

EL PEQUEÑO MISTERIO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

SUMARIO

- I. AUTONOMÍA COLECTIVA Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.
- II. FUNDAMENTO Y COBIJO INSTITUCIONAL.
- III. PRESUPUESTOS Y RECEPCIÓN JURÍDICA.
- IV. TITULARES Y ACTORES.
- V. CONTENIDO Y GARANTÍAS.
- VI. LÍMITES Y ESPACIOS DE JUEGO.
- VII. COLOFÓN.

Resumen: La autonomía colectiva es una manifestación particular de la autonomía privada que sirve de soporte para la organización y acción colectiva de los grupos sociales con vistas a la promoción y tutela de sus intereses. Su principal baluarte jurídico es el derecho de libertad sindical y su más relevante función es la ordenación de las relaciones de trabajo a través de la negociación colectiva entre representaciones de trabajadores y empresarios. Debe practicarse dentro del correspondiente marco legal, pero al mismo tiempo entraña limitaciones para la intervención del Estado en las relaciones laborales, por cuanto requiere de un espacio mínimo para su desarrollo. Es un instrumento de compensación de la debilidad contractual del trabajador, pero no puede asfixiar la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo.

Abstract: Collective autonomy is a particular dimension of private autonomy that provides the basis for collective organisation and action of social groups aiming the promotion and protection of their interests. Its main legal support is the right to trade union freedom of association, and its most relevant function is the articulation of labour relations through collective bargaining between representations of

workers and employers. It must operate within the corresponding legal framework, but at the same time it entails limitations for the intervention of the public powers in labour relations, since it requires a minimum space for its development. It is an instrument for compensating the worker's weakness within the contractual relationship, but it cannot overrule completely the autonomy of the will of the parties to the employment contract.

I. AUTONOMÍA COLECTIVA Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Para ser sinceros, la autonomía colectiva no es en realidad un misterio. Ni es cosa que no se pueda conocer, comprender o explicar, ni pertenece —por seguir con las definiciones de la RAE— a esa clase de verdades —las «reveladas»— que, por no someterse a la razón, tan sólo puedan ser accesibles a través de un acto de fe. Pero también es cierto que encierra algo oculto y misterioso. No es fácil, en efecto, captar bien su significado y alcance, ni siquiera para un laboralista. Y, sin embargo, es una noción de uso muy habitual en la ciencia de las relaciones laborales y en los estudios sobre la legislación del trabajo, especialmente en ciertos contextos nacionales y en determinadas escuelas académicas (más cerca seguramente del mundo anglosajón que de la cultura latina). Ayuda a ello su especial aptitud para desentrañar y describir, de manera global y suficientemente decantada, los fenómenos de dimensión colectiva que tienen lugar en el gran teatro del trabajo asalariado. En el fondo, es una abstracción conceptual extraída de experiencias reales y, al mismo tiempo, una representación nominal, en términos de síntesis, de una complejísima serie de iniciativas, actuaciones y relaciones que tienen su punto de arranque en el trabajo que se presta a cambio de salario, pero que revisten, por definición, mayor trascendencia o capacidad de impacto social, fundamentalmente por su repercusión grupal o colectiva.

En la doctrina laboralista, la idea de autonomía colectiva empieza a germinar con la transformación experimentada por el sistema productivo a raíz de la revolución industrial. Más allá de la multiplicación de los intercambios contractuales de trabajo por salario, esos acontecimientos económicos y sociales dieron lugar a nuevos intereses, nuevos sujetos y nuevas iniciativas. A partir de ese momento, en el ámbito de las relaciones de trabajo no sólo operan trabajadores y empresarios, sino también representaciones colectivas de unos y otros. No sólo se llevan a cabo actos o tratos a título individual (como el contrato de trabajo y los pactos que le pueden acompañar), sino también negocios y comportamientos de dimensión colectiva (como los convenios o acuerdos colectivos). No sólo se advierten intereses personales (a un salario más elevado, por ejemplo), sino también intereses colectivos o de grupo (mejores condiciones de vida). En fin, no sólo se promueven pretensiones de tipo individual (de promoción profesional o de aumento de vacaciones, por citar algunos temas), sino también prácticas compartidas o concertadas entre un número más o menos amplio de afectados (como la celebración de asambleas o la convocatoria de una huelga).

La progresiva expansión del trabajo asalariado hizo perceptible, de esa forma, un novedoso espacio de actores y actuaciones que suele ser conocido como «sistema de relaciones laborales» y que, en el fondo, no es más que un singular «subsistema» dentro del entero sistema social. Eso que llamamos sistema de relaciones laborales tiene bastante relación, como es fácil de comprender, con la estructura y las características del sistema productivo de cada país, pero también se ve ahormado y condicionado por otras muchas piezas del engranaje social, como el sistema político, el ordenamiento jurídico, los valores imperantes, las referencias culturales o las tradiciones de cada pueblo, por citar tan sólo los que probablemente sean sus principales canales de influencia. De cualquier modo, es un sistema —o subsistema— que genera su propia dinámica y sus particulares pautas de gobierno, y que en cada contexto nacional presenta rasgos distintivos, por la inevitable incidencia, en cada caso, de múltiples factores de orden interno o de procedencia exterior. También condicionan su fisonomía, como es natural, las opciones preferidas o efectivamente practicadas por sus participantes o protagonistas: la oposición frente a la colaboración, la negociación frente al conflicto, el diálogo frente a la resistencia, o la participación frente a la pura reivindicación, por citar algunas de ellas.

Pues bien, la base institucional y el principal nutriente conceptual y práctico del sistema de relaciones laborales es justamente el principio de autonomía colectiva, que en su punto neurálgico no es otra cosa que la inclinación que suelen tener las personas —y los grupos en que éstas se integran, en este caso, trabajadores y empresarios— hacia la organización y la acción conjunta con fines de autotutela y promoción de sus intereses. El sistema de relaciones laborales se construye y funciona sobre esa clase de impulsos, de los que nacen, como hemos dicho, nuevos actores, nuevas relaciones sociales y nuevas posiciones de reivindicación y poder. Las prácticas de organización y acción colectiva en el mundo del trabajo fueron alumbrando un nuevo subsistema social, lo mismo que ese subsistema, una vez conformado, pasó a convertirse en el mejor caldo de cultivo para el anclaje y el ejercicio efectivo de la autonomía colectiva. La autonomía colectiva es una especie de motor que se construyó, y se sigue construyendo, su propia carrocería, o su propia mansión, que viene a ser el sistema de relaciones laborales.

Inspirado y soportado por la autonomía colectiva, el sistema de relaciones laborales no puede quedar, sin embargo, al margen del Estado y de la intervención del Estado en las relaciones sociales. En mayor o menor medida está sometido, en efecto, al marco legal imperante, que, como es fácil de comprender, puede afectar tanto a su conformación como a su dinámica o desenvolvimiento. Esa circunstancia, unida a los muchos factores que pueden también condicionarlo, da como resultado que no exista una única fórmula para concebir o configurar el sistema de relaciones laborales, no sólo porque varía la actitud del legislador de unos países a otros, sino también —como apuntábamos hace un momento— porque son muchos los caminos que a tal efecto pueden seguir los propios interesados y muy variadas las características de su entorno social. Por eso, es usual que se hable de modelos

de relaciones laborales, como grandes arquetipos elaborados en sede intelectual a partir de comprobaciones empíricas, y que pueden servir tanto para el análisis científico del sistema, como, en su caso, para dirigir u orientar su construcción o remodelación.

Es sumamente probable que la noción de autonomía colectiva sea un producto del sistema de trabajo propio de la fábrica, y es completamente seguro que ha encontrado en ese terreno sus más conspicuas expresiones. Ello no significa, empero, que la autonomía colectiva no pueda asentarse o registrarse en otras parcelas de la sociedad. Al contrario, puede tener acomodo también en aquellos otros ámbitos de la vida social en los que, al igual que en el mundo laboral, afloran o se quieren hacer valer intereses de grupo, siempre que, por su consistencia y persistencia, generen entre los implicados suficiente ánimo de organización y acción colectiva con vistas a su tutela. En ese sentido, deberíamos reparar ante todo en aquellos grupos profesionales —esto es, grupos de personas ligadas por su profesión— que existen extramuros del sistema de relaciones laborales, como es el caso de los trabajadores autónomos y de los profesionales libres, o, en general, de todos aquellos que ponen en común su esfuerzo o «industria» con vistas a la producción de bienes y servicios (como los cooperativistas). Pero también podríamos pensar en otros variados grupos sociales con esa misma vocación de acción colectiva, preferentemente los que tienen fines económicos y comerciales, aunque también los que se conforman con ocasión del consumo de bienes y servicios, que en sus operaciones contractuales suelen reivindicar sobre todo condiciones no abusivas o prácticas «saludables» frente a las grandes corporaciones económicas o financieras.

