

## **CADUCIDAD**

Existen situaciones jurídico-fácticas que no admiten que ciertos derechos que de ellas emergen queden indefinidos más allá de un lapso relativamente breve. Con esa finalidad se introduce una causa extensiva de los mismos que, denominada caducidad, opera en el caso de no sobrevenir un hecho impeditivo durante el transcurso del plazo prefijado por la ley o por la convención (si no está expresamente excluida por la ley).

La caducidad, entonces, se asimila con la prescripción en que ambas propenden a la seguridad jurídica y requieren para su procedencia la inacción del titular del derecho, al punto que todavía alguna doctrina las confunde.

Sin embargo, la caducidad tiene por objeto el derecho, es establecida con relación a éste y tiene por función inmediata extinguirlo, mientras que la prescripción tiene por objeto la acción, es establecida con relación a ésta y tiene por función inmediata extinguirla.

Ello conlleva a los siguientes caracteres diferenciales aceptados por la mayoría de la doctrina: a) la caducidad no es una institución general como la prescripción, de modo que sólo afecta ciertos derechos que nacen con una vida limitada en el tiempo; b) la caducidad no puede verse suspendida o interrumpida en su curso, como la prescripción; c) la caducidad, también a diferencia de la prescripción puede ser pronunciada, de oficio; d) los plazos de caducidad son necesariamente más reducidos que los de la prescripción y e) la caducidad no proviene solamente de la ley, como la prescripción, a menos que exista en el derecho positivo una normativa que disponga

lo contrario, pues nada se opone a que los sujetos subordinen el ejercicio de sus facultades a límites temporales predeterminados, en la medida que no invadan la esfera del orden público general y la del orden público laboral. (O. A. V.)

Ref.: XXVI, 1059.

## **CALCULO**

1. Operación matemática para un resultado concreto.
2. Cuando normativamente se determinan índices, el juzgador puede apartarse, con razones fundadas, del numeral obtenido. (C. F.)

Ref.: IX, 20.

## **CALIDAD**

Conjunto de propiedades inherentes a persona o cosa, que permiten apreciarla y valorarla en comparación a otras como igual, mejor o peor. Hace a la identidad de la persona o del bien de que se trate.

Es utilizada jurídicamente en los contratos, así como a las condiciones de idoneidad para los cargos públicos o privados.

Por extensión, se habla de calidad del producto, existiendo diversos baremos para definirla, los que pueden ser establecidos por normas estatales, convenciones colectivas, usos de empresa o por los mismos trabajadores a través de los denominados círculos de calidad. (J. S. O.)

## **CALIDAD DE VIDA**

1. Condiciones esenciales para que la vida esté garantizada en plenitud y dignidad. Concepto totalizador de la condición humana, se inscribe en la órbita de los derechos humanos. Depende en forma directa de las "condiciones de trabajo" y en especial del empleo y del salario: separar ambos conceptos lleva implícita la disociación del hombre ya que ambos tienen una misma necesidad central: la vida.

2. Su contenido es variable de conformidad al desarrollo social y económico y debe ser siempre analizado en una realidad determinada, ya que el sistema social imperante la determina. No obstante, en esta etapa del desarrollo de la humanidad podemos tipificar como sus contenidos esenciales: el empleo, el salario, la vivienda, la educación, la salud, la alimentación, las satisfacciones, los esparcimientos, los medios de transporte, etc.

3. Gestionar su mejoramiento es responsabilidad compartida entre el Estado y las fuerzas sociales y de ello depende la paz de los pueblos.

4. El bien jurídico tutelado es la vida del hombre. (S. M. N.)

*Ver Condición, Hominización, Infraconsumo.*

Ref.: VIII, 10.

## **CALIFICACION**

1. Determinación de la calidad o discualidad de un ente.

2. Se utiliza para calificar o descalificar tareas, ambiente de trabajo, conductas, comportamientos.

3. Las tareas pueden ser normales para la categoría profesional de que se trate o, al contrario, causa de agotamiento o generadoras de riesgo.

Toda categoría posee tareas acordes. De ahí el contrasentido de entender que puedan existir labores "sin calificación". Con tal expresión se quiere significar que existen tareas para las cuales no se precisa una capacitación especial o diferente; de ahí que convenga aclarar el equívoco.

Existen tareas que generan riesgos profesionales. Las ciencias sociales del trabajo han avanzado lo suficiente como para permitir disminuir notablemente tal posibilidad e incluso para erradicarla: por deber de seguridad, el empleador ha de utilizar los recaudos técnicos necesarios para ambas posibilidades. Tal es el sentido del PIACT, en que está empeñada la O.I.T.

4. El ambiente de trabajo debe ser un sitio de hominización.

Sin embargo, la realidad señala que esta exigencia no ha sido comprendida por los agentes sociales. Por ello, los convenios colec-

tivos han de establecer normas claras al respecto.

Cabe a la Administración del Trabajo una gran responsabilidad en esta tarea.

5. La conducta y los comportamientos han de ser regulares, acordes con la buena fe. Cabe a los servicios estatales de Administración del Trabajo y el Poder Judicial aplicar la normativa vigente para sancionar fuertemente las discualidades que se manifestaren. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 325. IX, 94. XXX, 10. L, 20. LI, 20.

## **CAMBIO**

1. Modificación de una situación establecida.

2. A nivel de la relación laboral, la calificación profesional, dividida en categorías, determina las tareas exigibles al trabajador. Su modificación puede darse por ascenso, dentro del escalafón, o por razones graves que la justifiquen transitoriamente, en cuyo caso el agente no puede negarse a prestar esta colaboración, salvo que razones igualmente graves así lo legitimen.

El trabajo transitorio en categoría superior puede ser exigido por las circunstancias apuntadas, siendo la remuneración y demás condiciones laborales las correspondientes a la comisión de servicios. Transcurrido el plazo y permaneciendo el trabajador en la nueva posición, adquiere la categoría superior.

3. A nivel de la sociedad global, las modificaciones sociales/culturales/económicas/políticas influyen en la relación de empleo, funcionando como su actualidad contextual.

Superados los eones autoritarios, el desafío que afrontan los regímenes democráticos es probar la gobernabilidad del sistema en medio de las peores turbulencias económico/financieras y sociales.

Los eones autoritarios, especialmente en el Cono Sur latinoamericano, consolidaron las ideologías neo/liberales y las posiciones de la Nueva/Derecha. Basta recordar que para Hayek la justicia social es un contrasentido lógico y que el único modo de reparto compatible con la libertad es el mercado. Thurow, Fallows, Rohatyn, afirman que el Estado debe simplificar las regulaciones laborales, eliminar las contradictorias, convocar a un pacto social no para la jus-

ticia distributiva o social sino para estructurar nuevas relaciones entre los interlocutores sociales que garanticen la competitividad y productividad. Para Kristol, los intelectuales, docentes, investigadores, jueces, periodistas, poetas, constituyen una contracultura que ataca los grandes valores de la burguesía, entre ellos la propiedad privada y el ahorro.

En este supuesto subyacente, que favorece la acumulación del capital, se inscribe no sólo el monetarismo, denunciado por Samuelson en el Congreso Mundial de Economía (México, 1980) como fascismo de mercado, sino también los diversos programas de ajuste estructural tomando el salario como su variable fundamental.

Los regímenes democráticos habrán de decidir: consolidar la dependencia recibida y olvidarse de los sueños y utopías de los Padres Fundadores de América Latina, entre ellos Bolívar, San Martín, Artigas, o convocar, en el marco continental, a la gran tarea de la liberación. Los trabajadores hace tiempo han elegido la segunda de estas alternativas: de ahí que pueda contarse con ellos, como principales protagonistas de un cambio estructural: la Unidad del continente para la dignidad del hombre. (R. C. F.)

Ref.: IX 20. XLVI, 59. XLVII, 34. XLVIII, 25. XLIX, 10. L, 110. LI, 20. LIII, 48.

## **CAMBIO TECNOLÓGICO**

1. Modificación de tecnologías o incorporación de nuevas al proceso de trabajo.

2. Tales posibilidades son importantes. Su valuación no puede realizarse sólo desde un ángulo económico o técnico sino debe considerar todos los aspectos de la realidad en que inciden y, entre ellos, los elementos sociales, culturales y políticos.

Generalmente se afirma que las nuevas tecnologías constituyen la entrada de un país a la "modernidad", equiparando ésta con el desarrollo económico y técnico alcanzado por ciertos países industrializados, algunos de los cuales ya han ingresado a la era post/industrial. No se advierte, tal vez por exceso de ideologización, que dicha modernidad puede esconder una injusticia estructural tan sofisticada que la convierta en imperceptible.

Todo cambio tecnológico ha de valorar previamente sus impactos sobre los elementos sociales, culturales y políticos de la realidad. La decisión al respecto no puede quedar en la sola esfera del empresario interesado sino ha de pasar, primero, por la consulta con los trabajadores que se verán afectados, con sus asociaciones sindicales y con determinadas áreas del Estado. Se trata, nada menos, que de un esfuerzo nacional y no meramente privado, porque dicho cambio será válido (social/cultural/políticamente) si responde a un proyecto de desarrollo al servicio del hombre.

3. Entre las consideraciones sociales a tener en cuenta con anterioridad al cambio tecnológico obran las siguientes: incidencia sobre el nivel de empleo, carga sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, impacto ecológico, posibilidad de aumentar la segmentación de la clase trabajadora. Entre las culturales: posibilidad de trans/culturación perjudicial, pérdida del sentido de referencia societal. Entre las políticas: incidencia sobre la comunidad como sujeto activo del régimen democrático y responsable fundamental de su consolidación y de sus resultados. Entre las geo/políticas: posibilidad de acelerar o retardar la convergencia con los países del Cono Sur, así como de lograr la Unidad Latinoamericana.

4. No debe descuidarse el hecho fundamental de que el presente eón reúne la mayor cantidad de científicos (incluyendo científicos sociales) como nunca conoció la humanidad, viviendo simultáneamente y con posibilidades reales de intercomunicación. Un simposio internacional sobre este tema será importante y necesario, sobre todo porque se tiene la posibilidad cierta de evitar las injusticias o los errores de la era industrial en su comienzo y desarrollo. (R. C. F.)

*Ver Empleo, Formación tecnológica.*

Ref.: CXXX, 30. CLXXVII, 10. CLXXVIII, 10. CLXXIX, 5. CLXXX, 10. CLXXXI, 20. CLXXXII, 5.

## **CAPACIDAD**

1. Atributo esencial de la persona jurídica que puede definirse como susceptibilidad de adquirir derechos y contraer obligaciones. Este concepto genérico ha sido subdividido en dos subespecies: a)

Capacidad de derecho y b) Capacidad de hecho o de ejercicio. La primera se refiere a la idoneidad para ser *titular* de un derecho y la segunda a la posibilidad de ejercerlo *por sí* sin necesidad de intervención de representantes legales.

2. La capacidad como atributo tiene como contrapartida la “incapacidad” —sea de hecho o de derecho— y en el Derecho del Trabajo existen disposiciones específicas relativas a la minoría de edad como causal de incapacidad. Tales disposiciones se fundan —en líneas generales— en la necesidad de apartarse de las disposiciones del Derecho Civil en aquellos supuestos en que los menores deben ingresar al mercado de trabajo para obtener sumas que les permiten colaborar con su mantenimiento o el de su familia. Tal realidad ha originado reglamentaciones especiales en materia contractual para permitir a los menores la celebración de actos jurídicos y la disposición inmediata de lo devengado como consecuencia del trabajo realizado.

3. La palabra capacidad, también, en Derecho del Trabajo, se vincula con la aptitud laborativa del trabajador. Así y en este sentido tanto la ley de accidentes de trabajo 9688 como la propia L.C.T. alude a la capacidad o incapacidad del trabajador, terminología que es utilizada en materia de seguridad social cuando se trata de paliar la contingencia social de la invalidez. (E. O. A.)

Ref.: VIII, 180. XXV, 269.

## CAPACITACION

1. Forma de educación integral que admite en su desarrollo dos aspectos fundamentales: la formación teórico-práctica, y la información. Ambos elementos permitirán un análisis constantemente actualizado de la realidad que el Movimiento de los Trabajadores tiene como objetivo transformar hasta lograr una sociedad en la que imperen la justicia, la libertad y la solidaridad entre los hombres.

2. La capacitación no logra su objetivo si no profundiza en el hombre mismo, un hombre en permanente proceso de evolución. Inspirándonos en Teilhard de Chardin, se puede afirmar que la humanidad camina hacia adelante y converge hacia el futuro absoluto, que, para algunos es apenas una exigencia lógica y que para nosotros es

una realidad y una presencia constante. Este hombre del futuro es al mismo tiempo totalidad y parcialidad. Total en cuanto individuo, parcial en cuanto vive en una comunidad con otras totalidades.

Si buscamos objetividad, nuestro esfuerzo en materia de capacitación deberá centrarse en el hombre considerado en su realidad social. Siendo la capacitación indispensable para el ejercicio de la libertad, nuestro desafío es pensar los contenidos y los métodos de la capacitación para servir estratégicamente al logro de una sociedad determinada.

Estamos pagando tributo a una cultura enajenada, lejana de nuestras realidades nacionales. En la mayoría de los casos resulta mucho más fácil quedar atrapados en modelos foráneos que exigimos a nosotros mismos, como trabajadores, pensar, profundizar y aceptar que, si no estamos capacitados, no podremos conducir —sólo con el reflejo de nuestra intuición— un proceso cuya responsabilidad histórica nos compete.

Siendo así, el objetivo de una política de educación integral de los trabajadores ha de producir el aumento en gran escala de militantes, activistas, responsables, dirigentes, es decir, de auténticos cuadros de conducción del Movimiento de los Trabajadores con un impulso y una mística de Liberación y promoción humana. Esto posibilitaría los cuadros necesarios para asumir las tareas de organización, acción, responsabilidad, en todos los niveles.

Es necesario que cada trabajador sea un hombre poseído por la inquietud diaria del protagonismo. Como ya se expresara, debe ser un hombre seguro y libre, con la conciencia de vivir una realidad difícil y confusa, pero que pueda sentir en él mismo y en el respaldo de las propias organizaciones, la pasión de ese protagonismo y, de ese modo, buscar la vigencia cotidiana de una cultura de responsabilidad y libertad.

3. Por todo ello, dentro de la dinámica del Movimiento de los Trabajadores, la organización, la acción y la formación han de constituir una unidad viva y coherente.

El Movimiento de los trabajadores es quizás el más gigantesco movimiento de acción de la historia contemporánea, ya que busca



incorporar como agentes decisivos a todos sus miembros, hoy marginados por diferentes razones y condicionamientos del proceso social, político, económico y cultural.

La formación y capacitación tienen en claro que no interesan hombres y mujeres que hablen bien, si no realizan lo que dicen, como tampoco que escriban y piensen bien si no tienen voluntad y coraje de transformar en hechos lo que escriben y piensan. Necesitamos hombres y mujeres que sepan hablar, escribir, pensar (con gran capacidad de reflexión y de diálogo) pero que, sobre todo, sepan actuar para crear las verdaderas condiciones de transformación y liberación. En este marco, se ha de tener en cuenta que no sólo la capacitación forma sino también la vida y la acción de todos los días.

