

La autonomía colectiva: concepto y premisas

Mario Pasco Cosmópolis

Abogado. Profesor Principal de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

1. INTRODUCCIÓN.

El Derecho regula relaciones entre personas. Si los seres humanos no fueran gregarios, si no se vincularan entre sí, si en suma no vivieran e interactuaran en sociedad, el Derecho sería innecesario. Pero sucede exactamente al revés, de donde el venerable aforismo *ubi societas, ibi jus*.

La civilización occidental y cristiana es heredera y tributaria del Derecho Romano en sus instituciones fundamentales. Dos de los conceptos estructurados durante siglos han sido pilares perdurables de toda construcción jurídica. El primero: la idea de que la titularidad de los derechos subjetivos debe corresponder necesariamente a una persona. El segundo: que las obligaciones tienen como únicas fuentes la ley y el contrato.

Respecto de lo primero, es claro que la relación sobre la que el derecho incide es usualmente relación entre personas, por no decir individuos. En la venerable concepción del Derecho Romano, son aquéllas, las personas y sólo ellas, quienes pueden entablar relaciones y ser titulares de derechos subjetivos. La necesidad de explicar relaciones metaindividuales llevó a producir ese invento genial llamado persona jurídica o moral, una ficción que hace nacer una persona a través de la participación conjunta de varias personas.

En el mundo de las relaciones laborales, se produce una ruptura con esa tradicional concepción. En Derecho Laboral, se vinculan grupos sociales no

personalizados; es decir, no necesariamente constituidos como personas jurídicas. Esos grupos, sin ser personas en sentido formal y estricto, pueden ser titulares y ejercer derechos tangibles, los llamados precisamente derechos colectivos.

En lo segundo, la antiquísima doctrina del Derecho Romano que reconocía la existencia de dos y sólo dos fuentes para las obligaciones: la ley y el contrato⁽¹⁾, se basaba en una concepción a la vez monista e individualista de las relaciones entre el Estado y el individuo. A partir de esa concepción del Estado como detentador monopólico del poder social, emanan normas imperativas de carácter abstracto y general. De los individuos, en ejercicio del señorío de su voluntad, provienen deberes de carácter concreto y particular.

Es en esta materia donde el Derecho Laboral produce la segunda ruptura. La autonomía colectiva, «poder social con potestad normativa»⁽²⁾, es fuente en sentido propio, y la convención colectiva de trabajo es fuente traslativa de derecho objetivo, es decir, norma jurídica con eficacia vinculante, no emanada del Estado sino de la voluntad de particulares.

2. CONCEPTO DE AUTONOMÍA COLECTIVA.

La **autonomía colectiva** -en definición ya clásica de Santoro Pasarelli que recoge Giugni y con él prácticamente toda la doctrina- es un «fenómeno de autorregulación de intereses privados entre grupos contrapuestos», cuya formulación primigenia es atri-

(1) Prescindimos, por razones de simplificación, del delito como fuente, así como de las subespecies cuasicontrato y cuasidelito.

(2) ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Madrid, 1980, pág. 417.

buida a Gierke, al identificar la existencia de un derecho nacido no de la capacidad normativa del Estado sino de la voluntad común o conjunta de grupos sociales⁽³⁾.

Como «potestad que comparten los grupos sociales de autorregulación de intereses contrapuestos», la define por su parte Palomeque⁽⁴⁾.

Señala al respecto con gran claridad Orlando Gomes que «del mismo modo que el orden jurídico deja a los individuos una larga esfera de libertad para la realización de sus intereses, poniendo a su disposición los instrumentos con los cuales tal realización está garantizada, reconoce a algunos grupos sociales el poder de regular sus propios intereses, mediante negocios jurídicos idóneos para esa regulación»⁽⁵⁾.

