *individual* y la de los trabajadores como categoría social *colectiva* no debe llevar a una completa autonomización de lo colectivo que termine en un grado de abstracción deshumanizada.

3. Lo colectivo como calidad

Lo dicho hasta aquí nos lleva a una idea peculiar: más que a la cantidad, lo colectivo nos remite a una calidad. Los trabajadores pueden ser muchos, pero –mientras los consideramos *individualmente*– nunca ingresamos en el terreno de lo colectivo³. Por el contrario, pueden ser pocos –o incluso uno solo, en algunos casos extremos⁴– y en tanto los consideremos como categoría abstracta, estaremos en presencia de lo *colectivo*.

La llave para ingresar al terreno de lo colectivo es esa posibilidad de abstraer las características de una categoría social con independencia de las condiciones y particularidades de sus circunstanciales miembros.

Podríamos plantearlo haciendo un uso metafórico de la teoría de conjuntos de la matemática⁵, en la que los conjuntos pueden definirse *por extensión*, enumerando explícitamente sus elementos, o *por comprensión*, definiendo las particularidades que debe tener un objeto para pertenecer al conjunto. Esta mirada sobre lo colectivo en el Derecho del Trabajo que

³ Como señala Etala (2007), cualquier litisconsorcio activo procesal en el que varios actores reclaman conjuntamente algún derecho por vía judicial implica una multiplicidad de trabajadores, sin que por ello deban aplicarse las normas que rigen el Derecho Colectivo del Trabajo.

⁴ En contra Etala (2007), para quien la existencia de una pluralidad de trabajadores es condición necesaria (aunque no suficiente) para configurar materia regulada por el Derecho Colectivo del Trabajo.

⁵ Sartorio (2000).

privilegia lo cualitativo por sobre lo cuantitativo solo admite definiciones *por comprensión* y considera que cualquier definición *por extensión* (por más copiosa que sea) siempre se quedará en la dimensión individual.

Busquemos un ejemplo elemental y sencillo. Una pequeña empresa en la que trabajan cinco operarios, cada cual con su nombre y apellido, sus características físicas peculiares, su historia, sus sueños, sus rencores. En suma, cinco seres humanos únicos e irrepetibles. Si consideramos sus derechos, sus intereses, sus reclamos, aun nos mantenemos en el terreno de lo individual (son cinco, pero el ejemplo valdría también si fueran cinco mil). En cambio, cuando los pensamos como una categoría, la *categoría de los trabajadores de esa pequeña empresa*, lo colectivo se hace presente. Para ello es necesario que nos abstraigamos de las características particulares de los miembros de la categoría y la pensemos en forma más o menos abstracta. Hasta aquí no parece haber diferencias muy notables, pero supongamos que tres de esos cinco trabajadores, dejan de trabajar en esa empresa por diferentes razones y son reemplazados por tres trabajadores nuevos, cada uno provisto de su cara peculiar, de sus sueños únicos, de sus pasiones íntimas. En ese caso, el grupo de trabajadores se modificó sustancialmente, más de la mitad de sus miembros ha cambiado. En cambio, la *categoría de los trabajadores de esa pequeña empresa* no ha cambiado en lo más mínimo, al punto que –incluso– tiene la misma cantidad de integrantes.

4. ¿Qué es lo colectivo del Derecho colectivo?

A partir de pensar lo *colectivo* como aquello que puede definirse en términos abstractos pero no determinarse en concreto, aquello que puede inteligirse como un conjunto bien definido pero, a la vez, en donde no puede determinarse concretamente quiénes son sus integrantes; corresponde indagar acerca de cuál es el punto en el cual se ingresa a la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo.

Para muchos autores, la clave está en los sujetos. Desde esta mirada, el Derecho colectivo es el Derecho que se aplica a los sujetos colectivos de las relaciones de trabajo. La colectividad, así mirada, es subjetiva. Esta posición –definir el objeto de una disciplina por los sujetos que en ella actúan– posee buenos antecedentes en todos o casi todos los Derechos especiales. El Derecho Comercial puede definirse como el Derecho aplicable a los comerciantes o, mejor aún, el Derecho del Consumidor es el Derecho de los consumidores. El propio Derecho del Trabajo puede definirse también de esta manera subjetiva. Este tipo de miradas ha hecho que –además de *Derecho Colectivo del Trabajo*– a esta rama del Derecho se la llame usualmente *Derecho Sindical*⁶. Esta posición peca –quizás– por defecto. Muchas cuestiones colectivas del Derecho del Trabajo no dependen del accionar de sujetos colectivos reconocidos. Los empleadores, por otra parte, frecuentemente actúan individualmente en materia de Derecho Colectivo.