Los seminarios, cursos de formación, círculos de estudios, son medios muy importantes, pero deben estar encaminados a ayudar a la reflexión sobre la acción, para volver a la misma y a la realidad cotidiana, enriquecidos de información y concepciones nuevas y alimentados con motivaciones de mayor profundidad. Pero la vida, la lucha, la solidaridad, el sufrimiento, las tareas organizativas, los éxitos y los fracasos, todo esto unido a la capacitación, es lo que forma vitalmente a cada uno y al conjunto expresado en el Movimiento de los Trabajadores.

Por ello, la tarea de capacitación y educación de los trabajadores debe ser preocupación de todos los dirigentes del Movimiento de los Trabajadores, cualquiera sea el nivel de su responsabilidad, pues, así entendida, es una de las bases fundamentales para hacer realidad el desafío estratégico que hoy tenemos planteado como clase. (A. C)

Ref.: VIII, 41. XLVII, 10. L, 30.

## **CAPITAL**

1. Conjunto de medios técnicos y económicos destinados a la producción. En el sistema capitalista reviste preeminencia sobre los demás factores productivos como los recursos naturales y el trabajo pese a que este último sea el factor decisivo de la misma producción.

Al propietario del capital, el capitalista, el sistema reserva un conjunto excepcional de poderes tanto en la empresa como en la

Ciudad. En cuanto agente de producción, sólo tiene una única función: optimizar el lucro ya sea comprando o vendiendo bienes, administrando cosas o personas. Por un auto-impulso, como una especie de instinto de supervivencia o de conservación, influye en la distribución de la renta en favor de la empresa, acumulando capital, concentrando poder y lucro.

2. Por otra parte, es un factor de modernización. Pero, como afirma Florestán Fernández, concentrando rentas y multiplicando, en sociedades periféricas como las nuestras, iniquidades económicas, sociales y culturales, finaliza generando la necesidad de transformar el mismo sistema que lo ha engendrado. (M. F. de B.)

3. Cabe acentuar que en la empresa, institución social de producción de bienes y servicios, convergen el capital y el trabajo. Dado el análisis anterior sobre la economía capitalista, es preciso enfatizar que el trabajo es fuente y causa de la riqueza, que el capital (como conjunto de cosas) debe estarle subordinado (por ser actividad personal y socializada)

4. El capital mismo es fruto y herencia del trabajo, único título apto para generar riqueza.

Todo el esfuerzo intelectual, afectivo, volitivo, del hombre se dirige a descubrir y aprovechar, en su beneficio los bienes naturales. Todos los bienes de la producción suponen, como hipótesis, los bienes naturales y los recursos del mundo visible, por un lado, y, por el otro, el esfuerzo personal/socializado que se denomina trabajo. De ahí que el capital, mero instrumento, no puede convertirse en el centro referencial del sistema.

5. De ahí surge la necesidad de transformación del sistema para que el hombre, como sujeto de la historia, sea su centro referencial. (R. C. F.)

Ref.: L, 30. CXXI, 40. CXLII, 50. CXLIII, 20. CLVIII, 20.

## **CARACTER**

1. Respecto de la relación de trabajo refiere al conjunto de condiciones materiales o de hecho: características del lugar de la empresa, situación social, tipo de producción o de explotación, previstas

o no en un contrato, bajo las cuales se conforma o se efectiviza dicha relación (permanente, precaria, efectiva, clandestina, etc.).

2. Respecto de la tarea, refiere al conjunto de condiciones del puesto o de la función asignada al trabajador.

3. El carácter permite definir el alcance de la situación fáctica, determinando el grado de adecuación a la norma y, por ende, la aplicación de la misma.

Permite igualmente interpretar el contrato y/o la relación de trabajo en función de las condiciones particulares, de la situación socio-económica, apreciando las motivaciones de las partes y las determinaciones que hubieran podido influir en la conformación, efectivización o el cese de la relación. (O. M.)

*Ver Contrato, Empleo.*

Ref.: IX, 29.

## **CARENCIA**

1. Ausencia de algún elemento indispensable o necesario.

2. Esta terminología tiene particular relevancia en el Derecho del Trabajo porque se vincula con la diferencia del poder negociador que existe entre las partes. Se habla, entonces, de la "carencia de fuerza negocial" del trabajador y esta desigualdad, que genera la posibilidad de que una de las partes de la relación (el empleador) imponga su voluntad a la otra (el trabajador) es la causa de que exista un principio protectorio de equilibrio, esencial en nuestra disciplina. (E. O. A.)

Ref.: VIII, 73.

## **CARGA**

1. Elemento de las condiciones de trabajo que incide directamente en la salud del trabajador. Es física, mental y psíquica.

La carga física es el resultado de los movimientos musculares para inmovilizar o desplazar el cuerpo y los segmentos de éste unos con respecto a los otros.

Este esfuerzo permite luchar contra la gravedad, estar sentado, de pie, inclinado hacia un determinado lugar, hacer fuerza sobre un

objeto, desplazar las manos, sentir el peso o el calor de un objeto. Al contrario de una opinión generalizada, no existe esfuerzo físico separado de cierto esfuerzo mental.

Incide disímilmente sobre los diversos sujetos de la población activa y tiende a aumentar con su edad o falta de preparación adecuada.

La carga mental surge de los apremios de tiempo que la organización productiva impone al trabajador para realizar cada tarea, de la complejidad y rapidez con que deba ser ejecutada, de la atención requerida para concentrarse y solucionar los problemas que se vayan presentando, de la minuciosidad exigida, de la precisión necesaria para obtener un producto o brindar un servicio de calidad.

La carga psíquica resulta fundamentalmente de la convivencia entre los sujetos activos y productores dentro de la empresa. El grado, pequeño o grande, de iniciativa que el trabajador tiene para organizar su propio proceso de trabajo y utilizar sus conocimientos, experiencia, creatividad, el prestigio y desprestigio social inherente a una tarea, la posibilidad que tiene de comunicarse con sus compañeros durante el tiempo de trabajo, el grado de identificación que pueda desarrollar con el producto a cuya generación contribuyó, son otros tantos elementos de esta carga. (J. C. N.)

Ref.: LII, 60.

2. Deber del agente consigo mismo si quiere obtener un resultado concreto.

Si no se cumple en tiempo y forma establecido, quien haya descuidado este deber se ve privado de la facultad pretendida.

Las normas estatales y sectoriales, sobre todo los convenios colectivos, han establecido diversos deberes, cuyo cumplimiento es necesario para que surjan determinados créditos, relacionados sobre todo con licencias o permisos sindicales.

3. Familiares del trabajador de los cuales es responsable. Las normas estatales o sectoriales la determinan. De ella dependen determinadas licencias, la procedencia de suspensiones e incluso de despido por razones excepcionales. (R. C. F.)

Ref.: IX, 266, 283, 350, 475.

## **CARGO**

1. Puesto de trabajo en la empresa.
2. Prueba documentada de la recepción de una comunicación.
3. Función representativa de los trabajadores o de los ciudadanos.

El trabajador representante puede utilizar la correspondiente licencia e incluso gozar de garantías en el empleo. (R. C. F.)

Ref.: IX, 100.

## **CARNET**

1. Documento que se expide en favor del trabajador y que lo faculta para desempeñarse en una determinada actividad profesional.

2. En tanto se trata de un instrumento probatorio, su falta no obsta a la aplicación del estatuto o régimen especial respectivo —ello en virtud del principio de la primacía de la realidad—, sino que —a lo sumo— importará una infracción laboral, salvo que acredite una habilitación profesional. (A. A. S.)

Ref.: XXV, 327.

## **CARTA**

1. Documento o conjunto de documentos que interesan al Mundo del Trabajo.

2. Las Naciones Unidas han sancionado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Está compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (aprobada por la Asamblea General el 10.12.1948), el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (aprobado el 16.12.1966, entró en vigencia el 23.03.76) y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (aprobado el 16.12.66, entró en vigencia el 03.01.76).

En América Latina complementa la Carta del Pacto de San José de Costa Rica sobre Derechos Humanos, aprobado el 22.11.69 y ratificado por Argentina mediante ley nacional 23.054.

Las facultades reconocidas por estos documentos a los diversos agentes penetran en el ordenamiento jurídico nacional a través de los

principios generales del Derecho, prescindiendo así de su ratificación formal. Tal es la doctrina judicial de la C. N. A. T. Sala VI (causa "Ojeda c/Maronese", cr. *Derecho Laboral*, junio 1985, causa "López de Dal Santo c/ENTel", cr. *Carpetas de Derecho del Trabajo*, noviembre 1986).

Tales documentos expresan el contenido de la justicia social, solidaridad y cooperación, funcionando como entrada axiológica del sistema jurídico laboral. A su luz puede valorarse la ligazón entre norma y realidad, desestimando la primera por injusta en caso de contradicción total o parcial con los valores mencionados. Si así fuese, sería inconstitucional.

3. La encíclica *Laborem exercens*, de Juan Pablo II, del 14.09.81, constituye una Carta del Trabajo Humano, a cuya luz puede valorarse tanto la realidad como la normativa.

Basada en la doctrina social cristiana, la proyecta hacia adelante. Abre nuevas fronteras al pensamiento y a la praxis. (R. C. F.)

Ref.: L, 95.

## CATEGORIA

1. Cada uno de los grados establecidos dentro de una calificación profesional.

2. Ya sea por el transcurso del tiempo o por la adquisición de mejores aptitudes laborales —producto del ejercicio de la labor o de estudios realizados—, el agente tiene derecho a ocupar una categoría superior, manifestándose un escalafón profesional o bien —si su mejoramiento lo justifica— un cambio de calificación. En el caso de presentarse la posibilidad de que la empresa otorgue ese derecho y no lo hiciere, el trabajador puede accionar con ese fin o bien considerarse despedido. El trabajo transitorio en categoría superior determina que se pague la remuneración correspondiente a la misma, sin que el retorno a la situación anterior signifique rebaja salarial.

3. El cambio de categoría profesional, por tratarse de un elemento estructural de la relación, excede la facultad modificatoria del contrato laboral. (A. A. S.)

Ref.: IX, 65.

## CAUSA

En el ámbito jurídico el problema de la causa es uno de los más intrincados, y ha exigido una lenta y laboriosa elaboración. Qué sea la causa en sí; en qué actos jurídicos es exigida; cuáles son los efectos de su defección o ilicitud, etc. son algunas de las cuestiones que los autores y jueces se han planteado.

Elaborada en el terreno obligacional y contractual, relativamente pronto se observó que en el primer caso se la confundía con las fuentes de las obligaciones y en el segundo se minimizaba su papel porque es clarísimo que no sólo los contratos tienen “causa” sino todo negocio jurídico (unilateral o bilateral) ha de considerarse que cuenta con ella como elemento constitutivo.

En el curso de este siglo ha sido tan grande el debate que autores de reconocida solvencia intelectual cuando no se declararon francamente anticausalistas finalizaron por afirmar su necesidad pero abandonando la problemática de su caracterización.

Ordinariamente las ideas discurren por los siguientes cauces: 1. la causa debe anteceder al negocio porque éste es su efecto. De ahí que es erróneo afirmar, sin las necesarias aclaraciones, que, por ejemplo, la causa de la obligación del vendedor es la obligación del comprador, o viceversa; 2. los efectos jurídicos que son consecuencia de la ley tienen en ella su causa, siendo ajenos a la indagación científica de ésta; 3. predomina en las elaboraciones del subjetivismo, encontrando la causa de los negocios en los motivos que tiene el agente para actuar como lo hace. Pero no cualquier motivo, sino aquél que, tratándose de actos plurilaterales, ha de considerarse asumido por las partes y, por tanto, conocido por ellas como determinantes del negocio; 4. por las reglas de la buena fe es necesario admitir ése o esos motivos, asumidos por las partes, aunque no consten expresa o tácitamente en la declaración de voluntades. Obviamente, su falta de constancia obstaculizará su prueba, pero esto no es óbice a la afirmación; 5. Admisión, en función de la seguridad jurídica, de los llamados “actos absolutos” (en terminología más usual “actos abstractos”), en cuya eficacia la causa no influye y que producen sus efectos prescindiendo de ella. Sobre tales negocios abstractos, cabe puntualizar que

prevalecen las siguientes ideas: sólo se admiten los contruidos legalmente; a pesar de su eficacia inmediata, la ausencia de causa determina la existencia de acciones encaminadas a restablecer el equilibrio económico operado sin causa; despliegan eficacia respecto de la seguridad de los terceros de buena fe y que hayan ignorado la inexistencia de una causa seria. (M. J. C. F.)

Ref.: CXLIX, 10. CL, 20. CLI, 60. CLII, 249.

## **CELEBRACION**

1. Cierre de la etapa inicial de un negocio jurídico. Para ciertas modalidades laborales, las normas establecen determinados recaudos para que el negocio quede cerrado entre los sujetos.

2. Festejo de un acontecimiento, especialmente sindical. Los convenios colectivos determinan el "día del gremio" y establecen sus consecuencias, entre ellas la licencia diaria paga. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 190.

## **CERTIFICADO**

Documento que se encuentra obligado a entregar el empleador al trabajador y en el que deben constar el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de los mismos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados a la Caja de Jubilaciones correspondiente.

Debe expedirse al finalizar la relación laboral o durante la misma —a pedido del trabajador— cuando medien causas razonables.

En la práctica debe otorgarse un certificado de trabajo que conserva el trabajador para hacerlo valer cuando solicita un nuevo empleo y uno de aportes jubilatorios, en formulario especial que al efecto proporcionan las Cajas de Jubilaciones. En este último caso y cuando el cese es para jubilarse se agrega un certificado de cesación de servicios.

La falta de entrega de los mismos autoriza su requerimiento judicial —dentro del plazo de prescripción de dos años, por tratarse de una obligación emergente del contrato individual del traba-



jo—, resultando procedente la fijación de sanciones conminatorias para obtener su cumplimiento. (V. A. P.)

Ref.: XXV, 394.

## **CESACION**

1. Finalización de una conducta o comportamiento.

2. La norma laboral refiere especialmente a la finalización de la actividad de la empresa como institución social de producción, por decisión del empleador o por acontecimiento ajeno a su voluntad.

Generalmente los trabajadores se resisten a ella, para preservar la institución como tal, denominada en el léxico gremial como “fuente de trabajo”. “Lozadur” es uno de los ejemplos típicos de la resistencia de los trabajadores a que cese la empresa. En supuestos similares, el Estado suele socorrer especialmente a estas empresas, absorbiéndolas o, en la mayoría de los casos, estructurando mecanismos de cogestión. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 26, 274.

## **CESION**

1. Negocio jurídico en virtud del cual una persona trasfiere a otra un derecho del que es titular, para que ésta lo ejerza en nombre propio.

2. Las remuneraciones, indemnizaciones y prestaciones monetarias de la Seguridad Social que tengan su causa en la relación laboral no pueden ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno. En caso de que se notifique al empleador una cesión sobre tales rubros, éste deberá abstenerse de pagar al tercero; de lo contrario, quedará expuesto a una acción del cedente por el importe del crédito laboral no liquidado.