La idea de autonomía colectiva guarda conexión, por lo demás, con otros conocidos (y clásicos) tópicos de las ciencias sociales, como son, en particular, los relativos a «grupo de intereses» y «grupo de presión». En alguna medida, todos ellos se han construido a partir de una misma realidad (la composición diversa y la división «grupal» de las sociedades industrializadas), aunque responden a distintas perspectivas de análisis y han florecido en distintas parcelas del saber. También suelen utilizarse con diferentes fines científicos. Podría decirse que la autonomía colectiva deriva al fin y al cabo del afán de los grupos sociales de velar por los intereses que les son propios y de organizarse para hacer «presión» con tal objetivo mediante los procedimientos a su alcance. Tal vez se pudiera trazar un cierto encadenamiento entre esas tres nociones, en tanto que la idea de «interés» actúa como punto de partida para la emergencia o conformación de un determinado grupo social («grupo de interés»), la idea de «presión» expresa de forma muy patente la búsqueda de satisfacción o tutela para los intereses del grupo («grupo de presión»), y la idea de «autonomía», finalmente, brinda al grupo los resortes necesarios para organizarse y promover la acción colectiva con vistas a la consecución de sus objetivos. Los tres conceptos, por lo demás, encierran un claro sentido relacional, por cuanto deben su razón de ser a necesidades (o estrategias) de defensa (o de combate) del grupo en cuestión frente a otros grupos o centros de poder dentro de la sociedad.

II. FUNDAMENTO Y COBIJO INSTITUCIONAL

Puede que la noción de autonomía colectiva sea de difícil aprehensión, pero es bastante probable que el lector mínimamente avisado la conecte, aunque sea por pura intuición, con el añejo principio —y la correspondiente institución social y jurídica— de la autonomía privada. En la autonomía colectiva late, si bien se mira, la misma idea fuerza que en esta otra institución, que a fin de cuentas es su «casa matriz»: el propósito de que las personas puedan atender a sus propios intereses de la manera que consideren más apropiada y, consecuentemente, puedan tomar decisiones al respecto. O, por decirlo de otro modo, que las personas puedan gestionar su vida conforme a los dictados de su propia voluntad, por apelar de manera más explícita a la clásica fórmula de la «autonomía de la voluntad». Como la autonomía privada, la autonomía colectiva no entraña otra cosa que poder y libertad de las personas para actuar en la esfera de sus proyectos y objetivos vitales. Ambas, por otra parte, tienen su razón de ser en la dimensión social de los seres humanos, y, más concretamente, en la conveniencia (o necesidad) de preservarles suficiente espacio para su apropiado desenvolvimiento dentro de un contexto de relaciones sociales. No tendría mucho sentido, como es fácil de comprender, hablar de autonomía privada —ni tampoco, por cierto, del «derecho» como instrumento de orden social— en la remota hipótesis de individuos completamente aislados y carentes de contacto con sus semejantes. En ese fantástico entorno, en efecto, no se requeriría de ningún apoyo conceptual o institucional para que, en ausencia de competidores o potenciales afectados, los individuos pudieran ser autónomos o «soberanos» en lo que se refiere a sus expectativas o condiciones de vida; esa clase de auxilio se torna imprescindible, en cambio, cuando las personas tienen que desenvolverse en concurrencia con las ansias o los actos de otras.

Es lógico pensar, de ese modo, que la noción (social y jurídica) de autonomía privada nace precisamente para procurar autotutela a las personas en relación (o en contraste) con otros sujetos de su misma especie. Desde ese punto de vista, la autonomía privada se presenta primordialmente como el mejor y más sofisticado soporte para que el individuo pueda tomar decisiones dentro de su entorno social acerca de sus propios intereses: para hacer negocios con otras personas, para buscar ayuda entre quienes le rodean, para formar un patrimonio o peculio particular, o para legar los bienes acumulados conforme a sus preferencias, por limitarnos a los actos personales más usuales o previsibles. Obviamente, en las sociedades organizadas en forma de «Estado» (típicas ya de todo nuestro entorno), la autonomía privada pasará a ser también instrumento de cobertura o defensa del individuo frente a los riesgos de invasión del poder público. Estamos, pues, ante un concepto dinámico y ambivalente, que sirve tanto para sostener el ejercicio de facultades por parte de sus titulares como para frenar intromisiones de otros en el recinto particular de las personas; se gestó como una suerte de convención social para articular las relaciones entre ciudadanos, pero hace ya mucho tiempo que consiguió introducirse entre las instituciones básicas del sistema jurídico y que adquirió el valor de salvaguarda de la persona frente a los mandatos o las injerencias del poder público.

Desde todos esos frentes, la autonomía privada guarda notoria conexión con la dignidad de las personas y el libre desarrollo de su personalidad. No hace falta especular mucho para advertir que la dignidad es tanto el detonante como el más deseado destino de la autonomía privada. Partimos, obviamente, de que la persona —la persona física— no es un mero espectador de los acontecimientos de su mundo, sino un ser diseñado para actuar y desplegar en el contexto reinante sus particulares iniciativas o aspiraciones. Por ello, no se compadece bien la categoría de persona con un escenario hostil o refractario a la autonomía de la voluntad, con independencia de que las exigencias de la convivencia social obliguen a modular o moderar el vigor de los poderes del individuo. No es persona la máquina programada y dirigida desde terminales externas, sino el ser humano que decide sobre sí mismo, que impone sus propios criterios de actuación y que puede hacer valer sus intereses en sus relaciones con el prójimo. Es el ser que tiene capacidad de autogestión de su vida y para todo aquello que atañe a su vida. No puede hablarse de dignidad de la persona —ni siquiera de respeto para la persona— cuando se cercena o cancela todo posible canal de expresión y desarrollo personal, esto es, cuando se borran por completo los lugares de tránsito de la autonomía privada.

En esencia, la autonomía colectiva es un precipitado o trasunto de esa capacidad de autodecisión propia del individuo, elevada ahora a un plano de mayor amplitud o envergadura, esto es, el plano de grupo o colectivo de personas. Aunque pudiera parecer paradójico, se trata de la aplicación a escala «colectiva» de una idea que, si bien se mira, no deja de ser rabiosamente individual (o incluso egoísta), por lo que supone de entronización del individuo y de los intereses del individuo. En ese nuevo nivel (el colectivo), la autonomía sigue teniendo el significado de «espacio vital» (como dominio imprescindible para el adecuado desenvolvimiento de sus titulares), pero no deja de adquirir, como era de esperar, rasgos diferenciadores (e innovadores). Ya no puede ser manifestación pura o directa de dignidad, sino más bien instrumento de acción y protección del grupo social; ya no es sólo título habilitante para la toma de decisiones, sino también, y tal vez en mayor grado aún, soporte para la organización de un determinado compartimento de la sociedad con vistas a satisfacer sus intereses y necesidades. En ambas facetas, la autonomía es fuente de autotutela —del individuo o del grupo, frente a otras instancias privadas o frente a los poderes públicos—, pero en su versión colectiva los ingredientes de la autonomía se van distanciando del interés meramente individual para adoptar perspectiva de grupo. De ahí que los poderes que brinda la autonomía en esa escala colectiva puedan alcanzar también mayor dimensión o grosor. En esa vertiente ampliada, la autonomía es sobre todo capacidad de ordenación de los intereses colectivos, y por ello mismo se convierte también en palanca de compensación o equilibrio de fuerzas entre distintos grupos sociales.

Podría decirse que, en contraste con su lugar de origen (la pura autonomía privada de las personas), la autonomía colectiva encuentra su más cabal fundamento, y tal vez su mejor explicación, en las ideas de organización y contrapeso. Es la autonomía colectiva la que ofrece la posibilidad de que quienes se sienten miembros de un determinado grupo social procedan a darle forma y solidez mediante los moldes

organizativos que estimen más adecuados, y es la autonomía colectiva la que, al mismo tiempo, otorga al grupo organizado capacidad de movimientos, ya sea para negociar términos o condiciones en sus relaciones con otros polos o ámbitos de la sociedad, ya sea para «luchar» en ese contexto en favor de los asuntos propios. La veta colectiva de la autonomía, en efecto, no sólo alberga una faceta contractual o colaborativa, sino también un gen reivindicativo y de autodefensa. En definitiva, la autonomía colectiva faculta al grupo para organizarse y para cuidar de sus propios intereses en sus relaciones con otros sujetos (privados o públicos), unas veces compartiendo iniciativas y decisiones (o negociando), otras veces haciéndoles oposición mediante las oportunas acciones de presión o de conflicto (o imponiendo las posiciones propias sobre las de otros).

III. PRESUPUESTOS Y RECEPCIÓN JURÍDICA

La autonomía colectiva, en cualquier caso, sólo puede desenvolverse en un medio ambiente favorable. Sólo puede emerger y sobrevivir, para ser más exactos, en una sociedad libre y plural en la que se acepten los intereses de parte y no se dé la espalda a los conflictos sociales que ello pueda acarrear. De entrada, no puede existir autonomía sin unos espacios mínimos de libertad, ni siquiera en el plano individual, mucho menos en su dimensión colectiva. Si bien se mira, la autonomía no es más que la aplicación de la libertad a los actos de gestión de la vida. Su primer y más elemental presupuesto es, por consiguiente, la existencia de una sociedad en la que tanto los individuos como los grupos en los que éstos se insertan puedan adoptar y plasmar sus propias iniciativas. Poco sitio, si es que alguno, puede tener la autonomía en contextos (políticos o ideológicos) contrarios o reacios a la libertad de las personas, que tal vez no puedan anular por completo la capacidad de decisión del individuo, pero que —como está sobradamente demostrado— no toleran más poder «social» o «colectivo» que el ejercido desde las correspondientes instituciones o autoridades públicas. Cabe la posibilidad de que los regímenes de ese carácter concedan algún resquicio de organización a los grupos sociales, pero raramente les reconocerán autonomía para decidir en plenitud sobre sus propios intereses y actuar en consecuencia. Podrán admitir la existencia de organizaciones de aparente base social, e incluso promoverlas o fundarlas, pero no podrá hablarse de autonomía si tales organizaciones no emanan efectivamente del fermento social y carecen de suficientes márgenes de libertad para programar y desarrollar sus acciones.

