

FUNDAMENTOS Y ÁMBITO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

Alfredo Villavicencio Ríos
Profesor de Derecho del Trabajo de la
Pontificia Universidad Católica del Perú

1. El rol de la autonomía en el origen del Derecho del Trabajo

El surgimiento, el desarrollo y la consolidación del Derecho del Trabajo como una rama autónoma se produce porque hay un fundamento fáctico con entidad suficiente como para generar y necesitar de esta estructuración jurídica. Este hecho no es otro que la irrupción, preponderancia y generalización del trabajo asalariado como uno de los elementos típicos del sistema económico (1), ante el cual resulta inadecuada la regulación inicial del liberalismo que parte del dogma de la autonomía de la voluntad, dado que los presupuestos de este principio descansan en la libertad e igualdad de las partes (2), inexistentes en el mundo del trabajo que emerge de las revoluciones industriales y francesa. Estamos ante «Una relación entre un detentador de poder» (sobre recursos materiales y humanos) «y quien no detenta poder alguno», que «se origina en un acto de sumisión, que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y la subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida como contrato de trabajo» (3).

En este marco, la realidad se impondrá sobre la paridad formal consagrada, mostrando la superioridad avasalladora del empresario, que, dada la ineludible necesidad de trabajar de su contraparte (que además de ser consustancial al hombre es su única fuente de sustento), impone su voluntad (y sus intereses) sin el menor escrúpulo, y sin parar mientes en las formas de explotación más inhumanas.

Estamos frente a la expresión más descarnada del conflicto entre el capital y trabajo «consustancial a la sociedad industrial, y por ello a las relaciones laborales» (4), que, lejos de ser un hecho social patológico, constituye un elemento vital y fértil, en una sociedad dinámica y en permanente evolución. De allí que se le considere como el «eje de los sistemas de relaciones industriales» (5), cuya omisión o postergación volvería infructuoso cualquier intento serio de comprensión o análisis de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

La lucha contra este desequilibrio, inherente a la relación individual de trabajo, sólo pudo ser eficaz cuando los trabajadores conformaron organizaciones de representación y defensa de sus intereses, que consiguieron involucrar al Estado en sus problemas, dando inicio a la legislación obrera, así como negociar las condiciones de trabajo con los empleadores y que el producto de estas tratativas sea reconocido por el ordenamiento jurídico, dando origen a la normativa auto generada por las partes. surge de esta forma el ordenamiento laboral, que, «en su doble desarrollo, estatal y paccionado, ha sido siempre, desde su irrupción, un sistema de límites a la autonomía individual de la voluntad» (6), por lo que, sólo legitima el poder del empresario, después de reducirlo al cuadro de las restricciones legales y convencionales (7).

En el primer caso nos encontramos frente a la primera intervención estatal en el mundo de las relaciones entre privadas, que se va a producir, paradójicamente, cuando los postulados del liberalismo gozan de mayor fervor y predicamento (8). Comienza aquí la larga marcha de retroceso del dogma de la autonomía de la voluntad, y del contrato como su expresión más perfecta (que llegó a plantearse hasta como fundamento del Estado en el conocido Contrato Social), cediendo espacio ante el papel cada vez más protagónico de la normativa estatal (y pactado en las relaciones intersubjetivas).

La presión colectiva de los trabajadores rompe con el abstencionismo estatal y obliga al Estado a limitar la autonomía de la voluntad dictando un conjunto de normas **reparadoras** de sus consecuencias sociales, que terminarán reduciendo su papel casi al **plano constitutivo** de la relación laboral, al sustraer de sus alcances el grueso del **plano de la regulación** de condiciones de trabajo. De allí que se haya sostenido con precisión que los laboristas somos observadores privilegiados de la crisis de este principio como fuente única y exclusiva de las obligaciones (9).