3. —**del personal**. Transferencia laboral específica que se produce por la intervención de dos empleadores (cedente y cesionario) y el trabajador cedido, continuando la explotación en titularidad del empleador cedente.

El acto requiere la aceptación del agente en forma expresa y por escrito.

Teniendo en cuenta que la empresa puede tener pluralidad de explotaciones, la mera cesión de los trabajadores no determina que dejen de pertenecer a aquélla, aunque tengan un empleador no empresario. Precisamente, por la precariedad de la situación en que quedan los dependientes, el empresario y el cesionario del personal son solidariamente responsables, sin limitación de supuestos ni fechas, por todas las obligaciones resultantes de la relación laboral cedida. (A. A. S.)

Ref.: XXVI, 581. IX, 387.

## **CIBERNETICA**

1. Ciencia que estudia el control y la comunicación en el animal y la máquina.

Ha sido definida (Wiener, 1948), como la disciplina que estudia lo que es común al funcionamiento de las máquinas automáticas y al sistema nervioso de los seres humanos y desarrolla una teoría científica que sea capaz de abarcar todo el campo del control y la comunicación en las máquinas y los organismos.

Su objeto de estudio son las máquinas y los organismos y su punto de vista es el del control y la comunicación.

Según esta definición, la cibernética incluye a la Teoría del Control y a la Teoría de la Información. Algunos autores también incluyen ella a la Teoría General de Sistemas y a la Teoría de Autómatas y quizás también a la Termodinámica, pero sus límites no están bien definidos y no hay acuerdo respecto a los campos que deben considerarse abarcados por esta ciencia.

2. La cibernética tiene su origen en la observación de las similitudes entre el funcionamiento de algunas máquinas y el comportamiento de los organismos. Estos sistemas muestran una conducta compleja que presupone que las acciones de cada una de sus partes sean coordinadas, sincronizadas, gobernadas de modo eficaz y eficiente. Descubre allí que las partes involucradas intercambian señales (comunicación) y que estas señales provocan las reacciones adecuadas (control). El importante concepto de los lazos de retroalimentación surge de estos primeros estudios.

3. La cibernética ha propuesto una taxonomía de sistemas, clasificándolos en función de sus mecanismos de control, que va desde los simples reguladores, insensibles a los cambios del medio ambiente, hasta los más complejos autómatas que se adaptan al medio ambiente y pueden modificar su propia estructura.

4. Sus ideas han sido aplicadas en el estudio de muchos sistemas de diversa naturaleza, como por ejemplo: los sistemas sociales, y aun para definir a los seres vivos como una clase de sistemas que se auto-organizan.

La influencia de la cibernética en las ideas filosóficas modernas ha sido notable, en particular por haber mostrado que las mismas funciones pueden obtenerse con elementos de diverso origen: biológico o mecánico, probando que la función es una resultante de la organización y es independiente de la naturaleza del sistema. También ha llevado a la aceptación de las definiciones teleológicas, aquellas que definen un ente por su finalidad, al haber dado pruebas constructivas de la existencia de sistemas que cumplen un objetivo dado. (L. C.)

*Ver Cambio tecnológico, Hominización.*

## **CICLO**

1. Define la existencia de períodos, regulares o irregulares, que se reproducen con frecuencias similares, durante los cuales se producen efectos jurídicos específicos y particulares. Es utilizado el término respecto del trabajo temporario, de la producción, del funcionamiento de la empresa.

2. Respecto del trabajo temporario, determina el período de tiempo, más o menos regular, durante el cual se requiere al trabajador una misma prestación de trabajo. El ciclo de trabajo constituye uno de los elementos fundamentales para determinar tanto la contratación del trabajo a título temporario como así también la modalidad de una relación de empleo.

En este aspecto, el trabajo de temporada suele tipificarse como típico (el realizado en empresas que sólo funcionan durante un ciclo)

y atípico (el efectuado en aquellas empresas que, trabajando todo el año, intensifican la actividad normal durante el ciclo).

3. Respecto del proceso de producción, el ciclo determina en ciertos casos el período de duración del trabajo o el carácter o modalidad de la relación laboral.

4. Referido a la empresa, señala los períodos durante los cuales funciona la empresa o el establecimiento realiza el ciclo productivo. Surge de las características del producto, de la capacidad tecnológica y de la organización de la empresa.

Su existencia en ciertos casos determina o puede determinar el carácter o la modalidad de la relación de trabajo así como el período de otorgamiento de las vacaciones anuales. (O. M.)

Ref.: VIII, 197.

## **CIERRE**

1. Cesación o suspensión de actividades de una empresa o de uno o más establecimientos integrantes de la misma o de una o más secciones de un establecimiento o de una o más sucursales de una empresa, sea en forma total, temporalmente limitada o ilimitada o en forma parcial motivada por vacaciones, introducción de nueva tecnología, necesidad de reparar siniestros, violación o incumplimientos a las normas regulatorias de la habilitación otorgada, pudiendo en este último caso ser total y definitivo en el supuesto de mediar reiteración o gravedad. Puede existir cierre o suspensión general de la actividad sin declaración de quiebra de la empresa o sin que ésta solicite concurso preventivo de acreedores.

2. En los procesos judiciales de ejecución colectiva (caso de quiebra, por ejemplo) el cierre del establecimiento o de la empresa puede ser posterior a la declaración de quiebra, ya que conforme las normas vigentes es el síndico designado por el juez el que dentro de un plazo legalmente establecido, el que debe aconsejar al juez sobre la continuidad o no del establecimiento o empresa y de la actividad laboral que se desarrolla y en esa etapa los trabajadores tienen derecho a intervenir, como terceros legitimados en la conservación de la o de las fuentes de trabajo que puedan verse afectadas por el cierre

y obtener que se les permita continuar la explotación laboral como cooperativa de trabajadores. En el caso de cierre del establecimiento, parcial o total, por infracción a las normas que regulan su habilitación y funcionamiento, sean las mismas de orden municipal, provincial o nacional, los trabajadores tienen derecho a la percepción de sus remuneraciones por ser en esos casos el cierre o la clausura la consecuencia del no cumplimiento por el empleador del deber de diligencia y del deber de seguridad y de otros a cargo del empleador como industrial o comerciante o actividad lucrativa profesional habilitada.

3. En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el período de cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

4. En los procesos de quiebra o de ejecución colectiva y hasta tanto se decida con carácter firme si continúa o no la actividad, el trabajador tiene derecho a la percepción de las remuneraciones correspondientes y por la mera circunstancia de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

5. Según el artículo 26 de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social adoptada por el Consejo de Administración de la O.I.T. el 16 de noviembre de 1977 (que penetra en el ordenamiento jurídico de nuestro país no sólo por ser éste miembro de la O.I.T. sino además a través de los principios generales del derecho) las empresas transnacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique despidos colectivos.

6. Lo enunciado anteriormente es también aplicable a las empresas o explotaciones agrarias, mineras, plantaciones en zonas subtropicales y a toda unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones. En los casos de duda, si el cierre es total y definitivo o parcial y limitado temporalmente, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato o relación de trabajo. (A. F. D. P.)

*Ver Convenio transnacional, Empresa.*

Ref.: IX, 400.

## **CIRCUNSTANCIA**

1. Elemento accidental de una situación.
2. Importa analizarlo debidamente para resolver una cuestión, sobre todo respecto de incumplimientos del trabajador.
3. Entre tales elementos, el nivel de instrucción, la realidad familiar o sindical, los cambios que se operen en la sociedad global, son los más importantes. (R. C. F.)

Ref.: IX, 400.

## **CLANDESTINO**

1. Cualidad negativa del empleo realizado por un trabajador vinculado laboralmente cuya existencia no es inscrita en el instrumental obligatorio o no es denunciada a las diversas agencias de la Seguridad Social.

2. La doctrina tradicional considera esta discualidad como un problema de policía laboral y analiza solamente las cuestiones formales. La concepción sistémica ahonda en las causas sociales, culturales, económicas y políticas de este aspecto importante de la actual cuestión social y estudia sus consecuencias negativas que repercuten en el trabajador, en los empleadores cumplientes, en las asociaciones sindicales de trabajadores, en las agencias de la Seguridad Social y en el mismo Estado, proponiendo considerarlo como un desafío a toda la sociedad, que deberá aunar esfuerzos (sectoriales y estatales) para erradicar sus causas mediante un adecuado Modelo de Desarrollo con rostro humano y no solamente detenerse en la coyuntura formal.

3. Como dato histórico a tener en cuenta cabe afirmar: partiendo de la Encuesta de Hogares (1983) y tomando como base la constancia de que dispone el trabajador de habersele efectuado el descuento jubilatorio, se arriba a la conclusión de que en el Gran Buenos Aires alrededor de 600.000 trabajadores han sido clandestinizados ante las agencias de la Seguridad Social. Representan el 28 por ciento del asalariado privado y sólo baja al 24 por ciento si se excluye el servicio doméstico. El 90 por ciento de este universo se encuentra en empresas de uno hasta 25 asalariados.

Importa señalar que, comparando estos resultados con la Encuesta de Hogares de 1974, se comprueba que el universo no ha disminuido sino se ha transferido desde las grandes y medianas empresas a las pequeñas, lo que demuestra que la *flexibilidad* normativa iniciada en el Proceso de Reorganización Nacional no sirvió para erradicar la clandestinidad sino solamente para descargar su incidencia. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 363.

## CLASE

1. Conjunto de personas que, por su ubicación socio/económica/cultural en la sociedad global, se estructura de acuerdo a pautas similares, pretende expectativas iguales, puede actuar con comportamientos solidarios.

Además de las razones económicas relacionadas con la titularidad de los medios de producción y la disparidad de ingresos, la clase se caracteriza por la posibilidad, remota o próxima, de influir en la toma de las macro/decisiones.

2. El capitalismo, sobre todo periférico, es un sistema exclusivo y excluyente, en el que la producción se orienta al consumo de la minoría privilegiada mientras se margina deliberadamente a las grandes mayorías de los beneficios económicos, sociales, culturales y políticos de la civilización. A medida que se consolida, los trabajadores son desprotegidos mediante la flexibilidad normativa, la precariedad y clandestinización del empleo, y su expulsión al sector informal.

3. El derecho laboral, precisamente a través de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, intenta transformar esta realidad injusta. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 254. L, 53. LIV, 10. LV, 38.

## **CLAUSULA**

1. Parte del negocio jurídico que contiene especificaciones determinadas.

2. Si violenta el contenido normativo estatal o convencional en perjuicio del trabajador, su nulidad es manifiesta, siendo transformada automáticamente en el nivel que corresponde. (R. C. F.)

Ref.: XXV, 77.

## **COBRO**

Percepción de lo adeudado al agente. La norma estatal establece determinados requisitos para este acto precisamente para proteger la acreencia del trabajador. (R. C. F.)

Ref.: IX, 197.

## **CODIFICACION**

1. Recopilación de normas estatales en un conjunto orgánico.

2. Mientras continúa la discusión académica sobre la conveniencia de codificar el derecho social, cabe señalar que, de realizarse, debe permanecer abierta para absorber nuevas manifestaciones de la cuestión social, so pena de estratificarlo y convertirlo en invigente. (R. C. F.)

Ref.: XXXVII, 20.

## **CODIGO DE CONDUCTA**

1. Normativa internacionalmente estudiada y sancionada para regular las actividades de las empresas transnacionales. Ha sido decisión de las Naciones Unidas su sanción, al establecer el Programa de Acción sobre el Nuevo Orden Económico Social Internacional (Resolución 3201 S VI, del 1º de mayo de 1974), reiterada en la Es-



trategia Internacional de las Naciones Unidas para el Tercer Decenio del Desarrollo (1980-1990).

2. De acuerdo a diversos documentos internacionales, tales normas pueden enumerarse:

01. Impedir su injerencia en los asuntos internos de los países donde realizan operaciones o su colaboración con regímenes racistas y administraciones coloniales.

02. Reglamentar sus actividades para que eliminen prácticas comerciales restrictivas y se adecuen a los planes nacionales de desarrollo.

03. Lograr que presten asistencia técnica y transfieran tecnología en condiciones razonables.

04. Reglamentar la repatriación de utilidades, teniendo en cuenta los intereses nacionales.

05. Promover la reinversión de utilidades en los países receptores.

06. La introducción de nuevas tecnologías ha de tener en cuenta los aspectos sociales, las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores.

07. Cualquier actividad debe encauzarse en el marco de una estrategia global para transformar cualitativa y cuantitativamente el sistema económico mundial.

08. Deben esforzarse en aumentar el nivel de empleo en los países receptores.

09. Deberán mantener un alto nivel de seguridad industrial y cooperar en el mejoramiento del existente en los países receptores.

10. Han de promover una estabilidad importante en el empleo.

11. Los cambios previstos, si generan consecuencias en el empleo, han de ser comunicados con anticipación a la Administración del Trabajo y puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

12. Deben someterse a las jurisdicción nacional de los países receptores.

13. Han de utilizar las tecnologías apropiadas a los países en desarrollo.

14. Deben reemplazar la tecnología importada por la nacional apropiada.

15. Su política de expansión ha de tender a aumentar el empleo en los países subdesarrollados.

16. Cooperar en impedir el tráfico ilegal de mano de obra.

17. No deben exigir a los países receptores trato diferencial.

18. Deben obrar de buena fe con las empresas nacionales.

19. Reducirán sus transacciones invisibles, especialmente seguros y fletes, para permitir una más equilibrada distribución de las mismas en los países subdesarrollados.

20. No deben servir como vehículos de penetración de la política exterior de los países donde está radicada su sede.

21. Sin abandonar la negociación colectiva, han de estructurar mecanismos de consulta con los trabajadores sobre temas de interés mutuo.

22. Han de establecer mecanismos adecuados de reclamación por parte de los trabajadores sin que les signifique posibilidad de represalia alguna.

23. Han de facilitar la acción de los representantes de los trabajadores a los efectos de concluir los convenios colectivos.

24. En sus contrataciones con empresas nacionales, deben propender a la utilización de la materia prima local y su industrialización en el país receptor.

25. Han de respetar celosamente la *indiscriminación* y la igualdad de trato con los trabajadores.

26. Han de propender a que las calificaciones profesionales y la experiencia sean las bases de la contratación, la colocación, la formación profesional, y la promoción de los trabajadores en todos los niveles.

27. Deben aumentar un diálogo constante con los representantes de los trabajadores.

28. Han de evitar los procedimientos de despido arbitrario.

29. Deben aplicar sus programas de formación profesional en el marco de la política nacional del país receptor.

30. Han de colaborar en la formación de personal nacional capacitado para las nuevas tecnologías.

31. Han de cooperar con las autoridades competentes en seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones, y con las instituciones que se ocupan de la cuestión.

32. Cuando los gobiernos de los países receptores ofrecen incentivos para atraer la inversión extranjera, los mismos no pueden consistir en limitaciones a la libertad sindical, al derecho de sindicación o a la negociación colectiva.

33. Cuando sea necesario, deberán apoyar iniciativas tendientes a la negociación colectiva.

34. En el marco de la negociación de buena fe o cuando los trabajadores están ejerciendo el derecho de sindicación, las empresas no deberán amenazar con el traslado de las plantas a otro país con el objeto de dificultar la negociación o el mencionado derecho.