Un segundo presupuesto de la autonomía colectiva es la pluralidad, no ya, o no sólo, en el plano de las «doctrinas» o ideologías —por seguir con los términos de la RAE—, sino también, y sobre todo, en lo que respecta a intereses y «posiciones» dentro de la estructura social. La autonomía colectiva no puede cumplir su función en sociedades monolíticas o ahormadas conforme a un único patrón de convivencia, sino únicamente en un contexto de concurrencia de distintos polos sociales con sus propias estrategias y sus particulares objetivos. De ahí que la autonomía colectiva encuentre su mejor caldo de cultivo —aunque no llegue a ser el único— en el inte-

rior de los sistemas económicos y productivos de libre mercado, en los que concurren por definición grupos sociales diferenciados por su posición y su capacidad de influencia en el proceso de producción, desde los que aportan capital a los que aportan trabajo, desde los que emprenden negocios a los que participan en su ejecución mediante prestaciones personales u otro tipo de colaboración. Es la emergencia de grupos dentro de la sociedad —por los vínculos existentes entre sus miembros y por contraste con su esfera exterior— y la toma de conciencia acerca del significado del grupo —por detectar problemas comunes o por perseguir un mismo fin— lo que reclama a la postre el paraguas de la autonomía, para organizarse, para actuar y, a fin de cuentas, para salvaguardar y mejorar su situación frente a otros grupos competidores o contrapuestos, o frente a los designios y actos de los poderes públicos.

Un tercer presupuesto de la autonomía colectiva es, por lo tanto, la aceptación de que existen intereses parciales o de grupo en el seno de la sociedad, aunque tengan que aflorar y desenvolverse, lógicamente, junto al interés general o común del conjunto de la población. Son intereses que se caracterizan en primer término por su dimensión inexcusablemente colectiva, por afectar al grupo como tal, aunque a la postre se construyan o se perciban a partir de las preocupaciones o las aspiraciones de los individuos que lo componen. Generalmente se trata de intereses de contenido o trasfondo económico, no sólo porque suele ser ésta la faceta más acuciante para la vida de las personas, sino también porque la estructura productiva de la sociedad distribuye a los ciudadanos en compartimentos diversos que pugnan irremisiblemente por el valor de sus respectivas posiciones. En todo caso, los intereses de grupo también pueden surgir o manifestarse por otras muchas razones (políticas, ideológicas, religiosas o culturales, por citar las fuentes más habituales de segmentación de la sociedad), cuya activación puede dar lugar a otros tantos bloques o sectores dentro de la contienda social. La autonomía colectiva —gestada sobre todo en el campo económico y profesional pero apta asimismo para otras posibles vertientes de la sociedad— sirve precisamente para dar forma y cobijo a esa clase de intereses y para proporcionarles medios de protección y tutela, señaladamente en las hipótesis de lucha o enfrentamiento entre diferentes polos de la sociedad.

Esa posibilidad de disputa o contienda entre distintos grupos sociales es la que nos despeja el camino, en fin, hacia el cuarto presupuesto de la autonomía colectiva, que no es otro que el conflicto social. O, si se prefiere, la aceptación del conflicto social, esto es, la toma de conciencia de que en una sociedad tan compleja como la que se ha venido fraguando (al menos) desde la revolución industrial, es previsible que se opongan o choquen las posiciones y aspiraciones de sus diferentes estratos o conglomerados de personas. Si bien se mira, el interés de grupo es un interés potencialmente conflictivo, en tanto que, en ese tipo de sociedad, hay muchas probabilidades de divergencia o controversia con los intereses de otros grupos sociales. Si no se acepta la existencia de esa clase de tensiones o conflictos sociales (como a veces pretenden los caudillos populares) difícilmente podrá anidar y prosperar un principio tan encaminado a la defensa de intereses propios como el de la autonomía colectiva. En ese hipotético contexto de negación del conflicto podrá barajarse la autonomía colectiva como abstracción o concepto, pero difícilmente podrá

tener acomodo real. En realidad, autonomía colectiva, interés colectivo y conflicto colectivo son nociones con las que hay que convivir casi de forma inevitable en las sociedades de una mínima complejidad, por la variedad de posiciones, opciones, intereses e iniciativas que en ellas cabe registrar.

Por lo que implica de poder y conflicto, no todas las sociedades políticamente organizadas, ni todos los modelos de organización política, admiten con gusto la autonomía colectiva, unas veces por la influencia de determinadas doctrinas (como el liberalismo a ultranza), y otras veces por puras razones de autoridad, orden público o control social. No son favorables a la autonomía colectiva los regímenes totalitarios, que niegan el conflicto social y vedan en consecuencia toda posibilidad de defensa de intereses de grupo. Tampoco lo son hasta sus últimas consecuencias los regímenes autoritarios, ni siquiera los que se disfrazan tras la etiqueta del «corporativismo», que suelen permitir ciertas formas de organización de los grupos sociales pero que tienden a encasillarlos en estructuras promovidas o supervisadas por el poder público. Sólo los regímenes de arraigada impronta democrática, fundados verdaderamente en los principios de libertad y pluralismo y mínimamente convencidos de las bondades del *laissez faire* colectivo, son capaces de conferir a los grupos sociales auténticas posibilidades de organización y acción colectiva, aun cuando les exijan respeto, como parece de rigor, al marco legal construido para todos en base a la soberanía popular. En realidad, los sistemas democráticos suelen concebir la autonomía colectiva, no sólo como manifestación de libertad, sino también como método de equilibrio y progreso social. Como un factor positivo del engranaje social. De ahí que en nuestro actual entorno social y político —el entorno occidental— el despliegue de la autonomía colectiva no deba tropezar con mayores obstáculos.

Siguen sin despejarse, en todo caso, algunos de los dilemas que tradicionalmente ha suscitado la autonomía colectiva desde la perspectiva jurídica (y política). ¿Es emanación de un poder genuinamente social, o es, por el contrario, un poder otorgado por el Estado? ¿Puede operar la autonomía colectiva por sí sola o necesita, en cambio, el aval de las instituciones estatales? ¿Es «derecho natural» o mero derecho positivo, si es que queremos verla desde esas clásicas categorías filosóficas? Mucho se podría hablar sobre ello. Pero si concebimos el Estado como la expresión máxima de la voluntad popular, y como llave de paso de otros posibles centros de poder, probablemente tengamos que llegar a la conclusión de que sólo con el respaldo estatal puede existir (cuando menos institucional y jurídicamente) autonomía colectiva. Es obvio que la autonomía colectiva se fragua en el contexto social, pero también es claro que en el Estado moderno prevalece la fuerza de la ley, de la que depende en última instancia el valor o efecto jurídico de las creaciones o instituciones sociales. No cabe desconocer el papel de la sociedad y de sus miembros en la asignación de posiciones entre los distintos grupos sociales y en la implantación de reglas de comportamiento social, desde las que emanan de la autonomía de la voluntad de los individuos hasta las que sitúan su origen en las prácticas o relaciones profesionales. Pero cabe pensar con razón que de poco servirían unas y otras si no contaran con el beneplácito del legislador. Es muy probable

que el Estado no pueda prescindir de ese acervo social, pero también es evidente que del Estado depende la dimensión y posición jurídica de las reglas autónomas o convencionales.

Es previsible, de cualquier modo, que el Estado democrático acepte el papel de la autonomía colectiva y le facilite los pertinentes espacios de juego. Casi podría decirse que es consustancial al «Estado social y democrático de Derecho» la recepción de la autonomía colectiva. A la vista de la experiencia, no es muy probable, sin embargo, que las instituciones estatales consagren *ex profeso*, y de forma nominal, la autonomía colectiva. Cabe esperar, más bien, que reconozcan determinados derechos que por definición conducen a ella, como es el caso, señaladamente, de la libertad sindical, esto es, de la libertad de organización y de acción. En ese camino, puede ser relevante el papel de las normas internacionales, que tampoco suelen hablar directamente de la autonomía colectiva, pero que sí han tomado partido en favor de ese derecho fundamental. Reconocer la libertad sindical es, a la postre, reconocer el derecho de trabajadores y empleadores a crear las organizaciones que consideren más convenientes para la defensa de sus intereses, así como el derecho de tales organizaciones a formular «su programa de acción» y, particularmente, a «reglamentar» las condiciones de empleo mediante «el uso de procedimientos de negociación voluntaria», como dicen los paradigmáticos Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. La libertad sindical es hoy en día un derecho «universal», que está consagrado en múltiples instrumentos internacionales y de cuyas exigencias difícilmente pueden escapar los Estados nacionales. Es posible que varíen las fórmulas utilizadas para incorporarlo al sistema doméstico, desde el soporte normativo utilizado a tal efecto (constitucional o de legalidad ordinaria), hasta los espacios de juego concretamente atribuidos a sus titulares. También es cierto que en muchos sistemas nacionales —como los de impronta anglosajona— no se suele esperar a una declaración formal para que la libertad sindical campe por sus fueros. Pero, de un modo u otro, no es fácil en la actualidad rehuir las pretensiones de ese derecho.

