

ABANDONO

1. Dejader de obligaciones.

2. Incumplimiento del trabajador consistente en negar tareas sin causa justificada.

3. Para que funcione como causal objetiva del despido, el empleador deberá intimarlo a cesar tal conducta y presentarse a trabajar en un plazo determinado, bajo apercibimiento de tener por configurada la mencionada causal. Dicho plazo debe ser razonable, de acuerdo a la actividad y circunstancias del caso.

El trabajador puede: retomar tareas, cesando en su inconducta, contestar la intimación alegando las razones que a su criterio justifican su comportamiento, o no presentarse a trabajar.

En el primer supuesto, habrá finalizado la posición de abandono.

En el segundo, ambos sujetos han de abrir la instancia necesaria para analizar y discutir las razones alegadas.

En el tercero, el empleador puede despedir, sin responsabilidad alguna, esgrimiendo como causal la situación de abandono. (R. C. F.)

Ver Audiencia, Despido.

Ref.: IX, 441.

ABUSO

1. Desorden, exceso.

2. **—de autoridad.** Inconducta del empleador o de sus representantes respecto de la facultad directiva que obra en su esfera.

3. **—de confianza.** Incumplimiento del deber de fidelidad ca-

lificado que obra en la esfera de ciertos trabajadores.

4. —**de derecho.** Utilización o inversión antifuncional de las facultades otorgadas o reconocidas a los agentes por el ordenamiento jurídico, estatal o sectorial, para que cooperen solidariamente al armonioso, progresivo y justo desarrollo social, cultural, económico y político.

La inmediata consecuencia de tal antijuridicidad es la nulidad del acto, privándose, así, al agente del objetivo perseguido. Si, además, ha causado un daño, debe repararlo, salvo que exista una causal de inculpabilidad o haya actuado sin culpa o dolo, que funcionan, precisamente, como medida de su responsabilidad.

La relación laboral es ocasión de múltiples abusos por parte de los propios sujetos, de la Administración del Trabajo, de las entidades profesionales. Tales inconductas deben ser desactivadas de inmediato, para lo que es preciso estructurar acciones procesales sumarísimas a disposición de los afectados. Si así fuese, comenzaría a revertirse una tendencia peligrosa: la mengua de la conciencia crítica respecto de la funcionalidad de todas las facultades jurídicas. (R. S.)

Ref.: IX, 71, 372, 406.

ACCESORIO

Vinculado al principal, del que depende. Este determina la existencia del accesorio, lo que no sucede a la inversa.

En derecho laboral existen obligaciones accesorias, sobre todo a cargo del empleador; entregar la ropa de trabajo, abonar las asignaciones familiares, prestar ayudas suplementarias. (J. S. O.)

Ref.: VIII, 352.

ACCIDENTE

1. Mucho se ha transitado en el Mundo del Trabajo hasta llegar a considerar que el término salud, en relación a la situación de empleo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente vinculados a la higiene y seguridad laboral como lo establece el convenio 155 de la O.I.T. inscripto en el PIACT.

Esto implica que la salud de los trabajadores está encomendada

a los empleadores como un correlato del derecho de aquéllos a llevar una vida decente que no sea avasallada por carencias en el ámbito del trabajo. De ahí que el mencionado convenio de la O.I.T., al determinar los principios de una política nacional al respecto, establezca que ella tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, para lo cual es preciso reducir al mínimo las causas de tales riesgos.

El hecho de tener que preservar la integridad psico-física del trabajador causa una serie de consecuencias en la esfera del empleador, que se traducen en la toma de precauciones en el manejo de materiales y herramientas utilizadas en el proceso de trabajo, mantenimiento de las instalaciones, tratamiento preventivo de los posibles efectos de los materiales químicos y orgánicos con que se opera. De ahí que las máquinas y demás herramientas debieran ser importadas o fabricadas en el país con el certificado correspondiente que garantice el exacto cumplimiento de los requisitos necesarios para prevenir el riesgo profesional.

2. Sentado esto, cabe señalar que entre las partes nacen derechos y obligaciones relacionados con la salud. La principal obligación del empleador es la de garantizar seguridad a los trabajadores utilizando para ellos todos los adelantos que la ciencia y la técnica han hecho realidad. El trabajador, por su parte, ha de cumplir las indicaciones respecto de los elementos protectorios, no invadir las zonas prohibidas, respetar las decisiones sobre la utilización de determinadas materias primas o elementos de producción, hacer cumplir en la medida de sus posibilidades los reglamentos internos de higiene, seguridad y prevención de accidentes, desarrollar dentro de la estructura empresarial su tarea de tal forma que no ocasione daños a sus compañeros.

Su principal derecho será exigir del empleador la utilización de todos los medios técnicos para prevenir el riesgo profesional e incluso erradicar sus causas, para lo cual la ergonomía le será de gran ayuda. Está autorizado, por el elemental derecho a la vida sana, reconocido en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en el Pacto de San José de Costa Rica, a negarse a prestar tareas en el supuesto de que

existiese una certeza razonable de que las mismas pueden ocasionarle daños a su salud.

3. Si pese a todo ello ocurriese un infortunio al trabajador, relacionado con el trabajo, el ordenamiento suele dividirlo en enfermedad y accidente, cargando el empleador con el deber remunerativo y, si existiese inhabilidad laboral posterior, con la responsabilidad indemnizatoria.

4. Denomínase accidente de trabajo el acontecimiento proveniente de una acción repentina y violenta de una causa exterior, que ocurre durante la relación de trabajo y que, atacando la integridad psico-física del trabajador produce una lesión, la que puede ser catalogada como parcial o absoluta y como transitoria o permanente.

Las características de repentina y violenta de la acción exterior distinguen el accidente de la enfermedad ya que ésta se desarrolla en forma lenta y continua.

Es necesario que este hecho violento y súbito provoque al trabajador una lesión: de lo contrario no se puede hablar de accidente de trabajo, sino de accidente material que no produce lesiones invalidantes. Debe quedar claro que la lesión mencionada puede aparecer tiempo después del accidente.

En estos casos el empleador corre con diversas obligaciones, entre ellas la licencia paga, la reparación de la inhabilidad resultante, los gastos de asistencia.

5. Si el accidente no guarda relación con el trabajo pero impide la prestación de tareas, el empleador correrá con la licencia paga pero no con la reparación de la inhabilidad subsiguiente, todo ello a condición de que el trabajador no sea responsable del infortunio.

6. Tanto la doctrina como la jurisprudencia han desarrollado la estructura de este tema. Urge una modificación legislativa que recoja estos esfuerzos y proyecte una solución que además de justa sea razonable, evitando que el aspecto indemnizatorio oscurezca lo principal: la prevención del riesgo profesional, el valor salud, la erradicación de las causas de su deterioro. (E. M.)

Ver Enfermedad, Ergonomía.
Ref.: IX, 320.

ACEPTACION

1. Recepción por parte de un agente de comportamiento/s de otro.

2. Debe ser expresa, salvo que el ordenamiento establezca consecuencias para el caso de agotamiento del plazo de caducidad.

3. Si el trabajador recibe comportamiento/s del empleador lesivo/s a sus derechos, el principio de irrenunciabilidad sanciona la nulidad de tal proceder. (R. C. F.)

Ver Irrenunciabilidad.

Ref.: VIII, 130.

ACOGIMIENTO

1. Conformidad a las pretensiones de otro agente.

2. Si el trabajador lo presta a comportamientos del empleador, lesivos a sus derechos, el principio de irrenunciabilidad sanciona la nulidad de tal proceder. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 130.

ACREDITACION

1. Prueba de la personería invocada mediante la correspondiente instrumental.

2. En materia salarial, depósito de las remuneraciones en cuenta abierta en bancos o instituciones oficiales de ahorro, a nombre del trabajador. (H. R.)

Ref.: IX, 174.

ACREEDOR

1. Agente poseedor de un crédito contra otro.

2. Los salarios devengados por el trabajador están protegidos contra sus acreedores mediante la inembargabilidad. Los no percibidos están asegurados contra los acreedores del empleador mediante el preferente cobro en los bienes de la empresa. (H. R.)

Ref.: IX, 195, 272.

ACTIVIDAD

1. Expresión externa de la psiquis del agente, continua en el tiempo destinada a un objetivo determinado. Responde a pautas técnicas y culturales transmitidas genéticamente, activadas por educación.

2. El trabajo es una expresión de tal naturaleza. Siendo creador y productivo, su dignidad y valor surgen primordialmente de su sujeto, el hombre que lo realiza en una comunidad de personas. Sólo después que se haya garantizado el respeto por las características personal y socializada, se puede considerar su sentido económico.