Paralelamente a este proceso de intervencionismo reparador de Estado en las relaciones individuales de trabajo, la acción colectiva y organizada de los trabajadores y sus productos jurídicos irá **desbrozando** el camino de la proscripción, hasta que la existencia y actividad de los sindicatos (como organización clásica y más generalizada) sea tolerada y luego protegida por el ordenamiento jurídico. En esta espectacular y rápida evolución del ámbito de los delitos al de los derechos fundamentales, ha jugado un papel preponderante la identidad del fenómeno sindical en la contención y respuesta a la primacía empresarial (10), y por lo tanto, en la integración y funcionalización del conflicto industrial de intereses, que atraviesa al sistema capitalista. Al poder de determinación del empresario sólo se le puede

oponer con alguna eficacia, desde el campo de los trabajadores, el poder colectivo de la coalición obrera y el valor jurídico normativo de los acuerdos colectivos a que arriben, porque «únicamente de esta forma puede superarse la determinación unilateral y la débil posición negociadora de los trabajadores individualmente considerados», por lo que , «el sindicato y el convenio colectivo son...instrumentos fundamentales para mantener la libertad y un cierto equilibrio en la relación de trabajo» (11).

2. Autonomía y heteronomía en el Derecho del Trabajo

Apreciado en conjunto, entonces, el Derecho del Trabajo surge como una respuesta de articulación del conflicto social al ímpetu contestatario del movimiento sindical inicial, cumpliendo con ello «un resultado político fundamental, a saber, equilibrar el juego de las fuerzas en oposición, asignando un papel propio a cada uno de los protagonistas y agentes sociales (Estado, trabajadores, empleadores, sindicatos y asociaciones patronales)» (12). El cumplimiento de este rol, reviste al Derecho del Trabajo de un carácter ambivalente y contradictorio, puesto que, «al propio tiempo que instrumento de protección de las relaciones sociales capitalistas, cuya dominación legaliza y reproduce, ...limita la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza importantes medios de defensa y lucha a la clase trabajadora, autotutela sin la que los trabajadores no pueden atender directamente a su emancipación» (13).

Dentro de las especificidades de esta nueva rama jurídica, lo que le proporciona «su rasgo más peculiar en relación con otros sectores del ordenamiento y su gran riqueza normativa», «la característica verdaderamente diferenciadora de este sector del ordenamiento», «es precisamente la presencia, junto a los poderes normativos del Estado, de otro tipo de fuerzas sociales dotadas de potestad normativa, que se manifiesta y actualiza de forma singular y diferenciadora en el acuerdo colectivo» (14).

Estamos frente a lo que se ha denominado como «autonomía colectiva» o «autonomía privada colectiva» (para separarla claramente del ámbito público), y que en su formulación clásica expresa el fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos (15), esto es, en **sentido estricto** y en el mundo laboral, la actividad de producción de normas particulares que poseen conjuntamente las representaciones de los trabajadores y los empleadores, relativas a los ámbitos de su representación («ley del grupo»). Esta noción central en la construcción teórica del Derecho Sindical (16) importa la ruptura del monismo jurídico estatal, y por lo tanto, está en la base del surgimiento del pluralismo jurídico, fundado en la coexistencia

y concurrencia de diversos sistemas de producción de normas (17), que ponen en crisis al pensamiento legalista dadas la «insuficiencia de la ley y los límites de la autoridad estatal en una sociedad articulada en una variedad de centros de poder» (18).

Corresponderá al Estado Social de Derecho (19), que se articula sobre el capi-talismo monopolista, luego de que la primera guerra mundial le dé el golpe de gracia al liberalismo reemplazando definitivamente al Estado «policía» por el Estado «gestor (20)», la consagración definitiva de la negociación colectiva como sistema de creación de normas y del convenio colectivo resultante como norma inderogable por el acuerdo individual entre trabajador y el empleador (a no ser que sea en sentido favorable al primero), y que opera sustituyendo automáticamente las cláusulas individuales por las colectivas (21).

