

## **TEMA 1.- INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DLE TRABAJO**

ÍNDICE.- 1. HISTORIA DE LAS MANIFESTACIONES DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA.- 1.1. El surgimiento del movimiento obrero; 1.2. Tratamiento jurídico de la autonomía colectiva .2.- CONCEPTOS BÁSICOS: INTERÉS COLECTIVO, SUJETOS COLECTIVOS Y AUTONOMÍA COLECTIVA. 3.- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

*“La clase obrera, al igual que el campesinado, consiste casi por definición en personas que no pueden provocar acontecimientos a menos que actúen colectivamente, aunque, a diferencia de los campesinos, su experiencia laboral demuestra cada día que deben actuar colectivamente o no actuar en absoluto*

ERIC HOBSBAWM

### **1. Historia de las manifestaciones de la autonomía colectiva**

#### **1.1. El surgimiento del movimiento obrero**

El Derecho Colectivo del Trabajo está directamente relacionado con la aparición del movimiento obrero a raíz de la Revolución Industrial y de la generalización del modo de producción capitalista y la economía de mercado.

Por supuesto, durante toda la historia de la humanidad, al menos en las sociedades estratificadas ha habido conflictos relacionados con el “trabajo”, entendido como el esfuerzo conjunto de interacción de las personas entre sí y con su medio natural para producir los bienes y servicios necesarios para la vida humana. El ser humano es, por naturaleza, un “animal social”, que necesita actuar colectivamente para sobrevivir, lo que implica invariablemente la existencia de una organización social y política. Así pues, en prácticamente todas las formaciones sociales humanas se pueden identificar “grupos” caracterizados por intereses colectivos (grupos de parentesco, clanes o tribus, asociaciones) o incluso organizaciones de intereses puramente profesionales, como los gremios medievales. Asimismo, a lo largo de la historia ha habido numerosos conflictos relacionados con las formas de organización del trabajo, como las rebeliones de esclavos o siervos o las “huelgas” de los trabajadores asalariados que construyeron las pirámides. Sin embargo, la problemática específica que da lugar al Derecho Colectivo del Trabajo surge con la industrialización y con la expansión de la economía de mercado, que implica que el trabajo asalariado -que hasta entonces había tenido un papel marginal en la economía- se generalice como la forma típica en que se desarrolla la producción.

La transición a la economía de mercado implica una disolución progresiva de las estructuras colectivas del antiguo régimen, como las comunidades organizadas en torno a una explotación común unidas por vínculos de parentesco, los antiguos gremios o los mecanismos de solidaridad rurales. En el nuevo sistema, las personas participan en la producción como *individuos*, vendiendo su fuerza de trabajo en el mercado a una organización productiva (empresa) a cambio de un salario y utilizan esta retribución para comprar en el mercado los bienes y servicios que necesitan para vivir. Esto implica, en principio, una ideología más individualista, que dificulta en un principio la identificación de intereses colectivos.

No obstante, como es sabido, la industrialización genera una nueva clase social, el

proletariado, que se ve sometida inicialmente a una situación de miseria y explotación que determina unas condiciones de vida y trabajo muy degradadas. La “individualización” generada por la disolución de las viejas estructuras colectivas acentúa aún más este problema, puesto que elimina los mecanismos sociales que podían suponer alguna protección para los trabajadores. La situación de la clase obrera lleva a que esta vaya adquiriendo progresivamente una cierta “conciencia de clase”. En efecto, los obreros empiezan a darse cuenta de que no son individuos aislados, sino que tienen intereses comunes y que su posición de debilidad extrema en las relaciones laborales puede equilibrarse hasta cierto punto a través de la acción colectiva. De hecho, las formas de organización del trabajo en las primeras etapas del desarrollo industrial generalmente implican que un número amplio de trabajadores debe concentrarse en un espacio común; la experiencia cotidiana de estos trabajadores actuando en equipo en la organización industrial corrobora que estos pueden llevar a cabo grandes logros si actúan de manera coordinada, lo que facilita que terminen también organizándose para defender sus intereses comunes.

En un primer momento, esta conciencia de clase llevó a formas de movilización de los intereses colectivos poco estructuradas o estables, como las uniones temporales de trabajadores o las medidas de conflicto más rudimentarias. Sin embargo, poco a poco la reacción colectiva de los trabajadores a las disfunciones sociales provocadas por el nuevo modo de producción va asumiendo manifestaciones más organizadas y duraderas, lo que implica la aparición de organizaciones estables como los partidos políticos obreros y los sindicatos. Estos últimos asumen un gran protagonismo en la institucionalización de los procesos de negociación colectiva y de las huelgas, como mecanismos organizados de exteriorización del conflicto laboral.