Un buen ejemplo de aval constitucional a la autonomía colectiva —que seguramente no es la vía más frecuentada por los Estados— lo ofrece nuestra Constitución de 1978, que por lo demás adopta la fórmula de reconocimiento más habitual y probablemente más operativa. No consagra nuestro texto constitucional un supuesto derecho a la autonomía colectiva, sino que ha preferido respaldarla, principalmente, a través del reconocimiento de los que los laboristas llamamos «derechos colectivos»: libertad sindical (art.28.1), huelga (art.28.2), negociación colectiva (art.37.1) y adopción de medidas de conflicto colectivo (art.37.2). En ellas se encuentran, en definitiva, los mimbres jurídicos que permiten dar por hecha en nuestro sistema la recepción de la autonomía colectiva, que a fin de cuentas es un concepto científico que cobra cuerpo jurídico mediante esos otros instrumentos de organización y acción colectiva. Adicionalmente, nuestro texto constitucional confiere a los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales la función de «defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (art.7), una función que —al decir de su máximo intérprete— confiere a tales sujetos «relevan-

cia constitucional», y que en el fondo acoge el ser y la razón de ser de la autonomía colectiva.

Hay que puntualizar, por otra parte, que no se trata de una aceptación constitucional de la autonomía colectiva que por sí sola pueda tener proyección global en las relaciones sociales, o que pueda proyectarse sobre cualquier ámbito de la sociedad. Se trata, más estricta y limitadamente, de una aplicación de ese principio al terreno particular de las relaciones laborales, que, ciertamente, no deja de ser el más apropiado para ello, en tanto que se caracteriza por la interacción de los dos grandes grupos de la sociedad involucrados en el sistema productivo: trabajadores y empresarios. No debemos olvidar, de todas formas, que la Constitución de 1978 contiene algunos otros preceptos en los que podrían rastrearse indicios o atisbos de autonomía colectiva, aun cuando fuese en condiciones más singulares o con menores grados de potencia. Sin ir más lejos, el reconocimiento del derecho de asociación (art.22 CE) ya encierra en sí dosis notables de autonomía, cuando menos en el plano de la estructura interna y el funcionamiento del correspondiente ente asociativo, como igualmente ha puesto de relieve la jurisprudencia constitucional. Y añadamos a esa primera constatación que nuestra Constitución avala otras diversas opciones organizativas en el campo profesional, que dan pie asimismo a otras tantas vetas de autonomía colectiva, aun cuando sea en porciones más reducidas o en términos más singulares. Recordemos, a estos efectos, que el texto constitucional se refiere expresamente a los colegios profesionales y al ejercicio de las profesiones tituladas (art.36 CE), que exige de los poderes públicos una labor de fomento de las organizaciones de consumidores y usuarios para la tutela de sus «legítimos intereses económicos» (art.51 CE), que da respaldo a «las organizaciones profesionales que contribuyan a la defensa de los intereses económicos que les sean propios» (art.52 CE), y que llama al legislador para el fomento de las sociedades cooperativas (art.129.2 CE).

IV. TITULARES Y ACTORES

Podría decirse que la titularidad directa de la autonomía colectiva recae en los propios grupos sociales, aunque también hay que reconocer que el espíritu o impulso procede de los individuos que los componen, que son los que, al fin y al cabo —una vez tomada conciencia acerca de la afinidad de sus intereses— adoptan la decisión de organizarse y actuar en consecuencia. Acaso se trate de un problema más que nada filosófico, que, por lo demás, tiene todos los visos de ser una de aquellas cuestiones irresolubles que llamamos aporía: no puede hablarse de autonomía colectiva si no existe grupo, pero no es menos cierto que el grupo se forma mediante la suma de individuos, de cuya voluntad conjunta depende la formalización y activación del propio grupo. ¿Quién es depositario, pues, de la autonomía colectiva, el grupo o los individuos que componen o conforman el grupo? Atribuyamos de momento la titularidad al grupo, para no entorpecer sin remedio el itinerario de nuestras reflexiones. Pero no dejemos por ello de señalar ese curioso dilema.

En principio, cualquier grupo social podría valerse de los resortes de la autonomía colectiva para su «presentación en sociedad», esto es, para hacer valer sus intereses y sus demandas frente a otros grupos, sectores o instancias sociales. Pero para que efectivamente suceda así parece necesario que se den cuando menos dos condiciones básicas, una interna y otra exterior. La primera, que el grupo tenga suficiente convicción acerca de los beneficios de la organización y acción colectiva. La segunda, que el sistema legal le proporcione suficiente cobertura a tales efectos. Sobre la primera de esas condiciones no es fácil hacer mayores conjeturas ni precisiones en una aproximación abstracta como ésta, aunque sí podríamos decir que las ansias de autonomía colectiva brotan sobre todo en aquellos ámbitos sociales en los que el grupo concurre con otros en posiciones divergentes o contrapuestas en lo que se refiere a sus respectivos intereses. Por lo que toca a la segunda, debemos partir de que no todos los grupos sociales reciben la misma consideración por parte del Estado. Es verdad que el derecho de asociación presta a todos los ciudadanos la posibilidad de organizarse alrededor de una determinada iniciativa y de actuar en consecuencia. Pero no todas las organizaciones resultantes del ejercicio de ese derecho gozan del mismo sustento ni de las mismas armas para la consecución de sus fines. Podemos comprobarlo sin dificultad —por lo que afecta a nuestro sistema— mediante una somera consulta al texto constitucional y al régimen legal de los distintos tipos de asociación.

A partir de ese par de premisas probablemente se comprenda mejor que la autonomía colectiva alcanza su más plena y auténtica expresión en el seno de lo que venimos conociendo como sistema de relaciones laborales, en el que contienden —no necesariamente para luchar— los dos grupos sociales más definidos y probablemente más significativos en las sociedades de nuestro tiempo: el de quienes trabajan por cuenta de otro y el de aquellos para quienes se trabaja. La experiencia demuestra, en efecto, que es ese contexto el mejor caldo de cultivo para que los implicados aspiren a la organización y acción colectiva, y que son justamente esos boques de la sociedad los que —seguramente por esa circunstancia— han conseguido obtener el más explícito respaldo por parte del legislador para asociarse y para adoptar medidas (de negociación o de presión) para cuidar de sus intereses. Podemos llegar a la conclusión, en definitiva, de que los grupos sociales integrados por trabajadores y empresarios son los más conspicuos titulares de la autonomía colectiva. Eso explica, seguramente, que de tal institución se hable con cierta habitualidad en los estudios laboristas o de raigambre sindical, y que a ella apenas se haga referencia en otros ámbitos del conocimiento científico, incluidas muchas de las ramas que componen las llamadas ciencias sociales.

Hagamos constar, por otra parte, que cuando hablamos de trabajadores en este contexto nos referimos por antonomasia a quienes prestan servicios para otro a cambio de salario («trabajadores asalariados»), y que cuando aludimos a empleadores o empresarios estamos abarcando a todos aquellos entes o sujetos que dan empleo a una persona física a través de un contrato de trabajo (empresario en sentido «laboral» y no estrictamente mercantil). El sistema de relaciones laborales, y el entramado más típico de la autonomía colectiva, se construye efectivamente con

el concurso de esos dos grandes conglomerados de la sociedad. En todo caso, estas afirmaciones merecen de inmediato alguna precisión, al menos en los términos siguientes: a) que no todos los supuestos de prestación de servicios mediante contrato de trabajo presentan las mismas «aptitudes» para la aplicación de los cánones típicos de la autonomía colectiva, como es fácil de constatar mediante una simple comparación entre el trabajo en la fábrica y, por ejemplo, el trabajo al servicio del hogar familiar; b) que hoy en día parece claro que las personas que prestan servicios para la Administración pública con la condición de funcionario también constituyen un grupo social apto para la activación de las facultades propias de la autonomía colectiva, bien es cierto que dentro de un ámbito de relaciones de trabajo —el de la función pública— que indudablemente posee rasgos singulares; c) que la noción de autonomía colectiva reviste peculiaridades (de organización y de acción) cuando se aplica a sujetos de naturaleza pública y, particularmente, a la Administración pública empleadora, al margen de que sus empleados tengan régimen laboral o régimen funcional, y d) que algunos ámbitos de trabajo autónomo (como el de los trabajadores económicamente dependientes o el de los cooperativistas de trabajo asociado) presentan condiciones materiales que les acercan al trabajo asalariado y que permiten, en consecuencia, una aplicación siquiera sea matizada de los ingredientes propios de la autonomía colectiva.

Sigamos dando la titularidad al grupo, pero es indudable que la autonomía colectiva difícilmente puede hacerse operativa sin agentes o representantes del grupo. No hay razones definitivas para descartar por completo la actuación espontánea o efímera de un colectivo de personas (movido evidentemente por la iniciativa de alguno o algunos de sus integrantes), ni han sido desconocidas en la experiencia real de la autonomía colectiva las coaliciones o «coligaciones» para enfrentarse de manera inmediata a un problema de alcance colectivo. No obstante, no dejan de ser hipótesis un tanto remotas o extremas, más propias de una sociedad desarticulada, o de una coyuntura particular, que de los escenarios comunes en nuestros días. Son formas de actuación del grupo que pertenecen a un estadio pionero de la acción colectiva o a una necesidad momentánea, y que en las sociedades modernas prácticamente se reducen a casos muy concretos, al margen de que pueda ser más o menos frecuente la celebración de reuniones o actos por el estilo por parte de los interesados. Lo ordinario y más previsible es que el grupo actúe mediante algún instrumento de resistencia contrastada, que le permita moverse con una mínima agilidad y, en su caso, intervenir en el tráfico jurídico. El grupo no es en sí mismo una persona jurídica, pero, al igual que ésta, necesita algún apoyo logístico para atender los asuntos que le son propios. Necesita, para más señas, una organización mínimamente formalizada o, al menos, un medio apto para la representación colectiva.