Del mismo modo, no pueden recurrir al traslado de trabajadores a otro país con el objeto de dificultar la negociación o el derecho mencionado.

3. De acuerdo a programas sindicales y a reflexiones doctrina-

rias, las materias que se pretende plasmar en el Código de Conducta pueden enumerarse:

35. Reconocimiento de los estados de establecer medidas especiales a las transnacionales.

36. Establecer claramente que el C.C.E.T. debe integrarse en una cooperación interestatal para estructurar el NOESI.

37. Se debe apoyar a las empresas nacionales.

38. Se debe prohibir la prórroga internacional de jurisdicción.

39. No pueden constituirse en agentes de los estados donde tienen sus sedes.

40. El estado que las recibe es soberano respecto de sus recursos naturales, riquezas y actividades económicas.

41. Las empresas deben contribuir positivamente a los planes de desarrollo de los países receptores.

42. Deben suministrar información a los estados receptores.

43. Debe aportarse recursos financieros netos a los países de acogida.

44. Deben contribuir seriamente a la capacitación científica y tecnológica de los países receptores.

45. Deben respetar la identidad socio-cultural del país.

46. Deben contribuir a la financiación de la capacitación del personal nacional.

47. Debe aportar recursos y dirigir la investigación técnica.

48. Los países de origen deberán alentar las inversiones en el extranjero, cuando tiendan a satisfacer las necesidades básicas de los países receptores.

49. Es deber de los estados receptores asegurarse, antes de aceptar radicaciones, que las técnicas propuestas sean las más aptas para generar empleos.

50. Se necesita garantizarles reglas estables.

51. Debe asegurarse a los trabajadores acciones directas de solidaridad, a nivel de cada filial y a nivel general.

52. La información a que tienen derecho los trabajadores ha de ser amplia, conteniendo, como mínimo, los siguientes datos: composición del capital, organización general, programas de inversión, acuerdos concluidos, condiciones laborales y salariales de toda la empresa, gestión financiera y de resultados.

53. Debe establecerse el derecho estatal de nacionalización, si así lo requieren los intereses del país o de los trabajadores.

54. Debe sancionarse también el código de transferencia de tecnología, a estudio de las Naciones Unidas.

55. Establecer medidas de cooperación entre los países subdesarrollados, a nivel regional y subregional, para armonizar la inversión extranjera.

56. Establecer un procedimiento internacional para discusiones y consultas sobre las medidas que afecten la inversión directa y las actividades de las empresas.

57. Los estatutos de las empresas deben quedar bajo la supervisión de una autoridad internacional o supranacional.

58. Las condiciones laborales deben negociarse con sindicatos nacionales o internacionales, representativos.

59. Deben establecerse mecanismos de responsabilidad jurídica solidaria o subsidiaria para la aplicación del derecho laboral.

60. Deben abstenerse de incitar a los gobiernos a superarse unos a otros, ofreciendo un trato discriminatorio para las empresas locales o en base a restricciones sindicales.

61. Demostrar permanentemente que sus transacciones financieras no responden a maniobras especulativas, sino que conforman prácticas comerciales y financieras normales.

62. Abstenerse de solicitar beneficios y exenciones fiscales.

63. Aumentar periódicamente el salario real y mejorar las condiciones laborales.

64. Al trasladar geográficamente a los trabajadores, garantizarles su repatriación y el mantenimiento de sus derechos en materia de seguridad social, así como el derecho a un nuevo empleo, en las mismas condiciones.

65. Aceptar la negociación colectiva a nivel de la empresa como tal.

4. Entre tanto se logra la sanción de dicho Código, es deber de los Estados, sobre todo en las regiones periféricas, establecer normas similares en sus legislaciones internas. De este modo, se avanzará sobre el particular. (R. C. F.)

Ref.: CLIII, 10. CLIV, 12.

## **COGESTION**

1. Régimen participativo de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Generalmente refiere a la organización del proceso de trabajo, estructuración de medidas de higiene y seguridad, implementación razonable del poder disciplinario, vigencia del escalafón profesional.

Puede abarcar todas las áreas, incluso las económico/financieras.

2. El consejo de empresa es el órgano adecuado para desarrollarlo. Cabe a los convenios colectivos determinar la representatividad de los trabajadores y señalar claramente las funciones del mismo. En el primer aspecto, conviene que los representantes sean activistas sindicales para mantener coherencia con los delegados del personal y las comisiones internas. En el segundo, llegar a todas las áreas de la empresa, con un verdadero poder decisorio, basado en el deber de información que pesa en la esfera del empleador. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 254.

3. La cogestión o codeterminación debe entenderse como un proceso emancipatorio con el objetivo pretendido o alcanzado de participar en las decisiones que toman personas individuales o grupos sobre cuestiones empresariales o sociales dentro de la misma empresa. Es la fórmula representativa de hacer valer los derechos de trabajadores generalmente menos privilegiados en forma individual o colectiva, ante el capital como contraparte interesada.

La cogestión está basada en una filosofía de *partnerschaft-partnership* (ale.-ingl.), dentro de la cual los agentes capital y trabajo deben compartir por igual la conducción de la empresa y ejercer en igualdad de derechos el control sobre la misma. La cogestión se aplica dentro del marco de la empresa privada como en el sector público.

La cogestión es el nivel básico de la democratización de la economía.

4. Las primeras formas de cogestión se introdujeron a principio del siglo en Europa. Más sistematizada e instrumentalizada con base legal y constitucional, esta forma de participación de los trabajadores en la empresa se encuentra en la actualidad ampliamente aplicada en el centro de Europa, específicamente en Alemania Federal y en el norte de Europa.

La idea de cogestión y su aplicación consecuente es la respuesta más adecuada a la despersonalización y el descuido de aspectos humanos dentro del proceso de modernización industrial y tecnificación del mundo del trabajo. (M. H.)

## **COLABORACION**

1. Fuerza ética que, distinguiendo esfuerzos propios, los coordina a un objetivo común.

2. Los comportamientos por ella exigidos, entre otros, son: racionalizar la producción con sentido social y nacional, programar el desarrollo con rostro humano, invertir las ganancias en nueva eficiencia, elevar constantemente el nivel de empleo, transformar la empresa en una comunidad de personas, abrir los mercados internacionales a la producción nacional.

3. Tales comportamientos son exigidos a los agentes, al Estado y a los Estados extranjeros. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 95.

## **COLOCACION**

*Ver Agencia de colocaciones.*

## **COMBINACION**

1. Mezcla de elementos de diversos conjuntos para formar una estructura.

2. Aunque la relación de empleo se presente combinada con elementos de otros negocios jurídicos privados, prevalece la normativa laboral. (R. C. F.)

*Ver Fraude.*

Ref.: VIII, 199.

## **COMIENZO**

Inicio de una relación o de un acontecimiento.

Si una vez celebrado el negocio jurídico laboral, el empleador niega la posibilidad de iniciarlo, debe indemnizar al trabajador. Del mismo modo, éste es responsable de los daños causados por no presentarse a realizar las tareas convenidas. (R. C. F.)

Ref.: XXV, 10.

## **COMISION**

1. Desde el punto de vista remuneratorio: porcentaje del valor

del negocio realizado por el trabajador, que se adiciona al salario establecido o lo suplanta totalmente.

El trabajador, por el principio de ajenidad de riesgo, no responde de la solvencia del cliente o usuario, bastando para el derecho remuneratorio que la operación se hubiera realizado.

El porcentaje es establecido por convenio colectivo, negocio individual de trabajo, decisión unilateral del empleador. En los dos últimos supuestos, conviene que se instrumentalice por escrito las condiciones de percepción y el guarismo correspondiente.

Integrando la remuneración, debe satisfacerse en la misma forma y plazo que el salario fijo. Para un contralor del monto, el trabajador puede revisar la contabilidad de la empresa o recibir el importe a resultas de tal verificación.

Las comisiones pueden establecerse en forma colectiva para todos los trabajadores, en cuyo caso se normatizarán los mecanismos para determinar la contribución de cada cual al resultado común. En este aspecto, el convenio gastronómico vigente en 1975 puede ser un modelo interesante. (J. C. S.)

2. Desde el punto de vista del servicio: traslado del trabajador de un puesto de trabajo a otro o de un establecimiento a otro.

Esta medida ha de ser consultada con el trabajador y no debe causarle daño económico o violencia moral. Si exige gastos de viaje, alimentación, hospedaje, debe ser compensado con el correspondiente viático, estableciendo los convenios colectivos normas claras y precisas.

Por expresa disposición de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (O.I.T., 1977), dichas empresas no pueden utilizar esta comisión de servicios para dificultar o impedir el derecho de sindicación y la negociación colectiva, lo que debiera tomarse como ejemplo en ciertas áreas estatales, en las que, además, suele utilizarse la comisión como medida disciplinaria encubierta. (R. C. F.)

*Ver Remuneración.*

Ref.: IX, 174.

## COMPENSACION

1. Neutralización de dos obligaciones recíprocas.

2. En un sentido genérico, el trabajo humano debe ser satisfactoria y equitativamente compensado a través de medios técnicos tales como las condiciones de trabajo, remuneración y prestaciones de la Seguridad Social, de manera tal que —como lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23.3— le asegure al trabajador y a su familia una existencia acorde con la dignidad humana.

Lógicamente, como la actividad del hombre no puede ser conceptualizada latamente como una prestación obligacional, el acto de compensar el trabajo con los medios técnicos antedichos implica un deber del Estado de arbitrar los necesarios para la obtención de un desarrollo progresivo (artículo 26, Pacto de San José de Costa Rica, ley 23.054) no fundado en una neutralización estricta del acto productivo del trabajador —dada la imposibilidad humana de justipreciar económicamente la actividad de tal índole— sino con el objetivo social fundado en el principio cristiano de “a cada uno según su necesidad” (*Hechos*, 2, 44 y 45).

3. En un sentido específico, considerando a la compensación como un hecho extintivo de las obligaciones, una de las formas en que se exterioriza la intangibilidad de la remuneración es la prohibición de compensar extrajudicialmente créditos del empleador. Estos, sólo podrán hacerse valer mediante una declaración judicial y dentro de los límites de embargabilidad del salario.

4. —**del descanso semanal**. Procedimiento por el cual el agente goza del franco semanal en caso que hubiera laborado durante el descanso hebdomadario.

En virtud de los Derechos Humanos al descanso y a la limitación razonable de la duración del trabajo (artículo 24, D. U. D. H.), el descanso compensatorio debe ser semanal, de manera tal que no se desvirtúe su finalidad higiénica y social, sin perjuicio de que una razonable regulación aconsejaría una retribución diferencial en atención a que no es lo mismo descansar durante los días sábados y domingos —en los cuales otros miembros de la familia disponen de ma-



yor tiempo libre y se desarrollan actividades religiosas, culturales o recreativas que no tienen lugar durante los días hábiles-- que el resto de los días de la semana. (A. A. S.)

Ref.: XXVI, 549.

## **COMPETENCIA**

Atribución de legitimidad para una determinada actividad.

En derecho laboral existen categorías que exigen determinados títulos habilitantes, los que otorgan dicha atribución. (J. S. O.)

## **COMPLEMENTO**

Prestación complementaria, a cargo del empleador que, por su naturaleza, resulta distinta a la remuneración principal que debe siempre ser abonada en dinero.

Por su carácter de complemento, no necesariamente se paga con el salario principal, ya que puede estar diferida en el tiempo.

Las gratificaciones, los viáticos, las bonificaciones, la participación en las ganancias, los salarios en especie y los adicionales legales y convencionales constituyen complementos del sueldo, aun cuando en algún caso puedan llegar a reemplazarlo (propinas).

Existen otro tipo de prestaciones complementarias llamadas indirectas en virtud de que benefician no sólo a los trabajadores sino también a su grupo familiar (comedores, guarderías infantiles, centros de recreación, colonias vacacionales, etc.). (M. E. P. de P.)

Ref.: XXVI, 464. XX, 466.

## **COMPORTAMIENTO**

1. Expresión externa de la psiquis del agente, situada espacio/temporalmente de tal modo que pueda captarse de inmediato y situarse en forma precisa.

2. Manifestación concreta de la utilización o inversión de la facultad concedida o reconocida al agente por el ordenamiento jurídico.

3. En la relación laboral la expresión debe ser precisa. No se

permite inferir del silencio del trabajador consecuencias diferentes perjudiciales a su derecho. En tal sentido, debe revisarse la doctrina judicial del “consentimiento tácito”, mediante la cual se ha perjudicado directamente a los trabajadores. (R. C. F.)

Ref.: IX, 83, 400.

## **COMPRVENTA**

1. Relación contractual de cambio mercadería-precio que, en caso de llevarse a cabo entre el agente y su empleador, puede autorizar a éste a deducir del salario —en la proporción correspondiente— su precio, siempre y cuando: a) las mercaderías fueran las que se producen o fabrican en el establecimiento o las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo; b) el precio no sea superior al corriente en plaza y c) se efectúe una bonificación razonable.

Obviamente, deben extremarse los recaudos para meritar, en cada caso concreto, si la compraventa no encubrió una maniobra —fraudulenta— dirigida a disminuir el monto de la remuneración del dependiente o haya mediado una conducta coactiva del empleador para la adquisición de las mercaderías.

2. —**de la fuerza de trabajo**. Base económica del capitalismo. Aun cuando el trabajo humano no es servil la libertad del trabajador está limitada en la medida en que vende su fuerza de trabajo al empresario, dado que carece de medios propios de subsistencia, de producción y de materias primas.

Si un sistema de circulación económica fundamentado en la compraventa de simples valores de uso y cambio se puede sintetizar en la ecuación “mercancía-dinero-mercancía”, no existiría acumulación de ganancias para la formación del capital. Para ello, y obtener el lucro empresario, la ecuación debe trocarse en “dinero-mercancía-dinero”, donde la mercancía adquirida haya sufrido una transformación, sin la correlativa paga del dinero equivalente. Esa “mercancía” especial es la fuerza de trabajo, única por sí misma capaz de generar valor. (A. A. S.)

Ref.: VIII, 102.

## COMPROBACION

1. Demostración fehaciente de una realidad o de un comportamiento.

2. En el ordenamiento laboral se admite cualquier medio probatorio, salvo que para determinadas situaciones se exijan medios tasados. (R. C. F.)

*Ver Forma.*

Ref.: IX, 100.

## COMPUTO

1. Cuenta, cálculo.

2. En materia salarial, teniendo en cuenta que en el sistema capitalista la producción se basa en el trabajo asalariado y la formación del capital se funda en la apropiación del valor —traducido económicamente— de la fuerza de trabajo, deben formularse las siguientes precisiones:

a) No se computa la asociación de trabajadores como un valor marginal que el empresario aprovecha. En efecto, se retribuye individualmente a los agentes pero no se abona la efectividad del grupo. Así, si se necesitan diez dependientes para cumplir una tarea en conjunto, el empleador paga individualmente el salario a cada uno de ellos, pero deja de pagar su asociación (el conjunto) que es un valor adicional.

b) No se computa el real valor de la fuerza de trabajo, ya que si se abonara en forma total existiría mera circulación de bienes sin ganancias, desapareciendo el factor real de acumulación de capital.

c) No se computa el tiempo adicional o suplementario, es decir aquél que se trabaja de más sobre la base de la intensificación de la productividad del trabajo en términos disvaliosos para los trabajadores (condiciones de trabajo y medio ambiente indignos).