Este reconocimiento, que luego llegará a plasmarse al máximo nivel de consagración y tutela: el constitucional (generalizadamente, ya que desde Querétaro comienza la constitucionalización de los derechos sindicales), permitió a ambas instituciones actuar de conformidad con las funciones normáticas para las que habían surgido, y formar parte de la opción, en definitiva «por asimilar el conflicto en el orden de convivencia, institucionalizándolo y estableciendo cauces jurídicos diferenciados para su solución, a fin de hacerlo compatible con el sistema político y socio-económico del capitalismo intervenido» (22). Por ello se ha sostenido con precisión que la «idea de autonomía privada colectiva se nutre en las concepciones democráticas pluralistas, que procuran, (a diferencia del liberalismo) una mayor participación del ciudadano. Junto a la participación política, que expresa a través de los partidos políticos, el pluralismo ideológico, se desarrolla una participación social, que expresa a través de los grupos, el pluralismo social (23). De allí que la organización y representación colectivas de los trabajadores sea considerada como la **antítesis del despotismo político y de la prepotencia económica** (24), y por ende, sea fundamental para definir el carácter más o menos autoritario o democrático de un sistema de relaciones laborales específico.

Por todo ello, esta consagración de la autonomía colectiva no implica el establecimiento de un ordenamiento excluyente y absoluto, sino que «supone un pluralismo jurídico atenuado, no radical, según el cual, otras entidades además del Estado, pueden crear derecho, dentro de los límites impuestos por el Estado, por razones de interés general, a través de normas imperativas» (25), pero que no por ello deja de ser un ordenamiento particular constituido por los sujetos colectivos, para someter las relaciones de trabajo al imperio de una ley profesional, y para garantizar en una medida más o menos completa, el control de los portadores de los intereses

colectivos sobre la actuación de las normas así construidas (26). En la base de todo ello se encuentra la consideración de que la negociación colectiva es el mecanismo más importante de prevención y composición de conflictos laborales, tanto como para inducir al Estado a promover su desarrollo donde se encuentra débil (así ha sucedido en Francia con las leyes Auroux, que han multiplicado las sedes de negociación, en el intento de controlar las tensiones industriales) (27).

Resulta obvio señalar, en este contexto, que el mundo del trabajo está regulado por un conjunto de normas producidas a través de diversas fuentes, que se encuentran en relaciones de compenetración, recíproca influencia y condicionamiento, por lo que se genera una gran complejidad en el juego de estos centros, que involucra, en lo que aquí nos interesa, al sistema normativo y todas sus expresiones (28): esto quiere decir que, para acercarnos a esta problemática debemos sumar a la coexistencia de estas dos fuentes, por lo menos, la estratificación de cada una, la multiplicidad de los instrumentos de disciplina, la variedad de las combinaciones posibles, la diferente intensidad jurídica de sus productos y las dificultades provenientes de las desarmonías que se presentan al interior de cada fuente (29). Este universo se complica aún más si tomamos en cuenta lo que Giugni ha denominado como el carácter «aluvional» de la normativa laboral, que gráfica la superposición permanente de normas que no se derogan integralmente. Todo ello, conforma una parte muy importante del Derecho del Trabajo y «más que un vicio quizás sea en cambio una virtud «relativa»» en la medida en que «la estratificación y la variabilidad de este sector normativo constituyen sus instrumentos de adaptación reflexiva a la estructura social y política del país en que opera» (30).

La articulación entre autonomía y heteronomía varía notablemente en «las distintas épocas históricas y en los distintos países, por ser muy sensible a la evolución del ciclo económico y social, a las variables políticas e institucionales, y a los equilibrios entre los diversos actores del sistema de relaciones laborales» (31). Sin embargo, parece oportuno, en esta ocasión, referimos a algunos puntos del contenido y alcances generales de la autonomía colectiva, puesto que, alrededor de estos temas girará gran parte de aquella articulación.