3. El trabajo realizado en la empresa, aunque ésta no tenga objetivos económicos, es absorbido por el derecho laboral. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 30.

ACTUACION

1. Actividad desarrollada en el seno de la empresa por las asociaciones sindicales de trabajadores, especialmente a través del delegado del personal, comisiones internas, representantes en el consejo, militantes o activistas, para defender y promover los intereses sectoriales.

2. Ejercicio de derechos del agente, debidamente documentado ante los organismos de conciliación, Administración del Trabajo, Poder Judicial. Está pautado objetivamente bajo posibilidad de caducidad o prescripción. (R. C. F.)

Ref.: IX, 341.

ACTUALIZACION

Corrección monetaria de los créditos laborales para que conserven su valor adquisitivo pese a la inflación transcurrida entre la mora y el pago. Los índices no obligan a una aplicación meramente matemática por el juzgador. (R. C. F.)

Ref.: IX, 241.

ACUERDO

1. Negocio jurídico destinado a regular las condiciones y medio ambiente de trabajo o sus consecuencias.

Debe cuidarse que no viole los derechos del trabajador. En caso

contrario, el principio de irrenunciabilidad nulifica la parte correspondiente.

2. Puede ser bilateral, sectorial, tripartito.

El bilateral es celebrado entre un empleador y los trabajadores, generalmente asistidos por la asociación sindical correspondiente. Suele homologarse ante la Administración del Trabajo o el Poder Judicial, cuidando el funcionario actuante que no se vulneren derechos de aquéllos o se disfracen renunciaciones. Sin tal recaudo, la homologación podrá ser administrativamente válida pero carecerá de efectos liberatorios para el empleador.

El sectorial es celebrado entre asociaciones sindicales de trabajadores y organizaciones de empresarios para aumentar la eficacia de los convenios colectivos, elevar el nivel de empleo y erradicar el clandestino.

El tripartito es celebrado entre asociaciones sindicales de trabajadores y organizaciones profesionales de empleadores, de cúpula, y el ente gubernamental en representación del Estado. Su destino, como pacto social, es planificar el medio plazo.

Puede aspirar a objetivos menos ambiciosos. Sus cláusulas son exigibles a todos los firmantes, incluso al ente gubernamental. La opinión mayoritaria, que niega tal posibilidad contra éste, carece de asidero jurídico. (R. C. F.)

Ver Convenio.

Ref.: IX, 3. XLVI, 51. LXVII, 118. L, 106.

ACUMULACION

1. Adición de actuaciones o de pretensiones para lograr un resultado.

2. El sistema capitalista, sobre todo periférico, busca aumentar el capital a costa del bien común y de los intereses legítimos de los trabajadores. A tal lógica de acumulación de capital debe oponerse la de proteger el trabajo. (R. C. F.)

Ref.: LXVII, 10. L, 73.

ADELANTO

1. Pago de remuneraciones con anterioridad al plazo correspondiente.

2. En caso de necesidad del trabajador, surge el deber del empleador de efectuar este comportamiento, salvo causa justificada. (R. C. F.)

Ref.: IX, 186.

ADMINISTRACION

1. En la empresa: organismo de gestión cuyas decisiones, en los límites de la respectiva competencia, comprometen al empleador.

2. En el Estado: órgano para regular y vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

De acuerdo al convenio 150 de la O.I.T., la Administración del Trabajo podrá intervenir en la preparación de la política laboral, dentro de la social del país, ocuparse de los nuevos problemas de la cuestión social, proponer la participación de los sectores. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 33, 162, 371. L, 106. LI, 10.

AGENCIAS DE COLOCACIONES

1. Empresas intermediarias destinadas a acercar la oferta de trabajo a la demanda de empleo.

2. El ordenamiento jurídico laboral prohíbe su actividad cuando ésta persigue fines de lucro y sólo las admite cuando su intermediación se ve motivada por una teleología no económica.

3. En la práctica es común que diversas empresas, bajo el disfraz de proveer servicios temporarios, asuman un papel propio de agencias de colocaciones y por ello el Derecho del Trabajo crea un sistema antifraude de responsabilidades solidarias y de presunciones que llevan a considerar como "empleador" a quien se beneficia con la prestación del servicio.

4. Por la razón apuntada existen, asimismo, disposiciones que reglamentan la actividad de las empresas de servicios eventuales, procurando que no se desvirtúe su fin y que se las utilice como intermediarias en el mercado de trabajo. (E. O. A.)

Ref.: CLXV, 10.

AGENTE

1. Sujeto o actor a quien el ordenamiento jurídico provee de facultades, reconocidas u otorgadas, para que logre un lugar existencial seguro en el mundo y coopere solidariamente al desarrollo armonioso, progresivo y justo, en sus cuatro elementos: social, cultural, económico, político.

2. Puede ser sectorial o estatal.

Las asociaciones sindicales de trabajadores, las organizaciones profesionales de empleadores, las centrales sindicales internacionales, el empleador, el trabajador, son agentes sectoriales. La Administración del Trabajo y el Poder Judicial son estatales, constituyendo servicios imprescindibles al Mundo Laboral. A mitad de camino entre ambos, la Organización Internacional del Trabajo, estructura tripartita compuesta por representantes gubernamentales y sectoriales, busca la justicia social para dicho Mundo. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 47, 126, 320, 363.

AGOTAMIENTO

1. Pérdida considerable de las fuerzas del agente.

2. La empresa ha de utilizar los mecanismos técnicos y ergonómicos disponibles no sólo para disminuir sus efectos sino, además, erradicar sus causas. En caso contrario, responderá por su comportamiento antijurídico y culpable.

La insalubridad en las tareas debe desaparecer de inmediato porque existen medios para ello, no siendo suficiente la disminución horaria de exposición. Falta conciencia crítica al respecto, sobre todo en los trabajadores quienes alienan salud.

La O.I.T. ha lanzado en 1975 el PIACT (Programme International sur l'Amélioration des Conditions et du milieu du Travail) destinado a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo dirigido a concientizar empleadores y trabajadores sobre la necesidad y posibilidad de erradicar las causas de las enfermedades y accidentes de trabajo.

3. A nivel macro/social: disminución considerable de la confia-

bilidad en el ente gubernamental. Envejecimiento de un modelo de desarrollo. (R. C. F.)

Ver *Accidente, Enfermedad, Infortunio*.

Ref.: IX, 94. XXIX, 2. XXX, 3. L, 33, 37.

AGUINALDO

El aguinaldo (sueldo anual complementario) fue instituido con carácter general por el decreto-ley 33.302/45.

Le corresponde a todo trabajador que se desempeñe en relación de dependencia laboral.

Se trata de un salario complementario que se paga en forma diferida.

La reglamentación de esta institución fija la periodicidad de los pagos, que no puede ser modificada por voluntad de las partes, pero, en determinados supuestos (tareas eventuales, a plazo fijo o de temporada), la época del pago se debe adaptar a la modalidad de la vinculación.

La ley fija la forma en que se calcula el monto correspondiente con la finalidad de lograr por esta vía un correctivo salarial para solventar necesidades de consumo, inversión y ahorro.

El aguinaldo se gana día a día, por tanto en el momento de extinción del contrato, por cualquier causa, se lo ha adquirido en la medida proporcional al tiempo trabajado, debiendo ser abonado a los herederos del trabajador en caso de fallecimiento de éste. (E. F.)

Ref.: XXVI, 534.

AHORRO

Constituye un sistema de previsión individual que la ley ha adoptado, con carácter obligatorio, con relación a los trabajadores menores, con el propósito de fomentar en el menor que trabaja el hábito de reservar una parte de sus salarios en vista de una necesidad futura y garantizarle un determinado monto del que podrá disponer al cumplir la edad correspondiente.

El empleador debe, dentro de un lapso fijado y en la entidad determinada por la ley, gestionar la apertura de una cuenta de aho-

ro en la que debe depositar un porcentaje de la remuneración que le corresponda al menor (incluyendo el aguinaldo), de la que se deducirá aquel importe.

La libreta permanece en custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo entregársela al extinguirse el contrato de trabajo o cuando el menor cumpla la edad establecida en la ley. (E. F.)

Ver Sueldo anual complementario.

Ref.: VIII, 213. XXVI, 683.

AJUSTE DE VARIABLES

1. Los modelos económicos son marcos simplificadores de la realidad. Tienen por fin centrarse en puntos esenciales para un mejor análisis y explicación de los hechos.

Generalmente dichos modelos incluyen un grupo de relaciones económicas, cada una de las cuales comprende, por lo menos, una variable. Y estas variables se encuentran íntimamente vinculadas entre sí.