Bastante más extensiva, goza de mucho consenso la idea de que el Derecho Colectivo comprende tres institutos principales: los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga⁷. Para esta mirada, el Derecho Colectivo del Trabajo es la disciplina que estudia esos institutos y las cuestiones con ellos relacionadas, nada más. Este modo de concebir el Derecho Colectivo es hegemónico en la disciplina y posee notables ventajas, especialmente por el consenso que suscita, aunque es poco justificable en términos conceptuales. Si el Derecho Colectivo del Trabajo fuese eso, no hay manera de justificar su pretendida autonomía relativa. Sería cuestión de agregar tres institutos más a los que estudia el Derecho del Trabajo (al que ya no habría por qué llamar individual) como las vacaciones, la remuneración o la solidaridad.

En cambio, es más interesante la posición que identifica el objeto del Derecho Colectivo con la presencia del interés

⁶ Denominación adoptada por Deveali (1959) y Nápoli (1969), entre otros.

⁷ Etala (2007) agrega como cuarto instituto la participación de los trabajadores en la empresa.

cualitativamente colectivo⁸. Quizás se trate de la mirada conceptualmente más sólida a la hora de pensar la disciplina, aunque se enfrenta siempre con la dificultad de identificar y definir con exactitud cuándo un interés es cualitativamente colectivo y goza de menos consenso entre los autores, acaso porque algunos ven en ella alguna reminiscencia autoritaria.

Por mi parte, creo que lo que hay de colectivo en el Derecho Colectivo del Trabajo es una *dimensión* colectiva⁹. Quiero decir, lo colectivo y lo individual en el Derecho del Trabajo aparecen como dimensiones distintas de lo mismo, que operan a la vez, pero sin confundirse. No hay una separación tajante entre lo individual y lo colectivo, como si pudiéramos decir “hasta este mojón estamos en el terreno de lo individual, a partir de aquí, en lo colectivo”. Por el contrario, no hay hecho, derecho, interés o sujeto del Derecho del Trabajo en el que no aparezcan actua- das –aunque en planos distintos y generalmente superpuestos, pero sin confundirse– la dimensión colectiva y la individual¹⁰.

El uso que hago aquí de la palabra *dimensión* es metafórico. Las tres dimensiones del espacio –altura, anchura y profundi- dad– constituyen abstracciones intelectuales, desagregaciones analíticas que permiten comprender mejor a un espacio en el que todos los objetos –por muy delgados que parezcan– son siempre tridimensionales. Por extensión podemos pensar a lo colectivo y lo individual como dos dimensiones de un universo bidimensional –el Derecho del Trabajo– en el que todos sus

⁸ Krotoschin (1979) lo definía como los “*intereses de una profesión, categoría o multitud de trabajadores como conjunto*”, pero aclaraba –en la misma línea de privilegiar lo cualitativo– que esa categoría “*no se considera como una simple aglomeración de individuos sino como un grupo, con intereses que afectan al grupo como tal*”.

⁹ En igual sentido, Arese (2008) afirma, con cita de Alain Supiot, que la particularidad del Derecho del Trabajo reside en la “*invención de esta dimensión colectiva*” como segunda dimensión de análisis jurídico de la relación de trabajo y, por ello, sostiene que no puede hablarse de una *summa divisio* entre Derechos Individual y Colectivo del trabajo.

¹⁰ Al analizar la ontología y titularidad del derecho de huelga –quizás el primero de los institutos del Derecho Colectivo del Trabajo–, Orsini (2016) sostiene que “*la huelga es un derecho que contiene una dimensión individual y otra colectiva*”.

objetos –por muy individuales o colectivos que parezcan– siempre tienen esas dos dimensiones.