3. Contenido y alcance de la autonomía colectiva

Hasta ahora hemos insistido en el componente normativo de este instituto, tanto en su aspecto de sistema de producción de normas, (negociación colectiva), como en el consecuente producto normativo (convenio colectivo), que constituyen la

sustancia de este fenómeno si lo consideramos en sentido estricto (autonomía normativa); sin embargo, hay otro importante grupo de funciones y expresiones vinculadas con este campo, que confluyen a la composición integral de este principio, y a los que debemos comenzar a acercarnos.

Sintética y globalmente se señala que la autonomía colectiva esta compuesta por un conjunto de poderes o facultades: 1) poder de auto-organización del grupo y de autorregulación de su esfera de actuación interna (autonomía sindical o institucional); 2) poder de determinación autónoma de las condiciones de trabajo, (autonomía normativa o autonomía colectiva en sentido estricto); 3) poder de utilización de medios de coacción propios (autotutela); y 4) poder de realizar otras actividades en beneficio del propio ente colectivo organizado (32).

En cuanto a la autonomía institucional, debemos recordar que se expresa, tanto en el derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse (o no) a las organizaciones que estimen convenientes, (que generalmente son sindicatos pero también pueden asumir otra forma), para la defensa y promoción de sus intereses, como en los derechos de estas organizaciones de autoregular su esfera de actuación interna, elaborando sus propias normas estatutarias y reglamentarias para regir su funcionamiento, dándose la estructura que les parezca idónea, eligiendo libremente a sus representantes, organizando su gestión y sus actividades, y fomulando su plan de acción. Tras este listado de derechos, tomado del Convenio N° 87 de la OIT, que junto con el Convenio N° 98 conforman el núcleo de normas internacionales más completo y aceptado sobre esta materia, se encuentra la necesidad de garantizar a los titulares de estos derechos la máxima independencia y autarquía posibles para que la representación de los intereses que se busca expresar sea la más auténtica posible. Si el fenómeno asociativo esta distorsionado o entorpecido, no podremos llegar nunca a la articulación del conflicto social inmanente, que se basa en el compromiso entre las auténticas fuerzas enfrentadas, desmontándose así la funcionalidad y razón de ser del Derecho del Trabajo. En este sentido, la autonomía institucional es un **presupuesto** de existencia del sistema normativo convencional (33).

Asimismo, debemos anotar que el sólo reconocimiento del derecho a crear organizaciones de defensa de intereses (formalmente estructuradas o no), trae consigo el germen del ordenamiento profesional, puesto que, de nada sirve consagrar e inclusive promover la existencia de estos sujetos colectivos si no se les va a permitir, o se les va a recortar el ejercicio de las funciones que les son inherentes: la negociación colectiva es, sin lugar a dudas, una de las principales funciones de las organizaciones de trabajadores (34). No olvidemos el carácter de «derecho de actividad» que

posee la actividad sindical, cuyo objeto central, aunque no excluyente, «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» (35), y la negociación colectiva es «la manifestación más típica y genuina de la actividad sindical» (36).

En el campo de la autotutela, debemos resaltar, también, su entroncamiento en el concepto de autonomía colectiva, como el instrumento fundamental que garantiza la efectividad (y por tanto la existencia) de este instituto: sin capacidad para presionar a la contraparte, para inducirla a hacer o no alguna cosa, no podremos determinar un diferente ajuste de las relaciones económicas que se refieren al mundo del trabajo (37). Con ello, no intentamos reducir el campo de acción de las medidas de conflicto al acompañamiento de la negociación, sino resaltar el papel de éstas, y particularmente de la huelga, como sanciones autónomas esenciales que tienden a obtener mediante una presión económica aquello que no se ha conseguido en la negociación colectiva pura (38).