3. PREMISAS PARA LA AUTONOMÍA COLECTIVA.

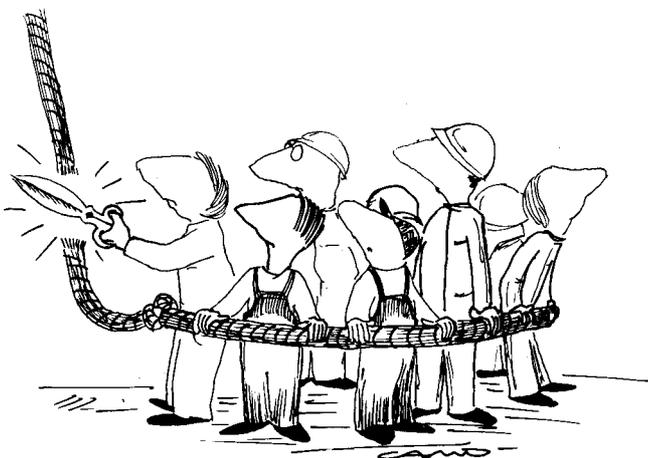
La comprensión del fenómeno social y jurídico de la autonomía colectiva, que es de gran complejidad, obliga a un análisis de los conceptos en él involucrados que lo explican y le dan sustento. Los examinaremos a modo de premisas para dicha comprensión.

3.1. El conflicto social.

Es verdad axiomática, pero que requiere ser tenida siempre en cuenta, que los intereses de trabajadores y empleadores son no sólo distintos sino implicantes, contradictorios entre sí. Las relaciones de trabajo son por eso intrínsecamente conflictuales.

Por cierto, en toda relación jurídico-económica se contraponen intereses y se suscita conflicto; así, no son iguales y más bien se oponen los intereses del comprador y del vendedor, del propietario y el inquilino. Pero en la relación laboral ese conflicto es más agudo, más permanente y trascendente, entre otras razones, por tratarse de una relación necesaria, socialmente inevitable, entre un trabajador que brinda su fuerza de trabajo, sin la cual la producción es imposible, y un empleador que la aprovecha. Ello determina que sus intereses sean diferentes, contradictorios entre sí. Además, no se trata de un negocio meramente patrimonial entre dos particulares, dado que el trabajo es una

actividad indesligable del hombre y objeto de atención preferente del Estado, y obliga a un trato sucesivo que es cotidiano contacto interpersonal.



Pero fundamentalmente porque la relación es intrínsecamente desigual, con un sujeto cargado de deberes y otro pleno de poderes. El rol vital del Derecho Laboral ha sido y sigue siendo controlar o morigerar esos poderes, en principio mediante o a través de la ley, vale decir, de la intervención estatal tuitiva, intervención no siempre suficiente y generalmente poco eficaz.

Por eso el eje de esas relaciones ya «no reside en el Derecho Judicial ni en las normas estatales, sino que se desplaza a las fuerzas sociales espontáneas, que generan un marco de autorregulación y se han desarrollado fundamentalmente por medio de la autonomía colectiva, lo que quiere decir que 'empresarios y trabajadores han formulado sus propios códigos de conducta y han establecido los mecanismos adecuados para llevarlos a la práctica'. Ello implica que las relaciones laborales son, en su sentido más exacto y preciso, relaciones colectivas, esto es, las relaciones surgidas con la creación espontánea de un poder social por parte de los trabajadores como medio de establecer un contrapeso al poder normativo y decisorio detentado por los empresarios. Es ese derecho espontáneo o 'vivo' (por contraposición al formal) el único cauce adecuado para

(3) Cfr. SAYAO ROMITA, Arión. «Constitución de autonomía colectiva». En: ERMIDA URIARTE, Oscar, VILLAVICENCIO, Alfredo y CORTÉS, Juan Carlos. Materiales de Enseñanza del Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990, pág. 36.

(4) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Derecho sindical español. Tecnos, Madrid, 1986, pág. 30.

(5) GOMES, Orlando. «Contrato coletivo do trabalho». En: A.A.V.V. Derecho colectivo laboral. Homenaje al Profesor Mariano R. Tissenbaum. Ediciones DePalma, Buenos Aires, 1973, pág. 301. (Traducción libre).

que en el marco de las relaciones entre empresarios y trabajadores se atenúe la desigualdad del poder social que -como no duda en resaltar Kahn-Freund- es necesariamente inherente a la relación de trabajo»⁽⁶⁾.

3.2. El interés colectivo.

Los intereses de grupo se independizan del interés individual y no son una mera acumulación plural de tales intereses individuales. Es, según Santoro Passarelli, «el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es una suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad»⁽⁷⁾.

El interés colectivo se diferencia «tanto del interés de cada uno de los trabajadores considerados *'uti singuli'* como del propio interés de la comunidad en general, al cual ha de subordinarse. Por otra parte, si el interés colectivo refleja la síntesis o la comunidad de los intereses individuales de los trabajadores del ente profesional concreto (empresa, sindicato, etc.), en cuanto que tales intereses son antagónicos a los del capital, el interés colectivo manifestará en el plano supraindividual (colectivo) dicho antagonismo. En esta idea (contraposición natural y necesaria de intereses entre el capital y el trabajo) se fundamenta la consideración del conflicto colectivo (bien sea en estado latente) como constante de las relaciones laborales»⁽⁸⁾.