Soy perfectamente consciente de que afirmar que lo colectivo es una dimensión no parece agregar mucho; pero no quiero desaprovechar la oportunidad de plasmar mis propias perplejidades.

5. El interés colectivo

Quizás la manera más precisa de ingresar en la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo sea identificar la existencia del interés colectivo, entendido –claro está– como un interés cualitativamente colectivo¹¹. Si así fuera, ingresaríamos en la dimensión colectiva siempre que aparezca comprometido el interés colectivo¹², pero ¿existe un interés colectivo?

La pregunta es pertinente porque –además de lo difícil de delimitar y definir al interés colectivo¹³– muchos autores directamente niegan su existencia y entienden que el interés colectivo no es conceptualmente distinto del interés individual de los miembros de la categoría colectiva de que se trate. Por el contrario, postular la existencia de un interés colectivo implica postular que existe un interés de la categoría colectiva más o menos independiente de los intereses individuales de los miembros de la categoría colectiva de que se trate¹⁴.

¹¹ Etala (2007) sostiene que –junto al elemento cuantitativo constituido por la pluralidad de trabajadores (elemento que, a mi modo de ver, no resulta determinante)– debe existir un elemento cualitativo representado por el interés colectivo “*que no es el resultado de la suma de los intereses individuales de varios trabajadores, sino que expresa un interés cualitativamente distinto*”.

¹² Recalde (2017), al definir la naturaleza del conflicto colectivo aclara que el interés colectivo “*expresa un interés sustancialmente distinto al individual, referido a los trabajadores como gremio*” que “*se proyecta sobre los intereses de una categoría profesional en abstracto.*”

¹³ Intentando superar esta dificultad, Santoro-Passarelli definía al interés colectivo como el de “*una pluralidad de personas a un bien apto para satisfacer una necesidad común*” que resulta indivisible. Esta particular característica de indivisibilidad es resaltada por Gino Giuni, conf. Arese (2011).

¹⁴ En puridad, el interés colectivo tampoco se identifica con el interés del sujeto o “ente” colectivo, como agudamente señala Ackerman (2013).

Volvamos al ejemplo sencillo con el que trabajábamos anteriormente. Una pequeña empresa en la que trabajan cinco operarios. Esa empresa aplica un convenio colectivo, celebrado hace un tiempo, que establece un sueldo mínimo de diez mil pesos. Podríamos decir con seguridad que existe un interés por parte de los trabajadores en establecer un nuevo sueldo mínimo de quince mil pesos, pero ¿se trata de un interés individual o colectivo? Seguramente ambos. Ahora supongamos que cuatro de los operarios cobran el sueldo mínimo establecido en el convenio colectivo de diez mil pesos, pero uno, el supervisor, cobra un sueldo de veinte mil pesos. El supervisor no tiene ningún interés individual en que se aumente el sueldo mínimo a quince mil, ya que él de todos modos cobra más que eso. Los otros cuatro operarios, en cambio, están individualmente interesados en el aumento del sueldo mínimo. Más allá de eso, el interés colectivo de la *categoría de los trabajadores de esa pequeña empresa* se mantiene inalterado, aunque uno de sus miembros no se vea afectado por ese interés. Es más, el interés de la categoría de los trabajadores de esa pequeña empresa en que se aumente el sueldo mínimo se mantiene inalterado aunque los cinco operarios que allí trabajan cobren veinte mil pesos y, por tanto, la suba del mínimo a quince mil no afecte a ninguno de ellos, porque la *categoría profesional* también incluye a los posibles futuros trabajadores de esa empresa que, cuando ingresen, percibirán el nuevo sueldo mínimo. Como puede verse, en el caso es posible identificar un interés colectivo bastante separable del interés individual de los miembros de la categoría profesional que lo detenta¹⁵.

De paso, el ejemplo sirve para señalar una regla que –aunque poco importante en términos conceptuales– posee mucha relevancia práctica a la hora de decidir si un determinado interés puede o no ser calificado de colectivo: es posible predicar que un interés que involucra a trabajadores futuros (es decir, a personas

¹⁵ Afirma Etala (2007) al respecto que el interés colectivo no tiene que ver con los fenómenos psicológicos o subjetivos, sino que se determina en forma objetiva por la posición que ocupan los trabajadores en la estructura social.

que todavía no integran la categoría profesional pero que pueden hacerlo en el futuro) es siempre y en todos los casos colectivo.