2. Suele ocurrir que sobre algunas de estas variables se pone un interés especial porque de sus ajustes depende el cumplimiento del modelo. Se dice, en tales casos, que ellas constituyen las variables de ajuste. (H. N. M.)

Ver Economía.

Ref.: LIII, 10.

AJUSTE ESTRUCTURAL

1. Cuando se habla de la estructura económica de un país se hace referencia generalmente a un conjunto de elementos que, en forma orgánica, hacen a la actividad humana de la producción y del intercambio, o sea, a un conjunto de relaciones internas, fundamentalmente estables, que rigen el comportamiento de los diversos elementos que la componen. Estas relaciones se articulan manteniendo cierta armonía y se corresponden con el grado de desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas y sociales.

2. En el caso especial de los países de América Latina se ob-

serva que sus economías, en los últimos años, se han visto envueltas en continuas crisis ocasionadas por problemas inflacionarios crónicos y desequilibrios periódicos del balance de pagos. En tales circunstancias, la lucha por superar crisis llevó a los gobiernos a ensayar políticas de mediano plazo que apuntaron, por sobre todas las cosas, a lograr los ajustes estructurales necesarios.

3. Al respecto se siguieron comúnmente las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional, basadas en que los ajustes estructurales debían realizarse con el fin de recobrar la estabilidad de los precios internos, el equilibrio de las relaciones internacionales y la asignación óptima de los recursos, que por alguna causa histórica habían sufrido distorsiones que se hacía necesario corregir. En otras palabras, los ajustes estructurales tendieron fundamentalmente: a) a que la asignación y movilización de los recursos acataran los lineamientos del Mercado Internacional; b) a que el Estado Nacional redujera el espacio que ocupaba y las funciones que cumplía; y c) a que las políticas globales aplicadas fueran supervisadas por el Fondo Monetario Internacional.

4. Sin duda, dichos ajustes estructurales contribuyeron más a la alineación al modelo monetarista neoliberal que a la solución de los problemas para los cuales fueron aplicados. Los resultados que se lograron, para nuestras economías nacionales, fueron catastróficos.

5. Por ello el desafío actual consiste en evitar la internacionalización de la política económica, a través de ajustes estructurales que permitan contrarrestar las desigualdades existentes entre los países desarrollados y los países subdesarrollados.

Dicho de otro modo, los ajustes estructurales a realizar deben alentar modificaciones en la producción y en la demanda a través de reformas de la empresa (para lograr la plena participación de los trabajadores), en el agro (porque la tierra debe ser para quien la trabaja), en el sistema impositivo (porque el impuesto debe ser un arma de justicia redistributiva), en el sistema financiero (porque el crédito debe estar al servicio del desarrollo y del pleno empleo), y a través, además, de controles de precios y de otros mecanismos de protección.

Finalmente, el Estado debe cumplir un rol protagónico en las mencionadas políticas de ajuste retomando las indelegables funciones de coordinación, orientación, promoción y control de la economía.

Sólo así, los países de Iberoamérica podrán obtener la liberación como camino indispensable para el logro del crecimiento económico y del bienestar de sus pueblos. (H. N. M.)

Ver Crisis, Des/regulación laboral, Flexibilidad laboral.

Ref.: L, 30. LI, 5. LII, 30. LIII, 40. LIV, 125.

ALIENACION

1. Genéricamente, el proceso mediante el cual el hombre transforma su conciencia hasta hacerla contradictoria con lo que debe esperarse de su condición de tal. Es un estado de enajenamiento de la condición humana.

2. La filosofía entiende, de manera general, alienación como "la pérdida del ser". Hegel dice que la alienación hace que el hombre se sienta extraño a su medio natural y social, pero en una segunda etapa descubre el carácter racional del mundo y se lanza a su conquista. La filosofía materialista de Feuerbach habla de la alienación del hombre por medio de la religión y Marx encuentra la esencia del hombre en el trabajo, pero esta esencia le es arrebatada por la alienación, en cuanto el proletario es más pobre cuanto más riqueza produce.

Nunca como en el siglo XX el hombre ha dominado la naturaleza y manejado más conocimiento, pero nunca ha estado más ausente y alienado que hoy. El hombre del siglo XX está comprimido por una sociedad que le obliga a vivir de determinada manera, a consumir constantemente, las leyes del Estado, las costumbres, los medios de comunicación, la ciencia y la técnica han invadido la mismidad del hombre y éste se encuentra desorientado, incapaz de descubrir su propia esencia. La ciencia y la técnica lejos de realizar al hombre lo han alienado, por la imposibilidad práctica de dominar sus efectos y por la económica de gozar de los adelantos científicos y técnicos.

3. En el Estado contemporáneo el hombre no participa de la toma de decisiones políticas. Decisiones que hacen a su propia exis-

tencia como género. En este sentido todos los hombres son alienados porque están ausentes de los manejos y de las decisiones del poder político.

La comprensión social hace que las sociedades generen válvulas de escape que le posibiliten continuar desenvolviéndose, así vemos en todas las grandes ciudades masas humanas marginales formadas por pobres, presos, enfermos mentales, villas miserias, empleados clandestinos, alcohólicos, drogadictos, etc., alienados que podríamos llamar de primer orden y de los cuales la sociedad contemporánea no se hace cargo a pesar de ser ella causante de su situación.

4. El problema de la alienación del hombre no se resuelve sólo con la expropiación de los medios de producción. Las sociedades marxistas han resuelto por un solo lado el problema, pero han generado otros tipos de alienación y además el problema de la enajenación del hombre de la toma de decisiones por parte del poder político no les es ajeno.

Nunca como en el siglo XX la humanidad sufre dolores de parto, pues el humanismo ha quitado al hombre su posibilidad de trascendencia. *Siglo XX cambalache*, tal la denuncia de Discépolo. "Dios ha muerto" es el grito de socorro de Nietzsche.

El hombre inmanente del siglo XX es esclavo de la política, de las cosas y del dinero. ¿Cómo liberar al hombre de su alienación?

El hombre es esencialmente imagen y semejanza de Dios, allí radica su dignidad. Puede autogobernarse por la razón y se relaciona con los demás hombres por medio del amor. La trascendencia humana se encuentra en la búsqueda del reino de Dios y su justicia tal como lo expresa el programa de Cristo Jesús. Por ello la primera etapa ha de ser la búsqueda de la *Justicia Social*. Tarea ardua, pero nuestra confianza en el hombre y nuestra fe en Dios, nos da la esperanza de que no llegaremos tarde. (A. A. L.)

Ver *Hominización*.

Ref.: CCII, 10. CCIII, 30. CCIV, 40. CCV, 60. CCVI, 20. CCVII, 35. CCVIII, 22. CCIX, 30. CCX, 45. CCXI, 22. CCXII, 40. CCXIII, 60. CCXIV, 30.

ALOJAMIENTO

1. Vivienda proporcionada por el empleador al trabajador.

Debe ser digna y facilitar una vida decente, debiendo los convenios colectivos detallar sus características para permitir su evaluación.

2. Especial atención debe prestarse en aquellas actividades en las que las condiciones de trabajo y la calidad de vida se encuentran relacionadas intrínsecamente (encargados de casas de rentas, servicio doméstico sin retiro, tareas rurales, construcción de grandes obras) ya que en ellas el trabajador no tiene opción para ocupar otra vivienda y se encuentra necesitado de aceptar la ofrecida por el empleador. (M. J. L. C.)

Ref.: IX, 400.

ALTERACION

1. Modificación de las cláusulas negociales o de las condiciones de trabajo, por decisión del empleador o por negociación con el trabajador.

2. Cuando son perjudiciales al trabajador o violan sus derechos, el ordenamiento sanciona la nulidad del cambio, sin interesar el asentimiento de aquél ya que opera el principio protectorio y el principio de la irrenunciabilidad. (M. J. L. C.)

Ver Irrenunciabilidad, Ius variandi.

AMA DE CASA

1. Las mujeres, que representan la mitad de la población mundial, cumplen las dos terceras partes de las horas de trabajo de nuestro planeta.

Para ella, la norma habitual es un día de 15 horas. En los países donde la actividad doméstica se ve sobrecargada con el trabajo en el campo y en las actividades rurales en general, la constante es una jornada agotadora.

En Africa, provee de alimentos, agua y comestibles al hogar. Elabora y almacena los alimentos, comercializa los productos sobrantes, camina largas distancias con pesadas cargas sobre sus hombros.

2. Oficialmente, sin embargo, las mujeres representan la tercera parte de la fuerza de trabajo mundial (en los cálculos y proyecciones realizadas en el período 1950-1975 y 1975-2000 por la Organización Internacional del Trabajo). La mujer económicamente activa representa el 35% en los países de Asia y Africa y no alcanza al 20% en los países de América Latina.