Así pues, en casi todos los países del mundo, el proceso de industrialización generó en su momento condiciones relativamente favorables para la constitución de organizaciones de trabajadores destinadas a defender sus intereses comunes o colectivos. No obstante, las diferencias económicas, políticas, sociales y culturales entre los distintos países y, sobre todo, la intensidad y velocidad de la industrialización han afectado considerablemente a estas condiciones, determinando diferencias muy significativas en las características del movimiento obrero.

En España -como en los demás países del sur de Europa-, la industrialización aparece de manera tardía e incompleta y se concentra casi exclusivamente en determinadas zonas geográficas (como Madrid, el País Vasco y Cataluña). Hasta mediados del siglo XX, España sigue siendo una sociedad fundamentalmente agraria. Esto lleva a que el “movimiento obrero” surja de manera débil y poco estructurada, concentrándose fundamentalmente en determinadas zonas del país y que las primeras organizaciones obreras cuenten con un número relativamente bajo de afiliados. Esta debilidad de los sindicatos condiciona en muchos casos la posibilidad de estos de obtener beneficios tangibles para los trabajadores a través de la negociación colectiva, lo que dificulta su crecimiento sostenido y el desarrollo de una cultura negociadora entre los obreros y los empresarios, lo que termina retroalimentando esta posición de debilidad. Como consecuencia de ello, en las primeras décadas del siglo XX, las grandes centrales sindicales españolas (UGT y CNT) se concentran en gran medida en la lucha política, puesto que entienden que la situación de los trabajadores solo puede progresar a partir de un cambio radical del orden de poder existente.

En cambio, en los países del norte de Europa, en los que la industrialización fue más intensa,

los sindicatos pudieron crecer rápidamente en afiliación e introducir mejoras concretas en las condiciones de trabajo, de modo que, incluso en los casos en los que defendían formalmente una alternativa al sistema capitalista, en la práctica terminaron moderando sus planteamientos políticos para enfocar su actividad principalmente en la defensa de los intereses profesionales de los obreros.

### **ESQUEMA DE IDEAS ESENCIALES**

*Es muy importante que aprendas a esquematizar ideas de un texto cualquiera. Eso te ayudará tanto en la lectura comprensiva como en el estudio y posteriormente en la redacción. Hacer un esquema de ideas implica sintetizar de la manera más breve posible las ideas básicas y esenciales de un texto. No se trata de que luego solamente estudies el esquema y olvides lo demás; este “esqueleto” del discurso te ayudará a entenderlo mejor al completo cuando vuelvas a releerlo. A continuación, voy a poner un ejemplo respecto a las ideas presentadas en este epígrafe: mi consejo es que hagas un esquema similar respecto a TODOS los epígrafes del temario. En este caso, he optado por escribir frases completas, para que sean más comprensibles, pero también podrías buscar frases más breves en un lenguaje más esquemático, como el de una presentación de diapositivas, dado que el esquema os sirve fundamentalmente a vosotros mismos.*

- El trabajo humano siempre ha implicado la configuración de grupos y colectividades y la generación de conflictos.
- El Derecho Colectivo del Trabajo surge en relación con los conflictos generados por la industrialización y la instauración de la economía de mercado.
- Estos procesos alimentan una individualización económica e ideológica y generan disfunciones sociales.
- Ello lleva a la formación progresiva de una “conciencia de clase” en el proletariado industrial, que determina la aparición del movimiento obrero, desde formas poco estructuradas a manifestaciones más estables
- En España, la industrialización tardía e incompleta llevó a la aparición de un sindicalismo débil y muy politizado.

### **1.2. Tratamiento jurídico de la autonomía colectiva**

La reacción de los poderes públicos ante el fenómeno sindical, la negociación colectiva y el conflicto colectivo laboral ha variado mucho a lo largo del tiempo. Con carácter general, los estudiosos distinguen tres períodos o etapas históricas respecto a la relación de los Estados con la autonomía colectiva, que se reproducen en muchos países, aunque de modos diversos y a distinto ritmo: la etapa de prohibición, la etapa de tolerancia y la etapa de reconocimiento.