Quienes niegan la existencia de un interés colectivo de la categoría profesional independiente del interés individual de sus miembros objetan que –en todo caso– determinar el contenido del interés colectivo siempre será tarea de los actores sociales que –en tanto sujetos colectivos– se estructuran o deben estructurarse en una sociedad democrática como una red de mandatos y que, por tanto, en la realidad social no se verifican los casos de laboratorio como el mencionado, en tanto –aun en el ejemplo dado– ese supuesto interés colectivo de la categoría no se va a manifestar de ningún modo porque no hay una mayoría de miembros de la categoría que lo sostenga. La objeción es pertinente y muy justa, aunque creo que no logra destruir la idea del interés colectivo, sino que más bien avanza en la cuestión de quién y cómo define su contenido¹⁶.

Otro problema con el concepto de interés colectivo es que suele traer alguna reminiscencia autoritaria, especialmente cuando se lo relaciona con las ideas del corporativismo italiano. Es bueno recordar entonces que para el fascismo, el interés colectivo era un interés público que se estructuraba de arriba hacia abajo como una derivación del interés general, mientras que en las miradas democráticas el interés colectivo es un interés privado que se manifiesta de abajo hacia arriba y, en todo caso, a partir de la lucha y la negociación, del consenso y el disenso, puede contribuir a delinear los contornos del interés general¹⁷.

6. ¿Quién delimita las categorías sociales?

La idea de interés colectivo trae aparejada otros problemas. Si el interés colectivo es el interés que es propio de las categorías

¹⁶ En ese sentido, Etala (2007) –citando a Dahrendorf– señala que los intereses colectivos son siempre, desde el punto de vista de los sujetos, intereses latentes; se transforman en intereses manifiestos cuando se exteriorizan en una acción.

¹⁷ Ackerman (2013) señala, con apoyo en citas de Santoro Passarelli, que el interés colectivo es siempre un interés privado y no público.

sociales (o *categorías profesionales*, como se las suele llamar en la disciplina), con cierta independencia de los intereses individuales de sus miembros; hay que preguntarse previamente cómo y quién determina qué es una categoría social¹⁸. Quiero decir: por qué los guardavidas o los obreros de la construcción, o los empleados de comercio o los profesores universitarios son categorías sociales reconocidas; mientras que otras –que podrían serlo– no lo son.

Para las miradas autoritarias la respuesta es sencilla: las categorías sociales se determinan por un acto de autoridad y, específicamente, por un acto de autoridad pública fundado en el interés general. Del mismo modo que el interés colectivo –para las miradas autoritarias– es un interés público derivado del interés general, las categorías sociales son, en definitiva, emanaciones orgánicas del propio cuerpo social concebido como un todo.

Por el contrario, las miradas más liberales tienden a ver en las categorías sociales meras abstracciones arbitrarias. En la literatura, este punto de vista fue llevado genialmente al extremo por Bioy Casares y Borges en el cuento *El Gremialista*, contenido en las *Crónicas de H. Bustos Domecq*¹⁹. Allí se cuenta de un pensador dispuesto a establecer todas las categorías sociales posibles: la de quienes viajan en tranvía, la de quienes viven en las veredas pares, la de quienes tienen dolor de muelas, la de quienes piensan en laberintos. Estas categorías –los autores

¹⁸ Es muy difundida la opinión vertida por el convencional Bravo en el debate de la Convención Constituyente de 1957: “Pertenece al gremio es una situación de hecho. Se pertenece al gremio en razón del oficio, de la profesión que se ejerce: se pertenece al gremio de carpinteros porque se es carpintero; pero no en razón del sindicato, cosa muy diferente: para pertenecer al sindicato hay un acto de voluntad del trabajador que se afilia a ese sindicato” (Convención Nacional Constituyente, 1957, *Diario de Sesiones*, t. II p. 1457). La distinción así formulada es clarísima: la pertenencia al gremio (a la categoría social) es objetiva y no requiere el concurso de la voluntad de los trabajadores. La pregunta que aquí nos hacemos es previa: ¿qué es lo que nos lleva a afirmar la existencia de una categoría social? En el ejemplo del convencional Bravo, ¿Qué es lo que nos permite afirmar que existe un gremio de carpinteros?