Estas estadísticas excluyen en forma permanente el trabajo doméstico. Para ganar dinero las mujeres realizan habitualmente tareas en su hogar, pero que excluyen el auto-consumo como lavado y planchado de ropa, realización de comidas por encargo, tareas de cuidado de niños o ancianos, realización de dulces, fabricación de canastos, trabajos de tejidos, etc., que no se computan como trabajo fuera del hogar.

A pesar de la situación descripta, el trabajo de la mujer representa sólo el 10% del ingreso mundial.

La desvalorización del trabajo doméstico, que va más allá de las tareas de ama de casa, en beneficio de su familia tiene su origen en el *concepto mercantilista* del trabajo productivo.

En el pasado, el análisis económico tendía a concentrarse en las actividades del mercado y los procesos de acumulación de capital.

Como se explicitara, gran parte del trabajo femenino no tiene relación con ese mercado, las estadísticas hacían caso omiso de esa mano de obra mal remunerada.

En las investigaciones realizadas por la Secretaría de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1980), se ha establecido que la mayor parte del salario aportado por el varón se destina a adquisición importante (mejoras en el hogar, matrículas escolares, compra de animales, tierras, etc.) mientras que el mantenimiento cotidiano de la familia se sufraga con el trabajo femenino. La mujer resulta, entonces, productora de bienes para el consumo directo, que no ingresan en el mercado.

Este análisis demuestra las deficiencias de las antiguas definiciones de mano de obra y trabajo, ya que la relación continua y recí-

proca entre el trabajo remunerado y no remunerado, es la que permite el equilibrio de la economía familiar.

Aunque los sistemas nacionales de contabilidades se han hecho mucho más complejos y refinados, ninguno incluye la labor productiva no remunerada de la mujer.

Canadá ha realizado un estudio sobre el valor de la mano de obra del ama de casa, pero la falta de reconocimiento del valor del trabajo realizado en el hogar suscita una serie de problemas en relación con los beneficios derivados de la situación en materia de empleo. Mujeres que a menudo han interrumpido su actividad ocupacional para criar a niños pequeños, están en situación desventajosa en la mayoría de los sistemas de seguridad social a excepción de aquellos que proporcionan beneficios básicos a los residentes.

3. En algunos países desarrollados se ha prestado creciente atención al tema del otorgamiento de los beneficios de la seguridad social, sobre la base del cumplimiento de tareas domésticas.

4. Para concluir, si tomáramos un diccionario de la Real Academia, veríamos que el concepto de "ama" como señora de la casa, se ha desvirtuado, para pasar a ser la trabajadora doméstica, una real desprotegida sin leyes que contemplen su situación, y excluida del mercado laboral, por no producir, en términos económicos, bienes y servicios. (N. R.)

Ver Mujer.

Ref.: VIII, 181. XXVI, 635.

AMAMANTAMIENTO

La trabajadora goza de licencia horaria para alimentar a su hijo. Este derecho se basa fundamentalmente en la protección del niño y en la defensa de su integridad psico/física que es apoyada por el contacto con su madre. Si bien las normas utilizan el vocablo analizado, no puede reducirse a su simple contenido semántico sino abarcar todas las formas de alimentación. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 211.

AMBIENTE

1. Lugar físico donde se desarrollan las tareas laborales. Las condiciones de trabajo no pueden separarse de él ni ser conceptualizadas en forma independiente.

2. Ciertas posibilidades tecnológicas permiten escindir establecimiento empresario y lugar de realización de tareas. En tales casos se han de aplicar a éste todas las normas relacionadas con condiciones y medio ambiente de trabajo.

3. Los trabajadores del sector informal suelen desarrollar tareas en ambientes inadecuados. La Administración del Trabajo ha de diagramar los programas necesarios para solucionar esta grave situación. (R. C. F.)

Ref.: IX, 95. XXIX, 2. XXX, 3. L, 33, 37.

AMBITO

1. Universo físico o humano absorbido por el ordenamiento jurídico.

2. Respecto del primero: la estructura federal del país distingue jurisdicciones de la Administración del Trabajo y del Poder Judicial.

3. Respecto del segundo: la concepción clásica del derecho laboral aparta de sus normas a los agentes estatales, informales, empresas autogestionadas. La sistémica, por el contrario, propugna el Derecho del Trabajo, precisamente para absorberlos. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 371.

ANALFABETO

1. Persona que no sabe leer ni escribir, aunque pueda dibujar su firma.

2. Uno de los signos del subdesarrollo es el an/alfabetismo cuyas consecuencias sociales son por todos conocidas. De ahí que se debe procurar que el sistema educacional erradique los bolsones que aún subsisten y profundice la influencia del Ciclo Básico a los efectos de eliminar, además, ciertas formas larvadas o encubiertas de analfabetismo funcional.

3. El trabajador an/alfabeto ha de denunciar su situación al co-

menzar la relación de empleo, solicitando la ayuda sindical para estar seguro de que tal circunstancia ha sido archivada en la empresa.

Los recibos de pago, si bien pueden ser señalizados por la impresión digital, corresponde que sean certificados por el Delegado del personal o la Administración del Trabajo como medio de garantizar el cobro de las sumas en él consignadas.

4. Ante el avance tecnológico se corre riesgo cierto de an/al-fabetismo simbólico.

En tal aspecto se necesita una acción decidida de los sectores sociales y del Estado para brindar a todos los elementos necesarios para entender esa nueva realidad. (L. C.)

Ref.: VIII, 75.

ANALOGIA

1. Consiste en atribuir a situaciones parcialmente idénticas (una prevista y otra no) las mismas consecuencias jurídicas, es decir, las que la ley señala para el caso contemplado. Equivale a crear una norma nueva, cuya disposición es idéntica a la de aquel precepto, pero cuyos supuestos son sólo semejantes.

Es una argumentación que parte de la similitud de casos y asocia intuitivamente en los supuestos de los hechos concretos las notas comunes y los juicios de valor que subyacen en ellos.

2. Como tarea interpretativa es de carácter práctico-teleológico, donde la Ciencia Práctica (en sentido kantiano) no puede conocer la materia sin recurrir a una armazón de valores estructurales, que, a su vez, orienta la selección ponderativa de las cuestiones. Por eso, se funda en la identidad de la *ratio*.

Arriba a una solución del caso, la decisión, que va más allá de lo concreto, ya que su legitimación proviene de la "esencia" de una relación o institución de su naturaleza, "de lo adecuado a la cosa" (en sentido aristotélico).

Compara instituciones desde el punto de vista de la finalidad, fin que implica determinados valores, que tiene configuración positiva y que subyacen en los casos semejantes. Ellos surgen a la

luz de determinados problemas. Por ello, como método de interpretación abierta, representa un acercamiento al pensamiento problemático, por oposición al puramente sistemático y axiomático.

3. No es una operación de lógica deductiva, mecánica. Implica creación. Hace posible la evolución de la *ratio* que, con su permanente energía, es objeto de trabajo del decisor, especialmente judicial, quien no se limita a una mera reconstrucción del pretendido pensamiento del legislador, sino implica un compromiso con las necesidades y circunstancias sociales. Adecuación prudencial que, mediante la analogía, conduce a una revalorización del “derecho en acción”, la jurisprudencia, el *ius*. (A. LL. de T.)

Ref.: VIII, 20. XIII, 14. LXI, 290. LXII, 326. LXIII, 371.

ANTICIPO

1. Cumplimiento adelantado de ciertas obligaciones.

2. En materia remunerativa se precisa autorización de la Administración del Trabajo para que el empleador pueda abonar parte de los salarios en fechas anteriores a los días de pago, para evitar maniobras fraudulentas.

3. En materia de vacaciones se debe desestimar una práctica frecuente consistente en adelantar las mismas para hacer coincidir el receso con las épocas cíclicas de freno de la producción. Con tal uso se burla el dispositivo de Seguridad Social consistente en que el trabajador pueda disponer del verano para su descanso psicofísico.

(R. C. F.)

Ref.: IX, 207.

ANTIGÜEDAD

1. Lapso entre el comienzo de la vida activa laboral y la actual relación de empleo.

2. Constituye una verdadera riqueza del trabajador a través de la experiencia acumulada. Volcada al proceso de trabajo, acarrea una compensación especial tanto en materia remuneratoria como en otras situaciones (licencias, vacaciones, régimen de suspensiones, indemnizaciones).

3. El ordenamiento laboral limita el concepto porque sólo cubre el tiempo entre el comienzo de la actual relación de empleo y el momento en que cabe aplicarlo.