Finalmente, queremos dedicar algunas reflexiones al contenido de la autonomía normativa, que, si bien, y en sentido estricto, tiene su expresión más conocida en la regulación de las condiciones de trabajo aplicables a los contratos individuales (**normas sustanciales del convenio colectivo**), no se agota en ella, sino que encuentra un fértil e importante ámbito de expresión en el campo de las normas dirigidas a «reglamentar la futura producción normativa y su actuación concreta» (39) (**normas procedimentales del convenio colectivo**) (40), por lo que, la función normativa tradicional del convenio «debe ser enjuiciada desde un punto de vista más amplio, en el sentido de insertarla en la totalidad de la regulación desarrollada por los interlocutores sociales en virtud de la autonomía colectiva reconocida por el Estado» (41).

En esta dirección, preciso Giugni fundamentando la construcción de su ordenamiento intersindical (42), «a las disposiciones referidas a la fijación del precio del trabajo, se van incorporando, en una medida más o menos elevada, verdaderas y propias «normas» sobre la producción contractual» (43), que «van acentuando la importancia de aquellas funciones organizativas e instrumentales, que ... pueden caracterizarse como «administrativas» o «jurisdiccionales»» (44). De allí, la tendencia de las relaciones contractuales sindicales a “desarrollarse como un «sistema» o sistemas vinculados de normas, con criterios autónomos de legitimación representativa, con propias reglas de competencia, con instrumentos singulares de realización de un orden, que se ha venido delineando cada vez más claramente

como dirigido, más que a realizar la tutela de sus destinatarios, a fijar un equilibrio de intereses entre fuerzas sociales contrapuestas” (45). Por ello, “de instrumento para la determinación de las condiciones de trabajo, el convenio colectivo ha pasado a ser así sin descuidar naturalmente aquella función primera, instrumento de organización de la autonomía de las relaciones entre los interlocutores sociales” (46).

Todas estas funciones se desarrollan con absoluta naturalidad en los sistemas autonómicos puros, de los cuales Inglaterra es el principal representante, pero su entidad ya ha logrado calar incluso en los regímenes respetuosos de la autonomía colectiva pero muy positivizados, como España, en donde el Estatuto de los Trabajadores consagra expresamente la **facultad de determinar la estructura de la negociación colectiva**, así como las reglas que para resolver los conflictos de concurrencia de convenios, mediante acuerdos interconfederales o convenios colectivos, entre las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, de ámbito nacional y regional (art. 83.2); así como, establece dentro del contenido mínimo y necesario que deben tener los convenios colectivos (47), la designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, las que están referidas principalmente al ámbito de la **administración del convenio** (interpretación, control, vigilancia, etc.) (art. 85.2 d).

En todo esto creemos que reposa la verdadera, compleja e interdependiente configuración de la autonomía colectiva, que comparte el escenario laboral con el Estado, y con quien mantiene relaciones de pulso permanente, no del todo claras, unívocas y respetuosas. Este mismo análisis global e interrelacionado de las distintas manifestaciones de la autonomía colectiva, lo encontramos expresado también, aunque visto desde otro ángulo, en las concepciones sobre el carácter «triangular» o «tripolar» del Derecho Colectivo del Trabajo, o en concepción dinámica de la libertad sindical, que reclama un lugar preponderante para la actividad sindical (48).