Durante la **etapa de prohibición**, el Estado prohíbe la formación de sindicatos, persigue la actividad sindical y castiga expresamente como delitos la huelga y la negociación colectiva. En un principio, el rechazo de los poderes públicos se debe fundamentalmente a la aplicación estricta de los principios ideológicos por los que se rigen los primeros Estados liberales, que suprimen los antiguos gremios y derogan sus regulaciones para someter el trabajo humano a las reglas del mercado y hacer desaparecer los llamados “cuerpos intermedios” entre los individuos y el Estado. En este contexto, la agrupación de trabajadores para la defensa de intereses comunes se contempla como una conducta fraudulenta destinada a distorsionar el

libre juego de las leyes de la oferta y la demanda. Por otra parte, la actividad sindical se contempla como un peligro grave para el mantenimiento del orden público y, en ocasiones, para la propia supervivencia del sistema político y económico capitalista; por este motivo, los poderes públicos generalmente son más permisivos con el asociacionismo empresarial, que resulta menos visible y menos amenazador para el sistema, aunque también puede afectar a la “libre competencia”.

En una segunda **etapa de tolerancia**, los Estados dejan de perseguir, con carácter general, a los sindicatos de trabajadores, aunque a veces siguen haciéndolo respecto a aquellas agrupaciones que se perciben como más peligrosas políticamente. Esta mayor aceptación del hecho sindical se debe fundamentalmente a que se advierte que, en la práctica, la negociación colectiva cumple una función de canalización del conflicto social. No obstante, no se considera todavía que los trabajadores tengan “derecho” específicamente a la sindicación, la negociación colectiva o la huelga ni que estos fenómenos deban ser especialmente protegidos por el ordenamiento. En general, los poderes públicos se limitan a ignorar a los sindicatos, reconociendo que su constitución puede estar justificada a partir del ejercicio del derecho constitucional de asociación, que puede referirse a cualquier tipo de agrupación de intereses. Por otra parte, la negociación colectiva deja de percibirse como una disfunción, pero no se fortalece de ningún modo su eficacia jurídica. Así pues, a menudo los convenios colectivos se identifican como acuerdos que carecen de valor jurídico (lo que se ha llamado “pactos entre caballeros”) o, en el mejor de los casos, se les atribuye una eficacia puramente contractual. Asimismo, la huelga deja de contemplarse como un delito penal, aunque sigue siendo un ilícito contractual que podría tener consecuencias, como por ejemplo, el despido.

Por último, en la **etapa de reconocimiento**, los Estados terminan considerando que la libertad sindical es un derecho de los trabajadores y sindicatos que el ordenamiento debe proteger de manera explícita. De hecho, se termina admitiendo que se trata de un derecho humano -reconocido en la normativa internacional- o un derecho fundamental en las constituciones de los Estados sociales y democráticos de Derecho. En este contexto, los sindicatos no se perciben ya como amenazas al sistema, sino más bien como instituciones básicas que permiten estructurar el Estado social y democrático de Derecho. Por otra parte, se intenta promover la negociación colectiva como mecanismo de canalización del conflicto social y regulación de las relaciones laborales, otorgándole una eficacia vinculante, superior a la del contrato. Asimismo, la huelga se considera como un derecho de los trabajadores, que tiene que ser garantizado para equilibrar la posición de debilidad en la que se encuentran frente al empresario.

En España, a grandes rasgos se siguen estas tres etapas, que culminan con el reconocimiento explícito del derecho de libre sindicación en la Constitución republicana de 1931. Sin embargo, la instauración de la dictadura del general Franco tras la victoria del bando nacional en la Guerra Civil española, supuso la aniquilación casi absoluta de los sindicatos que existían en aquel momento, vinculados al bando republicano, por lo que podría decirse que las tres fases anteriormente mencionadas comienzan de nuevo.