Corresponderá a los convenios colectivos corregir esta desprotección. (R. C. F.)

Ref.: IX, 157.

ANUNCIO

1. Medio, preferentemente escrito, mediante el cual el agente comunica a otro su decisión respecto de un tema.

2. Los carteles o murales funcionan como notificadores, salvo que las normas establezcan la carga de comunicación personal. (R. C. F.)

Ref.: IX, 108.

APARIENCIA

1. Aspecto exterior del ente. Generalmente responde a su estructura interna.

2. Suelen utilizarse apariencias distintas para ocultar la relación laboral.

La Administración del Trabajo y el Poder Judicial, cada cual en su esfera, han de actuar con firmeza para solucionar esta anti-juridicidad y erradicar sus causas. (R. C. F.)

3. Para designar este fenómeno se han utilizado diversas designaciones: derecho aparente, apariencia jurídica, apariencia de (o del) derechos, *aparentia iuris*. Tiende a prevalecer la de apariencia.

Gramaticalmente el concepto tiene dos acepciones: “aspecto o parecer exterior de una persona o cosa”, y “cosa que parece y no es”. Aunque los derechos pertenecen al mundo de lo abstracto, casi todos se manifiestan en lo exterior: tales manifestaciones se aprehenden por los sentidos.

Cuando la apariencia no trasunta la realidad, el jurista se enfrenta con el tema que se está analizando. La apariencia interesa cuando alguien, en función de aquélla, compromete un interés (patrimonial o no) esperando un resultado que habrá de colocarlo en una situa-

ción jurídica distinta de la que se encontraba.

La apariencia puede ser considerada subjetiva u objetivamente. En el primer caso, se atiende al estado de conciencia del sujeto; en el segundo, el fenómeno es considerado como lo captaría y daría significación cualquier persona. Lo que se valoriza es el segundo aspecto: así, el pago realizado a un acreedor aparente es válido en tanto y en cuanto los títulos exhibidos pudieron llevar a engaño a cualquiera, no a un deudor determinado.

Toda apariencia requiere de elementos integrantes. Al respecto existen dos corrientes restrictivas: la de Falsea, quien desecha las apariencias resultantes de hechos que no tienen más aptitud que la de representarse a sí mismos (como la posesión, o las resultantes de títulos formales o dotados de fe pública, las que resultan de la publicidad en general), y la del error común, de cuño francés, que exige la existencia de un error *in actu*: si no existe error común y general, el errante no puede invocar la apariencia. En la tesis amplia se admite que la apariencia pueda integrarse con cualquier elemento que lleve a engaño al sujeto concreto aunque no exista error común.

La apariencia, por sí sola, no tiene significación jurídica. Para adquirir trascendencia ha de integrarse, en una *fattispecie*, con otros elementos, siendo los más corrientes la voluntad jurídica, la buena fe, el error y la onerosidad. De todos ellos, el primero es constante, los restantes, excepcionalmente, pueden faltar.

Respecto del error, cabe señalar que (salvo hipótesis singulares) debe existir en quien reclama los efectos beneficiantes de la *fattispecie* en que se integró la apariencia. No es ocioso puntualizarlo, aunque la objetividad de la apariencia, ya que puede ocurrir que, no obstante ello, el agente conozca la realidad: mal pudo, pues, atenerse y luego invocar la apariencia. No se exige, en cambio, el error común.

En las *fattispecie* en las que ingresa la apariencia, el error desempeña un rol distinto del que tiene cuando se lo invoca como vicio de la voluntad. En este último caso, puede conducir a la declaración de nulidad del acto, pero tratándose de la apariencia la ley reacciona de modo distinto ya sea supliendo el elemento que falta

o acordando una eficacia menor al negocio en que se empeñó el errante.

En cuanto al derecho público y a los privados extrapatrimoniales (ámbitos en que consideramos aplicable la apariencia), la cuestión de la onerosidad ni siquiera se plantea. Respecto de los derechos patrimoniales el tema es discutible: desde el punto de vista de las decisiones legislativas es claro que, en tanto no haya lesión a la regla moral, el legislador puede resolver como le plazca, pero está enraizado en los juristas el criterio de no acordar amparo, en perjuicio del titular, a quien sólo pretende captar un lucro sin contrapartida de su parte.

Llámanse autoría, en este tema, al concurso de la voluntad (aunque sea viciada) del titular del derecho, en la creación de la apariencia. La opinión mayoritaria requiere esta autoría.

En las Décimas Jornadas de Derecho Civil (Corrientes, 1985), apareció impetuosa una corriente que culminó con el único despacho que afirma: “la teoría de la apariencia constituye un principio de derecho, que se extrae de una interpretación integradora del ordenamiento jurídico, y deriva de la necesidad de cubrir las necesidades del tráfico, la seguridad del mismo y la buena fe”. No obstante algunas reticencias y el mantenimiento de la onerosidad como regla, muestra una entusiasta adhesión a la tesis ampliatoria general.

Al respecto, parece necesario distinguir los campos. Ni en el derecho público ni en los extrapatrimoniales parece conveniente, sino, por el contrario, peligrosa cualquier hemenéutica extensiva. En las diversas ramas del derecho privado también es necesario un tratamiento distinto, ya que en el ámbito obligacional la interpretación en todas sus formas (ampliatoria, restrictiva) puede brindar soluciones a situaciones aparentes con arreglo a las directivas de justicia. (M. J. C. F.)

Ver Fraude, Interpretación.

Ref.: XXV, 138. CLXV, 20. CXLVI, 2. CXLVII, 3. CXLVIII, 4.

APLICACION

1. Utilización de procedimientos para lograr un determinado objetivo.

2. La Administración del Trabajo es autoridad de aplicación de las normas laborales. (R. C. F.)

Ver Administración.

Ref.: VIII, 371.

APORTE

1. Suma de dinero, satisfecha por el agente, destinada a un fin específico.

2. Interesan el aporte de seguridad social, destinado sobre todo a las Obras Sociales y al régimen jubilatorio, sufragado por todo trabajador. Retenido por el empleador, es depositado por éste dentro de un plazo determinado, vencido el cual comienza la mora. Intimidado a depositarlo e incumplido el apercibimiento, puede ser penalmente perseguido.

3. El aporte sindical está a cargo del trabajador afiliado. Retenido por el empleador, debe ser depositado dentro de un plazo determinado, vencido el cual comienza la mora. La asociación sindical ha de remitir la nómina correspondiente. (R. C. F.)

Ref.: IX, 647.

APRECIACION

Es el acto de valorar la prueba por el grado de verosimilitud que tiene respecto de los hechos.

Los medios de apreciación de la prueba se distinguen generalmente en tres grupos: prueba legal, libre convicción y sana crítica.

La apreciación mediante el sistema de prueba legal consiste en una valoración previa realizada por el legislador, que se impone anticipadamente al criterio del juez. Así, las pruebas aparecen tasadas en la ley, que el juez se limita a aplicar a los casos particulares.

En el sistema de libre convicción, el juez aprecia libremente la prueba aplicando reglas generalizadas.

La sana crítica es un método científico, que tiene por objeto determinar cuál de las posiciones del pleito es la correcta, en punto a los hechos afirmados, para incluirla dentro del plexo de la norma abstracta, y así aplicar el derecho a la cuestión planteada.

Sus reglas están incluidas en las ciencias, en la técnica, en la experiencia, en la lógica y en la normativa jurídica. (E. F.)

Ref.: CXL, 174.

APRENDIZAJE

1. Curso teórico/práctico, brindado por el Estado, las empresas o ambos, destinado a capacitar profesionalmente a los trabajadores.

El término es reservado a los primeros peldaños de la educación referida y dirigido a los menores y jóvenes.

2. Quienes durante el currículum desarrollan labores en la empresa, son considerados trabajadores de ésta. (R. C. F.)

Ver Educación, Instrucción, Menor.

Ref.: VIII, 213.

APTITUD

1. Conjunto de habilidades que legitiman al agente para una determinada función.

Suele resultar de la educación profesional y permite la ubicación razonable del trabajador en el organigrama de la empresa. En determinadas actividades se lo instrumentaliza mediante el carnet.

Puede perderse total o parcialmente como consecuencia de un infortunio.

2. Especial atención debe prestarse a la habilidad distinta del discapacitado y a la inicial de los jóvenes. (R. C. F.)

Ref.: IX, 390. L, 103, 130.

ARBITRARIEDAD

1. Cualidad negativa de un comportamiento que se manifiesta caprichoso o sin fundamentos serios.

2. En derecho laboral refiere específicamente a la utilización anti/funcional de las facultades de decisión y de disciplina que obran en la esfera del empleador.