Hoy en día, superadas las etapas de prohibición, la forma organizativa más común de los grupos sociales es la asociación, que les dota de una estructura sólida y permanente para la prosecución y consecución de la generalidad de sus objetivos. Dentro del género asociativo, las posibilidades son variadas, como bien es sabido. Por un lado, podríamos hablar de asociaciones de carácter ordinario y de

asociaciones de rasgos especiales (como en el fondo son las asociaciones con fines de defensa de intereses profesionales). Por otro lado, cabría distinguir entre asociaciones nacidas de la pura voluntad de sus miembros y asociaciones de base corporativa, caracterizadas por la conjugación en un mismo instrumento del impulso asociativo y el cumplimiento de tareas de dimensión pública (como es el caso de los colegios profesionales o de determinadas corporaciones de interés económico). Por lo demás, es previsible que el grupo social siempre tenga la posibilidad de designar representantes —unipersonales o colegiados, por elección o por procedimientos de otro tipo— para la intervención o acción colectiva. En la utilización de unos u otros mecanismos influyen factores diversos, entre los que de nuevo hay que destacar, de un lado, la preferencia de los interesados, y, de otro, las posibilidades ofrecidas por el sistema legal en cada país y en cada momento histórico.

El sistema de relaciones laborales ofrece experiencias de todo tipo desde ese punto de vista, máxime si buceamos en su trayectoria histórica. Hoy en día, y como era de esperar, prevalece la asociación libre como forma organizativa, aunque también está bastante generalizado el uso de delegaciones o medios de representación de este otro tenor. Por la parte de los trabajadores, la forma organizativa por excelencia es el sindicato, que en los tiempos actuales puede definirse como modalidad singular de un género más amplio (la asociación profesional), dentro del cual se distingue tanto por sus fines (mejora de condiciones de vida y trabajo) como por sus medios (la negociación y las medidas de conflicto). Por la parte de los empresarios, la fórmula más común sigue siendo la asociación, que en este caso suele aunar intereses profesionales con intereses de más pura impronta económica. No es habitual que los empresarios utilicen instrumentos más directos de representación, pero sí lo es, en cambio, en el lado de los trabajadores, que desde tiempo inmemorial han recurrido con habitualidad al nombramiento de delegados o a la constitución de consejos o comités para la representación y defensa de sus intereses, especialmente en el ámbito de las empresas y de los centros de trabajo.

El ordenamiento español vigente da cobijo formal a toda esa tipología de «actores» o agentes de la autonomía colectiva, típicos —como hemos tratado de precisar— del sistema de relaciones laborales y no tan perfilados, seguramente, en otras parcelas de la sociedad. Ya tuvimos oportunidad de decir que los sindicatos y las asociaciones empresariales gozan de la condición de organizaciones de «relevancia constitucional» (conforme a lo dispuesto por el art.7 CE), al margen del potentísimo soporte que les presta el derecho de asociación (art.22 CE) y el derecho de libertad sindical (art.28.1 CE). No alcanza ese grado de respaldo jurídico la denominada «representación unitaria» de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa), que puede conectarse al mandato constitucional de fomento de la participación en la empresa (art.129.2 CE), pero que no está avalada por un derecho constitucional propiamente dicho, sin perjuicio de su eventual conexión con la libertad sindical y su sustento en normas internacionales de diversa clase. La legislación ordinaria, no obstante, proporciona incontestable respaldo a la representación de los trabajadores en la empresa, al mismo tiempo que, como no podía

ser de otro modo, toma buena nota de las exigencias constitucionales relativas a sindicatos y asociaciones empresariales.

Venimos hablando de actores o agentes de la autonomía colectiva, que, como vemos, pueden ser variados. Si les damos tal condición —actores o agentes— es porque partimos —como expresamente dijimos más arriba— de que el titular de la autonomía es el propio grupo, que actúa a través de una asociación o de algún otro mecanismo que pueda asumir su representación. Pero, dicho esto, debemos reparar también en que, de alguna manera, la organización se convierte al mismo tiempo en depositaria —y en esa medida también titular— de la autonomía colectiva, aunque sea *ad intra*. Al igual que el grupo se articula y organiza a través de la asociación en el ejercicio de su autonomía colectiva, la asociación hace uso de ese mismo principio —el de autonomía— para tomar decisiones acerca de su estructura interna y de sus criterios de funcionamiento. Tal vez se pudiera decir que la autonomía colectiva —o cuando menos parte de la misma— se traslada desde el grupo a la propia organización para que sea ésta la que decida por el grupo, y que, una vez organizado, el grupo se va colocando en un segundo plano para ceder el protagonismo a la organización, que en alguna medida pasa a conjugar las facetas de actor y de titular de la autonomía colectiva, cuando menos para usarla hacia sus adentros. Algo de eso se produce también —con los matices que se quiera— en relación con los restantes mecanismos de representación colectiva.

V. CONTENIDO Y GARANTÍAS

¿Para qué sirve la autonomía colectiva? Para organizarse y para actuar, hemos dicho hasta la saciedad. Dos grandes facetas componen, pues, el contenido ideal de la autonomía colectiva: la orgánica y la dinámica. En el plano de los principios, reconocer o avalar la autonomía colectiva significa *per se* brindar esas posibilidades de organización y de acción a los grupos sociales de referencia. Pero también sabemos que uno de los puntos críticos —y oscuros— de la autonomía colectiva radica precisamente en su fuente de origen: ¿puede valerse por sí misma o necesita el concurso de la ley? Como dijimos en su momento, en un sistema jurídico como el nuestro —eminentemente positivista— muy escasa virtualidad puede lograr la autonomía colectiva si no goza de la conformidad o el apoyo del Estado, con independencia de que se le considere o no como un componente insoslayable de cualquier sociedad que se precie. Desde una perspectiva puramente abstracta o científica, es posible desde luego calificar la autonomía colectiva como realidad autosuficiente, pero poca efectividad práctica podrían tener los resultados de esa operación intelectual si no fuesen respaldados por el ordenamiento jurídico de turno. No es seguro que el legislador acierte a la hora de describir la esencia y el alcance de la autonomía colectiva, ni que los correspondientes enunciados legales estén libres de problemas interpretativos o de aplicación en el momento de trasladarlos a la experiencia real. Pero en nuestro contexto jurídico el poder efectivo de la autonomía colectiva depende a fin de cuentas del papel y de la fisonomía que le otorgue el legislador, sin

perjuicio, claro está, de que la intervención estatal deba ajustarse en su caso a los criterios de regulación impuestos por la normativa internacional.

Según dijimos más arriba, la legislación española vigente —al igual que la de otros muchos países de nuestro entorno— no contiene una proclamación formal de la autonomía colectiva, pero ha dado señales claras de su recepción y protección, al menos por lo que se refiere al sistema de relaciones laborales. Es un aval que tiene su punto de partida en el texto constitucional, y que cobra cuerpo a través de dos grandes resortes normativos. Primero, mediante el reconocimiento expreso de una serie de derechos que, empezando por la libertad sindical, proporcionan a la autonomía colectiva la savia o vitalidad necesarias (arts.28 y 37 CE, básicamente). Adicionalmente, mediante la atribución a los sindicatos y las asociaciones empresariales —protagonistas estelares de la autonomía colectiva— de la condición de organizaciones sociales y profesionales de relevancia constitucional (art.7 CE). El respaldo estatal a la autonomía colectiva se completa, por otra parte, con todas aquellas normas que —de uno u otro modo, con mayor o menor determinación— desarrollan el contenido y alcance de esas cláusulas constitucionales, como es el caso, sobre todo, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de julio, de Libertad Sindical. Estamos hablando de los soportes jurídicos de la autonomía colectiva, y estamos hablando, a fin de cuentas, del potencial y de las garantías que dentro de nuestro sistema se predicán de dicha institución.

En el ámbito de las relaciones laborales, el principal sostén de la autonomía colectiva es indiscutiblemente el derecho a la libertad sindical, consagrado en el artículo 28.1 CE, desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985 e ilustrado en su contenido y significado por un buen acervo de instrumentos internacionales, principalmente por el Convenio número 87 de la OIT. Sin libertad sindical no existen posibilidades reales de activación de la autonomía colectiva, por falta de su nutriente más básico, que es justamente ese derecho a organizarse de forma libre e independiente. En un plano meramente formal, la ausencia de libertad sindical no impide *stricto sensu* la constitución de organizaciones de trabajadores y empresarios en ausencia de libertad sindical, pero no serían, evidentemente, organizaciones autónomas: No serían, para decirlo más claro, organizaciones nacidas por impulso de los interesados y dotadas de la necesaria capacidad para diseñar su estrategia y su programa de acción, algo que sólo con el reconocimiento de los derechos de asociación puede efectivamente lograrse. Ha habido suficientes experiencias de ese tipo a lo largo de la historia como para saber bien lo que representan y lo que significan. En realidad, la libertad sindical es la expresión jurídica más genuina y acabada del principio de autonomía colectiva, en tanto que se traduce en facultades de organización y de acción colectiva. Una vez reconocido el derecho de libertad sindical, pueden activarse por definición los dos resortes esenciales de la autonomía colectiva: la creación de organizaciones destinadas a la representación y defensa del grupo social de referencia, y la promoción por parte de dichas organizaciones de todas aquellas actividades que en buena lógica puedan contribuir a la consecución de sus fines. Técnicamente, la libertad sindical comprende todos los elementos necesarios para dar vida a la autonomía colectiva: el derecho de fundación o creación de organiza-

ciones, el derecho de afiliarse a las mismas, y el derecho de dichas organizaciones (y de quienes las integran) a desarrollar las actividades que les son propias.