En el nuevo régimen autoritario, se suprime totalmente el sindicalismo “libre”, sustituyéndose por los “sindicatos verticales”, entidades de naturaleza pública vinculadas al Estado que agrupaban en la misma estructura organizativa tanto a los empresarios como a los trabajadores; la huelga vuelve a ser delictiva y la “negociación colectiva” inicialmente no era

posible, porque la ideología oficial del régimen negaba la existencia de intereses contrapuestos entre empresarios y trabajadores, de modo que las condiciones de trabajo en los distintos sectores eran establecidas por el Estado en las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales. Durante la segunda mitad del siglo XX, con el crecimiento de la industrialización terminó por desarrollarse en España un nuevo sindicalismo “clandestino”, en el que las principales entidades sindicales fueron las Comisiones Obreras y la USO. Sin embargo, el contexto de represión les impedía organizarse como “sindicatos” en sentido estricto, dado que no tenían afiliados, no cobraban cuotas y no tenían fondos económicos ni una estructura organizativa clara. Por otra parte, a finales de los años 50 empiezan a permitirse determinadas formas de negociación colectiva, pactadas en el seno de los sindicatos verticales o con representantes de los trabajadores en cada empresa.

En 1977, se legalizan los sindicatos, pero estos tienen que empezar a construirse como organizaciones “partiendo de cero”, al contrario de lo que ha sucedido en la mayoría de los países, en los que los sindicatos han podido ir creciendo, madurando y fortaleciéndose progresivamente en un dilatado proceso histórico, que ha culminado en la formación de confederaciones sindicales claramente representativas de la generalidad de los trabajadores. Sin embargo, en aquel momento, el proceso de transición hacia la democracia -que al mismo tiempo coincidió con una fuerte crisis económica- exigía contar de manera inmediata con interlocutores sociales fuertes, maduros y con una representatividad clara.

Como consecuencia de ello, tuvo que configurarse un sistema en el que la fuerza de los sindicatos no se fundamenta exclusivamente en su capacidad de acción, sino que depende en gran medida del apoyo económico y legislativo de los poderes públicos. Esto hace que los sindicatos españoles se vean fuertemente condicionados por las vicisitudes del campo político.

Fíjate en el “esquema de ideas esenciales” del epígrafe anterior e intenta hacer algo parecido con este epígrafe. Para estudiar la asignatura, conviene que hagas un esquema de todos y cada uno de los epígrafes.
--

## **2. Conceptos básicos: interés colectivo, sujetos colectivos y autonomía colectiva**

En el epígrafe anterior se ha hecho referencia a algunos conceptos que no se han definido hasta el momento: interés colectivo, sujetos colectivos, autonomía colectiva; el contenido de estas categorías ha ido desarrollándose progresivamente a medida que avanzaba el reconocimiento del hecho sindical. Estos conceptos constituyen la base sobre la que se sustenta el Derecho Colectivo del Trabajo y, por tanto, son indispensables para comprender adecuadamente la asignatura, de modo que se hace necesario profundizar en ellos de manera analítica.

Como ya se ha visto, la expansión inicial de la economía del mercado genera una ideología profundamente individualista, que percibe a las personas como “individuos” que intervienen en el mercado para gestionar exclusivamente sus intereses particulares. Ciertamente, se reconoce también un “interés general” de la nación al completo, pero este es de naturaleza pública y es gestionado por las instituciones del Estado. Sin embargo, las consecuencias de la producción industrial ponen de manifiesto la necesidad de identificar determinados intereses privados, que no se refieren a la totalidad del Estado, sino que afectan a determinados grupos

de personas, caracterizados por una posición común en las relaciones productivas. Estos intereses comunes trascienden el interés particular o individual de las personas que pertenecen al grupo y no pueden identificarse como una mera “suma de intereses individuales”.

Así pues, el **interés colectivo** se trata de un interés **privado, genérico, abstracto e indivisible** que se atribuye a un grupo de trabajadores o de empresarios caracterizado por una circunstancia “objetiva” que lo delimita. Así, por ejemplo, los intereses colectivos pueden referirse a todos los trabajadores de una empresa, de un sector de actividad, de una categoría o grupo profesional, de una ubicación geográfica o cualquier combinación de los elementos anteriores. Por otra parte, también la adscripción a grupos sociales vinculados a características personales (como el sexo/género, la etnia o raza, la edad o la discapacidad), puede configurar intereses colectivos referidos a las relaciones laborales.

Como ya se ha señalado, aunque este interés trasciende el interés particular de los trabajadores o empresarios individualmente considerados, no coincide con el “interés público” o “interés general” que afecta al conjunto de ciudadanos de la comunidad política y, por tanto, se considera un interés privado. Por otra parte, se trata de un interés genérico y abstracto porque hace referencia a la posición general que tienen los miembros del grupo en relación con su pertenencia a este y no a las circunstancias personales o particulares ajenas a la definición del grupo. Asimismo, decimos que este interés es “indivisible” porque, precisamente por ser genérico y abstracto, no puede descomponerse en la suma de los intereses individuales de las personas que lo componen. Adicionalmente, debido a su carácter “abstracto”, el interés colectivo no se ve afectado por los eventuales cambios que puedan producirse en la composición de los miembros del grupo: el hecho de que se añadan nuevos miembros o que algunos componentes se separen del grupo no afecta directamente a su contenido, al contrario de lo que sucede con la mera agregación o suma de intereses particulares.