3. En materia indemnizatoria por infortunios laborales, se computan distintas variables, como el salario nominal o real al tiempo del accidente, la disminución salarial hipotética-media en base a tablas de incidencia de la incapacidad física sobre la oportunidad de ganan-

cia, la edad del trabajador, su antigüedad en el empleo, la cantidad de años que le restan para acogerse a la jubilación ordinaria con el máximo de haber, la posibilidad de reeducarse social o laboralmente, su núcleo familiar, su nivel socio-económico, educativo y cultural, el daño moral, etc.

4. En materia indemnizatoria por extinción de la relación laboral, se computa el mejor salario normal y habitual y el tiempo trabajado, estableciéndose en la tarifa topes mínimos y máximos. Doctrinariamente se propicia, sin desvirtuar el sentido de la indemnización forfataria, la inclusión en el cómputo del daño moral. (A. A. S.)

Ref.: XXVI, 999. IX, 399.

## **COMUNICACION**

1. Actuación del agente para informar al otro su decisión respecto de un tema o situación.

2. Para ciertas situaciones o decisiones la norma establece determinados medios, cuyo cumplimiento representa una carga para el agente.

3. El ordenamiento laboral funciona con la teoría de la recepción de la comunicación y no con la de remisión. De ahí que el agente es responsable del medio utilizado para comunicarse. (A. J. C.)

Ref.: VIII, 190.

## **CONCEPCION**

1. Comienzo del embarazo. Interesa para determinar la fecha probable del parto y el inicio de las correspondientes medidas protectorias.

2. Conjunto de ideas y de símbolos para expresar una doctrina.

En derecho laboral, la tradicional se basa en la dicotomía trabajador-empleador y no contempla realmente la cuestión social. Considera el ordenamiento como inscripto en el derecho privado y separa sus partes individual y colectiva. No extiende la protección a los nuevos trabajadores, cuya existencia se ha agudizado por la crisis del capitalismo periférico: informales, estatales, miembros de las empre-

sas autogestionadas. Prescinde de las consideraciones axiológicas y se presenta como única posibilidad científica, incluso tachando de "ideologismo" a cualquier posición que se aparte del mero análisis normativo.

En contrapartida, se abre paso la concepción sistémica. Partiendo de la realidad social y de los valores de justicia social, solidaridad y cooperación, retorna a la realidad para transformarla a través de las variables operativas de las normas estatales y sectoriales.

En la entrada socio/real del sistema jurídico laboral analiza sobre todo los condicionamientos del bien común, la situación hiposuficiente del trabajador, las condiciones y medio ambiente de trabajo, las necesidades de la empresa como estructura social de producción, la autonomía sectorial.

En la entrada valorativa, los contenidos de justicia social, cooperación y solidaridad descriptos en los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente en la Carta respectiva y en el Pacto de San José de Costa Rica.

La salida normativa, compuesta por las normas estatales (leyes, decretos, resoluciones) y las sectoriales (convenios colectivos, usos y costumbres, negocio individual de trabajo), se apoya en el orden público y establece las funciones normativas (regular la relación de empleo, estructurar los servicios estatales que interesan al Mundo del Trabajo, ordenar las relaciones profesionales, sistematizar las condiciones y medio ambiente de trabajo, orientar el método interpretativo). Utiliza los conceptos válvulas de buena fe y de exigencias de la producción. Se abre a la solidaridad social sin fronteras a través de las Centrales Sindicales Internacionales y de la Organización Internacional del Trabajo.

Propugna la creación del Derecho del Trabajo para absorber, junto a los vinculados por relación de empleo, a los trabajadores necesitados de protección, especialmente los informales, los estatales y los que desarrollan tareas en las empresas autogestionadas. Ese nuevo Derecho deberá ser continental y abarcar todas las nuevas situaciones sociales de América Latina necesitadas de protección por parte de la comunidad.

La concepción sistémica no niega el análisis formal de las normas pero propugna una adecuada valoración de las mismas no sólo ante la justicia social, la solidaridad y la cooperación, sino también ante la realidad. Si se apartan de las primeras, son injustas, si no representan adecuadamente la realidad, son invigentes; en ambos supuestos, deberán ser declaradas inconstitucionales.

El sistema jurídico laboral es operado por un decisor, sectorial o estatal. Su decisión, si bien circunscripta al caso concreto, reforma la realidad porque, al hilo del modelo/seguimiento, influye sobre el comportamiento de otros decisores.

En la creación científica de las normas, la concepción sistémica propugna el diálogo sincero y abierto de los actores sociales y de los cientistas sociales para que los juristas, especialistas formales, puedan introducirse en la realidad y desde ella, a la luz de los Derechos Humanos, preparar sus anteproyectos. (R. C. F.)

## CONCEPTO

1. Signo mental para captar la realidad.

2. Interesa al Mundo del Trabajo la vigencia operativa de diversos signos que cosifican la relación de empleo, revelando cargazones, negativas en el subconsciente colectivo: laburo, trompa, cabecita negra, negro, cosa de negro, son otras tantas expresiones que muestran una ideología clasista y casi racista sumamente marcada. Igualmente en la sociedad global en la que se suele cosificar al adversario político, con expresiones tales como: crudo, cocido, cascarudo, chusma, aluvión zoológico, gorila.

Para disminuir sus consecuencias negativas y para erradicar sus causas, urge una democratización intensa de la sociedad, especialmente en el elemento cultural y en la educación pertinente. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10.

## CONCERTACION

Ver *Diseño*.

## CONCILIACION

1. Acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribar a una solución razonable.

2. Cabe distinguir entre pretensión y derecho ya que la conciliación sólo es válida respecto de la primera porque el segundo es irrenunciable por el trabajador.

3. La doctrina tradicional insiste en la conciliación como elemento estructural del ordenamiento laboral fundamentando muchas situaciones para llevarla a cabo, sin advertir que, de ese modo, puede obstaculizarse el derecho a la justicia que obra en la esfera de todo ciudadano. La concepción sistémica, por su parte, sólo reconoce la conciliación de intereses colectivos como estructural, mientras insiste en que el trabajador tiene derecho cierto a una justicia rápida y eficiente, por lo cual cuestiona seriamente las instancias obligatorias de conciliación individual.

4. De todos modos debe quedar claro que el funcionario homologante de una conciliación ha de estar convencido no sólo de que el trabajador no ha renunciado a derechos sino que, además, se ha arribado a una solución justa y razonable. De no constar este convencimiento, el acto homologatorio podrá ser válido desde el punto de vista administrativo pero ineficaz como instrumento liberatorio de las verdaderas acreencias del trabajador. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 363.

## CONCUBINATO

1. Situación de aparente matrimonio.

2. Adelantándose a la legislación civil, el ordenamiento social ha reconocido derechos a la mujer del trabajador (a quien la concepción sistémica denomina *esposa real*) para lo cual establece determinados requisitos. Es probable que aun sancionado el derecho a la nupcialidad luego del divorcio vincular, la solución prevista en el ordenamiento social continúe, dada la peculiaridad cultural de ciertos segmentos de la clase trabajadora. (R. C. F.)

Ref.: IX, 434.

## CONCURSO

1. El hecho de que el empleador se presente en concurso no modifica la relación laboral, la que incluso puede continuar luego de declarada la quiebra. Dicha declaración no extingue ni modifica las relaciones laborales en el seno de la empresa, que puede continuar operando ya sea por decisión del síndico o de oficio por el juez, para evitar daños irreparables.

2. La declaración de quiebra suspende la relación por el término que al efecto establece la legislación. En tales casos se aplica la regla de las suspensiones.

Si se decide la continuación, provisoria o definitiva de la actividad, la relación laboral suspendida se reanuda de inmediato y aunque no se presten tareas efectivas el trabajador tiene derecho a las remuneraciones.

3. La decisión judicial o estatal de continuar la actividad importa respecto de la relación laboral, ya que las remuneraciones por servicios prestados luego de la mencionada decisión se consideran gastos de justicia y no requieren verificación. Del mismo modo, las indemnizaciones por antigüedad o por omisión del preaviso se consideran gastos de justicia y no precisan verificación, abonándose de inmediato.

4. Si se decide no continuar la actividad, se extingue la relación laboral con la obligación de indemnizar al trabajador, para lo cual se tendrá en cuenta la calificación de la quiebra realizada por el juez laboral. (H. N. M.)

Ref.: IX, 278.

## CONCURRENCIA

1. Competencia económica o técnica entre diversos agentes.

2. Por institucionalidad de la empresa y de acuerdo a la buena fe el trabajador no puede competir con el empleador, pretendiendo ofrecer a los terceros los mismos servicios o bienes que la empresa en que trabaja, salvo autorización expresa del empleador. Tal conducta puede configurar justa causa de despido. (R. C. F.)

Ref.: XXV, 133.



## CONDICION

1. Acontecimiento posterior a la celebración del negocio jurídico, que funciona para suspender o resolver sus efectos.

2. Posición en el sistema social o en la empresa.

3. Estructura normativa que absorbe una determinada situación.

En este sentido funciona la más beneficiosa.

La relación de empleo y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo son absorbidas por diversas normas estatales (estructurales, conyunturales) y diferentes normas sectoriales (convenios colectivos, usos y costumbres, negocio individual de trabajo). El operador del sistema jurídico debe encontrar, para cada situación, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Para ello, primero deberá efectuar dos juicios respecto de las normas estatales. El de realidad determinará si a la situación puede aplicarse tanto el régimen general como el específico. En caso afirmativo, el de valor determinará cuál de ambos es más favorable al trabajador, analizando la estructura de la institución. Se tiene, así, la norma más favorable.

Luego, en una segunda operación, comparará esta norma más favorable con las sectoriales, para decidir entre todas ellas cuál es la condición más beneficiosa al trabajador. A veces la norma estatal suele ser más beneficiosa, pero lo más frecuente es que lo sea el convenio colectivo, incluso los usos y costumbres.

La norma más favorable y la condición más beneficiosa son instrumentos del principio protectorio del Mundo del Trabajo, que surge directamente del proyecto social constitucional.

4. Como entrada socio/real del ordenamiento sistémico laboral, elemento del proceso de trabajo que incide directa o indirectamente en la salud y en la calidad de vida del trabajador.

La doctrina tradicional separa diversos elementos: horario, remuneración, vacaciones, licencias, participación, sin advertir que, siendo el proceso de trabajo una obra socializada/personal y siendo el hombre una unidad psicofísica, todos esos aspectos repercuten, dialécticamente unidos, en la salud y en la vida de los trabajadores.

La concepción sistémica, al contrario, considera que las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es un conjunto dialéctico de

varios elementos surgidos del mismo proceso de trabajo y con la incidencia anteriormente señalada. Por ello funcionan como entrada del sistema: la salida normativa suele quedar atrasada respecto de los adelantos que las ciencias sociales y los mismos agentes descubren en la realidad.

El proceso de trabajo en que cada hombre, dentro de su sector, expresa su personalidad creativa y participativa, se desarrolla en un ambiente determinado y en una coyuntura geo/política concreta, hasta tal punto decisiva que cualifica no sólo el trabajo, objetivamente considerado, sino también a los trabajadores.

De ahí que sea dificultoso separar Condiciones de Medio Ambiente, e imposible aislar el proceso de trabajo del contexto societal o macro/social en que se desarrolla. La dificultad radica en que Condiciones sin Medio Ambiente representa una entelequia y éste, sin aquéllas, es un continente vacío. La imposibilidad en que la labor creativa y productiva del hombre en sí recibe la impronta socio/económico/cultural/política de la sociedad en que se desarrolla y, a su vez, influye sobre ella, en una continua retroalimentación.

El contenido de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo puede graficarse atendiendo al modo de producción, a la organización del proceso de trabajo, a la distribución del resultado.

En el modo de producción obran la clasificación ocupacional, la carga física, mental y psíquica del trabajo, el ambiente físico, la higiene, seguridad y salud laboral, la ergonomía, las repercusiones tecnológicas, la mutua incidencia de Vida y Trabajo.

En la organización del modo de producción funcionan las relaciones profesionales en la empresa, la participación de los trabajadores en la gestión, utilidades y capital, el tiempo de trabajo tanto en su versión de duración de la vida activa como de jornada laboral, los mecanismos de estabilidad en el empleo, y las nuevas formas de organización del trabajo (tareas ampliadas, rotadas, enriquecidas, equipos semi-autónomos).

La distribución del resultado refiere al sistema de remuneraciones.

Como se aprecia, este conjunto sistémico de elementos está

dirigido especialmente al hombre que trabaja en una comunidad de personas. Su centro es, por lo tanto, el mismo ser humano.

La Organización Internacional del Trabajo ha lanzado el PIACT (*Programme International sur l' Amélioration des Conditions et du Milieu du Travail*), en 1975, precisamente para insistir en la personalización socializada del proceso de trabajo y advertir sobre la necesidad de hominizarlo. (C. F.)

Gracias al impulso del PIACT, que se inspiró en las contribuciones de ergónomos, ingenieros, médicos y científicos sociales a quienes no satisfacía la óptica tradicional, comenzó a formularse una concepción diferente. Para el enfoque renovador, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en adelante CyMAT) no se limitan a los tres factores de higiene, seguridad y salud ocupacionales. No son estáticas ni determinadas de una vez para siempre. Sus factores evolucionan dinámicamente en función de la relación de fuerzas entre trabajadores y empleadores, en virtud de la legislación y de la actividad de la Administración del Trabajo. De ahí que, en determinadas situaciones, pueda darse una regresión en este campo.

Partiendo de este enfoque, el hombre en situación de trabajo constituye una unidad psico-somática sobre la que van a repercutir en su conjunto y no individualmente los factores de riesgo.

El trabajo no es necesariamente fuente de pena, de riesgos, ni un verdadero castigo. Es la actividad humana dirigida hacia un fin, la producción de valores de uso, es decir la satisfacción de las necesidades humanas para asegurar la reproducción de la especie. Al trabajar, no sólo se procura dominar la naturaleza para lograr los medios de trabajo sobre los cuales el esfuerzo humano imprime su voluntad, sino que se constituye un colectivo de trabajo gracias a la cooperación, simple o compleja, que se genera entre los trabajadores. En virtud de estas características del trabajo humano, ya no cabe hablar de individuos trabajando sino de un *colectivo de trabajo* donde se integran y se coordinan los esfuerzos de aquéllos.

Las CyMAT constituyen, entonces, un fenómeno complejo. Para ser analizado, necesita articular varias disciplinas científicas con-

vergentes sobre un mismo objeto: *el hombre/en situación de trabajo*. No se deja de lado los conocimientos ingenieriles o sanitarios sino se los incluye e integra en un conjunto científico, al lado de la economía, la sociología, la psicología, la ergonomía, el derecho, la antropología, las ciencias políticas.