Por ello, cabría decir que la libertad sindical es, por sí sola, título suficiente para el despliegue de todos los ingredientes que conforman la autonomía colectiva, desde la organización a la acción. Permite al grupo organizarse, y permite a la propia organización la puesta en marcha de todas aquellas acciones colectivas que legítimamente contribuyan a la consecución de sus fines. De ahí que la libertad sindical albergue en su composición genética las dos vías de acción colectiva más típicas en el sistema de relaciones laborales: la negociación colectiva de condiciones de trabajo (acción por naturaleza bilateral) y la adopción (de modo unilateral) de medidas de presión o conflicto colectivo, entre las que por el lado de los trabajadores figura la huelga. En todo caso, nuestro sistema ha optado por el reconocimiento directo de los específicos derechos que dan cobertura directa a tales actividades, aun cuando pudieran extraerse con naturalidad de la libertad sindical. Recordémoslos: el artículo 37.1 CE reconoce el derecho a «la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios», el artículo 37.2 CE reconoce el derecho «de los trabajadores y empresarios» a la adopción de medidas de conflicto colectivo (entre las que puede figurar el cierre patronal), y el artículo 28.2 CE reconoce, como singular medida de conflicto colectivo, «el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses». En estos preceptos constitucionales —que por lo demás están acompañados por una regulación legal relativamente frondosa— se condensan, en definitiva, los ingredientes básicos de la autonomía colectiva desde la perspectiva activa o dinámica a la que anteriormente hemos aludido: la facultad de negociar acerca de los intereses propios del grupo y la facultad de ejercer presión al adversario con fines de autotutela. A la vista de ese conjunto de piezas normativas no habría inconveniente alguno para concluir que en nuestro sistema jurídico la autonomía colectiva ha sido recibida de buen grado, aunque no se le cite por su nombre. Difícil será encontrar un ordenamiento jurídico más protector y garantista en el panorama comparado.

Nuestro «sistema de autonomía colectiva» merece, de todos modos, algunos comentarios. Antes que nada, habría que precisar que, en nuestro caso, y a diferencia de lo que ocurre en muchos países de nuestro entorno, la autonomía colectiva no está monopolizada por la libertad sindical, en el sentido de que puede encontrar espacios de juego más allá del terreno de intervención de los actores de naturaleza sindical. Ciertamente, en un sistema como el nuestro no es fácil concebir un escenario de acción colectiva separado por completo de la libertad sindical. Pero no debe olvidarse que en el sistema español de relaciones laborales pueden operar representaciones colectivas que no tienen naturaleza sindical, como es el caso de las denominadas «representaciones unitarias», cuyo apoyo constitucional no radica en el artículo 28.1 CE sino —aunque sea de manera tácita y un tanto incidental— en el artículo 129.2 CE. Para más señas, las ya aludidas actividades de negociación colectiva y de adopción de medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, pueden ser promovidas no solamente por sindicatos sino también por esas otras representaciones de los trabajadores, como admite el propio texto constitucional (al

referirse sin más detalles a «trabajadores» y «empresarios», sin prejuzgar el tipo de representación), y como especifica la regulación legal correspondiente (condensada a estos efectos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo). En consecuencia, debe tomarse nota de que en España la autonomía colectiva no está del todo «sindicalizada», aun cuando haya que reconocer que su principal protagonista sigue siendo el sindicato. Existe, en todo caso, una interesante diferencia en el posible alcance de la autonomía colectiva en función de la naturaleza del actor: para el sujeto sindical, la autonomía colectiva tiene toda la magnitud que se desprende de la libertad sindical (que por sí misma permite actuar), mientras que para el sujeto no sindical sólo llega hasta donde expresamente vaya marcando el legislador.

En segundo término, hay que tomar nota de que la autonomía colectiva no cuenta con el mismo equipamiento en el lado de los empresarios que en el lado de los trabajadores. En principio, es una diferencia que no debe sorprender, pues son muy distintas las posiciones y las aspiraciones de sus respectivos grupos sociales tanto en la parcela social en la que operan —el sistema productivo— como en la sociedad en su conjunto. Es evidente, además, que determinadas medidas de conflicto colectivo muy típicas del sistema de relaciones laborales no tienen acomodo en el lado empresarial (como es el caso de la huelga), y que, en general, las acciones unilaterales de fuerza o presión carecen para el empleador del valor de contrapeso o reequilibrio que siempre han tenido para los trabajadores. Tampoco ofrece la misma virtualidad la representación y la acción colectiva para unos y otros, si partimos, como seguramente debe hacerse, de que son en buena medida mecanismos de compensación de la posición de debilidad del trabajador en la relación de trabajo. La negociación colectiva, sin ir más lejos, tiene esa virtualidad, en tanto que la fuerza contractual en grupo es mucho mayor que en la negociación a escala individual. Ahora bien, no dejan de llamar la atención algunos datos jurídicos de nuestro sistema. Para un lector extranjero —francés o italiano, sin ir más lejos— resultaría impropio, por ejemplo, que el derecho de libertad sindical —que es en esencia derecho a organizarse— se haya ceñido formalmente a los trabajadores, y que los empresarios hayan sido alojados en cambio en el recinto general del derecho de asociación, aunque al final hayan de gozar, *mutatis mutandis*, de las facultades propias de la libertad sindical, entre otros motivos por exigencias de la normativa internacional en la materia.

Bien mirado, no es el hecho de organizarse lo que puede marcar diferencias entre trabajadores y empresarios, sino más bien el uso que cada uno de esos grupos profesionales pueda hacer de la organización y, más concretamente, la clase de medidas que pueden promoverse o adoptarse a través de la organización para la tutela de sus respectivos intereses. En cualquier caso, esas diferencias entre un lado y otro del sistema de relaciones laborales nos sirven también para poner de relieve que la autonomía colectiva encierra poderes de diversa naturaleza y con distintos mecanismos de activación. Ante todo, conviene diferenciar entre poderes de carácter unilateral y poderes de ejercicio inevitablemente compartido. Los primeros son aquellos que se activan unilateralmente por una parte frente a otra en la contienda

de las relaciones laborales. Quizá sea el punto de conexión más gráfico entre la autonomía colectiva y las nociones de grupo de intereses o grupo de presión: la autonomía colectiva como base para defender los intereses propios frente a los intereses de otros, o para presionar a otros en favor de nuestras reivindicaciones o aspiraciones. Las medidas de conflicto colectivo, y particularmente la huelga, son expresión clara de esas acciones unilaterales que pueden tener origen en la autonomía colectiva.

Pero en el sistema de relaciones laborales la autonomía colectiva posee también una indeclinable dimensión bilateral. Por decirlo de otro modo: el ejercicio de la autonomía colectiva en ese contexto requiere en buena lógica el concurso de dos partes. La dinámica de las relaciones laborales no se agota en la lucha o el enfrentamiento, sino que dejar también espacio suficiente para el encuentro y la colaboración. La genuina manifestación de esta otra cara de la autonomía colectiva es el proceso de negociación entre la parte laboral y la parte empresarial, con vistas a la consecución de acuerdos, contratos o convenios colectivos. En estos casos, la autonomía colectiva no sólo es fuente de poder o de reivindicación, sino también fuente de regulación. Cumple la función social de ordenar, a los efectos oportunos, el correspondiente sector profesional. Frente a las acciones de conflicto, este poder de regulación requiere por lo tanto una disposición a la transacción y el acuerdo por parte de los contendientes. Estas acciones compartidas no son, desde luego, incompatibles con las acciones unilaterales, y en muchos casos son el resultado de estas últimas, o el objetivo final de estas últimas. O van trufadas de acciones unilaterales. Pero revisten en todo caso ese trascendente dato diferencial, en el sentido de que, en esos supuestos, la autonomía colectiva se convierte en un instrumento de uso conjunto o concurrente.

La autonomía colectiva, así pues, es en buena medida poder de regulación. Apurando las ideas, podríamos precisar ahora que esta singular facultad de regulación que albergan los grupos sociales puede ejercerse en dos planos bien distintos. De un lado, en el interior de la organización, con la finalidad de establecer las reglas pertinentes para su estructura y funcionamiento, una facultad que no requiere más concurso que el de los miembros de la organización, por lo que pertenece al ámbito de las acciones de carácter unilateral, y cuyo resultado esperado o previsible de ello son instrumentos tan conocidos como los estatutos sociales o los reglamentos de orden interno. De otro lado, hacia el exterior, donde el poder regulador dimanante de la autonomía colectiva necesita el concurso de dos partes cuando menos. Esta otra vertiente del poder regulador de los grupos sociales es la que por antonomasia concurre o compite con otras instancias de la sociedad, particularmente con las instituciones del Estado. Por ello, se ha podido distinguir entre la regulación heterónoma, procedente de la inevitable intervención del Estado en las relaciones sociales, y la regulación autónoma, nacida del intercambio contractual entre los propios interesados, al margen ahora de que pueda valer como contrato o, como sucede a veces, pueda alcanzar naturaleza normativa. La autonomía colectiva presupone autorregulación frente a heterorregulación, autogobierno frente a gobierno desde el exterior.