**Ejemplo ajeno a las relaciones laborales: el delegado/a de curso o representante de alumnado**

La noción de interés colectivo se entiende mejor poniendo un ejemplo que no se refiere a las relaciones de trabajo asalariado, pero que es más cercano a la realidad cotidiana del alumnado: el delegado o delegada de curso o los representantes del alumnado en la Junta de Facultad o en los órganos de la Universidad.

¿Qué interés defiende el o la representante del alumnado? Naturalmente, el interés del alumnado. Sin embargo, aunque en algunos casos pueda ayudar o satisfacer a las necesidades concretas de algunos alumnos o alumnas a título individual, generalmente tiene que velar por “el interés de la clase” o el “interés de los alumnos de la Facultad” o “el interés de los alumnos de la Universidad”, más allá de las circunstancias particulares de cada alumno. Este interés solo puede gestionarse adecuadamente si existe un “representante”, mientras que, para atender problemas individuales, aunque la representación es posible, los alumnos también pueden defenderse por sí solos. El representante tiene que identificar qué necesidades tienen los alumnos derivadas de su posición de alumnos, que se distinguen de otras necesidades o intereses que puedan tener los alumnos por separado.

Debe advertirse que, si cambian los alumnos de la clase, de la Facultad o de la Universidad, el interés genérico del alumnado sigue siendo el mismo. De hecho, muchas veces los representantes del alumnado participan en la elaboración de la normativa universitaria, tomando en consideración los intereses del alumnado del futuro.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el Derecho Colectivo del Trabajo no se ocupa de cualquier interés

colectivo, como el que puedan tener los estudiantes, sino solamente de los que están relacionados con la participación en las relaciones laborales.

**Ejemplo relativo a las relaciones laborales: los trabajadores del sector de la construcción de la provincia de Cádiz**

Imaginemos la situación de un sindicalista que está participando en la negociación del “convenio colectivo de la construcción y obras públicas de la provincia de Cádiz”. Para negociar, no debe enfocarse en las necesidades de determinados trabajadores o trabajadores individuales claramente identificados, sino que tiene que pensar en el interés genérico y abstracto que corresponde a los miembros de este colectivo en tanto que miembros del grupo, es decir, del que deriva de su posición objetiva derivada de su condición de “trabajadores del sector de la construcción en la provincia de Cádiz”.

Este interés no varía por más que cambien los integrantes del colectivo. Por ejemplo, es posible que algunos trabajadores nuevos se incorporen al sector de la construcción y que otros lo abandonen (por desempleo, cambio de trabajo, jubilación, fallecimiento, etc.) y esto no afecta a la consideración del interés abstracto de los trabajadores de cara a la negociación del convenio colectivo.

Ahora bien, la diferencia cualitativa que existe entre el interés individual y el interés colectivo implica que los individuos no pueden por sí mismos identificar o gestionar los intereses del grupo al que pertenecen. Por ello, es absolutamente necesario constituir sujetos colectivos que *representen* a dicho grupo y a sus intereses.

Los **sujetos colectivos** son las entidades de naturaleza privada que intervienen en la identificación y gestión de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios en el contexto de las relaciones laborales. Así, por ejemplo, los sindicatos, los representantes unitarios de los trabajadores y las asociaciones empresariales se consideran sujetos colectivos. Asimismo, el empresario individual es un sujeto colectivo en la medida en que se relaciona con los sujetos colectivos que representan a los trabajadores; ciertamente, no gestiona los intereses colectivos de los empresarios, dado que solo puede defender su interés particular, pero sí que puede participar en la gestión de los intereses colectivos de los trabajadores cuando negocia con sus representantes. Por otra parte, las entidades públicas que intervienen en las relaciones laborales (como la autoridad laboral o la Inspección de Trabajo) no son sujetos colectivos, dado que no tienen carácter privado, sino que gestionan el interés general de toda la ciudadanía. Ahora bien, naturalmente, cuando las entidades públicas participan en la gestión de los intereses colectivos del personal a su servicio (trabajadores y funcionarios) estarían actuando como sujetos colectivos en la misma medida que cualquier otro empresario individual. Por último, hay que destacar que los sujetos colectivos pueden ser personas físicas (como el delegado de personal), personas jurídicas (como el sindicato) o incluso entidades sin personalidad jurídica (como el comité de empresa).