3.3. Pluralidad de personas, categoría y organización.

Para que exista un interés colectivo es indis-

pensable que recaiga en una pluralidad de personas; esa «pluralidad de personas que comparte un interés colectivo común, cuya titularidad y ejercicio actúa, constituye lo que se denomina **categoría profesional**, o `formación social de la que forman parte los trabajadores (o empleadores) que se vinculan en torno a un interés colectivo común'»⁽⁹⁾.

A su vez, son la existencia de esos intereses colectivos y su constatación por los propios interesados las que dan lugar a la formación de organizaciones sociales para su tutela⁽¹⁰⁾.

Durante mucho tiempo se ha discutido si la categoría profesional es un concepto ontológico que precede al nacimiento de la organización que la ha de representar o si, por el contrario, es la creación de tal organización la que da origen a la categoría.

A la luz de las ideologías prevalentes a lo largo del tiempo y de su correlato en el ordenamiento jurídico, la disyuntiva suscita respuestas diversas. Así, dentro de un régimen corporativo, en el que la organización sindical se sujeta a un rígido encuadramiento, la categoría -concepto teórico acuñado precisamente bajo inspiración corporativa-, resulta «antecedente y no consecuencia de la constitución de la organización sindical»⁽¹¹⁾. «En tales sistemas, la categoría es la base sobre la que se construye la estructura sindical. Aunque no se la equipare a una persona jurídica, se la destaca como sujeto de derecho al que se le atribuyen prerrogativas y derechos, un centro de imputación de intereses»⁽¹²⁾.

La doctrina italiana moderna rechaza en bloque tal noción. La recusación por Giugni de la categoría como concepto ontológico se funda en la libertad y el pluralismo sindicales puesto que «si la organización sindical es libre, su dimensión no puede ser predeterminada por el Estado. Por el contrario, la formación de los

(6) GALIANA, Jesús M. Prólogo a la versión en español de Trabajo y Derecho de Otto Kahn-Freund. En: KAHN-FREUND, Otto. Trabajo y Derecho. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid, 1987, págs. XVI-XVII.

(7) Citado por MONTALVO CORREA, Jaime. Fundamentos de Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Madrid, 1975, pág. 266. Quien transcribe los caracteres que Tarello atribuye a dicha noción: «La **economicidad**: en realidad son intereses colectivos aquellos que unen a una colectividad en la tendencia a satisfacer una necesidad económica común; la **indivisibilidad**: un interés, el colectivo cuando la necesidad que lo origina sólo puede satisfacerse colectivamente; la **generalidad** (carácter genérico): cualquier interés indivisible de cualquier comunidad de personas entra en la noción de interés colectivo; la **naturaleza privatística de su tutela jurídica**: si, como se ha visto, el interés colectivo no es propio de 'toda colectividad organizada', será un interés privado, y el principio jurídico en cuyo marco encuentra tutela un principio de derecho privado».

(8) Ibidem, pág. 269.

(9) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Op. cit., pág. 29.

(10) MONTALVO CORREA, Jaime. Op. cit., pág. 269.

(11) JAEGER, citado por MONTALVO CORREA, Jaime. Op. cit., pág. 271.

(12) MAGANO, Octavio Bueno. «La representación sindical». En: Derecho Laboral. No. 129, Montevideo, enero-marzo 1983, pág. 135.

sindicatos en régimen de libertad permite los más diversos tipos de organización, lo que implica el fraccionamiento de la categoría y la desaparición de su relevancia jurídica. No debe, por tanto, afirmarse la existencia de la categoría como hecho ontológicamente definido y que debe servir de base a la estructura sindical. La verdad es que la categoría no constituye un 'prius' en relación al sindicato, aunque el nacimiento de este último coincida con su momento organizacional. Las características y la dimensión del sindicato o de otras entidades, que hablan y actúan en nombre de los trabajadores, dependen del poder de que éstos dispongan al organizarse»⁽¹³⁾. «De un modo sintético, puede decirse que los grupos sociales no se presentan como un hecho ontológicamente definido, sino que adquieren identidad en función de una valoración -de una opción que nace con un acto de autonomía negocial- que traduce un ente sociológico amorfo en supuesto organizativo, y confiere al grupo relevancia jurídica»⁽¹⁴⁾.