Las CyMAT no son simples factores anexados al trabajo, sino constituyen elementos endógenos del mismo. Para estudiarlas no es suficiente intentar medirlas con instrumentos, de manera objetiva, ya que su conocimiento profundo requiere la intervención de la subjetividad, es decir, la vivencia y percepción que tiene el trabajador a su respecto porque nadie está en mejor situación que el colectivo de trabajadores del establecimiento para conocer de qué manera las CyMAT afectan a su vida y a su salud (como señalara la Sala VI de la C.N.A.T.: “la experiencia de los trabajadores es fuente de derecho”).

Si bien es cierto que en las economías de mercado la fuerza de trabajo es tratada como una mercancía, no se trata de una mercancía como las demás. Su valor de uso (la generación de valor) mayor que su valor de cambio (equivalente al tiempo de trabajo socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, o salario), y, por lo tanto, genera un excedente económico que está en el origen de la acumulación del capital. El régimen de acumulación de capital, ya sea extensivo o intensivo, va a condicionar fuertemente la forma que adoptan las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. De ahí que el análisis micro/económico de estas últimas es insuficiente, dado que lo que sucede en las unidades económicas debe explicarse desde una perspectiva macro/económica, teniendo en cuenta el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción, propias de cada formación social. (J. C. N.)

*Ver Ambito, Carga, Día, Edad, Estabilidad, Participación, Remuneración.*  
Ref.: IX, 41.

## CONDUCTA

### 1. Consolidación de comportamientos.

2. Al Mundo del Trabajo interesa que el empleador y los trabajadores ajusten su conducta a los dictados de la buena fe, de las exigencias hominizadoras de la producción, y al contenido valorativo de la justicia social, solidaridad y cooperación, expresado en los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 325.

## **CONFLICTO**

La Real Academia Española de la Lengua define el conflicto como lo más recio de un combate, en su primera acepción, para luego agregar: punto en que aparece incierto el resultado de una pelea; antagonismo; pugna; oposición; combate; angustia del ánimo; apuro; situación de desgracia y de difícil salida. En la Argentina la habitualidad de la aplicación del término orienta su acepción hacia situaciones evidentes o potenciales de enfrentamiento; ruptura de relaciones; posiciones de intereses contrapuestos; medición de fuerzas con propósito de supremacía de una sobre la otra; incapacidad para resolver situaciones políticas o sociales; provocación por acción u omisión de realizar aquello que reclama justicia; arbitrariedad que exige ser reparada. Intención de subalternizar; evidencia de propósitos de desconocer derechos; estado de ánimo o de voluntad de una sociedad que no ve satisfechas sus expectativas. Posiciones irreconciliables de partes concurrentes a un propósito determinado. (M. G.)

Ref.: VIII, 77.

## **CONFLICTO LABORAL**

Enfrentamiento dentro de la producción, o los servicios, o la administración. Lucha de clases planteada ideológicamente por alguna de las partes integrantes de la relación laboral. Actitud empresarial, resistida por los trabajadores. Decisión obrera de emplear acciones directas por sus reivindicaciones. Desconocimiento de los empleadores a derechos obreros. Consecuencia de introducir modificaciones en el trabajo sin el acuerdo obrero. Violación de leyes, convenios y acuerdos afectando a los trabajadores que la resisten. Intento de la empresa de aumentar sus beneficios a expensas de los sala-

rios. Negativa empresaria a atender la mediación del sindicato en cuestiones controvertidas por interpretaciones dispares entre ella y trabajadores. Proceso de desacuerdos laborales que obligan a la mediación administrativa del gobierno. Pleito elevado a la justicia laboral. Boicot de la empresa con fines especulativos. Paro, huelga, trabajo a desgano, brazos caídos, trabajo a tristeza, tarea a reglamento. (M. G.)

Ref.: VIII, 15.

## **CONFLICTO SOCIAL -**

Trátase de la extensión a toda la sociedad de una situación que ella no está dispuesta aceptar. Globalización de la crisis afectando los intereses de los sectores representativos. Decadencia que conduce a la disgregación social. Impacto económico desfavorable a la sociedad. Errores del gobierno creando un estado de ánimo generalizado de oposición. Métodos autoritarios de gobierno con propósitos de controlar la voluntad de la ciudadanía. Hecatombe nacional seguida por medidas inadecuadas para solucionar sus consecuencias. Aplicación de políticas que generan un encadenamiento reactivo del conjunto de la ciudadanía. Inadecuada decisión en detrimento de un sector que lleva a la solidaridad del conjunto. Más allá del conflicto político al afectar a gran parte de la sociedad. (M. G.)

Ref.: VIII, 185. XLVI, 53. L, 79.

## **CONFORMIDAD**

1. Asentimiento del agente a las pretensiones de otro.
2. Se debe tener muy en cuenta que la posición de hiposuficiencia del trabajador suele impedir que éste preste su conformidad con entera libertad, sobre todo en momentos de desempleo o recesión. De ahí que algunas legislaciones latinoamericanas, como la uruguaya, hayan establecido que el plazo de prescripción comienza a partir de la extinción de la vinculación.
3. Existe una corriente doctrinaria y judicial que valida el consentimiento tácito del trabajador ante maniobras del empleador que vulneran sus derechos.

Tal corriente debe ser desestimada por el principio de irrenunciabilidad que priva de validez a negocios semejantes. (R. C. F.)

Ref.: XXV, 133.

## CONFORT

La vida moderna ha logrado determinados elementos que permiten al hombre desarrollar su proyecto vital con menores ataduras y sin sufrimientos innecesarios.

Por imperio de la buena fe y como medios hominizadores de la relación de empleo es necesario introducirlos en el ambiente de trabajo, asegurando un mejor clima de producción y de esfuerzo. Términos normativos como “razonable”, “decente”, “adecuado”, deben ser entendidos en relación al hombre en general y no disminuidos en su alcance cuando se trata de trabajadores, aceptando para éstos lo que sería rechazado para otros seres humanos.

El argumento económico no resiste un análisis serio porque un ambiente de trabajo agradable amortiza los costos de su instalación o puesta a punto en un plazo muy corto.

Cabe en este aspecto una gran tarea a los convenios colectivos. (R. C. F.)

Ver *Buena fe, Condiciones de trabajo, Hominización*.

Ref.: VIII, 325.

## CONSEJO

1. Opinión de tercera persona, dirigida al agente o actor social, para que pueda utilizar más eficientemente sus facultades.

2. Estructura participativa que controla la gestión de la empresa.

Su implementación puede ser exigible por el ordenamiento vigente.

Los convenios colectivos han de ampliar sus funciones y determinar la representatividad de los trabajadores. Dada la experiencia nacional, conviene que los representantes sean afiliados sindicales y actúen en concordancia con los delegados del personal y las comisiones internas. (R. C. F.)

Ver *Cogestión*.

Ref.: VIII, 191, 254. L, 90.

## CONSENTIMIENTO

1. Acuerdo entre sujetos para establecer derechos y deberes entre ellos mediante negocios jurídicos.

2. Si bien la relación de empleo está basada en la hipo/suficiencia del trabajador (su necesidad de trabajar), exige la libertad de acordar para que tenga sentido válido. De ahí la importancia de la ausencia de error, violencia o intimidación. Llegado el caso puede pretenderse la nulidad del negocio por alguna de tales circunstancias.

Dada la imperatividad de las normas legales y de las convenciones colectivas, el negocio jurídico laboral puede versar sólo sobre lo esencial.

3. Se debe desechar una corriente doctrinaria y jurisprudencial que reconoce eficacia al silencio del trabajador ante exigencias del empleador violatorias de niveles ya establecidos en negocios jurídicos laborales. Cabe afirmar, al contrario, que dicho silencio no es sino instinto de supervivencia ante la realidad del desempleo y la in/elasticidad del nivel de empleo y que, a todo evento, carece de eficiencia precisamente por el principio de irrenunciabilidad. (R. C. F.)

*Ver Hiposuficiencia.*

Ref.: VIII, 250.

## CONSERVACION

1. Guarda de los instrumentos probatorios de la relación de empleo y de sus diversas situaciones. Este deber carga en la esfera del empleador por lo menos durante el plazo de prescripción.

Dado el avance de la informática, cabe estudiar seriamente la posibilidad de que tal depósito se traslade al de los elementos brindados por esta técnica, aligerando los costos de la empresa. En tal caso se deberá custodiar seriamente los derechos de los trabajadores, siendo el servicio computarizado una eficiente salvaguardia precisamente por permitir una auditoría inmediata de la información suministrada por el empleador. (La experiencia del sindicato chileno de la Empresa de Computación e Informática es valiosa).



2. El principio protectorio establece que en caso de duda sobre la continuación o la extinción de la relación de empleo se debe optar por la primera. (N. E. G.)

Ref.: IX, 201.

## **CONSIGNACION**

Depósito judicial del precio, total o parcial, de un bien. Tiene lugar cuando el acreedor no recibe el precio ofrecido por el deudor; cuando fuere incapaz de recibirlo al tiempo que el deudor quiere hacerlo; cuando el acreedor estuviere ausente; cuando fuese dudoso el derecho del acreedor a recibirlo; cuando la deuda fuere embargada o retenida en poder del deudor y éste quisiese el título de la misma; cuando el deudor del precio de inmuebles adquiridos por él quisiese redimir la hipoteca con que estuviesen gravados. (O. P. D.)

## **CONSTANCIA**

1. Documento que sirve como prueba de la recepción de una comunicación de un bien.

2. Las normas estatales determinan sus características, cuyo respeto es carga para el agente. (R. C. F.)

Ref.: IX, 190.

## **CONSTITUCION**

1. Tesis suprema de convivencia de una comunidad nacional. Dentro del sistema jurídico general de un país es la salida normativa fundante de las restantes. Y en el caso del ordenamiento laboral no sólo de las disposiciones del Estado sino también de las estructuras que emanan de la autonomía sectorial (negocios colectivos e individuales de trabajo, usos y costumbres).

Sólo con tal descripción no se comprende la naturaleza de la constitución porque como norma responde a la entrada socio/real y a los valores en juego, por lo que puede calificarse como progresista, reaccionaria, burguesa, popular, etc. de acuerdo al grado y al modo de asumir la cuestión social subyacente y al grado y modo de expresar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

2. Sentado esto, cabe afirmar que la constitución en su relación con el derecho laboral ha de ser interpretada de la manera más adecuada para que el trabajador y sus derechos (individuales, personales, familiares, sociales) sean perfectamente satisfechos.

3. Se ha de reconocer operatividad inmediata y no meramente programática a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, sobre todo si la comunidad nacional quiere convivir en justicia y en paz.

En el vasto marco normativo de tales Derechos, los que interesan al Mundo del Trabajo han de merecer una favorable e inmediata acogida en el texto constitucional, sobre todo: derecho al trabajo, remuneración justa, participación en las decisiones, organización sindical eficiente, negociación colectiva, derecho de huelga, objeción de conciencia.

4. El Proyecto Social constitucional de proteger el trabajo en todas sus formas se expresa, en la actualidad contextual del país, en tres programas complementarios: mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, alcanzar el pleno empleo, erradicar el empleo clandestino. No es argumento para disminuirlos la emergencia económica o la crisis del capitalismo periférico; por el contrario, si se quiere la paz deberá buscarse por todos los medios la justicia, como hace siglos afirmara Isaías y como está expresado en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (R. C. F)

Ref.: VIII, 118.

## **CONSTITUCIONALIDAD**

1. Adecuación de origen y de contenido de una norma con la Constitución.

2. Es de origen cuando la norma emana de los órganos hábiles para ello.

De ahí que las dictadas por los regímenes autoritarios sean inconstitucionales de origen, por emanar de órganos inhábiles para tal objeto. La historia jurídica nacional no ha señalado estudios serios respecto de su ilegitimidad. De ahí que sea necesario profundizar este aspecto. Las emanadas de la llamada "revolución argentina"

fueron posteriormente denominadas, por el régimen democrático de 1973, “decretos leyes”. Dado que el régimen democrático de 1984 no ha cambiado la denominación de las emanadas del “proceso de reorganización nacional” conviene mantener la denominación de “reglas estatales”, como una manera adecuada científica de señalar, para siempre, su origen espurio. Al respecto, cabe señalar que la Corte Suprema de Justicia las denomina “leyes de facto”, lo que es un contrasentido lógico.

3. Es de contenido cuando se aparta total o parcialmente de los programas constitucionales.

4. Todo juez ha de establecer, como medida previa, la compatibilidad entre norma y constitución. Ha de abstenerse de aplicar la primera cuando se contradice con la segunda. Y esto, aun de oficio, es decir, aun sin petición de parte interesada. De donde, el juicio de constitucionalidad se convierte en la *prima ratio* de la función de juzgar, simplemente porque el juez tiene el deber de mantener siempre la primacía de la Constitución (art. 31 C. N.) (R. C. F.)

Ref.: IX, 303. XXXIX, 218. XL, 235. XLI, 1.

## CONTENIDO

1. Conducta esperada del agente, descripta en una norma, convencional o estatal.

2. De acuerdo al principio de la realidad, si tal conducta estructuralmente es laboral el negocio también lo es, prescindiendo de la forma con que se haya querido velarlo o encubrirlo.

3. En la relación de empleo, la conducta esperada tanto por parte del empleador como del trabajador no refiere solamente a los términos estrictos de la vinculación (expresados en el convenio colectivo, en la norma estatal, en los usos y costumbres, en el negocio individual de trabajo) sino también a las exigencias hominizadoras de la producción, por una parte, y al sentido de la buena fe, por la otra. En todo momento de su vinculación, los sujetos laborales han de tener muy en claro que la relación de empleo, más allá de las diferentes lógicas y los intereses en juego, estructura una situación muy especial: la del hombre con otro hombre en el proceso de trabajo. Siendo

así, tal realidad incide directamente en la vida de los trabajadores y en la del empleador ya que el proceso productivo no sólo genera riqueza sino también personaliza y socializa a los actores.

4. El convenio colectivo, expresión de la autonomía sectorial para encauzar estas conductas esperadas no se detiene solamente en la remuneración sino comprende todos los elementos de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, avanzando hacia la transformación de la realidad injusta, utilizando la socialización del excedente como mecanismo apto. De ahí que se debe mirar con desconfianza ciertos actos estatales que, so pretexto de la emergencia económica, sofrenen la negociación colectiva, impidiendo el protagonismo de los sujetos productivos e, indirectamente, favoreciendo la lógica de acumulación de capital. (R. C. F.)

Ref.: IX, 5. LII, 20. CLIV, 20.

## **CONTINUIDAD**

1. Permanencia en el tiempo de una situación.

2. La relación de empleo es de naturaleza continua, salvo situaciones sumamente especiales que deben ser taxativamente enumeradas y normadas, precisamente para evitar la explotación de los trabajadores.

La Administración del Trabajo y las asociaciones sindicales han de estar atentas al fenómeno denominado “precarización del empleo”, utilizado como una de las variables del ajuste estructural del capitalismo periférico y mediante el cual se violan sistemáticamente el derecho y la dignidad de los trabajadores. En este aspecto, cabe recordar que la caída hacia la marginalidad social comienza por la precarización del empleo, continúa con su clandestinidad y finaliza en el sector informal de la economía. (R. C. F.)