Respecto de la primera, las decisiones arbitrarias pueden ser atacadas por los trabajadores por abusivas, logrando la declaración de su nulidad.

Respecto de la segunda, el ordenamiento sanciona dicho proceder con las respectivas indemnizaciones, ya se trate de suspensiones y otras medidas disciplinarias, o de despidos injustificados. (R. C. F.)

Ver Causa, Institución, Justa causa.

Ref.: IX, 79.

ASCENSO

Promoción a mayor dignidad o empleo, derecho incorporado a la esfera del trabajador cuando se cumplen las condiciones previstas para su ejercicio. Estas generalmente son establecidas en los convenios colectivos o señaladas por los usos de empresa.

Dentro de la calificación profesional existen grados o categorías laborales. Se ha de estar atentos a los convenios colectivos para ubicar a los trabajadores en las categorías que les corresponde, ligadas al transcurso del tiempo o al logro de mejores aptitudes laborales.

Si el trabajador fuese comisionado transitoriamente a categoría superior, por razones que justifican este cambio, en principio ha de aceptar este ascenso, salvo que le cause perjuicio económico o violencia moral. La remuneración es la correspondiente al cargo mayor.

Se considera consolidada la situación, en beneficio del trabajador, si finalizadas las razones del cambio, no se le encomendasen las anteriores. Igualmente, cuando ha transcurrido el plazo señalado al efecto por las normas estatales o convencionales y no se le exigen las anteriores. (J. S. O.)

Ref.: IX, 65.

ASIGNACION

Ingreso económico que recibe el trabajador por su situación familiar y que es compensado por un sistema especial en la órbita de la Seguridad Social. Si bien no es estrictamente remuneratorio, integra el denominado salario "de bolsillo". (H. N. M.)

ASISTENCIA

1. Presencia del agente en un determinado lugar.

2. Ayuda que un agente presta a otro.

3. En el primer sentido: la presencia del trabajador debe darse en el puesto de trabajo y en el horario establecido. La tardanza o la presencia en un lugar distinto, salvo causa justificada, es incumplimiento.

4. En el segundo sentido: el trabajador puede ser ayudado por otra persona, con autorización del empleador, en cuyo caso entre éste y el auxiliar de aquél se entabla una relación laboral.

Si como consecuencia de un infortunio de trabajo el trabajador inhabilitado necesita la asistencia constante de otra persona, la indemnización pertinente se incrementa. (R. C. F.)

Ref.: IX, 644.

ASOCIACION

1. Unidad organizada de agentes para un fin determinado.

Cuando su objetivo es la defensa y promoción de los intereses sectoriales, recibe el calificativo de profesional.

2. La asociación sindical de trabajadores negocia con un empleador o con una organización de empleadores las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como medidas destinadas a elevar el nivel de empleo y erradicar el clandestino.

3. Mientras la organización de empleadores es externa a la relación laboral, la asociación sindical, a través del delegado del personal, comisiones internas o representantes en el consejo de empresa, gestiona la defensa de los derechos del trabajador. (R. C. F.)

Ref.: IX, 644. L, 117.

AUDIENCIA

Durante la ejecución de la relación laboral es necesario que el trabajador sea oído.

Esta necesidad se manifiesta con mayor intensidad cuando se la vincula con el poder disciplinario del empleador.

El trabajador imputado debe ser escuchado antes de que se disponga la aplicación de una sanción y, con posterioridad a ella si la cuestiona, debiendo ser tratado con consideración y respeto.

El principio constitucional de legítima defensa le asegura al trabajador el derecho a defenderse utilizando todos los medios de prueba para demostrar su inculpabilidad en el hecho que le atribuye su empleador o para cuestionar la procedencia, tipo o extensión de la sanción que se le imponga. (E. F.)

Ref.: IX, 80.

AUTOGESTION

1. Forma superior de participación de los trabajadores en la empresa, es el régimen en el cual, por sí mismos, organizan el ritmo de producción, deciden funciones, reparten responsabilidades, distribuyen los resultados económicos.

No interesa la titularidad de los medios de producción, que puede ser estatal.

Preferentemente, se expresa en la propiedad socializada, permitiendo a cada uno la conciencia de estar operando en esfera propia.

2. Dada la ausencia de empleador distinto, la concepción clásica no absorbe esta figura en el derecho laboral. La concepción sistémica, al contrario, propugna el Derecho del Trabajo, precisamente para absorberla en su normativa.

3. Las formas más frecuentes son la cooperativa de trabajo y la empresa de propiedad social. Necesitan para su eficacia la Economía Social del Trabajo. (R. C. F.)

Ver Economía.

Ref.: IX, 535. L., 88.

AUTOMACION

1. Acción y efecto de utilizar elementos electromecánicos o aparatos electrónicos que trabajan automáticamente en la realización de algo, en procesos que sea viable sustituir la intervención del hombre por la utilización de máquinas y sistemas capaces de realizar la tarea planificada por sí mismo.

2. *Aplicaciones:* la automación se utiliza en los procesos industriales y a través de los años ha dado lugar a un avance espectacular en la industria. Esta automatización industrial consiste en un

determinado número de estaciones de trabajo, cada una de las cuales realiza una tarea específica, montadas sobre una base común que dispone de un sistema de alimentación integral que traslada automáticamente el producto acabado de una estación a otra.

Se utiliza también en los trabajos de oficina siendo el caso más interesante la traducción automática de textos, donde se logra la traducción del original propuesto mediante la confrontación de cada palabra en un diccionario almacenado en la memoria de una computadora. Otra de las aplicaciones es la composición de textos y el traslado de esta información por medio del correo electrónico de un sector a otro de una empresa o a otros lugares del planeta en forma instantánea.

3. *Consecuencias sociales y económicas de la automación:* Se ha comprobado que en el campo industrial la automación disminuye los costos de producción. Al mismo tiempo que elimina el trabajo monótono y mal pagado de gran número de personas, reclama grandes inversiones de capital para instalaciones y preparación de técnicos y operarios muy calificados, con lo que compensa la mano de obra eliminada en otros campos. Se espera que la automación consiga, en un futuro próximo, una mejora del nivel de vida mediante una reducción de los horarios de trabajo y una mayor y mejor producción. Sin embargo, no es menos cierto que las transformaciones de estructuras, tanto técnicas como sociales, que la automación implica chocan con la rigidez de los sistemas sociales contemporáneos y hacen que el movimiento de automación progrese sólo lentamente y en sectores muy determinados. (H. F. R.)

Ver Empleo, Formación tecnológica.

AUTONOMIA

1. Posibilidad del agente de dictar sus propias normas de comportamiento, respetando el contenido social/cultural/económico/político del bien común.

2. Funciona como entrada socio/real del ordenamiento laboral. Tiende sobre todo a establecer las condiciones y medio ambiente de trabajo y a legitimar la conducción del conflicto social. Garantizada

constitucionalmente, se expresa en los convenios colectivos, usos y costumbres, negocio individual de trabajo, estructurando niveles protectorios del Mundo del Trabajo por encima de los fijados estatalmente. De ahí que la ley no pueda enervarla.

3. Consta de los siguientes elementos: interés jurídicamente protegido, estructuración de un ordenamiento jurídico parcial, conjunción con el interés nacional e internacional.

4. El interés jurídicamente protegido es la participación organizada y creativa de los sectores sociales en la toma de decisiones tanto a nivel de la empresa como a nivel de la sociedad.

Si bien es cierto que el futuro de la autonomía depende de la prueba respecto de su utilidad para el desarrollo, no lo es menos que garantiza la democratización de los cuatro elementos del sistema: social, cultural, económico y político, señalando así su valía.

El autoritarismo estatal aleja los sectores sociales de su responsabilidad, acostumbrándolos a una comodidad rayana con la inmoralidad. La autonomía sectorial, al contrario, exige a cada integrante del sector una cuota importante de imaginación, conciencia y compromiso, constituyéndose, por lo tanto, en un peldaño importante en el ascenso hominizador.

La autonomía no se cierra en el marco de la relación laboral o en las fronteras de la empresa. Tiende a lo nacional e internacional.

Especialmente cabe señalar la función de diálogo objetivado y de pacto democrático que posee una de las figuras de la autonomía, el convenio colectivo.

5. La autonomía estructura un ordenamiento jurídico parcial, por sobre el sancionado estatalmente. Este sanciona niveles mínimos y absolutos de protección al Mundo del Trabajo, mientras la autonomía, creciendo en dicha finalidad, estructura niveles medios a través del convenio colectivo y de los usos y costumbres, y niveles superiores mediante el negocio individual de trabajo.