En realidad, este debate, calificado por Palomeque como superado y estéril, parecería encontrar respuestas diversas según el tipo de ordenamiento. Parece evidente, en efecto, que en un sistema corporativo, la categoría antecede al sindicato; éste se organiza para representar a aquélla. En cambio, en regímenes anómicos, como es el italiano, la argumentación de Giugni resulta asaz contundente e irrefutable.

Sucede, sin embargo, que hay una posición legislativa intermedia en la cual, sin la rigidez del encuadre corporativo, que crea el cubículo social necesario dentro del que se inserta la organización, tampoco se amplía al infinito la capacidad constitutiva de la organización. Es la opción desarrollada por gran número de legislaciones latinoamericanas, en las cuales las categorías son inducidas, pero no impuestas por la ley, es decir, la ley las indica pero no las precisa ni limita. En tal orden de ideas, es sabido que los grupos sociales -como los conjuntos en la matemática moderna- son infinitos en su número y en las variantes de su composición, ello implica que los trabajadores pueden agruparse de un número infinito de maneras: por edad, por

sexo, por nacionalidad, por nivel salarial, por actividad profesional, por nivel jerárquico, por posición funcional, etc. Para organizar este caos, la ley admite que puedan conformar categoría cuando el grupo como tal puede detentar o ejercitar derechos colectivos: constituir sindicatos, negociar colectivamente, declararse en huelga.

Incluso, en muchas legislaciones no es indispensable la existencia de la organización para que el grupo actúe bajo forma de simple coalición.

Con tal enfoque, las categorías generalmente reconocidas suelen ser tres: (i) la empresa, (ii) la industria o rama de actividad y (iii) el gremio; y categoría profesional puede ser definida como el grupo homogéneo al que se atribuye aptitud para ser titular de derechos colectivos, usual o corrientemente representado por un sindicato como organización *ad hoc*.

3.4. La pluralidad del poder.

La norma jurídica es expresión de poder: se impone a los sujetos porque viene dotada necesariamente de coerción (pues de lo contrario, no sería norma); tal coercibilidad, a su vez, sólo puede serle dada por alguien premunido de poder. Poder es, en efecto, la capacidad de imponer una determinada conducta⁽¹⁵⁾.

Las organizaciones sociales son centros de poder. Una concepción pluralista de la sociedad impone el reconocimiento de que el poder no se concentra exclusivamente en el Estado; antes bien, son múltiples los centros generadores de normas jurídicas⁽¹⁶⁾.

Con apoyo en Loewenstein, Héctor Babace⁽¹⁷⁾ recuerda que «entre los detentadores del poder y los destinatarios del ejercicio del poder, se intercalan grupos pluralistas que representan colectivamente la variedad infinita de los intereses de los miembros de la comunidad» y que el destacado constitucionalista alemán define al «grupo pluralista en su más amplio sentido como cualquier asociación de hombres que conscientes de sus intereses comunes se han unido en forma organizada». A lo que agrega que «el sindicato

(13) Loc. Cit.

(14) GIUGNI, Gino. Derecho Sindical. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid, 1983, pág. 86.

(15) En la relación individual de trabajo, el poder es detentado por el empleador, quien tiene la potestad no sólo de dictar normas permanentes (facultad reglamentaria) y exigir su aplicación (facultad directriz), sino incluso para sancionar directamente su incumplimiento (facultad disciplinaria). El Derecho Laboral todo, puede ser entendido como un mecanismo jurídico para limitar o morigerar ese poder empresarial, que de lo contrario sería omnímodo.

(16) Cfr. GIUGNI, Gino. Introducciones allo studio della autonomia collettiva. Giuffrè, Milán, 1977, pág. 53.

(17) BABACE, Héctor. La representación sindical. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1993, pág. 24.

es una de las organizaciones que responde a estos caracteres, sin olvidar la especificidad de este sujeto de derecho».