Sevilla, marzo de 1991.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) MONTALVO CORREA, Jaime, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1975, pag. 249.
- (2) CABRERA BAZÁN, José, *Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico*, Akal, Madrid, 1982, pag. 55
- (3) KANH-FREUND, Otto *Trabajo y Derecho*, Madrid, 1987. pag. 52.
- (4) KANIH-FREUND, Otto, Ob.. cit., pag. 65.
- (5) OJEDA AVILES, Antonio, *Derecho Sindical*, Técnos, Madrid, 1990, pag. 51.
- (6) GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, *Ley y Autonomía Colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid, 1987, pag. 16.
- (7) MAURIUCCI, Luigi, *Le fonti del Diritto del Lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino, 1988, pag. 12.
- (8) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *La función histórica del Derecho del Trabajo, en: Trabajo y Constitución*, Cultural Cuzco, Lima, 1989, pag. 17.
- (9) MONTALVO CORREA, Jaime, Ob.. cit., pag. 255.
- (10) GIUGNI, Gino, *Derecho Sindical*, Madrid, 1983, pag. 24.
- (11) GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, Ob.. cit., pag. 20.
- (12) DE LA VILLA, Luis y PALOMEQUE, M. Carlos, *Introducción a la Economía del Trabajo*, Ed. Debate, Madrid, 1978, pag. 10.
- (13) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, Técnos, Madrid, 1989, pag. 28.
- (14) GARCÍA PERROTE ESCARTIN, Ignacio, Ob.. cit., pág. 16. La segunda expresión entrecomillada pertenece a Antonio MARTÍN VALVERDE, y está citada en este trabajo.
- (15) SANTORO PASSARELLI, citado por GIUGNI, Gino, *Derecho Sindical*, cit., pag. 137.
- (16) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical...*, cit., pag. 23.
- (17) GIUGNI, Gino, *Introduzione allo studio della autonomia colectiva*, Ristampa Inalterada, Dott. A. Guiffré Editores, Milán 1977, pag. 107.
- (18) GIUGNI, Gino, *Introduzione allo studio...*, cit., pag. 58.
- (19) Ramón GARCÍA COTARELLO sostiene que el Estado Social de Derecho en último término, bien puede ser descrito como el intento de introducir consideraciones valorativas en la actividad económica-distributiva por medio del

Derecho» (Pag. 83), y que «si tiene algún contenido especial, éste es el de igualdad» (pag. 82). En cuanto a este contenido plantea que «al servicio de la igualdad en el orden jurídico-formal (muy especialmente procedimental) hay un conjunto de «órganos de gran experiencia y tradición; al servicio de la igualdad económica y social (muy especialmente material) no hay grandes debates y su relevancia jurídico-política mayores dudas» (pág. 72); en: *Del Estado de bienestar al Estado de malestar*, CEC, Madrid, 1986. Nosotros creemos que la consagración constitucional de la autonomía colectiva trae un perfil que se puede ubicar claramente en el ámbito instrumental de la igualdad material y de allí colegimos parte de su importancia.

- (20) VITAL MOREIRA sostiene, a modo de conclusión que «la separación de principio entre el Estado y la economía dio lugar a la interpretación recíproca, en un proceso de politización de lo económico o de economización de lo político. Al principio liberal del primer capitalismo, y la efectiva no intervención económica del Estado, sucede el principio intervencionista y una amplia actividad del Estado en el campo económico. Del Estado guardia-nocturno, abstencionista y negativo, se pasa a un Estado afirmativo o positivo. En fin, en otra perspectiva que incluye ambos aspectos de la cuestión, al capitalismo de concurrencia liberal y privado, lo substituye el capitalismo monopolista de Estado; en: *A orden jurídicado capitalismo*, Centelha, Coimbra, 1978, pág. 58.
- (21) PERSIANI, Matía, *Saggio sull' autonomia privata colectiva*, CEDAM, Padova, 1972, págs. 2-3; y MARIUCCI, Luigi, Ob.. cit., pág. 12.
- (22) MORENO VIDA, María Nieves y MONEREO PÉREZ, José Luis, *Estado de bienestar, concertación social y sindicatos*, en: *Revista de Trabajo*, Madrid, 1990, N° 97, pág. 11.
- (23) ERMIDA URIARTE, Oscar, cit. por RASO DELGUE, Juan, *El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva*, en: *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos* Ed. ECU, Montevideo, 1988, pág. 292.
- (24) GHEZZI, Giorgio y ROMAGNOLI, Umberto, *Il Diritto Sindicale*, Zanichelli, Bologna, 1987, págs. 44-45.
- (25) ERMIDA URIARTE, Oscar, cit. por RASO DELGUE, Juan, Ob.. cit., pág. 293.
- (26) GIUGNI, Gino, *introduzione allo studio...*, cit., pág. 136.
- (27) VENEZIZNI, Bruno, *Stato e Autonomia Colecttiva*, Cacucci, Bari, 1986, pág. 227.