La relación entre autonomía e institución se muestra claramente cuando se analiza que en los negocios jurídicos privados la nulidad debe ser judicialmente declarada mientras que las cláusulas o comportamientos violatorios de los niveles mencionados son inmediatamente

reemplazados por los que correspondan.

6. La autonomía se conjuga con el interés nacional e internacional.

La autonomía no puede avasallar el contenido del bien común en los cuatro elementos: socio/cultural/económico/político. Por ello el Estado ha de encaminar la negociación de tal modo que los respete y promueva.

El movimiento de los trabajadores de los países económicamente desarrollados debe estar atento a que los logros por ellos alcanzados no se trasladen negativamente a los países subdesarrollados mediante el deterioro de los términos de intercambio. Aparece, así, el Nuevo Orden Económico Social Internacional.

(R. C. F.)

Ref.: IX, 2. L, 106.

AUTORIDAD

1. Ente al cual una persona se encuentra subordinada naturalmente.

2. El ordenamiento laboral alude a este concepto para relacionarlo con el de “poder de organización” y “facultad de dirección” que se le acuerda al empleador y que constituye la base de la llamada “subordinación jurídica” que, unida a la económica y con base en ésta, genera el concepto de “relación de dependencia”. Este concepto de “autoridad” ha sido resaltado por las teorías que niegan la existencia de una relación contractual y que insisten en la relevancia de “la empresa como comunidad de personas”, sujeta a la autoridad o “potestad del empleador”. De más está decir que la “autoridad” del empleador está limitada por diversas disposiciones que se refieren al ejercicio del poder disciplinario, del poder de dirección, del *ius variandi*, etc., lo que es obvio si se tiene en cuenta que nuestra disciplina es una rama del derecho destinada —sobre todo— a proteger al trabajador.

3. El ejercicio de la autoridad, por otra parte, entraña un riesgo que debe ser soportado por el empleador. En ese sentido se ha habla-

do de “riesgo de autoridad” como fundamento de la responsabilidad por el daño causado en ejercicio o en ocasión del trabajo. (E. O. A.)

Ref.: VIII, 264.

AUTORIZACION

1. Permiso otorgado por un agente a otro para liberarlo total o parcialmente de sus obligaciones.

2. El empleador suele utilizarlo en materia de horario o de días de trabajo.

3. En determinadas actividades y con carácter excepcional, la Administración del Trabajo puede establecer un número mayor de días de pago. (R. C. F.)

Ref.: IX, 174.

AUXILIAR

1. Trabajador que con autorización del empleador colabora en las tareas de otro.

2. Categoría profesional utilizada en convenios colectivos.
(R. C. F.)

Ref.: IX, 644.

AUXILIO

1. Ayuda que un agente presta a otro.

2. En casos graves, el trabajador debe prestarla para socorrer personas o salvaguardar bienes de la empresa.

Tales tareas deben ser compensadas económicamente. Su negativa injustificada constituye incumplimiento. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 325.

AVISO

Advertencia, noticia dada.

Para que sea jurídicamente relevante, se ha de probar fehacientemente que el aviso fue dado y recibido. Importa esta afirmación no sólo en las relaciones civiles o laborales sino también en el procedi-

miento judicial en el cual el aviso es la notificación. Al respecto, una serie de presunciones procesales o contractuales fijan los domicilios de los actores para que puedan ser dados los avisos, estableciéndose que fueron recibidos. (J. S. O.)

BALANCE SOCIAL

1. Instrumento técnico empresarial que detalla objetivo, logros y dificultades en materia social durante un período determinado. Entre sus elementos han de figurar: nivel de empleo y sus características, remuneraciones y cargas accesorias, condiciones del medio ambiente de trabajo, accidentes y enfermedades, medios utilizados para prevenir el riesgo profesional y erradicar sus causas, horas trabajadas, prestaciones al sistema de Seguridad Social, prestaciones propias de Seguridad Social, relaciones profesionales, participación de los trabajadores en la toma de decisiones y sus alcances, resultado de las inspecciones realizadas por la Administración de Trabajo y organismos afines, resultado de los informes presentados por los Delegados del personal y el Cuerpo de Delegados.

2. Es un medio de información valioso a los trabajadores, las asociaciones sindicales, los proveedores y usuarios, los diferentes organismos estatales. Para que sea certero deberá ser supervisado previamente por los representantes de los trabajadores.

Exigido por el módulo de la buena fe y la hominización de la relación de empleo, puede ser reglamentado mediante los convenios colectivos, en cuyo caso la legislación francesa (ley 77.769, del 12 de julio de 1977) puede ser un valioso antecedente. (R. C. F.)

Ver Buena Fe, Consejo, Hominización.
Ref.: CLXVII, 20. CLXVIII, 50.

BASE

1. Parámetro para calcular costos y tarifas.

2. En materia salarial, la economía capitalista se apoya en el excedente de fuerza de trabajo y en el ingreso del sector informal, para mantener deprimidos los montos remunerativos, que funcionan como variables de ajuste.

Al respecto, cabe señalar que existen dos parámetros elementales: el de las necesidades básicas, iguales para toda la población, cuya satisfacción es exigible por justicia social, y el de la contribución al crecimiento económico, disímil de acuerdo a las actividades, exigible por justicia conmutativa.

3. En materia indemnizatoria por infortunios laborales, suele utilizarse el salario promedio del último año trabajado o fracción de tiempo, actualizado para mantener su valor adquisitivo, cuando se reclama por vía tarifada, y el salario del mes del accidente cuando se busca la reparación integral. En este segundo supuesto la base se proyecta hacia las ganancias futuras cuya posibilidad ha menguado como consecuencia del infortunio.

4. En materia indemnizatoria por extinción de la relación laboral, la tarifa considera como parámetro el mejor salario normal y habitual devengado durante el último año o fracción de tiempo trabajado, incluido el sueldo anual complementario.

Se abre camino la doctrina judicial que actualiza los montos mensuales, para lograr, con valores monetariamente corregidos, decidir el mejor. (R. C. F.)

Ref.: IX, 406.

BENEFICIARIO

1. Titular de un beneficio.

2. El trabajador o sus derechohabientes gozan de la posibilidad de litigar sin gastos y la de acceder gratuitamente a la Administración del Trabajo. En el primer caso, las distintas normas que regulan los procedimientos judiciales delimitan el beneficio. (R. C. F.)

Ref.: XXV, 174.

BENEFICIO

Ventaja que el ordenamiento otorga a un agente para equilibrar sus posibilidades. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 20.

BIEN

1. Ente valioso en relación al hombre.

2. Puede tipificarse en común, sectorial, individual. Existe entre ellos una estrecha relación.

3. El bien común es el conjunto de elementos sociales, culturales, económicos y políticos que permiten al hombre en sociedad acceder a la calidad de vida. Tiende a la concientización/personalización/socialización del ser humano y busca la igualdad real de posibilidades. Su contenido múltiple y dialéctico es el objetivo de la justicia social. El orden público, como concepto normativo y formal, lo absorbe y expresa en la salida del sistema jurídico laboral.

Como meros ejemplos, son exigencias del bien común, entre otras, las siguientes: elevar constantemente el nivel de empleo, impedir la creación o consolidación de clases sociales privilegiadas, mantener y aumentar el nivel del salario real, extender a todos las posibilidades culturales y educativas, suprimir las desigualdades entre los sectores de la economía, potenciar los objetivos sociales, culturales y políticos del crecimiento económico, ajustar estructuralmente los mecanismos productivos a los adelantos científicos/tecnológicos, preparar un hábitat seguro a las futuras generaciones.

El bien común exige, además, que la economía esté al servicio del hombre, ya que es mero instrumento del desarrollo integral. No existen leyes inexorables que a través del mercado reglen las relaciones humanas sino, al contrario, las razones económicas dependen de condicionamientos ético/culturales y obedecen a decisiones políticas. Está en crisis un modelo de crecimiento, basado en la acumulación de capital y en la explotación de grandes mayorías: por ello, urge revertir dicho proceso, estructuralmente injusto, y

transformar el capitalismo periférico en una sociedad comunitaria, a través de programas serios dentro de un Modelo de Desarrollo con rostro humano. Caso contrario, la entropía y la anomia se instalarán en la cultura, en la política, en la sociedad entera.

Ante estas realidades, las ideologías neo/liberales y las posiciones de la Nueva/Derecha, se manifiestan injustas en sí mismas y profundamente peligrosas para la salud mental de la población, sobre todo joven. Al sembrar la desconfianza y el menosprecio por la sociedad y el Estado, al afirmar que la protección al trabajo impide el crecimiento, al exigir flexibilizar las normas laborales hasta el punto de su desaparición práctica, se exacerba el individualismo a un grado rayano con el darwinismo social, con sus consecuencias conocidas: pérdida de la referencia, competencia desenfrenada, agresión permanente, destrucción de valores culturales y éticos.