Ref.: CLXV, 30. CLXVI, 65. CLVI, 65.

## **CONTRALOR**

Vigilancia del cumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones laborales, realizada por la asociación sindical de trabaja-

dores con personería gremial, en defensa de los derechos no sólo de sus afiliados sino de todos los trabajadores por ella representados.

Es una tarea importante de colaboración con la Administración del Trabajo. En el país existe una valiosa experiencia al respecto que debiera ser aprovechada y enriquecida, sirviendo las patitas del convenio 81 de la O.I.T. como referente válido. En tal sentido, los convenios colectivos de trabajo pueden reconocer esta función en el Delegado del personal o en Cuerpo de Delegados.

Esta actividad sindical es sumamente importante no sólo para las obligaciones referentes a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sino también para erradicar el empleo clandestino. (R. C. F.)

Ver *Administración, Clandestinidad, Control*.

Ref.: VIII, 363.

## **CONTRAPRESTACION POR MAYOR PRODUCTIVIDAD**

Es una forma de retribuir a una productividad acrecentada del trabajo, generada en forma colectiva, por decisión del grupo laboral o la institución representativa; esa retribución puede ser incluso la reducción de la jornada de trabajo. (E. G.)

Ref.: CXXX, 32.

## **CONTRATO**

1. La doctrina tradicional se apoya en el contrato de trabajo como fundamento científico de la normativa, pero reconoce operatividad a la relación de empleo prescindiendo del contrato en sí.

2. La concepción sistémica cuestiona la naturaleza contractual de la relación de empleo porque su fundamento no es precisamente la libertad del trabajador sino su necesidad de trabajar para otro, expresada en el vocablo hiposuficiencia. Por ello insiste en la institucionalidad de la empresa y en el sentido protectorio de las normas laborales. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 82.

## **CONTROL**

Vigilancia del cumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones laborales, realizada por la Administración del Trabajo.

La Administración debería buscar la colaboración de los delegados del personal para el mejor desempeño de esta tarea, para lo cual la legislación ha de brindar cobertura a aquéllos. A este respecto las pautas dadas por la O.I.T. serán de suma utilidad.

El criterio tradicional de policía ha sido transformado en un elemento activo por parte del Estado para ayudar a los interlocutores laborales a cambiar sus comportamientos en búsqueda de una convergencia de lógicas, aunque sin dejar de lado la función clásica: a tal respecto cabe señalar que numerosos incumplimientos laborales, en los empleadores, son sancionados tanto en la esfera negocial como en la esfera policial. (N. E. G.)

*Ver Administración, Contralor.*

Ref.: VIII, 363.

## **CONVENCION**

Sinónimo de acuerdo, suele reservarse el término para los convenios colectivos de trabajo. (R. C. F.)

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

## **CONVENIO**

El derecho colectivo del trabajo se apoya en tres pilares: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. La inexistencia o el funcionamiento defectuoso de ellos determina el mal funcionamiento de este ordenamiento y, en consecuencia, el cumplimiento insuficiente o directamente el incumplimiento de la función de autotutela.

El convenio colectivo surge de la negociación entre el sindicato y los empleadores para promover una más justa distribución del Producto Bruto Nacional, alcanzar mayores niveles de igualdad y de participación, desarrollar la acción solidaria de los trabajadores teniendo en cuenta el cumplimiento de los principios esenciales del Derecho del Trabajo y el logro de la Justicia Social. Cabe señalar que no sólo el Estado es agente de distribución de la riqueza mediante las leyes

sino que, en este aspecto, debe jugar un importante papel la negociación entre las partes, las organizaciones libres de la sociedad, las que ejerciendo su autonomía sectorial y el derecho a la participación en la planificación económica y en el control de su gestión, se expresan responsablemente para sancionar derechos y establecer deberes.

El impacto de la crisis económica incide en el convenio colectivo, pero conviene encontrar la solución mediante la negociación tripartita (entre el Estado y los sectores sociales) como manera adecuada de concertar económica y socialmente no la administración de la pobreza sino la estructuración planificada del país.

Reconocer el derecho a la negociación colectiva está relacionado con el reconocimiento esencial del derecho sindical ya que no podría entenderse la actividad de la asociación sin la negociación colectiva: en este aspecto cabe afirmar que el convenio colectivo no puede ser residual respecto de la legislación.

Armonizar el sistema normativo heterónomo, producto de la actividad del Estado, con el sistema autónomo, producto de la negociación colectiva, es tarea de la ley que debiera regular los sujetos, la estructura (ámbitos) y procedimientos, los contenidos, los mecanismos de solución de conflictos.

Cabe afirmar respecto de los contenidos del convenio colectivo que las partes gozan de autonomía para definirlos: regular materias de índole económica, laboral, sindical, social y asistencial, y, en general, todo lo relacionado a las condiciones de trabajo, relaciones industriales y relaciones entre los trabajadores y las asociaciones sindicales.

El derecho de iniciativa para provocar la negociación debe estar en cabeza de cada una de las partes. La representación de los empleadores o de los trabajadores debe promover la negociación con el único requisito de notificación escrita a la otra parte, comunicación que se pondrá en conocimiento de la Administración del Trabajo indicando la representación que ostentan los autores de la iniciativa, los ámbitos del convenio, las materias a negociar.

En el marco de un sistema democrático de relaciones industriales, las partes están obligadas a responder a la comunicación de la otra, designar representantes ante la comisión paritaria o negociar de

buena fe. Si los empleadores incumplieran la obligación de negociar de buena fe o dejaran de asistir a las deliberaciones, la negociación se dará por terminada pudiendo la representación de los trabajadores elegir cualquiera de los mecanismos de solución de los conflictos, a saber, la mediación, el arbitraje, la presión, incluso la huelga.

Cuando cualquiera de las partes lo solicite, puede la otra verse obligada a negociar sobre materias tales como: empleo, inversiones, tecnología, salud y medio laboral, tiempo de trabajo, acción sindical, productividad, ausentismo, formación profesional, sistema de relaciones laborales.

Debe limitarse la intervención de la Administración del Trabajo, reconociendo amplio margen de acción a la autonomía sectorial y a la fuerza social que representa. Una vez finalizada la negociación y suscripto el convenio colectivo ha de ser presentado a la Administración mencionada para que lo homologue, publique y registre: en caso de observaciones al mismo las partes intervinientes subsanarían las mismas. En caso de negativa de la homologación (la que ha de ser fundada) las partes podrán recurrir a la Justicia del Trabajo a través de una acción sumarísima.

Los convenios colectivos así pactados y homologados tienen validez general para todos los trabajadores y empleadores de la actividad o profesión. (E. R.)

*Ver Autonomía.*

Ref.: IX. XXV, 80.

## **CONVENIO TRANSNACIONAL**

1. La realidad de las empresas transnacionales, con unidad de dirección y de programas, exige superar las barreras formales de los Estados y de los ordenamientos jurídicos nacionales para que los trabajadores, organizados inter/nacionalmente, se hallen legitimados para celebrar convenios colectivos a nivel de la empresa como tal y no meramente, como en la actualidad, a nivel de cada seccional, filial o subsidiaria. De tal modo, podrán unificar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, disminuir la división internacional del trabajo, y avanzar hacia la transformación del sistema y la concreción del Nuevo Orden Económico Social Internacional.



Siendo así, puede definirse este convenio: negocio jurídico laboral celebrado entre una empresa transnacional y los trabajadores que en ella operan, en cualquier parte del mundo, representados legítimamente por una Federación Sindical Internacional o por sindicatos nacionales que han unificado personería para dicha negociación.

2. Los problemas que presenta esta negociación son: a) antes de la negociación rigen niveles protectorios de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tanto mediante disposiciones estatales como a través de convenios colectivos vigentes, que serán afectados por el convenio transnacional (problema jurídico); b) la homologación estatal de los convenios, disposición vigente en varios países, no debería ser afectada por la negociación transnacional (problema protectorio social); c) la negociación de idénticas Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para todas las filiales, subsidiarias o seccionales de las empresas transnacionales enfrenta clara y abiertamente la división internacional del trabajo que ellas han programado, siendo probable que la defenderán celosamente (problema económico/político).

3. Las soluciones de tales problemas son: a) el interlocutor sindical ha de establecer claramente los niveles existentes en cada país, de los cuales el más alto de todos constituye el mínimo in/negociable, produciéndose así un efecto de elevación de los restantes; b) los sindicatos nacionales han de otorgar poder de procura a la Federación Sindical Mundial o a la coalición que al efecto establezcan, señalando el nivel mínimo existente en el país (exigencia in/negociable en el territorio nacional) y sus pretensiones. Dicho poder se presentará a la Administración del Trabajo, que lo registrará en caso que guarde relación con el nivel mínimo nacional y lo observará en el supuesto contrario. Una vez logrado el convenio, dicha Administración simplemente observará si el resultado obtenido guarda relación con el mínimo anterior y con la procura, homologándolo en caso positivo; c) la solidaridad organizada de los trabajadores y la actuación de su poder social (incluso a través de medidas de acción directa a nivel transnacional) es la única seguridad de que disponen para vencer la resistencia de la empresa a negociar.

4. Cabe avanzar hacia el convenio transnacional de actividad,

que puede definirse: negocio jurídico laboral celebrado entre representantes de empleadores y de trabajadores de ún determinado sector de la producción de bienes o servicios, cuyos efectos normativos se extienden a varios países, incluso a nivel mundial.

A los problemas anteriores se debe añadir la poca o nula organización transnacional de los empleadores. A medida que se solidaricen a este nivel y capten la importancia de un mercado en gran medida unificado podrán adelantarse las tratativas para esta negociación, cuyas dificultades y soluciones son idénticas a la anterior.

(R. C. F.)

*Ver Empresa transnacional.*

Ref.: CLIV, 15. CLV, 71. CLVI, 225.

## CONVERSION

1. Transformación de un negocio en otro o de una cláusula en la que corresponda.

2. El ordenamiento jurídico laboral procede a esta actividad, por sí mismo, en el supuesto de negocios que ocultan la relación de empleo o en los casos de cláusulas que establecen niveles menores que los sancionados en convenios colectivos, usos y costumbres, negocios individuales de trabajo o normas estatales.

De tal modo, la protección al Mundo del Trabajo es inmediata y eficaz. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 100.

## CONVOCATORIA

1. Llamado que recibe el trabajador, como ciudadano, para cumplir sus deberes para con la comunidad.

2. El ordenamiento establece la correspondiente licencia para que no sea perjudicado en sus derechos. (R. C. F.)

Ref.: IX, 283.

## CONYUGE

1. Persona vinculada en matrimonio a otra.

2. La situación familiar debe ser denunciada por el trabajador al ingresar al empleo y cualquier modificación ha de ser comunicada, porque genera derechos especiales, que corresponden a la "carga de familia".

Es frecuente el silencio al respecto porque los empleadores son remisos a incorporar trabajadores con carga familiar. La solución pasa por el control de la Administración del Trabajo y el contralor de las asociaciones sindicales. (H. D. A.)

*Ver Carga, Contralor, Control.*

Ref.: IX, 494.

## COOPERATIVA

1. Empresa de trabajadores en que la relación de trabajo es de naturaleza asociativa habiéndose superado la distancia y separación entre capital y trabajo. El Derecho del Trabajo ha de absorber estas empresas, precisamente para proteger esta forma de producción y la Economía Social del Trabajo es el espacio a ellas destinado como medio adecuado para que puedan desarrollarse eficientemente.

El intento de superar la estructura y la concepción capitalistas ha conocido varias etapas: superar la concepción contractual de la relación de empleo; reconocer el derecho de los trabajadores a participar en la propiedad, en las utilidades y en la gestión de las empresas; fomentar y difundir la propiedad privada; constituir empresas asociativas cuyo capital pertenece totalmente a quienes en ellas prestan servicios.

Esta forma de autogestión, pese a sus problemas, es una manera superior de democracia industrial. Por ello ha de contar con el apoyo decidido del Estado y de las asociaciones sindicales de trabajadores.

Estas asociaciones han superado ya la desconfianza que tenían respecto de las cooperativas de trabajo y se han transformado en su mejor garantía de eficiencia.

2. Un escollo debe removerse frontalmente: el intento fraudulento de ocultar la relación laboral bajo la forma cooperativa. (R. C. F.)

Ref.: IX, 535.

## COSA

1. En sentido amplio, todo elemento material.

Siempre es lo objetivo, en contraposición a subjetivo, a lo que hace la interioridad del hombre.

2. En derecho, el concepto ha ido variando, **extendiéndose** su significación.

El derecho romano, que influyó posteriormente en las legislaciones civiles, consideraba cosa únicamente a los objetos corporales susceptibles de tener un valor, que podían ser objeto del derecho real de dominio.

Posteriormente se avanza más allá de la corporeidad física para abarcar todo elemento sólido, líquido, fluido o gaseoso (como ejemplos: las maquinarias de la empresa, la ropa de trabajo, el polvillo que existe en el ambiente, los gases que emanan en el lugar de trabajo, la electricidad).

3. La determinación del concepto de cosa adquiere especial relevancia jurídica en el tema de la responsabilidad del empleador por daños a la salud del trabajador. Al optar éste, para la reparación, por la acción de derecho común, debe determinar expresamente si se refiere a un "hecho del hombre" o a un "hecho de la cosa" toda vez que siempre, en el primer caso, debe demostrar la culpa o el dolo del agente, y en el segundo caso cambia la carga de la prueba ante el vicio o riesgo de la cosa, ya que es el agente quien para eximirse de responsabilidad debe demostrar la culpa o el dolo de la víctima en la producción del evento dañoso.

4. Si bien es cierto que no existe separación determinante entre ambos conceptos, cada vez más la doctrina nacional y comparada se inclinan por los criterios protectores de la víctima del infortunio y si han concurrido el "hombre" y la "cosa" en la producción del daño existe responsabilidad por el "hecho de la cosa", cuando la misma se ha escapado al control de su guardián.

5. A su vez, es de destacar que el tema de la responsabilidad por los daños producidos por la "cosa" está siendo absorbido por la teoría objetiva del "riesgo creado", asumiendo las consecuencias el dueño de la cosa que ha creado el riesgo, y por ese solo hecho.

La cosa puede ser no sólo un mecanismo peligroso, sino el establecimiento mismo, que constituye en su totalidad un riesgo porque en él existen mecanismos peligrosos.

6. El riesgo, vicio o peligrosidad de la cosa es un atributo dinámico de ella. Su calificación, en muchos casos, depende de la circunstancia de cada hecho. (C. R. L.)

7. Uno de los principales problemas del Mundo del Trabajo consiste en considerarlo como una cosa, como una mercancía, contradiciendo la Carta Internacional de Derechos Humanos y la dignidad del hombre que trabaja.

Cabe insistir en el postulado de la O.I.T.: “el trabajo no es una mercancía”, precisamente por la impronta personal de quien lo realiza. De ahí que corresponde rechazar todos los programas de ajuste que utilizan el salario como variable ya que, de ese modo, se agrede constantemente a la persona misma del trabajador, empujándolo, junto con su familia, al infra-consumo y a la insatisfacción de sus necesidades. (F. M. G.)