Refuerza magníficamente estos conceptos Octavio Bueno Magano al señalar que «El pluralismo significa la libre actuación de los individuos y de los grupos componentes de la sociedad civil, en la persecución de los intereses que les son propios. En una síntesis muy apretada, se puede decir que el pluralismo corresponde a la existencia, en el seno de la sociedad civil, de centros autónomos de producción jurídica, entendiéndose que las normas que de ellos se originan son de la misma naturaleza que las emanadas del Estado, con la diferencia de que las de este último están dotadas de más intensa positividad. El aspecto de mayor relevancia del pluralismo es, pues, la negación de la exclusividad normativa del Estado. Se coloca, así, el pluralismo en contraposición frontal al monismo jurídico, concepción según la cual el Estado goza del monopolio de la producción jurídica. (...) El formidable crecimiento de los grupos profesionales en los países industrializados, ocurrido en el curso del siglo XX, y su creciente influencia en la solución de los problemas políticos, parecen desmentir la tesis monista. Se muestran, así, más condicentes con la realidad de nuestra época estas palabras de Del Vecchio: 'La dependencia de todos los órganos sociales de la organización jurídica del Estado se resuelve frecuentemente en una simple *factio juris*, ya que, en la realidad, se encuentran organismos sociales que viven *jure proprio*, no vinculándose al Estado sino por lazos externos, o a través de relaciones acentuadamente genéricas, que no afectan su estructura y que no destruyen consecuentemente la autonomía de su organización intrínseca'. Preciosa es también la lección de Loewenstein, respecto del asunto, al caracterizar el pluralismo examinado como pluralismo vertical, en contraposición al horizontal, tradicionalmente conocido como división de poderes»⁽¹⁸⁾.

En suma, «El pluralismo jurídico sustenta la diversificación de procesos de formación de derecho, entendiéndose por pluralismo jurídico la teoría del origen estatal y no-estatal del derecho positivo. El derecho positivo, según el pluralismo, se revela multi-

forme. Existen normas jurídicas creadas por el Estado y también por otros grupos sociales»⁽¹⁹⁾.

La admisión, por no decir la constatación, de la existencia de múltiples focos normativos condujo a un debate acerca de si el poder de los grupos sociales es originario o si deriva también del propio Estado. De ser originaria, sería «anterior y superior al Estado, que se limita a reconocerla»; de ser derivada, «la potestad normativa pertenece al Estado, que le delega a los particulares»⁽²⁰⁾.

“La libertad sindical es el oxígeno dentro del cual respira la autonomía y se desenvuelve toda la actividad sindical, el núcleo axiológico y funcional de todos los derechos colectivos y del Derecho Colectivo del Trabajo todo”

Con referencia específica a la autonomía colectiva el debate se ha centrado en determinar si la fuerza normativa de la convención es un atributo connatural y necesario de su intrínseca naturaleza o si es un efecto adquirido como consecuencia, en especial, de su homologación o extensión por acto estatal. Magano, al examinar las corrientes ideológicas, atribuye al neoliberalismo negar la exclusividad normativa del Estado proclamando un pluralismo conflictivo, y al neo-corporativismo, buscar la armonía entre clases sociales a través de un pluralismo organizado⁽²¹⁾. Neves Mujica, con apoyo en Dieste, considera que en el pluralismo conflictivo el Estado se limita a garantizar la libre actividad de los grupos sociales; mientras que, en el

(18) MAGANO, Octavio Bueno. «Contratação coletiva de trabalho». En: Revista de direito do trabalho. No. 82, Editora Revista dos Tribunais, junho 1993, , Sao Paulo, pág. 37. (Traducción libre).

(19) MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de Direito do Trabalho. 3era edición. Saraiva, Sao Paulo, 1984, pág. 126.

(20) Cfr. NEVES MUJICA, Javier. «El convenio colectivo como norma». En: Asesoría laboral. No. 20, agosto 1992.

(21) Citado por NEVES, Javier. Autonomía colectiva e intervención estatal en materia de negociación colectiva. Versión mimeografiada.

pluralismo orgánico, el Estado asume un rol de contraparte social con el objeto de implementar su política económica. En esa medida, «El pluralismo conflictivo considera que el poder normativo de los sujetos colectivos es originario; en cambio, el pluralismo orgánico afirma la subordinación de aquéllos al ordenamiento estatal, siendo su poder normativo derivado»⁽²²⁾. En nuestra opinión, el ejercicio de un poder sólo se manifiesta cuando crea una obligación que ha de ser acatada coercitivamente, es decir, cuando dota de contenido obligatorio concreto a una potestad normativa abstracta. Si se considerara que el poder normativo de los interlocutores sociales deriva de un acto previo de autorización o de delegación o que recién se perfecciona a través de un acto posterior de extensión u homologación del Estado, ello podría acaso servir para explicar el continente, el recipiente -esto es, la convención colectiva como un odre vacío-, mas no su contenido, que es lo que interesa. Ese contenido -la esencia normativa de la convención- es ajeno a la voluntad estatal y deriva de una voluntad extraetática bilateral. Es manifestación de un poder autónomo consensual, no de un poder unilateral y autoritario.