¹⁹ Borges (1979).

extremen las posibilidades del absurdo— son efímeras y combinables y, en todos los casos, resultan arbitrarias, cuando no perversas y peligrosas²⁰.

Una solución más sencilla y realista es considerar que son los trabajadores los que crean las categorías sociales como un acto de voluntad que los hace pasar de la dimensión individual a la colectiva. Por mi parte, prefiero pensar que son los trabajadores *colectivamente considerados*, quienes se auto-perciben como categoría social dándole nacimiento y delimitando sus contornos. En otras palabras, la propia categoría social se crea a sí misma mediante un acto de autoconsciencia.

7. ¿Quién establece el contenido del interés colectivo?

Ahora bien, si la categoría social trasciende a los individuos que la integran y si el interés colectivo es algo distinto del interés de las personas humanas que componen la categoría, ¿quién establece el contenido de ese interés? o —desde un punto de vista aún más esencialista—, ¿quién puede enunciar válidamente el contenido el interés colectivo?

Existe algún paralelismo entre estos problemas y los que son propios de la teoría del Estado, dado que se puede establecer —salvando las distancias, claro— una cierta equivalencia entre los conceptos de nación y Estado, por un lado; y categoría profesional y sindicato por el otro²¹. Desde esa perspectiva, puede considerarse que así como el Estado nacional es quien expresa el interés general de una nación a través de los sistemas de representación que se ha dado; del mismo modo, es el sindicato

²⁰ Entre las posiciones negadoras de la existencia y relevancia de las categorías sociales podemos señalar a Martínez Vivot (1999), que sostiene “*corresponde, antes que nada, abandonar el mito de que la categoría constituye el presupuesto lógico de la existencia del sindicato; eso, como afirma Bueno Magano, sólo se admite a la luz de la concepción corporativista*”.

²¹ Este paralelismo aparece bien marcado en el pensamiento del convencional constituyente de 1957 Luis María Jaureguiberry, quien definía al gremio como el “*conjunto de personas que tiene un oficio, profesión o estado social*” y afirmaba que “*el sindicato, como lo dijimos, es el gremio jurídicamente organizado*”. Las citas están en Cornaglia (2010).

quien expresa el interés colectivo de la categoría social a través de un sistema de representación²².

En definitiva, la cuestión puede resolverse por las reglas de la representación. Ello nos lleva a ciertas honduras que aquí son inabordables. Como se sabe, la palabra *representación* es ambigua: se representa cuando se actúa por mandato de otro, pero también se representa cuando se pone en escena una ficción.

8. Interés colectivo, interés individual e interés general

En el discurso con el que argumentó en favor de la sanción de la ley que se conocería por su nombre, el diputado Le Chapelier dijo ante la Asamblea Nacional Constituyente en 1791: *“No existe nada más allá del interés de cada individuo y el interés general”*. La mirada condensa con mucha exactitud el pensamiento liberal en la materia: el Estado como una organización asociativa de individuos libres e iguales, que no consiente ningún estamento intermedio entre lo general y lo particular. El Constitucionalismo Social trajo, entre otras novedades, el reconocimiento de lo colectivo²³.

Una mirada autoritaria suele ver entre lo general, lo colectivo y lo individual una relación jerárquica de subordinación absoluta, según la cual el interés colectivo debe siempre subordinarse al interés general y el interés individual debe siempre estar subordinado a los otros dos. Enseguida se advierte que una relación jerárquica de ese tipo solo es posible en un orden totalitario en el que la libertad se encuentre rigurosamente prohibida.

Por el contrario, la relación entre las tres dimensiones (general, colectiva e individual) debe pensarse como una relación actual o potencialmente conflictiva y las preferencias que

²² Explica Cornaglia (2010) que *“Al sindicato se le reconoce la representación legal y necesaria de la categoría profesional, a partir de la premisa de la incapacidad económica de los trabajadores para enfrentarse al capital”* y aclara enseguida *“Su sentido es el de representar a un conjunto de trabajadores como tal. Como conjunto”*.

²³ Cornaglia (2010)

resulten de esa relación dependerán de las decisiones políticas, filosóficas y económicas de cada sociedad²⁴.