El Estado es gerente social del bien común, lo cual exige al gobierno asumirse como representante y servidor de la comunidad entera, abandonando gastos partidarios y propuestas facciosas. Los tres Poderes han de activarse en esa dirección y no sólo el Ejecutivo.

Tras el horizonte nacional se muestra el mundo. Por eso, el bien común es también universal. De ahí la importancia de las agencias especializadas de las Naciones Unidas y la vigencia operativa, como orden público planetario, del Nuevo Orden Económico Social Internacional. En tal panorama, la Cooperación Técnica entre Países en Vía de Desarrollo (C. T. P. D.), programada en Buenos Aires (1978) por la reunión del Grupo de los 77, y la Unidad latinoamericana, son medios aptos para el bien común universal.

4. El bien sectorial como conjunto sistémico de valores, pausas, intereses, tiene sentido y contenido democrático si se conjuga dialécticamente con el bien común. En caso contrario, la sociedad comienza a dis/paratarse, corriendo el riesgo cierto de dis/gregación o autoritarismo faccioso.

Cuando la O.I.T. señala el tripartismo como método válido para conjugar la diferente posición de los sectores, indica que el diálogo civilizado es el verdadero camino hominizador. Sin embargo, cabe agregar: especialmente en nuestra realidad de país periférico/dependiente.

diente, en el que se expande no sólo un capitalismo atrasado sino, además, salvaje, la presencia estatal, asegurando los contenidos del bien común y los dictados de la justicia social, solidaridad y cooperación a través de comportamientos serios y normativas concretas, es fundamental para que el tripartismo indicado sea eficaz. Este diálogo con el Estado supone que se asuma como referente válido de la sociedad entera, sobre todo de los marginados, explotados, sumergidos.

5. El bien individual representa el espacio de libertad existencial de cada persona. Dentro del sectorial y funcionando de acuerdo al común, el individual permitirá la hominización completa y total.

6. En las relaciones laborales cabe señalar que la empresa es una institución social de producción. Siendo institución, carece de dueño, término que refiere, a lo sumo, a la titularidad del capital y de los medios técnicos de producción.

El principal bien de la empresa/institución es la salud, la capacitación, la experiencia de los trabajadores, su calidad de vida. Solamente después de haberse asegurado tales elementos, se podrá analizar el reparto económico. Dado que el hombre es su sujeto, el trabajo no es una mercancía.

Sin embargo, la economía capitalista, especialmente la periférica, intenta variar esta estructura, poniendo precio al trabajo y agigantando la lógica de acumulación de capital a costa de la salud, calidad de vida y experiencia de los trabajadores e instalando en el centro referencial del sistema macro/social las razones económicas. De ahí que, ante tal arremetida, modernizada actualmente con la proclamada panacea de la flexibilidad normativa, quepa recordar las palabras del profeta Isaías (cap. 9, 6) transcritas *pari passu* en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: "sin justicia (social) no habrá paz".

Urge la transformación de la empresa en una comunidad de personas, mediante la participación protagónica de los trabajadores en la gestión, en las utilidades y en el capital. La relación cosificada de empleo, basado en el modelo autoritario de orden/obediencia, se transformará en otra, participativa, en la cual los trabajadores serán

ciudadanos en la empresa como lo son en la sociedad. Gestionando su propio destino, harán realidad que el trabajo es una actividad socializada y personal, creadora y productiva, no sólo de bienes sino del hombre mismo.

Tal es el sentido del orden público en derecho laboral. (R. C. F.)

Ver Orden.

Ref.: VIII, 10, 28, 113, 363. L, 108. LI, 10.

“BLANCO”

1. Espacio vacío dejado en un instrumento probatorio de la relación.

2. La norma estatal prohíbe severamente esta omisión documentaria, para proteger los derechos del trabajo de posibles maniobras fraudulentas en su perjuicio.

3. En el tráfico laboral, la expresión es utilizada para calificar los recibos de pagos, firmados de antemano por el trabajador, posteriormente completados por el empleador. Una práctica frecuente es obligar al trabajador, al comienzo mismo de la relación, a firmar tales recibos que luego, periódicamente, son completados por el empleador.

La Administración del Trabajo ha de velar cuidadosamente estas posibilidades de fraude y sancionarlas fuertemente. (R. C. F.)

Ref.: IX, 205.

BONIFICACION

Remuneración adicional al sueldo básico del trabajador destinada a premiar o gratificar sus calidades propias y/o la labor desarrollada en determinadas condiciones.

Especie dentro del género de prestaciones complementarias, consiste en un “plus” establecido generalmente en las convenciones colectivas de trabajo —aunque puede ser también objeto de contratación individual— y que beneficia económicamente al trabajador.

Como ejemplo, pueden mencionarse la bonificación por antigüedad; por título; por tareas riesgosas; por alcanzar determinados nive-

les de venta —en el caso de los viajantes de comercio, abonándoles comisiones superiores a las pactadas—.

Debe pagarse conjuntamente con el salario mensual y su importe es computable a los fines del pago del sueldo anual complementario, vacaciones e indemnizaciones por despido. (M. E. de P.)

Ref.: IX, 184. XXVI, 464.

“BUENA FE”

1. Conducta normal/media, reputada obligatoria por los agentes sociales en una determinada actividad, como medio idóneo de satisfacer sus compromisos.

Funciona como válvula de seguridad del ordenamiento, evitando su esclerosis o su imposibilidad de adaptarse a nuevas situaciones socio/reales.

Es necesaria una investigación básica en la actividad de que se trate para descubrir cuáles son tales conductas, asimiladas críticamente por los actores sociales, para separar aquellos comportamientos que se apartan del contenido protectorio de las normas y no aplicarlos, precisamente por dicha contradicción.

2. La buena fe es un concepto válvula. Funciona en dos aspectos fundamentales: buena fe/creencia y buena fe/lealtad. El primero designa el contenido intelectual que la conciencia media reconoce en la obligación. El segundo, el modo de cumplimentarla, reconocido por dicha conciencia media.

Siendo así, el concepto actúa como estándar jurídico, tanto de intelección como de comportamiento.

3. Se abre paso un nuevo contenido del concepto válvula: su función de módulo. El término, recogido de la ciencia astronáutica en la que designa la parte de la nave espacial que separándose de ella logra el objetivo y regresa, significa la posibilidad axiológica de exigir nuevos comportamientos y nuevas intelecciones de contenido, por imperio de los valores de justicia social, solidaridad y cooperación. Esta misión de la válvula impide que el ordenamiento se estratifique y se aparte de los nuevos aspectos axiológicos descubiertos por la conciencia profética.

Una vez exigido este nuevo comportamiento o explicada esta nueva intelección, al hilo del modelo/seguimiento se abre camino en la conciencia crítica medio/social, y se estandariza. Se une, así, profecía con criticidad media, lográndose que el Derecho se cumple como posibilidad de cambio y transformación de las relaciones humanas en el sistema. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 325.

“BUENAS COSTUMBRES”

Modo normal y habitual de comportarse en un ambiente dado.

Funciona como integrador de la norma, en supuesto de carencia. En tal sentido se precisa una investigación socio/real para descubrir el contenido concreto del concepto.

Cabe recordar que si en una determinada actividad, bajo este nombre se pretende legitimar un comportamiento contrario a las normas y desprotección del Mundo del Trabajo, su aplicación debe ser desestimada por el operador del sistema jurídico.

Puede funcionar también como elemento interpretativo de la norma a condición que respete su contenido. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 20.

BUROCRACIA

Según sea la concepción político-social por la que háyase optado, la burocracia será denostada o ensalzada. De todos modos, a mayor complejidad en las funciones de cualquier organización, crece el número de sus funcionarios, pese a las racionalizaciones que se hagan.

Como fenómeno socio-político, nace con la noción moderna de Estado, en cuanto éste configuró la permanencia dentro de la Nación. En los países del Tercer Mundo, especialmente, representa la estructura más consolidada dentro de los servicios de la administración.

Se presenta también en las grandes organizaciones empresariales. Pese a los estudios que buscan disminuir su importancia no parece que pueda decaer al corto o mediano plazo, lo que ha de ser tenido especialmente en cuenta por el Movimiento de los Trabajadores a los efectos de internalizar en ellos la necesaria conciencia de clase. (C. A.)

Ver *Asociación, Empleo*.

Ref.: VIII, 166.

BUROTICA

Ver *Ofimática*.