¿Con qué garantías cuenta la autonomía colectiva? Desde el punto de vista social, la garantía de la autonomía colectiva depende a decir verdad del grado de convicción que albergue la sociedad de referencia acerca de sus propias fuerzas, así como del grado de distancia que quiera mantener, o que considere conveniente mantener, respecto del poder público. Como no cuesta comprender, una sociedad gustosa de la intervención del Estado será menos receptiva a la autonomía colectiva que la que se sienta capaz de ordenar por sí misma los asuntos que le conciernen, al margen de que, en una sociedad como la que tenemos, sea prácticamente inevitable la entrada en escena de los instrumentos reguladores de naturaleza pública. En el fondo, es una cuestión de dosis o proporciones, al menos en los sistemas que de manera esencial se ajustan a los parámetros del Estado social y democrático de Derecho. En ellos, ni cabe dar la espalda a la autonomía colectiva, ni es posible prescindir de la intervención del Estado en las relaciones sociales.

Desde un punto de vista estrictamente institucional, las garantías de la autonomía colectiva residen más bien en el utillaje proporcionado a tales efectos por el correspondiente ordenamiento jurídico. Por lo que se refiere a nuestro sistema nacional, debemos tener en cuenta por lo pronto que la autonomía colectiva goza entre nosotros de la singular «garantía institucional» que le presta el artículo 7 CE, que se funda en la contribución de los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales «a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y que, entre otras muchas consecuencias, significa que los poderes públicos, incluido el legislador, no pueden cerrar el paso a dichas organizaciones mientras esté vigente la Constitución. A ello hay que añadir que la autonomía colectiva también cuenta a su favor con las garantías asignadas a los derechos que le sirven de soporte, que naturalmente pueden ser invocados en sede judicial para su efectiva satisfacción, sin perjuicio de que haya que distinguir a ese respecto entre los que tienen la condición de fundamentales en sentido constitucional (el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga), que gozan de protección jurisdiccional reforzada, y los que se califican en esa misma sede como derechos de los ciudadanos (negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto colectivo). Por lo demás, el respaldo que confiere a esos derechos nuestro régimen de sanciones administrativas y penales no deja de ser, al mismo tiempo, una especial fuente de cobertura para muchas de las acciones en que se manifiesta la autonomía colectiva.

VI. LÍMITES Y ESPACIOS DE JUEGO

Por mucho que se le ampare, la autonomía colectiva no puede equipararse a capacidad absoluta de autogobierno. Como efectivamente sucede en nuestro país, la autonomía colectiva puede estar acompañada de robustos instrumentos de protección dentro del sistema social, político y jurídico, pero también debe sujetarse a las condiciones de ejercicio impuestas por el Estado. Lo viene a decir así el ya mencionado artículo 7 CE, que conjuga la dimensión garantista a la que acabamos de hacer referencia con algunas limitaciones de orden básico. En primer lugar, nos alerta

acerca de que tanto la libertad de creación de sindicatos y asociaciones empresariales, como el ejercicio por parte de dichas organizaciones de la actividad que les es propia, deben desenvolverse «dentro del respeto a la Constitución y a la ley». De manera adicional, nos recuerda que la estructura interna y el funcionamiento de tales organizaciones «deberán ser democráticos», esto es, respetuosos con los principios de organización política que se ha dado a sí misma la propia sociedad. La idea subyacente en esas dos exigencias constitucionales es clara: la sociedad democrática admite los intereses de grupo y las acciones encaminadas a su promoción y tutela, pero, al mismo tiempo, e incluso por encima de ello, no se olvida de velar por el interés general, que es como cuidar de los intereses de todos los ciudadanos.

Por otra parte, la preservación de esos otros bienes de la sociedad puede advertirse en muchas de las normas que canalizan el despliegue de las distintas facetas de la autonomía colectiva en el ámbito de las relaciones laborales, que se unen así a las cautelas impuestas por esa especie de pórtico que es el artículo 7 CE. La posibilidad de impugnar los estatutos de sindicatos o asociaciones empresariales que lesionen derechos o intereses legítimos de otros, la sujeción expresa de los pactos y acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva a lo dispuesto por la ley, la apertura de vías de impugnación directa de los convenios colectivos que infrinjan la legalidad o lesionen gravemente derechos o intereses legítimos de terceros, la fijación de topes para los incrementos salariales en ámbitos regidos por el presupuesto público, o —por no ser empalagosos— la necesidad de preservar los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga, son en definitiva buenos ejemplos de ese cuidado por el interés general que ha tratado de garantizar el legislador en todos aquellos espacios en los que se activan palancas de promoción y tutela de intereses profesionales, que no dejan de ser, como decimos, intereses de parte, por mucha relevancia que se les otorgue. Va de suyo, además, que tanto los titulares de la autonomía colectiva, como sus actores o promotores, están sujetos a los distintos tipos de responsabilidad previstos por nuestro sistema jurídico, conforme, en cada caso, a las pertinentes previsiones e indicaciones legales.

Tiene sentido, por supuesto, hablar de límites a la autonomía colectiva, pero también es crucial en este contexto la delimitación de su espacio de juego en relación con otros poderes de ordenación de las relaciones sociales, principalmente en relación con la ley y en relación con la autonomía de la voluntad expresada en contratos o pactos individuales. Es claro que la autonomía colectiva necesita lo que con cierta frecuencia —y con más o menos fortuna— se concibe como «espacio vital», pero también lo es que no puede actuar como soberano absoluto en el desarrollo de sus facultades, y particularmente en lo que toca a su función reguladora. Ocurre, sin embargo, que no es fácil aquilatar el espacio que corresponde a la autonomía colectiva en contraste con las restantes fuentes de regulación de la vida social, cuestión que, por otra parte, no suele presentarse en los mismos términos en todos los sistemas jurídicos (pues unos son más dados al intervencionismo estatal y otros más proclives a la autonomía de los grupos sociales), ni siquiera en todas las fases o coyunturas de un mismo sistema nacional (habida cuenta que en periodos autoritarios no suelen regir los mismos criterios de regulación que en periodos

«aperturistas» o más liberalizadores). En puridad de principios, podría decirse que la autonomía colectiva debe intervenir en aquellas dosis o proporciones que le permitan cumplir su razón de ser y, al mismo tiempo, mantener una buena «entente» con los restantes instrumentos que contribuyen a la regulación de las relaciones laborales. Ahora bien, ¿cuándo se da esa virtuosa circunstancia? ¿Qué condiciones son necesarias para que concurra? ¿De qué variables o factores depende? ¿Es el legislador el que ha de marcar los correspondientes dominios?

Digamos que depende a la postre tanto de los pivotes que vaya fijando el legislador como de la pujanza y autoestima de la propia autonomía colectiva. En el grado de confianza que en sí mismos puedan tener los titulares y actores de la autonomía colectiva es muy difícil entrar (más allá de las sorpresas que muchas veces deparan sus declaraciones u opiniones), pero sí podemos decir que nuestro sistema jurídico parece haber optado por una vía intermedia entre la intervención legal y la preservación de la autonomía colectiva. Tal vez uno de los reflejos más claros de esa postura sea el artículo 37.1 CE, que impone al legislador la importante misión de garantizar el derecho a la negociación colectiva, lo cual quiere decir, en buena lógica, no sólo que la ley no puede agotar la regulación del espacio en el que típicamente interviene esa fuente convencional, sino también que debe abrir los mayores horizontes posibles para su despliegue. Desde la pura teoría de las fuentes del Derecho, es indiscutible que entre nosotros las reglas procedentes de la autonomía colectiva están subordinadas a las reglas de rango legal (como por lo demás se desprende de múltiples referencias de la ley, como las comprendidas en los arts.3.1 y 85.1 del Estatuto de los Trabajadores), pero la jerarquía normativa no es el único prisma desde el que deben contemplarse las relaciones entre ley y negociación colectiva, que —aunque sea por elevación— es como hablar de la relación entre ley y autonomía colectiva. También deben valorarse desde la óptica de la colaboración y la distribución de tareas.

Conforme a criterios y hábitos tradicionales, que por el momento no parecen cuestionables, nuestro sistema parece haber optado por encomendar a la ley la regulación básica y mínima del conjunto de las relaciones de trabajo (como sucede, paradigmáticamente, en materia salarial), mientras que espera de los acuerdos y convenios colectivos la especificación y mejora de ese suelo legal para el correspondiente sector o ámbito profesional, contando, en su caso, con la orientación de los pactos o acuerdos colectivos de carácter interprofesional. Dentro de ese elemental esquema de relaciones entre ley y autonomía colectiva, caben obviamente distintos grados y niveles de participación de cada una de esas fuentes, con los consiguientes riesgos de incertidumbre acerca de las dosis más apropiadas para cada una de ellas, e incluso con altas probabilidades de tensión entre una y otra fuente. Máxime si se tiene en cuenta que la norma de rango legal revela en los últimos tiempos una muy acusada inclinación hacia la abundancia y el detalle, y que con bastante frecuencia se activa la potestad reglamentaria en materia laboral, a veces en franca competencia con la negociación colectiva. Hay que decir, empero, que tal grado y ritmo de intervención pública en las relaciones de trabajo no parece suscitar mayores reparos entre los interlocutores sociales, salvo cuando acarrea cargas o

costes directos y de relativa inmediatez (como puede ocurrir con la reducción por vía legal de la jornada de trabajo). Da la impresión, más bien, de que la intervención estatal en las relaciones de trabajo no causa disgustos insoportables a los actores de la autonomía colectiva, que —con la inevitable diferencia de matiz entre sindicatos y asociaciones empresariales— acaso vean en la ley en mayor medida a un aliado que a un intruso en sus dominios.