No obstante, cualquier mirada que privilegie los vínculos de solidaridad por sobre los de competencia concederá cierta preeminencia al interés colectivo por sobre el individual y al interés general por sobre los otros.

9. La preeminencia de la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo por sobre su dimensión individual

Si es necesario argumentar sobre una cierta preeminencia es porque esa preeminencia no resulta para nada evidente. En la práctica de la abogacía laboral, en la jurisprudencia y en los ámbitos académicos, el Derecho Individual del Trabajo es el que manda y el Derecho Colectivo es apenas un apéndice más o menos extravagante.

Una de las muchas razones por la que eso sucede es que –en un sistema de estabilidad relativa como el que existe en nuestros países– el juicio por despido desplaza en la práctica judicial a casi todos los demás conflictos jurídicos posibles. Esa es una de las causas por las que los mayores desarrollos teóricos y jurisprudenciales en materia de Derecho Colectivo son los que se relacionan con despidos, por ejemplo, la cuestión de la tutela sindical.

Más allá de los tribunales y de las aulas, la realidad del mundo del trabajo es muy otra y es visible que la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo posee una vitalidad, un desarrollo y una vigencia muy notables. Esa dimensión colectiva, que coexiste con la individual sin confundirse, puede reclamar algunas preeminencias.

²⁴ Un buen ejemplo en el Derecho argentino de preeminencia del interés general por sobre el interés colectivo lo constituyen las limitaciones al derecho de huelga en los casos de servicios esenciales. Un ejemplo de preeminencia del interés individual por sobre el colectivo es el derecho de los trabajadores a no afiliarse o a desafilarse de los sindicatos. A la inversa, un ejemplo de preeminencia del interés colectivo por sobre el individual lo constituyen las llamadas “cláusulas sindicales” de los convenios colectivos de trabajo.

En primer lugar, la preeminencia histórica, en tanto el Derecho del Trabajo no es el fruto del avance racional de la conciencia jurídica o moral, sino más bien el resultado –siempre provisorio e inestable– de las luchas obreras. En segundo lugar, la preeminencia jurígena, en tanto la posibilidad de crear Derecho que tienen las partes individuales de un contrato de trabajo es apenas relevante, en tanto esa posibilidad en la dimensión colectiva es particularmente intensa. En tercer lugar, la preeminencia social y política, dado que es la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo la que puede influir decisivamente en los grandes cambios generales. Por último, la preeminencia más significativa de todas, que es la preeminencia axiológica: el Derecho del Trabajo –mirado desde las más variadas posiciones filosóficas– es siempre un Derecho que privilegia la solidaridad por sobre la competencia, la igualdad por sobre la desigualdad y, en definitiva, lo colectivo por sobre lo individual.

10. Bibliografía

- Ackerman, Mario E (2013). *Interés Colectivo* en Ackerman, Mario E. y otros *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VIII*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Arese, César (2008). *Derecho de la Negociación Colectiva*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Arese, César (2011) *Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni Editores.
- Borges, Jorge Luis (1979). *Obras Completas en Colaboración*. Buenos Aires: Emecé.
- Convención Nacional Constituyente 1957, *Diario de Sesiones*, Imprenta del Congreso de la Nación, Buenos Aires, 1958.
- Cornaglia, Ricardo Jesús (2010). *Derecho Colectivo del trabajo, Derecho Sindical*, segunda edición. Buenos Aires: La Ley.
- Deveali, Mario (1959). *Derecho Sindical y de la Previsión Social*. Buenos Aires: Zavalía.
- Etala, Carlos Alberto (2007). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

- Krotoschin, Ernesto (1979). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Martínez Vivot, Julio (1999). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Nápoli, Rodolfo A. (1969). *Manual de Derecho Sindical*. Buenos Aires: La Ley.
- Orsini, Juan Ignacio (2016). *Ontología y Titularidad del Derecho de Huelga*, en *Revista de Derecho Social Latinoamericano* **n° 2**. Madrid: Editorial Bomarzo.
- Recalde, Mariano (2017), *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. José C. Paz: Edunpaz.
- Sartorio, Ana Carolina (2000), *Conjuntos e Infinitos*, Buenos Aires: Eudeba.