Incluso, con referencia al acto de extensión u homologación, señala Bidart Campos que «si se dijera que el reparto estatal que extiende la vigencia del convenio colectivo más allá de las partes importa hacer aparecer y funcionar una fuente estatal, ésta sería -en la más extrema de las hipótesis- una mera fuente de recepción, que debería distinguirse cuidadosamente de la fuente de producción autónoma y extraestatal que dio origen al convenio»⁽²³⁾.

El prestigioso constitucionalista argentino rompe expresivas lanzas en pro del pluralismo y la autonomía colectiva al señalar que «La negación o el retaceo de las fuentes autónomas o extralegales es una manía que nos persigue desde la manía positivista. ¿Por qué el único Derecho ha de ser el estatal? ¿Por qué el mundo jurídico va a agotarse en los repartos estatales? ¿Acaso los hombres somos inertes hasta que el Estado nos toca con una varita mágica? ¿O somos títeres inmóviles que actuamos nada más que colgados de resortes

estatales? En modo alguno, el Derecho es vida humana, el Derecho es conducta, y ni la vida ni la conducta de los hombres son tan estériles como para necesitar la previa fecundación estatal a efectos de llevar a cabo los repartos del mundo jurídico». Y agrega que no hallamos al convenio colectivo entre las fuentes estatales «porque es una fuente autónoma»⁽²⁴⁾.

Ahora bien, el poder de los grupos sociales no resulta de un dato apriorístico acerca de su sola existencia. No todo grupo social tiene, por el simple hecho de existir, la potestad de imponer sus decisiones como una regla obligatoria de conducta. En puridad, «El poder social colectivo se eleva al rango del sujeto representativo o cuando responde a los requisitos exigidos por la ley o cuando está en posición de acreditarse por sí solo como fuerza conflictual y contractual»⁽²⁵⁾.

3.5. La libertad sindical.

El de la libertad sindical es un concepto múltiple, pletórico de significaciones. Es, sin duda, en su primera y más obvia manifestación, el derecho a constituir o no constituir un sindicato, o afiliarse o desafiliarse del mismo, en lo que se ha dado en llamar sus expresiones positiva y negativa, las que tienen, a su vez, dimensiones individual o colectiva.

Pero la libertad sindical es también y fundamentalmente «un derecho de actividad», como lo califica Ermida Uriarte, dado que «el objeto central -aunque no excluyente- del concepto de libertad sindical no es ni el individuo y su derecho de asociación, ni la organización sindical, sino la actividad sindical, la acción gremial o colectiva, exista o no una organización sindical estructurada»⁽²⁶⁾.

La libertad es, entonces, un valor que precede a la constitución misma de un sindicato, un *prius*, que acompaña en plenitud la vida de éste y sobrevive a su extinción, en tanto que no está supeditada a la existencia formal del organismo sindical. Es además un derecho humano inalienable, como lo consagran diversos instrumentos internacionales.

Por eso, mal podría hablarse e incluso pensarse

(22) NEVES MUJICA, Javier. Op. cit.

(23) BIDART CAMPOS, Germán. «El convenio colectivo en la teoría de las fuentes del derecho». En: A.A.V.V. Derecho colectivo laboral, pág. 72.

(24) Ibidem, pág. 73.

(25) VENEZIANI, Bruno. Stato e autonomia collettiva. Caducci Editore, Bari, 1986, pág. 106.

(26) ERMIDA URIARTE, Oscar. La protección contra los actos antisindicales. Montevideo, 1987, pág. 22.

en la autonomía colectiva si no se partiera de la libertad como medio y fin, causa y efecto, presupuesto y correlato de aquélla. La libertad sindical es el oxígeno dentro del cual respira la autonomía y se desenvuelve toda la actividad sindical, el núcleo axiológico y funcional de todos los derechos colectivos y del Derecho Colectivo

del Trabajo todo.

La libertad sindical es, por todo ello, no sólo el cimiento y la raíz, sino la mejor garantía y la mayor concreción de la autonomía, el presupuesto del cual parte toda construcción teórica y práctica de los derechos laborales colectivos. ㉞