*Ver Accidente, Dignidad, Empresa, Enfermedad.*

Ref.: L, 76. CC, 273. CCI, 708.

## **COSTAS**

1. Concepto que involucra los gastos que origina la tramitación de un proceso, tanto de papel sellado, honorarios de abogados, procuradores y peritos, indemnización a los testigos, etc., planteándose a la terminación del juicio la cuestión de saber quién ha de cargar con ellos en definitiva, cómo deben ser regulados y qué relaciones crean entre las partes y los profesionales que intervienen en aquél. En materia laboral, se establece la gratuidad del trámite de los procedimientos administrativos y judiciales, lo que implica el otorgamiento de partidas, certificaciones, informes sin cargo y envíos de telegramas.

2. La mayoría de las leyes procesales contienen una norma que garantiza tal gratuidad, disponiendo que el Estado adelantará los gastos suscitados por los conflictos individuales de trabajo.

3. Estas disposiciones devienen del carácter protectorio del Derecho del Trabajo, posibilitando que la acción de la justicia no sea

ilusoria para el trabajador que no puede afrontar la onerosidad que la tramitación implica.

4. Sin embargo, la ley no exime de costas al trabajador, cuando fuere vencido, disponiendo únicamente que su vivienda no será afectada al pago de costas en ningún caso. La ley procesal de la Provincia de Buenos Aires, entre otras, supera esta garantía al disponer la obligación del trabajador de pagar costas sólo en casos comprobados de mejoramiento de fortuna.

5. Se prevé en el régimen general la circunstancia de aquel profesional que de manera intencional y deliberada demanda más de lo debido (plus petición inexcusable) suponiendo que las costas sean soportadas por la parte y el profesional actuante en forma solidaria. (M. M. B. A.)

*Ver Gratuidad.*

Ref.: XXVI, 172.

## **COSTO**

1. Precio de un bien o de una situación.

2. Se utiliza el término para señalar el monto económico de las estructuras normativas del derecho laboral.

Para mantenerlo bajos o reducidos, generalmente se utiliza el salario mínimo/vital y móvil como cláusula de ajuste de las indemnizaciones por despido o por incapacidades laborales, para lo cual su monto es mantenido, inconstitucionalmente, por debajo de las necesidades básicas a las que está llamado a responder.

3. De acuerdo a las imposiciones del Fondo Monetario Internacional, los países periféricos endeudados utilizan el salario como variable de ajuste del costo de mutación estructural. Es una dialéctica perversa, respecto de la cual ya se han pronunciado las principales centrales sindicales internacionales, entre ellas la Central Latinoamericana de Trabajadores y la misma Conferencia Episcopal Latinoamericana. (C. F.)

El drenaje de recursos de los países latinoamericanos se logró a costa de grandes sacrificios en los niveles de vida y en la estabilidad en el empleo. En promedio había que transferir anualmente, para pa-

gar intereses de la deuda, 35.000 millones de dólares. Para obtenerlos se utilizaron todos los instrumentos del arsenal monetarista: contracción de la mesa monetaria, mayor presión fiscal y tributaria, disminución del gasto público, elevación de las tasas reales de interés. Pero, como ya señalara el Informe del B.I.D. (1985) la carga principal recayó en los asalariados, mediante la reducción de los salarios reales ocasionada principalmente por el rápido aumento de la inflación asociada a una depreciación apreciable de las monedas de casi todos los países.

Cabe señalar que las políticas coherentes con el ajuste debieron generar caídas del consumo superiores a cualquier descenso del P.B.I., y la compresión salarial se lograba vía suspensión o congelamiento de las negociaciones colectivas, indexaciones unilateralmente fijadas por debajo del nivel de inflación, salarios mínimos que no respondían a los costos reales de la canasta familiar. El aumento incontrolado de los precios de bienes y servicios consumidos por las unidades familiares completaba el mecanismo de reducción de los salarios reales. El instrumental de compresión del consumo se perfeccionaba con devaluaciones periódicas del tipo de cambio. En estas circunstancias, los aumentos en los costos salariales quedaron siempre rezagados con relación a las variaciones de los precios y a la tasa de inflación.

La política de exportaciones, la eliminación de medidas de protección, la contracción de las importaciones, afectaron el nivel y la estructura del empleo. En todos los países del continente latinoamericano se produjo una acentuada terciarización de la mano de obra y un notable deterioro de la estructura industrial, aumentaron los niveles de desempleo y subempleo y se configuró un amplio sector informal con niveles muy bajos de ingresos y productividad. La austeridad fiscal aneja a la política de ajuste dio como resultado una reducción general de los servicios públicos y un deterioro de la salud y de la educación. Las medidas monetaristas combinadas golpearon a las empresas nacionales nacidas al calor de la sustitución de importaciones y de la ampliación del mercado interno, y las quiebras se multiplicaron en forma alarmante. (J. D.)

Ref.: IX, 207. XXXVI, 30. L, 102. LI, 11. LII, 2. LIV, 50.

## **COSTUMBRE**

1. Modo de entender la realidad o de comportarse, válido y obligatorio en un determinado medio social y en una actividad.

2. Funciona como interpretación válida de la norma o como su integradora, siempre que respete su contenido protectorio. (R. C. F.)

Ref.: IX, 39.

## **CREATIVIDAD**

1. Relación dinámica entre humanidad/naturaleza/trascendencia, para elaborar símbolos, pautas culturales, modelos de comportamiento y transformar la realidad a través de una praxis consecuente.

2. El trabajo se inscribe en esta relación. Mediante él, el hombre se auto/realiza, construye cultura, expande la civilización, prepara el orden social justo.

El proceso de trabajo es simultáneamente personal/socializado e histórico.

Responde a pautas culturales elaboradas, concreta disposiciones transmitidas genéticamente y activadas por educación, se inserta en el presente a través de la producción de bienes y servicios, se proyecta al futuro condicionando la calidad de vida de las generaciones venideras.

3. La creatividad/en el trabajo no puede limitarse a la repetición mecánica de tareas o la obediencia ciega a directivas impartidas en esferas diferentes de quien las realiza. La reacción obrera en los principales centros del mundo industrializado (París, mayo 1968; Italia, verano 1970; Detroit, otoño 1970) demuestra, más que cualquier argumentación, que la participación de los trabajadores en la elaboración del diseño de producción y en la toma de decisiones al respecto no es tanto una finalidad psicológica o política como una hipótesis constante de la creatividad humana.

De ahí que la empresa, institución social de producción, ha de inscribirse en esta dinámica participativa si pretende ser eficiente, incluso económicamente. (R. C. F.)

Ver *Cambio tecnológico, Cogestión, Condición, Consejo, Hominización*.

Ref.: VIII, 104.



## **CREDITO**

1. Elemento activo de la obligación laboral, en esfera del acreedor.

2. Su mora genera la actualización de su importe, sirviendo los índices de pautas a ser tenidas en cuenta por el decisor jurídico, pero sin obligarlo a su mera cantidad. (H. N. M.)

Ref.: IX, 241.

## **CRISIS**

1. Conflicto agudo entre elementos estructurales socio/cultural/económico/políticos. Se manifiesta cuando entran en pugna aguda, a veces violenta, aquellos elementos que mantienen la situación, incluso por la fuerza, y los que buscan su transformación.

Es posibilidad de cambio y transformación hominizadora del sistema macro/social.

2. Es utilizado el término como sinónimo de emergencia económica.

Al respecto cabe señalar que tal uso es equívoco, al confundir la estructura con la coyuntura.

3. Es utilizado, finalmente, para las pretensiones neo/liberales y las posiciones de la Nueva/Derecha de que el costo del ajuste estructural sea satisfecho por los trabajadores. Tales pretensiones y posiciones prescinden de la realidad: el derecho laboral surgió, precisamente, como respuesta hominizadora ante la crisis mundial y las injusticias del capitalismo incipiente. (R. C. F.)

Ref.: XLVII, 3, 20. L, 42. LIII, 2. LIV, 10.

## **CUESTION SOCIAL**

1. Manifestación aguda de la injusticia estructural del sistema, que separa las grandes mayorías de la toma de decisiones y de los logros sociales/económicos/culturales/políticos de la civilización.

Al acelerarse la crisis del capitalismo periférico, con sus notas de exclusión y exclusividad, la cuestión social adquiere contornos y contenidos dramáticos, sobre todo en el continente latinoamericano, con

la segmentación de la clase trabajadora, la marginalidad de grandes contingentes humanos, la explotación de los más desvalidos.

2. El derecho laboral tradicional no la considera importante. A lo sumo, un dato histórico.

3. La concepción sistémica, al contrario, parte de la cuestión social y retorna a la realidad, para transformarla en sentido hominizador. Pretende estructurar el Derecho del Trabajo y contrapone la lógica de protección del Mundo del Trabajo a la de acumulación de capital. De ahí que propone que los sujetos de este Derecho sean, además de los que se desempeñan en relación privada de empleo, los trabajadores informales, los agentes estatales, los que laboran en empresas autogestionadas, para quienes la concepción tradicional carece de respuesta. (R. C. F.)

Ref.: II, 29. VIII, 3. XXXVI, 6. XLV, 28. L, 67.

## **CUIDADO**

1. Atención que el agente debe prestar a sus tareas o a los bienes de que se sirve.

2. Es deber impuesto por la buena fe al trabajador atender a sus labores y utilizar adecuadamente el instrumental de trabajo.

3. Es deber impuesto por la buena fe al empleador no sólo evitar daños al trabajador, utilizando para ello los recursos técnicos necesarios o convenientes sino, además, cumplimentar las medidas útiles a una verdadera y profunda hominización de la relación de empleo. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 325. CXLI, 45.

## **CULPA**

1. Elemento subjetivo para calificar la conducta humana, cuando se ha actuado con negligencia, imprudencia u omisión de observación de las normas o reglas pertinentes. Quien actúa con negligencia actúa culposamente por defecto y quien lo hace con imprudencia lo hace por exceso.

Puede existir por comisión u omisión del agente.

2. Adquiere gran significación en toda la temática de las responsabilidades por daño.

El empleador se exime del daño producido, en la salud del trabajador, por el vicio o riesgo de la cosa si demuestra la culpa o dolo de la víctima, siempre que ésta haya intentado una reparación integral por vía del derecho civil, pero no actúa la eximente si el trabajador optó por la acción tarifada de la ley especial, ya que ésta requiere culpa grave. Este concepto (culpa grave) es propio de la Ley de Accidentes de Trabajo (1915) ya que toda la sistemática jurídica nacional opta por la calificación dual de culpa-dolo, sin interferencias entre las dos.

La jurisprudencia prácticamente ha asimilado el concepto de culpa grave al de dolo, de manera tal que pueda determinarse —en el caso de la conducta con culpa grave— que es obra consciente y exclusiva de la víctima, sin ninguna duda de la intención dañosa.

Presunción de culpa del empleador (por omisión) es la enfermedad que padece el trabajador, si aquél no practicó los exámenes médicos de ingreso o post egreso o periódicos, de exigencia legal. (C. R. L.)

*Ver Accidente, Enfermedad.*

Ref.: XXVI, 1043.

## CULTURA

1. Creación colectiva de símbolos, valores, pautas de comportamientos, reglas y disposiciones, realizaciones materiales, efectuada en un territorio y en un tiempo por una comunidad determinada.

2. El Mundo del Trabajo no es ajeno a esta creación sino, más bien, uno de sus principales realizadores.

Haber separado cultura y trabajo significó un alto costo social y una marginalización de los trabajadores de grandes obras del espíritu humano que fueron reservadas a otras clases mientras se pretendía que aquéllos quedasen encerrados en las denominadas artes menores.

3. Al contrario, la relación entre Mundo del Trabajo y Cultura enfatiza el sentido subjetivo del primero y la raíz social de la segun-

da, una nuevamente producción de bienes y servicios con creatividad, socialización y libertad en una sociedad pluralista.

4. Comunicadores sociales, educadores, artistas, han de incorporarse solidariamente al Mundo del Trabajo y al Movimiento de los Trabajadores, dialogando símbolos y pautas, cooperando en la creación colectiva, sin pretender o esperar liderazgos especiales.

Las empresas, por su parte, deben asumirse como canales culturales sin reducirse a la mera distribución de los objetos producidos.

El Estado, finalmente, dejando de lado actitudes de mecenas contemporáneo, ha de abrirse a un proyecto social de cultura, concertando lealmente con la comunidad y sus entidades la obra a propiciar y realizar. (R. C. F.)

*Ver Hominización.*

Ref.: XLVI, 40. L, 62.

## **CUMPLIMIENTO**

1. Satisfacción en tiempo y forma de la obligación a cargo del deudor.

2. El ordenamiento laboral establece obligaciones explícitas e implícitas. Las primeras surgen de los términos legales o sectoriales (negocios colectivos y singulares de trabajo, usos y costumbres). Las segundas son necesarias para el adecuado logro de las primeras y son impuestas por los conceptos válvula de buena fe y de exigencias hominizadoras de la producción. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 325.

## **CUOTA**

1. Parte de un bien, con un fin determinado.

2. El ordenamiento social establece tales partes con destino a la seguridad social y a las asociaciones sindicales de trabajadores, funcionando el empleador como agente de retención. (R. C. F.)

Ref.: IX, 242.

## CHEQUE

1. Es una orden de pago pura y simple librada contra un banco en el cual el librador tiene fondos depositados a su orden en cuenta corriente o autorización para girar en descubierto.

Si bien el pago en efectivo de la remuneración del trabajador es la modalidad normal, puede instrumentarse aquél por medio de cheque, siempre que exista conformidad del trabajador.

Esta forma de pago de la remuneración es utilizada frecuentemente por algunos empleadores y por lo general respecto de empleados superiores. En todos los casos el trabajador tiene la posibilidad de revocar la autorización otorgada para percibir su crédito por ese medio, debiendo en ese caso, hacerse el pago en efectivo. El análisis casuístico permitirá establecer los casos en que el pago así instrumentado con cheque configure una actitud abusiva de parte del empleador, como por ejemplo, si el horario de trabajo coincide o abarca el horario de atención al público de la institución bancaria contra la que se libró la orden de pago originando retrasos en la percepción de la remuneración, circunstancia que además pondrá en mora al deudor de la obligación.

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregue al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago por medio del cheque, sin perjuicio de la obligatoriedad subsistente respecto al recibo de ley y referida a la composición de la remuneración.

2. —**judicial**. Constituye una modalidad o especie dentro del género cheque. Con el propósito de tutelar la percepción íntegra del

crédito laboral por parte del trabajador, todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará, bajo pena de nulidad, mediante depósito bancario en los autos correspondientes y a la orden del tribunal interviniente. El juez o jueces que entienden en la causa ordenarán, una vez acreditado el mencionado depósito en el expediente, giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes. Debe destacarse que la percepción del giro en la institución bancaria debe hacerla personalmente el trabajador, no siendo válido —a esos efectos— el otorgamiento de poder a otra persona.

**(M. G. G. B.)**

*Ver Remuneración.*

Ref.: XXVI, 542, 1101.