A decir verdad, no hay una receta exclusiva y segura para determinar los respectivos espacios de juego de la ley y la autonomía colectiva. Repárese, por ejemplo, en que lo que sucede en nuestro país seguramente resultaría inaceptable para aquellos sistemas nacionales que por costumbre han dado una suerte de exclusividad a la autonomía colectiva para la ordenación de las relaciones de trabajo, o que, cuando menos, han concedido una clara prioridad a la regulación autónoma respecto de la regulación legal. La presencia de sistemas nacionales de muy variada estirpe es a la postre la razón por la que en el ámbito de la Unión Europea —en el que también cabe apreciar este tipo de tensiones entre «ley» y autonomía colectiva— la intervención normativa en materia laboral ha caminado constantemente entre la audacia y la cautela, o, por decirlo más claro, entre las ansias de regulación y las reticencias a ser regulado. Al margen ahora de la influencia que en esas distintas actitudes pueden y suelen tener los factores puramente políticos e ideológicos (proeuropeos frente a euroescépticos, socialreformistas frente a liberales), la fórmula que de alguna manera ha facilitado la conjugación de heteronomía y autonomía en la ordenación de las relaciones y condiciones de trabajo ha sido la denominada «subsidiaridad horizontal», en la que, mediante un procedimiento relativamente sofisticado, se sintetiza la promoción y salvaguarda de la negociación colectiva con la intervención de las instituciones comunitarias con potestad legislativa. Los resultados de su aplicación no siempre serán convincentes para todos (a la vista está la diversidad de opiniones acerca de la norma europea sobre «salarios mínimos adecuados»), pero no deja de ser una de las manifestaciones más explícitas de la necesidad de hacer compatibles una y otra fuente de regulación.

Conviene tener en cuenta, por otro lado, que la perpetua e inevitable tensión entre ley y autonomía colectiva ha sido también atenuada a través de procedimientos de interacción entre esos polos aparentemente opuestos de la autonomía y la heteronomía, tanto en el ámbito supranacional europeo como en los sistemas nacionales. Nos referimos a las técnicas de concertación o diálogo social, que cuando se desenvuelven con fines de regulación suelen concebirse también como «negociación legislativa», en tanto que tengan por objeto la preparación de textos normativos mediante técnicas negociadoras. El diálogo social ha nacido por muchas otras razones, pero visto desde nuestra actual atalaya no deja de ser un modo de cohonestar el poder normativo del Estado con las facultades de regulación pertenecientes a la autonomía colectiva. A través del diálogo social, el poder público acoge las iniciativas de los actores sociales y las representaciones de trabajadores y empresarios vierten sus intercambios en instrumentos de naturaleza pública. Los productos del diálogo social son, por decirlo así, un trufado de intervención estatal y ordenación autónoma de las relaciones de trabajo, mediante un proceso de cons-

trucción normativa de estructura híbrida en el que la última palabra —si creemos en el interés general— debe reservarse en todo caso para la institución depositaria de la soberanía popular.

También debe compartir espacios de juego la autonomía colectiva con la autonomía individual. No son, en principio, polos contrapuestos, puesto que la autonomía colectiva es al fin y al cabo una especie de derivado y complemento de la autonomía individual, nacida en buena lógica para dar más poder y más posibilidades de desarrollo a los individuos que forman parte del grupo social de referencia. Tal es lo que sucede, señaladamente, por el lado de los trabajadores asalariados, que difícilmente pueden obtener óptimas condiciones de empleo y trabajo mediante el uso exclusivo de la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo. En buena medida, la autonomía colectiva es palanca de compensación y reequilibrio en favor de quienes componen los grupos sociales más débiles en sus relaciones con los más poderosos. Pero la experiencia demuestra que un ejercicio desmedido o incontrolado de la autonomía colectiva puede generar riesgos de consunción de la autonomía individual, que por exceso de intervención colectiva puede verse sin margen para expresar y hacer valer intereses legítimos del individuo. También se ha podido percibir, por cierto, el riesgo de que el recurso a la autonomía individual tenga el indebido propósito de cerrar el paso a la acción colectiva, como a veces se ha dicho de los denominados «pactos individuales en masa», utilizados en ocasiones como alternativa a la negociación con las representaciones colectivas del grupo profesional afectado. Toda persona debe tener posibilidades de hacer uso de su autonomía de la voluntad para cuidar de sus intereses en el ámbito de la relación laboral, pero siempre en conjunción con los espacios de desarrollo que son vitales para la autonomía colectiva. O viceversa.

VII. COLOFÓN

Puede que el lector siga preguntándose qué es o en qué consiste la autonomía colectiva. Podríamos decir que antes que nada es una práctica muy conocida en el sistema de relaciones laborales, a raíz de los impulsos de organización y acción colectiva de trabajadores y empresarios. Podríamos decir también que a partir de esas experiencias la autonomía colectiva pasó a ser una categoría científica para los analistas de esa parcela de la realidad social, y que, como resultado de todo ello, la autonomía colectiva llegó a convertirse, finalmente, en un principio (y un modo) de ordenación de las relaciones sociales, siempre con especial protagonismo en el ámbito del trabajo asalariado. Si atendiéramos a su manera de actuar, podríamos añadir que es el motor de determinados comportamientos sociales, así como la consecuencia efectiva de tal clase de actitudes o iniciativas: la autonomía colectiva es la que lleva a organizarse, pero al mismo tiempo es el haz de posibilidades de ordenación y gestión de la vida social que logran los interesados al organizarse y actuar de modo concertado. En el fondo, es el caldo de cultivo de donde proceden tanto las tendencias sociales a la organización y acción colectiva, como los útiles intelectua-

les destinados a su comprensión, estudio y racionalización. Probablemente se haya transformado también en uno de los principios cardinales de determinados sectores del ordenamiento jurídico, como es el caso del Derecho del Trabajo.

Una breve anotación bibliográfica

En la literatura laboralista de habla hispana apenas existen estudios doctrinales que de manera frontal aborden el ser y estar de la autonomía colectiva, al margen de las inevitables referencias que le dedican los manuales sobre Derecho del Trabajo, generalmente incidentales, aunque algo más detalladas, como es lógico, en los que se vuelcan más específicamente al «derecho colectivo del trabajo» (habitualmente nombrado como «derecho sindical»). Dentro de las obras monográficas, una interesante aproximación a esa institución puede encontrarse en el estudio de O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ que lleva por título *Lo individual y lo colectivo en el sistema español de relaciones de trabajo* (KRK Ediciones, Oviedo, 2019), y alusiones a la misma suelen aparecer en los trabajos estudios doctrinales dedicados o bien a las relaciones de la negociación colectiva con la ley (como el de I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Ley y autonomía colectiva: un estudio de las relaciones entre norma estatal y convenio colectivo*, Ministerio de Trabajo, 1986), o bien al contraste entre regulación colectiva y autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo (entre los que cabe mencionar, dentro de una lista mucho más abundante, los de J.M. GALIANA MORENO, «Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.68, 2007, o A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, CES, Madrid, 1995). Para entender el sentido de la autonomía colectiva, pueden consultarse asimismo las pertinentes voces en glosarios o enciclopedias, como las anotadas por F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ («Autonomía de la voluntad») o por J. GARCÍA MURCIA («Autonomía»), ambos en *Enciclopedia Laboral Básica 'Alfredo Montoya Melgar'*, Civitas, Pamplona, 2009. La doctrina laboralista hispanoamericana parece haber aspirado a una mayor construcción dogmática de la autonomía colectiva (como permiten pensar los estudios de M. PASCO COSMÓPOLIS, «La autonomía colectiva: concepto y premisas», *Ius et Veritas*, núm.10, 1995, o de J. DOLORIER TORRES, «La autonomía colectiva en los ordenamientos constitucionales peruanos (1979-1993)», aunque suele acabar concentrando sus reflexiones en el derecho de libertad sindical. Por su parte, la literatura italiana nos ha brindado obras de especial relieve en la elaboración de ese concepto, naturalmente desde la peculiar estructura del sistema de relaciones laborales de ese país: G. GIUGNI, *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffré, Milano, 1977 (con traducción española en Editorial Comares, del año 2003), y B. VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva*, Cacucci Editore, Bari, 1986. También es interesante, en ese mismo sentido, la veta de análisis abierta por la doctrina francesa a partir de las nociones de *régulation sociale* y la *action collective*, sobre todo con los estudios de J.D. REYNAUD (entre

ellos, *Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, Paris, 3ª ed.1997) y otros sociólogos y juristas del trabajo de su entorno. A su peculiar manera, y sin perjuicio de que muchas veces se esconda aparentemente tras otras perspectivas de análisis, más notoria parece ser la presencia de la idea de autonomía colectiva en la producción anglosajona, de la que en idioma español pueden manejarse dos interesantes publicaciones: O. KAHN-FREUND, *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987 (traducción de J.M. Galiana Moreno del original *Labour and the Law*, Sweet and Maxwell Ltd., London, 1983), y W. WEDDERBURN, *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 1994. Las definiciones de la RAE siempre son bienvenidas en los estudios jurídicos, y de ellas podemos seleccionar, para nuestro provecho, la de «autonomía de la voluntad», entendida en tales sopor-tes como «capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala» (*Diccionario de la Lengua Española*), y la de «autonomía privada», a la que se da la definición de «facultad jurídica, inherente a toda persona humana, de determinar las relaciones jurídicas de las que forma parte, siempre que estén dentro de su esfera de dominio» (*Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*).