- (28) Sobre la complejidad de la regulación laboral, ver todos: MARTIN VALVERDE, Antonio, *Concurrencia y articulación de normas laborales*, en: *Revista de Política Social*, Madrid, 1978, N° 119.
- (29) MARIUCCI, Luigi, Ob. cit., págs, 13-18.
- (30) MARIUCCI, Luigi, ídem, pág, 17.
- (31) M. ALONSO OLEA y R. DE LUCA TAMAJO, citados por GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, Ob. cit., pág. 17.
- (32) Por todos ver: GIUGNI, Gino, *Diritto Sindicale*, Cacucci, Bari, 1969, págs. 38-41.
- (33) Ver, por ejemplo, SARTHOU, Helios, *Autonomía colectiva y Estado en el campo de su contradicción*, en: X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, T. II, Montevideo, 1989, págs. 83-85.
- (34) VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, *Constitución y Liberalidad sindical*, en: *Trabajo y Constitución*, Cultural Cuzco, Lima 1989, pág. 199.
- (35) ERMIDA URIARTE, Oscar, *La protección contra los actos antisindicales*, FCU, Montevideo, 1987, pág. 22.
- (36) VALDES DAL-RE, Fernando, *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo*, IMPI, Madrid, 1982, pág. 22.
- (37) GIUGNI, Gino, *Derecho Sindical*, cit., pág. 217.
- (38) KAHN-FREUND, citado por VENEZIANI, Bruno, Ob. cit., pág. 209.
- (39) BELLARDI, Lauralba, *Instituzioni Bilaterali e Contrattazione Collectiva*, en: *Giornale di Diritto del Lavaro e di Relazioni Industriali*, Roma, 1989, N° 42, pág. 232.
- (40) La presencia e importancia de las cláusulas procedimentales en los convenios colectivos, así como su grado de aplicación, son índices fundamentales, además, para determinar el nivel de institucionalización de las relaciones industriales, y la prevalencia de un modelo estático o dinámico de negociación colectiva. Ver a estos efectos: BELLARDI, Lauralba, Ob. cit., págs. 232 y 233.
- (41) La presencia e importancia de las cláusulas procedimentales en los convenios colectivos, así como su grado de aplicación, son índices fundamentales, además, para determinar el nivel de institucionalización de las relaciones industriales, y la prevalencia de un modelo estático o dinámico de negociación colectiva. Ver a estos efectos: BELLARDI, Laurealba, Ob. cit., págs. 232 y 233.

- (42) Con respecto a las diferencias y al entroncamiento de los conceptos de «autonomía colectiva» y «ordenamiento intersindical», ver por todos: RUSCIANO, Mario, «Contratto Collettivo e Autonomia Sindicale», Turín, UTET, 1986, págs. 46-54.
- (43) GIUGNI, Gino, *Introduzione allo Studio de la Autonomia Collettiva*, Ob. cit., págs. 115-116.
- (44) GIUGNI, (Gino, Idem, pág. 12.
- (45) GIUGNI, Gino, *Introduzione allo Studio della Autonomia Collettiva*, cit., pág. 13.
- (46) PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, cit., pág. 289.
- (47) El contenido mínimo que obligatoriamente debe tener un convenio colectivo estatutario en el ordenamiento español para ser tal es el siguiente: a) determinación de las partes que lo conciertan, b) ámbito personal, funcional, territorial y temporal; c) forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso de dicha denuncia; y, d) designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas (art. 85.2 del Estatuto de los trabajadores).
- (48) Sobre estas concepciones véase por todos: ERMIDA URIARTE, Oscar, VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo y CORTES CARCELEN, Juan Carlos, *Derecho Colectivo del Trabajo: Materiales de Enseñanza*, PUCP, Lima, 1990, págs. 32-34 y 155-156; y GIUGNI, Gino, *Derecho sindical*, cit., pág. 81.