En otro orden de cosas, del mismo modo que los individuos necesitan un espacio de libertad para gestionar nuestros propios intereses particulares (autonomía individual), los sujetos colectivos requieren de un espacio de autonomía para identificar y gestionar los intereses colectivos. Esto es lo que llamamos la autonomía colectiva. Así pues, la **autonomía colectiva** es la facultad de los sujetos colectivos para identificar y gestionar libremente los intereses colectivos de los grupos que representan.

La autonomía colectiva se compone, a su vez, de varias manifestaciones, que constituyen facultades de los sujetos colectivos:

-Autonomía institucional: facultad de los sujetos colectivos para autoorganizarse de la manera que consideren más oportuna, sin injerencias externas de los poderes públicos o de otros sujetos colectivos; también incluye la capacidad de estos sujetos de identificar o determinar cuáles son los intereses colectivos y representarlos en el contexto de las relaciones laborales.

-Autonomía reguladora: capacidad de los sujetos colectivos para participar en la determinación de las condiciones de trabajo, normalmente a través de la negociación colectiva.

-Autodefensa de los intereses del grupo: capacidad para defender los intereses colectivos adoptando medidas de conflicto colectivo, como por ejemplo, la huelga, o, en su caso, acudiendo a sistemas alternativos de resolución de conflictos.

Después de una lectura comprensiva del epígrafe, deberías ser capaz de escribir los conceptos de *interés colectivo*, *sujetos colectivos* y *autonomía colectiva*. Primero intenta hacerlo sin mirar los apuntes y luego contrasta lo que has escrito con el texto de los apuntes y redáctalo de nuevo.

Es bueno que memorices estos conceptos, pero lo importante es que entiendas perfectamente su significado, comprendiendo todas las palabras que componen la definición y sus implicaciones.

Si quieres trabajar la habilidad de construir conceptos (muy útil para estudiar y para el examen práctico), puedes poner el vídeo "[construyendo conceptos](#)".

### **3. El Derecho Colectivo del Trabajo**

El Derecho Colectivo del Trabajo es el sector del ordenamiento jurídico que regula la autonomía colectiva y sus manifestaciones; aunque está integrado en el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tiene una cierta identidad propia.

Ciertamente, como se ha señalado anteriormente, la autonomía colectiva es un espacio de libertad de los sujetos que representan los intereses colectivos, que debe estar libre de injerencias externas y, particularmente, de la intromisión de los poderes públicos. No obstante, esto no es óbice para que exista un marco legislativo que: a) establezca determinados límites para la autonomía colectiva que respeten su contenido básico; b) configure un marco constitucional que abra posibilidades de actuación a los sujetos colectivos; c) garantice el respeto a la autonomía colectiva y promueva la representación de intereses colectivos, la negociación colectiva y los mecanismos de canalización de los conflictos colectivos.

En esta asignatura vamos a distinguir cuatro bloques de contenidos, vinculados a las manifestaciones de la autonomía colectiva señaladas en el epígrafe anterior:

*Apuntes de Derecho Colectivo del Trabajo*  
*Tema 1.- Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo*  
*Curso 2022-2023*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*

-El primer bloque se refiere a la libertad sindical y el derecho de asociación empresarial (temas 2, 3 y 4) y está vinculado a la autonomía institucional

-El segundo bloque se refiere a los distintos mecanismos para la representación de los trabajadores en la empresa (temas 5 y 6) y también se relaciona con la autonomía institucional.

-El tercer bloque se refiere a la negociación colectiva (temas 7 y 8), vinculándose a la autonomía reguladora.

-Por último, el cuarto bloque se refiere a las medidas de conflicto y los mecanismos de resolución de conflictos (temas 9, 10 y 11) y conecta con la facultad de autodefensa de los intereses de clase.

Las fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo son las mismas que se han estudiado en la asignatura de Derecho del Trabajo I y, por tanto, nos remitimos al contenido de esta asignatura. De manera progresiva se irán viendo en cada tema las normas más importantes que regulan la materia, como la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores o el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo.