

DAÑO

1. Perjuicio sufrido por un agente en su patrimonio o en sus afectos.

2. En derecho laboral existe la responsabilidad por riesgo, que se aplica en accidentes o enfermedades del trabajo; la responsabilidad por comportamiento antijurídico que se utiliza para las reparaciones tarifadas con motivo del despido injustificado; y la reparación integral en caso de conductas culposas o dolosas.

3. Se abre camino la tesis que propugna la reparación integral de los daños causados cuando a la antijuridicidad del comportamiento se adiciona la ilicitud subjetiva. Mientras la primera refiere más bien a una in/ejecución de obligaciones respecto de la cual funcionan las causales de excusación, la segunda refiere a la esfera personal del agente dañoso y sólo podrá ampararse en causales de inculpabilidad. Los supuestos más frecuentes refieren a los despidos injustificados y a las suspensiones sin causa, que pueden dañar sobremanera no sólo el patrimonio del trabajador sino también su aspecto personal de dignidad.

Respecto de la tarifa indemnizatoria por despido antijurídico, en el supuesto que no se tache de inconstitucional la norma que lo posibilita, se debe afirmar que es una indemnización por el comportamiento antijurídico pero nada más. Si el afectado ha sufrido mayores daños materiales o morales y el comportamiento del empleador ha sido subjetivamente ilícito, cabe responsabilizarlo integralmente, deduciendo, en su caso, la indemnización tarifada percibida.

Sobre el daño moral, se deberá tener en cuenta la dignidad del

trabajador como tal y el aspecto subjetivo del trabajo, desechando aquellas teorías que cuantifican este daño de acuerdo al nivel cultural del afectado. En este aspecto se ha de rever posiciones mentales subyacentes en la sociedad, manifiestamente discriminatorias y objetivamente clasistas.

Cabe incluso afirmar que en tales supuestos se debe aplicar la norma del artículo 522 del código civil, procediendo la reparación del daño moral, incluso sin analizar la subjetividad del empleador. Si se considera que el despido injustificado es violatorio de la garantía de ocupación, que pesa en la esfera del empleador, la reparación de los daños causados debe ser integral. (R. C. F.)

Ref.: IX, 450. L, 54.

DATO

1. Antecedente que permite conocer la realidad o tomar la decisión adecuada.

2. En materia laboral rigen normas estatales y sectoriales que determinan el registro de ciertos antecedentes del trabajador: identidad, domicilio, estado civil, cargas de familia, calificación profesional.

3. Se deberá combatir frontalmente la práctica disvaliosa de adicionar a tales registros los relacionados con la actividad sindical, militancia política, posiciones ideológicas, credo, raza. Su utilización puede ser discriminatoria y su inclusión violatoria a la intimidad.

4. Igualmente, recuperado el Estado de Derecho, finalizar con la práctica entre/empresaria de recabar informaciones respecto de los postulantes de empleo, para rechazarlos en virtud de registros como los mencionados. Estos postulantes son discriminados con anterioridad a la relación de empleo y condenados, directamente, a los "estratos inferiores del sistema", como agudamente ha observado Prebisch. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 90.

DEBER

1. Exigencia normativa de un determinado comportamiento o conducta.

2. Las normas estatales y sectoriales señalan específicas conductas o comportamientos exigibles al empleador, al trabajador, o a ambos.

Especial atención debe prestarse a los conceptos válvula de buena fe, y de exigencias hominizadoras de la producción, así como a los usos y costumbres.

Su cumplimiento adecuado y razonable permite desarrollar la relación de empleo en sentido hominizador y transformar la empresa en una comunidad de personas.

3. Un deber descuidado es el respeto por la persona del trabajador.

Generalmente se lo cosifica como si el trabajo careciera de valor. (R. C. F.)

Se ha de reflexionar, brevemente, sobre la relación existente entre política y cultura nacional, en este tema.

Es conciencia generalizada en el país atribuir una actitud laboriosa mucho más desarrollada a las varias generaciones de inmigrantes que llegaron a él a partir del siglo XIX, especialmente desde 1860, en comparación a la demostrada por el criollo. Tal hecho, sin embargo (y tal vez con la excepción de las corrientes migratorias germana o anglosajona) parece que no debiera atribuirse tanto a una actitud frente al trabajo en sí cuanto a la función compensadora que éste cumple frente a todo desarraigo.

Los factores que han revalorizado el trabajo en el país son de carácter más global. Los movimientos nacionales al valorizar el trabajador como sujeto del trabajo valorizaron a éste, instrumento de realización personal y aporte a la construcción de un proyecto colectivo. Tanto el radicalismo, desde 1916 (cuando por primera vez desde el Estado se reconoció como justa la lucha de los trabajadores por la defensa de sus derechos) como el justicialismo (una de cuyas utopías fue siempre que existiera "una sola clase de hombres: la de los que trabajan"), fueron dos movimientos nacionales que, además

de todas sus realizaciones, permitieron que el trabajo sea considerado un valor en la sociedad argentina, en la medida que esté al servicio de un proyecto simultáneamente personal y social.

En tal sentido, es injusta y falsa una apreciación que ha tenido gran difusión en el país en el sentido de atribuir al justicialismo la existencia de varias actitudes de rechazo al trabajo por parte de los argentinos.

Pareciera, en verdad, lo contrario: son los regímenes antidemocráticos, al aplicar políticas económicas de cuño monetarista, una de cuyas características principales es la distribución regresiva del ingreso, los que han desvalorizado el trabajo —y el trabajador— en el país. Los argentinos no rechazan el trabajo; más bien, reclaman el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas. (M. LL.)

4. El cumplimiento adecuado de los deberes en el seno de la producción permitirá reducir el “riesgo país” que retarda el crecimiento nacional. Desde esta perspectiva, las exigencias normativas adquieren una dimensión geo/política de suma importancia.

La economía que se pretende debe ser el sustento material de la convivencia democrática, el instrumento que permita concretar los contenidos económicos y sociales de los Derechos Humanos. Para ello, su funcionamiento ha de apoyarse en el mismo conjunto macro/social que respalda el proceso democrático y procura enervar la consabida pendularidad política característica de los países subdesarrollados.

En tal sentido, ha de existir un proceso de mutua inter/penetración entre crecimiento económico y objetivos sociales del Desarrollo con rostro humano, y la mutua influencia de sociedad civil y sociedad política. Se necesita imprescindiblemente la participación organizada y responsable de los sectores sociales en la toma de las macro/decisiones, así como el desarrollo, dentro de la empresa, institución social de producción, de relaciones justas, respetuosas, participativas.

Desde esta perspectiva, el deber de buena fe, y las exigencias hominizadoras de producción, no sólo valorizan el trabajo sino reafirman la democracia, socializan los elementos sociales/económi-

cos/culturales/políticos del sistema, y colocan el país, responsablemente, en el concierto de la civilización y la cultura. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 90. LII, 10. LIII, 36.

DECLARACION

1. Manifestación expresa de la voluntad del agente. Las normas laborales establecen determinadas formalidades para algunas de estas manifestaciones, cuyo cumplimiento constituye una carga para el emisor.

2. La manifestación de insalubridad de tareas o de ambientes de trabajo es resorte de la Administración del Trabajo. A partir de la misma comienza a regir el régimen correspondiente.

Conviene que los convenios colectivos establezcan mecanismos ágiles e inmediatos para urgir tal manifestación, incluso la posibilidad de negar tareas en casos de duda fundada respecto de la salubridad de tareas o ambientes, sin pérdida de derechos por parte del trabajador. Cabe señalar que existen en la actualidad (1986) numerosos insumos cuya ausencia de toxicidad no ha sido demostrada y sobre cuyos riesgos probables ya ha advertido suficientemente la Organización Internacional del Trabajo. De ahí que el retener tareas hasta que se demuestre dicha ausencia es una medida razonable y justificada. (R. C. F.)

3. Manifestación solemne de la conciencia crítica de la humanidad respecto de los Derechos Humanos.

Al Mundo del Trabajo interesan las siguientes: Declaración americana de los derechos y deberes del hombre (02.05.48), Declaración universal de los derechos humanos (10.12.48), Carta internacional americana de garantías sociales (02.05.48), Declaración de México sobre la seguridad social americana (27.09.60), Declaración de normas sociales incorporadas a la Carta de la Organización de Estados Americanos (reformada por el Protocolo de Buenos Aires, de 1967).

Por su parte, la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) ha emitido la Carta Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y de los Pueblos (Panamá, 14.11.78) reformulada en Río de Janeiro (08.12.85).

Interesan como método interpretativo de la realidad y de las normas laborales, así como orientan la acción militante de los trabajadores en procura de la democracia real. (C. C.)

Ref.: IX, 117.

DEDICACION

1. Diligencia en cumplimentar funciones.

2. La empresa, como institución social de producción, debe ser eficiente en el mercado y hominizadora en su interior. Por ello, todos los agentes, trabajadores y empleador, han de cumplir sus funciones específicas con sentido valorativo y ubicación en la realidad contextual. De ahí que la diligencia no sea tanto un deber específico como un modo habitual de desarrollar todas las facultades y funciones.

3. Existen funciones técnicas y jerárquicas que exigen mayor diligencia que la pretendida de los restantes agentes. Atento a tal responsabilidad, el agente es retribuido con un trato diferencial, tanto en lo personal como en lo económico, en todos los regímenes laborales.

4. Esta diligencia puede ser reciclada a través de cursos educativos recurrentes, tanto en la faz técnica como en la axiológica o valorativa.

Partiendo de la realidad institucional de la empresa, tales cursos tienen un hondo sentido de eficacia técnico/económica, así como de posibilidades transformadoras de la realidad. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 56.

DEDUCCION

Admite por lo menos dos supuestos, el primero que se refiere a la acción de razonamientos que utiliza el magistrado al resolver un controvertido, cuando va de lo general, abstracto, a lo singular, concreto y saca consecuencias, y el segundo, propio del derecho del trabajo, referido a los descuentos que efectúa el empleador como agente de retención, sobre parte de la remuneración del trabajador.

Aunque el principio general es la prohibición a las deducciones o retención, se admite por razones prácticas y con limitaciones, la posibilidad de efectuarlas. Cabe entonces la distinción entre a) *facultativas* y b) *voluntarias*; en ambos casos debe adoptarse restricciones para evitar desvirtuar el principio general y la tutela de la remuneración. (P. P. M.)

Ver *Remuneración*.

Ref.: XXV, 548. XXI, 315.

DELEGADO

1. Trabajador del establecimiento o de la empresa, que representa a sus compañeros ante el empleador, presenta sus inquietudes a la asociación sindical, recibe de ésta los elementos necesarios para una adecuada actividad gremial.

2. Es afiliado a la entidad sindical. Elegido por sus compañeros, los representa legalmente, aunque no sean afiliados.

3. Ciertas asociaciones sindicales otorgan funciones específicas al denominado “cuerpo de delegados”, que van desde la consulta previa obligatoria hasta una real participación en la toma de decisiones.

Siempre son consultados antes de adoptar medidas de acción directa, ya que sin su presencia eficiente, pueden fracasar en la realidad.

4. Conviene que los convenios colectivos avancen sobre la norma estatal con respecto al número de delegados y al de trabajadores representados. Cabe señalar que dicha norma reconoce posibilidad de delegados recién a partir de un número determinado de trabajadores (generalmente 10), con lo cual los microestablecimientos (en los que se desempeñan hasta 5 trabajadores) quedan sin representación sindical, con las posibilidades negativas para los derechos de éstos.

5. El delegado está amparado por la garantía sindical de estabilidad en el empleo, como medida necesaria no sólo para que pueda cumplir sus funciones sino, además, para que sus representados sean correctamente defendidos. (R. E.)

Ref.: IX, 648.

DELITO

1. Conducta tipificada en el Código Penal y legislación pertinente.

2. Si el trabajador es detenido por presunta comisión de un delito, la relación laboral se interrumpe, por fuerza de la misma realidad.

Si la denuncia hubiera sido efectuada por el empleador, aunque recupere provisionalmente la libertad no tiene derecho a ser reincorporado. En caso que fuese sobreseído o la denuncia fuese desestimada, el empleador no sólo adeuda los haberes pertinentes así como cargar a la antigüedad el lapso transcurrido, sino que ha de reincorporarlo e indemnizarlo por los perjuicios sufridos. El dañado puede considerarse despedido y accionar por la reparación integral de los perjuicios causados.

Si la detención fuese de oficio o por denuncia de persona ajena al empleador, éste no puede rescindir la relación por tal motivo. Recuperada la libertad, deberá permitirle al trabajador retomar tareas. Si es sobreseído o la denuncia fuese desestimada, el empleador adeuda los salarios y la carga del lapso en la antigüedad, ya que la inejecución de tareas no es imputable al trabajador, pudiendo perseguir del falso denunciante la indemnización de tales costos.

3. Especial atención cabe prestar a aquellas situaciones en que los regímenes autoritarios tipificaron como delitos diferentes actividades sindicales perfectamente legítimas ante los Derechos Humanos, y en las que los empleadores no sólo procedieron a despedir trabajadores sino, incluso, presentaron las denuncias correspondientes.

La doctrina tradicional, equiparando leyes y reglas estatales, carece de respuesta ante semejante injusticias.

La sistémica por el contrario, negándose a aplicar reglas estatales y descalificándolas como ilegítimas de origen (y en el caso, por el contenido), injustifica el despido y responsabiliza a los empleadores y a los usurpadores del poder político por los daños causados. (R. C. F.)

Ref.: IX, 89.

DEMANDA

1. En Derecho Procesal: Petición formulada por las partes

al juez, en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés. Estrictamente, la palabra demanda se reserva para designar con ella al acto inicial de la relación procesal, ya se trate de un juicio ordinario o de un juicio especial. En tal acto jurídico el acto asume la iniciativa del proceso, fijando sus términos los límites del poder del órgano instado (órgano jurisdiccional), para pronunciarse. El escrito de demanda debe contener, necesariamente, el nombre de quien demanda (actor), contra quién se demanda (demandado), la exposición de la pretensión (causa y objeto), es decir, la afirmación del predominio de un interés propio sobre un interés ajeno. Esta afirmación importa una exigencia de reconocimiento por el juzgador y debe ser razonada (coincidencia de un hecho con una hipótesis legal que tutela el interés hecho valer en la pretensión). Respecto de esta exposición, es únicamente esencial la indicación del hecho jurídico, pudiendo estar implícita la norma abstracta que se aplica al caso, porque el juez conoce el derecho (*jura novit curia*).

2. Las distintas leyes procesales receptan disposiciones donde se establecen los requisitos formales que debe reunir la demanda para su admisibilidad, siendo las normas procedimentales laborales menos rigurosas en cuanto a la exigibilidad de los mismos (vgr.: inadmisibilidad de la excepción de defecto legal en el modo de proponerse la demanda). (M. M. B. de A.)

Ref.: CLXXXVIII, 23. CLXXXIX, 193. CXC, 72.

3. Desde el punto de vista del nivel de empleo, demanda de mano de obra significa ofrecimiento de puestos de trabajo. Cuando existe pleno empleo o su nivel es alto, se equilibran, dentro del sistema, demanda y oferta, manteniéndose adecuadas las remuneraciones.

Al contrario, en épocas de recesión y desempleo la oferta supera la demanda, brindando al empleador la posibilidad de deprimir los salarios por excedente de aquélla, produciéndose una concreción del "trabajo/mercancía". En este aspecto cabe una importante acción a la Administración del Trabajo mediante el control policial y la elevación del nivel salarial mínimo/vital. Les corresponde a los cuerpos orgánicos del Movimiento de los Trabajadores incidir sobre el

Estado para una política social justa, y a las asociaciones sindicales lograr remuneraciones razonables en los convenios colectivos. (R. C. F.)

Ver *Convenio, Crisis, Emergencia, Empleo*.

Ref.: IX, 23.

DEMOCRACIA EMPRESARIAL

1. Conducción de los asuntos de la empresa de modo que se asegure no sólo el respeto de los derechos de los trabajadores sino también su protagonismo.

2. El Informe Auroux, que fundamentó la reforma legislativa francesa, acuñó una frase ilustrativa: *ciudadanos en la sociedad, ciudadanos en la empresa*, estableciendo caminos ciertos y seguros para la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

3. Los convenios colectivos habrán de consolidar la estructura participativa prevista en la legislación: el consejo de empresa (art. 68 del Régimen de Contrato de Trabajo), como un modo adecuado de garantizar la libertad y la responsabilidad de los trabajadores.

En tal sentido, la experiencia de los trabajadores argentinos es valiosa, bastando para ello estudiar las normas convencionales colectivas anteriores a 1976 y que fueron prolijamente desactivadas a partir de dicho año.

Esta gestión democrática debe realizarse en toda empresa, especialmente en la estatal y en la transnacional. (R. C. F.)

Ver *Cogestión*.

Ref.: IX, 57, 252. CLIII, 10.

DENOMINACION

1. Nombrar la realidad es atributo del hombre, como se expresa simbólicamente en el capítulo 2 del Génesis. De ahí la importancia cognoscitiva y práctica de una correcta actividad en tal sentido.

2. El principio protectorio deja de lado el nombre que los agentes hayan colocado para desdibujar una relación de empleo y, por aplicación de la realidad, protege al trabajador.

Las diversas situaciones de fraude utilizan nombres diferentes para ocultar la relación de empleo. De ahí que el principio indicado

se adentra en la realidad, dejando de lado la denominación utilizada.

3. Especial atención se ha de prestar al equívoco de denominar leyes a las reglas estatales. Surgidas de eones autoritarios, son ilegítimas de origen y a veces inconstitucionales de contenido. De ahí que la tarea de despejar esta maraña será una prueba fehaciente de que el Derecho quiere construir la democracia: en este empeño cabe una función importantísima al Poder Judicial. (R. C. F.)

Ver Fraude, Eón, Estado.

Ref.: VIII, 97.

DENUNCIA

1. Puesta en conocimiento del órgano judicial pertinente de la posible comisión de un delito, efectuada por sujeto interesado.

2. Rescisión de la relación de empleo. Las normas estatales y las sectoriales en su caso, establecen mecanismos necesarios para tal fin. (R. C. F.)

Ver Delito.

Ref.: IX, 399.

DEPENDENCIA LABORAL

La dependencia laboral debe ser considerada en dos aspectos: uno, social; el otro, individual.

Desde el punto de vista social, es preciso admitir que la naturaleza misma del mundo industrial moderno ha colocado a la gran mayoría de las personas que no poseen tierra y no tienen acceso al capital en situación de que su trabajo personal sea el único medio para obtener los recursos económicos que precisan para cubrir sus necesidades. Esa dependencia material de la clase trabajadora se establece directamente con el Estado en los sistemas socialistas, y con los empresarios privados en el sistema capitalista liberal. En este caso se produce una situación de dependencia social —en principio, económica— de la clase trabajadora con relación a quienes poseen la tierra y el capital, y que son apoyados por un sistema político fundado en la propiedad privada de los medios de producción. Se puede decir, por ello, que los empresarios privados en su conjunto (y en forma individual

cuando contratan con un trabajador) asumen la responsabilidad social que el Estado les delega de abonar las remuneraciones correspondientes y de cumplir las demás obligaciones establecidas por el Derecho del Trabajo orientadas a que el trabajador pueda realizarse como persona.

De este modo, la contratación de un trabajador o, mejor expresado: el hecho mismo de que un trabajador pase a integrar los medios personales que utiliza la empresa para cumplir sus fines, acarrea dos consecuencias principales (sin perjuicio de otras mediatas o accesorias), que se proyectan, respectivamene, al campo de lo jurídico y al metajurídico, conceptualizado este último como el de la realidad socio-económica del trabajador individual.

En este campo cabe admitir que el trabajador quien, como se ha expresado, carece de bienes como para organizar su economía particular, pasa a depender económicamente del empresario. Será la remuneración que reciba la que le permitirá cubrir la base material del proceso de su personalización.

A la vez, en el plano de lo jurídico, el trabajador entra en estado de subordinación, porque, por el solo hecho de integrar los bienes personales que constituyen la empresa, ha de adecuar su conducta a las disposiciones individuales o colectivas que emitan los órganos empresariales que tienen a su cargo los poderes de dirección y reglamentario, y a los fines de la empresa fijados por el empleador o por el órgano de gestión, so riesgo de someterse al poder disciplinario el que podrá, incluso, separarlo de la empresa.

La cuestión aparentemente simple se complica desde el punto de vista procesal porque se suele derivar a un segundo plano lo que constituye la causa eficiente de la situación jurídica denominada relación de trabajo (la incorporación de un trabajador a una empresa ajena) se focaliza la atención en hechos secundarios que pueden o no existir, al ser consecuencia y no causa de la relación de dependencia. Se alude a hechos tales como cumplimiento de horario, uso de uniforme, fichaje a la entrada y salida, ejercicio efectivo del poder disciplinario o, inclusive, uso de expresiones equívocas como denominar "honorario" al salario, o de simulaciones como

es la inscripción del trabajador en las cajas previsionales de autónomos o en los entes impositivos como trabajador independiente.

En resumen: un trabajador que integra la categoría social que depende económicamente de otra, dueña de los medios de producción, entra en dependencia laboral cuando ingresa a una empresa privada. Este hecho crea, por un lado, la dependencia económica y la personal, y, por el otro, la dependencia jurídica o subordinación. (E. P.)

Ver Hipo/suficiencia.

Ref.: VIII, 73.

DEPOSITO

1. Puesta a disposición de un bien, efectuada ante el órgano pertinente.

2. Las sumas dinerarias adeudadas a los trabajadores y reclamadas judicialmente deben ser satisfechas mediante depósito judicial y posterior libranza de la orden de pago, a la orden del acreedor, como una manera adecuada de proteger su crédito. (R. C. F.)

Ref.: IX, 329.

DEPRECIACION

1. Pérdida del valor adquisitivo del dinero por causa de la inflación.

2. Para mantenerlo intacto, las normas estatales establecen distintos mecanismos de actualización monetaria, mediante el uso de índices determinados.

Su utilización matemática no es obligatoria para el juez, quien está legitimado para apartarse del resultado, mediante decisión fundada. (R. C. F.)

Ref.: IX, 241.

DERECHO

Al Mundo del Trabajo interesan las siguientes acepciones:

1. —**natural**. Facultad reconocida al agente por la Carta Internacional de Derechos Humanos y el Pacto de San José de Costa

Rica sobre Derechos Humanos. Tales documentos expresan la conciencia crítica de la humanidad y dicha facultad es un medio a disposición del agente para lograr un lugar existencial seguro en el mundo y para cooperar solidariamente al desarrollo social, cultural, económico y político.

2. —**objetivo**. Conjunto sistémico integrado por la realidad social, valores en juego, salida normativa, destinado a transformar la realidad injusta.

La salida u ordenamiento normativo, en derecho laboral, se compone de normas estatales y sectoriales. Estas últimas manifestadas en convenios colectivos, usos y costumbres, negocio individual de trabajo.

La norma estatal establece niveles mínimos de protección, exigidos por el bien común. Su cumplimiento interesa a toda la sociedad, a través de la justicia social. Su exigibilidad es negocial.

La norma sectorial convencional avanza sobre dicho mínimo y sanciona niveles medios de protección. La norma sectorial individual, por su parte, estructura niveles superiores. Interesan a la justicia conmutativa y su exigibilidad es negocial.

3. —**subjetivo**. Facultad otorgada o reconocida al agente por el ordenamiento normativo para que logre un lugar existencial seguro en el mundo y coopere solidariamente al desarrollo en sus cuatro elementos.

Si el ordenamiento ignora o menoscaba las facultades naturales reconocidas internacionalmente, puede ser tachado de ilegitimidad y a través de la declaración de inconstitucionalidad privado de aplicación y reemplazado por las normas que corresponda.

4. —**social**. Más allá de la opinión generalizada en la doctrina tradicional y en la jurisprudencia consecuente, el derecho laboral es social no sólo porque absorbe la cuestión social en parte, sino, además, porque tiende a cumplir el proyecto constitucional. Se tipifica así tanto por la realidad subyacente como por la finalidad.

5. —**laboral**. Ordenamiento protectorio de la relación de empleo.

6. —**del trabajo**. Dado que la cuestión social ha superado la simple relación de empleo, urge estructurar un nuevo ordenamien-

to que proteja las nuevas formas de trabajo, especialmente el desarrollado por los empleados estatales, agentes del sector informal de la economía, integrantes de las empresas autogestionadas de trabajadores. (R. C. F.)

El Derecho del Trabajo se ha expandido enormemente tanto horizontal como verticalmente. Horizontalmente, comprendiendo nuevos grupos de trabajadores. Verticalmente, admitiendo nuevas instituciones. Ello lleva necesariamente a su revaluación en dos dimensiones: el cambio de su criterio diferencial, y la posición que ocupa en el universo del Derecho.

Con respecto a lo primero, desde comienzos del siglo se vio en la subordinación jurídica el rasgo tipificante de la relación laboral, materia del Derecho del Trabajo. Estamos pasando a otro criterio: este Derecho debe tener por objeto el trabajo, como su nombre lo indica; para expresarlo más adecuadamente, la relación de trabajo. Ciertas modalidades de ésta no se efectúan en relación de dependencia y, sin embargo, deben ser objeto de la regulación laboral, por ejemplo, el trabajo de los socios cooperativistas de su misma empresa, el trabajo a ciertos niveles de la empresa, la labor de los trabajadores independientes en ciertos aspectos.

En algunos casos, y en ciertos países, se ha llegado a imaginar ficciones para comprender como subordinadas a algunas relaciones que, en realidad, no lo son (por ejemplo, Giuseppe Santoro Passarelli habla de un *lavoro parasubordinato*). Lo que Paul Durand dijo en 1952 acerca de la conversión del Derecho del Trabajo en un Derecho de la Actividad Profesional tiende a expresar lo que ocurre en verdad, aunque no sea necesario cambiarle el nombre a esta rama del Derecho ni a la disciplina científica que se ocupa de ella. Restaría solamente con señalar que el Derecho del Trabajo abarca todas las modalidades de relación de trabajo ejecutado por un ingreso económico para quien lo presta, con lo cual se lograría la correspondencia entre el fin protector de la persona que trabaja para vivir con el ingreso que esa labor le produce, que es lo que interesa, en el fondo.

Actualmente, no hay ninguna razón para que sólo el trabajo en relación de dependencia jurídica deba ser protegido. También el tra-

bajador autónomo o el trabajador asociado requieren esa protección, pues pueden ser víctimas de excesos, abusos o ilegalidades por quien utiliza su labor, aun cuando la relación se aliene en un intercambio de objetos.

Pero, además, el Derecho del Trabajo, por regular una relación que está en la esencia misma de la estructura económica, acrecienta su importancia y se equipara al Derecho Civil. Este rige las relaciones de propiedad de los medios de producción y del producto. El Derecho del Trabajo rige las relaciones de trabajo de las que ese producto surge. Sobre ambos Derechos se construye todo el edificio de la normatividad, aunque para cierta doctrina filosófica sea, erróneamente, a la inversa, es decir, como lo hace Kelsen, para quien el Derecho se organiza desde la cúspide hacia abajo como una pirámide, dando por sentado que las acciones humanas son el efecto de la relación jurídica, y en el límite de la *grundnorm*. (J. R. V.)

Ref.: I, 11, VI, 29, VIII, 2, X, 52, XIII, 69, XV, 73, XX, 6, XXIII, 27, XXVIII, 27, XXXVI, 10.

DESARROLLO

1. El término tiene distintas dimensiones, tanto en la ciencia exacta como en la enseñanza de humanidades. Existen diferentes teorías del desarrollo físico y psicológico. Sobre todo los filósofos alemanes Herder, Kant y Hegel habían definido naturaleza, alcance y límite del desarrollo.

2. En el contexto de esta presentación interesa principalmente la dimensión antropológica o humanista del desarrollo. En este sentido se entiende como desarrollo una serie de cambios sistemáticos e interrelacionados, ordenados en segmentos temporales, que intervienen en las condiciones de vida de la persona humana.

El desarrollo puede significar progreso y retroceso, depende del punto de comparación. Para determinar los pasos del desarrollo se han elaborado a lo largo del tiempo algunas teorías, orientadas principalmente en el progreso y en valores ideales del pensamiento humanista.

3. En las últimas tres décadas se está utilizando el término de-

sarrollo primordialmente para enfocar fenómenos y situaciones socio-económicos y políticos. El norte del desarrollo se ha especificado con el *status* o el nivel alcanzado del desarrollo en el hemisferio norte, o sea en los países industrializados.

Esta última correlación se ve cuestionada en la manera, que no presenta suficiente convencimiento y no puede constituir un *leit-motiv* uniforme para todos los pueblos.

4. El desarrollo es motivo de un gran movimiento de solidaridad entre los pueblos. Esta misma solidaridad está logrando grandes obras comunitarias y constituye hoy por hoy un factor inminente de garantía para la paz mundial. (M. H.).

DESCANSO

1. La palabra significa quietud, reposo o pausa en el trabajo a fin de obtener alivio del cansancio y tiempo para reponer energías físicas o psíquicas.

2. Jurídicamente, es una voz genérica que se aplica a todos los intervalos en el trabajo, tanto en relación de dependencia como independiente.

Así existe el descanso diario a través de la limitación de la jornada de trabajo, descanso hebdomadario, las vacaciones y períodos de reposo para reponerse de enfermedades o accidentes.

En la Legislación argentina los descansos consagrados por ley son obligatorios y deben ser gozados. No pueden ser compensados por dinero, salvo en el caso excepcional de ruptura del contrato de trabajo.

3. En caso de trabajar en los días de descanso, el trabajador tiene derecho a cobrar doble la remuneración, y a su vez debe descansar en otro día para compensar el día de descanso trabajado. (B. L. C.)

Ref.: XXVI, 703.

DESCONOCIMIENTO

1. Falta de captación mental de una determinada realidad.
2. Intento de ocultar una realidad, alegando su inexistencia.

Es frecuente que empleadores inescrupulosos intenten evadir sus obligaciones alegando la inexistencia de la relación de empleo. Si el trabajador logra demostrarla, tal pretensión se desvanece y puede imputarse al incumpliente temeridad o malicia, con la sanción correspondiente.

Especial atención cabe cuando se hace valer tal pretensión para eludir los deberes indemnizatorios y de asistencia causados por accidentes de trabajo o enfermedades del trabajo. En estas circunstancias, el proceder omisivo es gravemente disvalioso por atentar directamente a la salud del trabajador. (R. C. F.)

Ver Fraude.

Ref.: VIII, 95, 195.

DESCUENTO

1. Retención económica del precio debido, o de parte de éste, de una suma adeudada al agente.

2. Para proteger la remuneración devengada por el trabajador, el principio de intangibilidad establece diversos requisitos para que proceda el descuento de parte del precio adeudado por el trabajador respecto de productos adquiridos al empleador. (R. C. F.)

Ref.: IX, 175.

DESIGNACION

1. Nombramiento de un agente para ocupar un determinado cargo.

2. Ciertas normas sectoriales y estatales establecen determinados requisitos: examen de aptitud, concursos, etc.

3. Especial atención se ha de prestar a las condiciones señaladas normativamente para que los trabajadores ocupen cargos sindicales, entre ellas la notificación al empleador. (R. C. F.)

Ref.: IX, 645.

DESIGUALDAD

Negación del Principio de Igualdad. Es decir, producto de las carencias sociales, que impiden al hombre y/o a gran parte de la co-

munidad alcanzar su destino económico-social, dificultándoles el justo acceso a los bienes y servicios que produce la sociedad para su supervivencia y desarrollo.

La desigualdad social trae aparejada la discriminación, la marginalidad y la clandestinidad del hombre.

Claros ejemplos de ella, en el campo laboral, son las existentes entre el empleador y el trabajador, entre los trabajadores industriales (de la ciudad) y los rurales (del campo), entre los ocupados, los desocupados y los sub-ocupados, etc.

Para atenuarla, el Estado debe aplicar los principios democráticos y de justicia social, asumiendo su rol protagónico de mediador en los conflictos laborales, procurando la igualdad de oportunidades de todos los hombres y sectores del trabajo, tantas veces postergada por las influencias de los poderes económicos. (R. R. R.)

Ref.: L, 111. CXL1, 20.

DESPIDO

Al Mundo del Trabajo interesan las siguientes acepciones:

1. —**injustificado**. Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna.

Es un comportamiento antijurídico, por el que cabe la indemnización tarifada. Si además es culpable o doloso corresponde reparar integralmente los daños causados.

Situaciones especiales (mujeres en ciertas condiciones, representantes sindicales, cesantías colectivas) merecen un trato diferente que se legitima por los intereses jurídicamente protegidos.

Cabe a los convenios colectivos sancionar regímenes especiales o estructurar requisitos estrictos, de tal modo de dificultar esta posibilidad normativa.

Ante la realidad crítica, sobre todo la in/elasticidad del nivel de empleo, y considerando los Derechos Humanos interesados, entre ellos el de satisfacer las necesidades básicas y el de trabajar, tal posibilidad difícilmente compatibiliza con el Proyecto Social constitucional de proteger el trabajo: de ahí que, en ciertas circunstancias, las normas estatales que validan el despido injustificado pueden ser de-

claradas inconstitucionales. Se ha de estar atentos a este enfoque de la cuestión, para impedir jurisdiccionalmente que el ajuste estructural sea soportado casi exclusivamente por los trabajadores a costa del deterioro de su calidad de vida y el aumento del desempleo.

2. **—justificado.** Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo por causa de un incumplimiento del trabajador hasta tal punto grave que impida continuar la vinculación ni tan siquiera a título experimental.

La valoración del comportamiento disvalioso deberá efectuarse no sólo ante las circunstancias del caso, especialmente personales y funcionales, sino, además ante la realidad anteriormente descrita y los Derechos Humanos comprometidos. Para ello, por imperio de la buena fe y como aplicación extensiva del derecho de defensa, el trabajador ha de poder exponer su descargo. En este aspecto los convenios colectivos deberán estructurar regímenes procesales intra/empresariales adecuados y eficientes.

3. **—por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, o por fuerza mayor.** Posibilidad de extinguir la relación, con menor indemnización. Las normas establecen un orden de prioridad entre los trabajadores, considerando su situación familiar y la antigüedad en el empleo.

La falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, es causal de justificación del daño causado primero por la suspensión y luego por el despido, especial del derecho laboral, mientras la fuerza mayor deriva su justificación del derecho común. Para que se configure la primera, debe exceder ampliamente el riesgo empresarial, asumido por el empleador cuando lanzó la empresa al mercado competitivo, habiendo la jurisprudencia señalado claramente sus características. En tal sentido, es frecuente que los empleadores aleguen la depresión general, sin advertir que integra el riesgo asumido: la recurrencia cíclica entre períodos prósperos y negativos ya ha sido suficientemente analizada en el Libro de José (*Génesis*, 42).

En ambas causales existe un orden de ejecución: primero la suspensión, luego el despido, que sigue siendo un comportamiento anti-jurídico y, como tal, sancionado con la indemnización, que disminu-

ye su cantidad por razones de bien común. En este aspecto, son numerosos los casos en que los trabajadores, capitalizando las indemnizaciones, han asumido el control y la propiedad de los medios de producción, con resultados altamente positivos, lo cual obliga a que esta posibilidad normativa sea nuevamente estudiada y reformada en su margen de maniobrabilidad.

El ajuste estructural de la economía general del país y de la empresa en particular no ha de cargar en la esfera de los trabajadores. De allí la necesidad de sancionar un procedimiento de emergencia, con participación sindical y control de la Administración del Trabajo, para que los derechos de aquéllos sean respetados.

4. —**indirecto**. Decisión del trabajador de extinguir la relación de empleo por comportamiento grave del empleador. Corresponden las indemnizaciones como si fuese un despido injustificado. (R. C. F.)

Ref.: IX, 266, 500.

DES/REGULACION LABORAL

1. Intentos de des/activar la protección brindada al Mundo del Trabajo por el derecho social, buscando su reducción (posición neo/liberal) o su directa eliminación (posición neo/conservadora).

Tales pretensiones comenzaron en Estados Unidos y en Europa Occidental, aflorando con fuerzas en el Congreso Mundial de Derecho del Trabajo (Caracas, 1986). Algunas de sus manifestaciones se expresan en el país y en América Latina, tachando al derecho laboral como atrasado o fósil y proponiendo la modernización de sus estructuras para que no dificulten la producción y la expansión económica. (R. C. F.)

2. Este proyecto se explica por las nuevas tendencias ideológicas y políticas en América Latina, por la existencia de un contexto internacional que determina la emergencia de un nuevo equilibrio entre los agentes del poder mundial (económico, político, etc.), por una división internacional del trabajo que marca la superación de la crisis desencadenada en la década de los 70 y prepara la vigencia de un nuevo "orden", el de la "post crisis".

Todo ello condiciona duramente el ejercicio de las soberanías

nacionales y debilita la capacidad de acción autónoma de nuestros países.

El movimiento obrero, por su parte, se ve desafiado por la magnitud de los cambios, cuyo eje dinámico está dado por la innovación tecnológica y, de otro lado, por las expectativas de reubicación en el marco de una sociedad en vías de transformación. En tal marco, se propone ser expresión genuina de los movimientos sociales y populares en la región latinoamericana. (J. C. H.)

3. La etapa de los 80 de las políticas de ajuste, en Latinoamérica coincidió con la aplicación en los Estados Unidos de la teoría macroeconómica de la oferta, que propugnó consistentemente la reducción del gasto público y del sector público y la reducción de los impuestos para combatir la inflación.

El hecho significativo es que tanto la economía del ajuste como la de la oferta se fundan en una nueva teoría del Estado y de la Administración, que, si bien se perfila nítidamente desde 1978, siempre operó desde fines del siglo XIX como credo del *laissez faire* preconizando un Estado gendarme, la libertad del mercado y la no intervención del Estado en economía, especialmente en las áreas de la propiedad, el trabajo y la moneda.

Una fuerte corriente doctrinaria sostiene la idea de un Estado ultra-mínimo, y de un Estado mínimo que está limitado en su accionar: a) por los espacios inviolables que constituyen cada individuo con su propiedad y sus derechos; b) por la recusación de la justicia distributiva, ya que sólo se admite una teoría puramente procedimental de los derechos adquiridos.

4. En la línea pragmática antiestadista y antiburocrática se inscribe el movimiento neoconservador norteamericano, base del reaganismo.

Para los neoconservadores, el Estado, la legislación, la tecnocracia y los sindicatos deben ser reducidos a su mínima expresión. También se ataca duramente la política social.

5. La línea neo/liberal comparte muchas de las críticas acerca del sobredimensionamiento del Estado y del gasto público pero, habiendo incorporado a su acervo mucho del *New Deal*, de la *Great*

Society y de la *New Frontier*, reconoce y reserva al Estado las áreas sociales y de bienestar, de defensa del consumidor y de defensa del interés público.

Para los neoliberales la crisis de los 80 es esencialmente política. Para vencerla habría que desarrollar una política en "opciones de equidad", que favorecerían la movilización de los ciudadanos alrededor de grandes objetivos. Se hace necesario un pacto social que sea aceptable a todos los interlocutores sociales, a fin de crear nuevas relaciones sociales capaces de incrementar la productividad y la competitividad. El gobierno debería simplificar sus regulaciones y eliminar las contradictorias.

El mundo de los negocios y los sindicatos comparten responsabilidades en la decadencia económica y social. Se necesita finalizar las relaciones antagónicas en los convenios colectivos, en los que cada parte procura arrancar el máximo de ventajas materiales. Es necesario un nuevo trato con concesiones recíprocas y elaborar relaciones más armoniosas para incrementar la productividad y la participación de los trabajadores.

En materia de convenios colectivos se piensa que deben hacerse concesiones salariales, aunque algunos expresan que las reducciones de salarios deberían emplearse en modernizar las empresas en las que trabajan quienes han hecho las concesiones. Aun más, a través de los convenios habría que lograr una estructura salarial más igualitaria, reduciendo la escala de dispersión de las remuneraciones. (J. D.)

6. Frente a tales intentos de des/regulación, debe afirmarse la función del Estado y el accionar de la doctrina jurídico/social.

Sobre todo en los países periférico/dependientes, el Estado ha de liderar el proceso de desarrollo con rostro humano, de acuerdo a un Modelo alternativo surgido por consenso y en el que se prioricen necesidades sociales y pautas culturales, y las razones económicas se utilicen como medios y no como fines. Des/regular equivale a des/proteger el Mundo del Trabajo, potenciando la lógica de acumulación de capital. No se advierte cómo un gobierno responsable (en representación del Estado) pueda, en nuestras realida-

des, allanarse a tales intentos “modernizadores” sobre todo recordando que pretensiones similares se llevaron a cabo en la región con resultados nefastos suficientemente conocidos. (La Edad Moderna europea asoló América Latina. El Siglo de las Luces esquilmó el Caribe. Con la dialéctica Civilización/Barbarie se llevó adelante el genocidio del mapuche, del pampá, del ranquel, del tehuelche, transfiriéndose sus tierras sin compensación alguna).

Si así no fuese y el Estado cediese a tales pretensiones, el Poder Judicial ha de desactivar las normas des/reguladas, declarándolas inconstitucionales caso por caso. El juez deberá confrontarlas con la realidad del Mundo del Trabajo y los Derechos Humanos reconocidos en la Carta Internacional y en el Pacto de San José de Costa Rica, siendo la declaración indicada una lógica consecuencia de tales comparaciones.

La doctrina, dejando de lado el exceso academicista y el neo/colonialismo que suele caracterizar a una parte de sus cultores, debe marcar rumbos en este tema, simplemente a la luz de la dignidad del hombre y de acuerdo a las raíces culturales de nuestra realidad. Las enseñanzas de Arturo Jauretche al respecto siguen siendo válidas. (R. C. F.)

Ref.: XLVII, 10. LI, 16.

DESTAJO

El salario a destajo o “por unidad de obra” es una forma de remuneración que tiene en cuenta el resultado del trabajo o rendimiento. En realidad se trata de un método especial para determinar la remuneración, y el criterio a utilizar para medir o fijar el monto de la retribución es la cantidad de trabajo que puede producir un trabajador en un lapso determinado.

Tiene la ventaja —según se destaca tradicionalmente— de incentivar la producción ya que existe una relación directa entre el esfuerzo realizado y la cantidad de piezas producidas. Pero es precisamente esa característica y tendencia lo que debe señalarse como peligroso si las tarifas del destajo no son calculadas adecuadamente en una justa equivalencia entre la jornada normal de trabajo y cantidad

de piezas que pueden producirse en la misma. Es tarea de las organizaciones de trabajadores evitar la deshumanización del trabajo mediante convenciones realistas. Debe en todo caso obligarse al empresario al suministro de materia prima en cantidad adecuada al cumplimiento de sus fines, debiendo soportar los riesgos. (P. P. M.)

Ver Remuneración.

Ref.: XIII, 293. XXI, 271 (edic. 1981). XXVI, 515.

DETENCION

1. Puesta del trabajador a disposición de las autoridades policiales o judiciales.

2. Impide el cumplimiento de la prestación laboral, suspendiendo la misma.

3. Durante los eones represivos se llevaron a cabo procedimientos de esta índole, por razones políticas, sindicales o ideológicas. Como consecuencia numerosos trabajadores, sobre todo cuadros sindicales de base o medios, fueron posteriormente despedidos. Cabe recordar la vigencia de la regla estatal 21.400/76 cuya inconstitucionalidad de origen y de contenido es manifiesta. Tales despidos deben ser declarados, judicialmente, nulos y ordenar la reincorporación de quienes así lo deseen, ya que otorgar validez a conductas apoyadas en tal norma conlleva un menosprecio manifiesto no sólo por el derecho a trabajar sino también por la legítima defensa, ambos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos. (R. C. F.)

Ref.: IX, 475.

DETERMINACION

1. Fijación de los límites de una realidad, para distinguirla de otra.

2. Se la utiliza, sobre todo, para los alcances de la categoría profesional, y los contornos de derechos del trabajador relacionados con el tiempo: licencias, vacaciones, etc. (R. C. F.)

Ref.: IX, 88, 283.

DEUDA

1. Obligación a cargo de un deudor.

2. Las sumas monetarias deben ser actualizadas, de acuerdo a regímenes legales de índices, para mantener su valor adquisitivo. El juzgador puede apartarse del mero resultado económico de la aplicación de aquéllos mediante razón fundada.

3. La deuda externa de los países subdesarrollados es uno de los aspectos más disvaliosos del sistema capitalista internacional. Deberá ser resuelta en el marco de negociaciones políticas y previa la determinación clara de su parte ilegítima. De ninguna manera puede significar la condena de estos países, y especialmente de su sector popular, a la marginación de los beneficios del desarrollo. (R. C. F.)

Su problemática se inscribe en el marco del actual orden económico y político internacional. En ese sentido, la deuda es la manifestación más dramática y tangible de las relaciones de dependencia, dominación y explotación de los países pobres por los grandes centros de poder mundial. Se puede aceptar, como causa secundaria, la situación de recesión económica que afecta al mundo occidental, pero la causa central hay que buscarla en un orden económico internacional caracterizado por el imperialismo del dinero, la prepotencia de la fuerza, la injusticia y la desigualdad crecientes en las relaciones entre los países centrales y los periféricos, y ciertamente en el agotamiento de modelos de desarrollo que no responden más a las necesidades básicas de las poblaciones.

En las actuales circunstancias, la deuda externa no se puede pagar. Pero con un aditamento más que, sobre todo la CLAT viene señalando: no se puede pagar hasta que se lleve a cabo una discusión y negociación al más alto nivel político de los países deudores y países acreedores. Porque, en definitiva, se ha convertido en un asunto político de máxima importancia y como tal debe ser encarado y solucionado. (E. M.)

Los países latinoamericanos lograron el 29 de noviembre de 1986 que las Naciones Unidas aprobaran por unanimidad un proyecto de resolución que reconoce que el problema de la deuda externa debe tratarse dentro de un esquema global, tomando en con-

sideración el crecimiento y el desarrollo. En la resolución se reconoce la relación existente entre capacidad de pago de una nación, sus ingresos por exportaciones y por financiación externa, sus necesidades para la financiación pública y las importaciones y las necesidades económicas y sociales de la población.

Del mismo modo, el Departamento especializado de la Conferencia Episcopal Latinoamericana (CELAM), en noviembre de 1986, ha señalado la disvaliosidad intrínseca de la deuda, la imposibilidad de satisfacerla en las actuales condiciones, y la necesidad de una discusión política previa para no condenar a la población a la miseria y a condiciones indignas.

La Organización Internacional del Trabajo emitió, en la 72a. Conferencia de 1986 una resolución al respecto, alertando que la transferencia de recursos desde los países subdesarrollados a los desarrollados, junto con otros factores económicos, comprometen el progreso de dichos pueblos y sus niveles de empleo, la dignidad de los trabajadores y contribuyen a precarizar la paz social. Las pesadas obligaciones financieras y la aplicación de medidas rigurosas de reajuste, con miras a mejorar la balanza de pagos y a reembolsar la deuda y sus elevados intereses, supone importantes transferencias de riquezas al exterior, en desmedro del empleo, de los servicios sociales y del desarrollo económico hasta tal punto que pueden comprometer gravemente el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo, especialmente los que refieren a los derechos sindicales fundamentales. (R. C. F.)

4. El recuento de las respuestas parciales a los problemas, que también son parciales, muestra la insuficiencia de las soluciones limitadas.

Por ello, las nuevas democracias latinoamericanas de los años 80 han tomado clara conciencia que las cuestiones esenciales que las afectan son cuestiones de valores, son cuestiones políticas. Lo esencial es el consenso sobre lo que el país quiere, para luego decidir cómo hacerlo. Y aquí también, para romper el cerco de los recursos escasos de la mentalidad economicista, habrá que seguir el consejo de Drucker: focalizar la acción, las estrategias y las oportunidades,

en orden inverso: lo que debe hacerse, lo que podría hacerse, lo que puede hacerse.

En esta búsqueda de la solución integral, las sociedades democráticas latinoamericanas identifican en su estructura un plano normativo y comunicacional, que tradicionalmente ignoraron. El plano comunicacional es un ámbito de interferencias inter-institucionales e inter-grupales, es un ámbito de asociaciones y formaciones sociales, cuyo modo de componer conflictos agonales es el diálogo y el consenso, donde se rechazan las pretensiones sectoriales con pretensiones hegemónicas. Se trata, en síntesis, del plano donde se construye el orden práctico societal (moral y jurídico). Es el lugar de discusión como método para hacer aflorar la razón. Los actos comunicacionales están orientados hacia el logro de comportamientos complejos, y son los que fundan el consenso, sustento de la acción común. Como se ve, no se trata de conductas racionales formales weberianas o parsonianas: se trata de la racionalidad sustancial. (J. D.)

DEVOLUCION

1. Restitución de un bien a su legítimo dueño.

2. Cuando el trabajador dispone de bienes del empleador para su uso en la empresa, ha de restituirlos cuando le fuese solicitado o al finalizar la relación de empleo, no siendo responsable por el deterioro ocasionado por el uso. (R. C. F.)

Ref.: IX, 404.

DIA

1. Intervalo entero que corre de medianoche a medianoche, no computándose por momentos ni por horas. Operado ese lapso, nacen y se extinguen derechos. Vinculado al plazo, a partir del día comienza la existencia de una obligación y, llegado el día, legal o convencionalmente establecido, la prestación se hace exigible, o bien se pierde o caduca un derecho.

Es inexcusable en determinados instrumentos; la habilidad o inhabilidad de actos jurídicos se determina por el día de su otorgamiento y su omisión puede acarrear la nulidad de los mismos (v. g. las escrituras públicas).

2. —**hábil**: es el autorizado para realizar actuaciones judiciales.

3. —**inhábil**: aquel en que no se pueden efectuar esas actuaciones. Las que en tal día se verifiquen carecerían de validez. Las leyes procesales establecen que los actos deben realizarse en días hábiles; cuando la ley no dispone lo contrario, a todos los efectos se computan todos los días corridos.

4. —**laborable**: permite las actividades civiles y comerciales, como asimismo las de la administración pública.

5. —**no laborable**: no admite la realización de tareas normales, tanto en la actividad privada como en la oficial, salvo trabajos que no pueden interrumpirse por razones de seguridad pública o intereses particulares atendibles.

6. —**feriado**: llamado también de descanso, en que están prohibidos los trabajos públicos y privados. Generalmente es impuesto por razones de festejo cívico o religioso y aun por la costumbre. Cuando median situaciones excepcionales se autoriza el trabajo, abonándose generalmente con recargo. (I. F.)

Ref.: IX, 110. XXVI, 679.

DIAGRAMACION

1. Organización técnica de los medios necesarios para un fin determinado.

2. El empleador tiene facultades suficientes para establecer la relación entre recursos humanos, económicos y técnicos para un buen resultado del trabajo organizado.

3. El uso de tal facultad debe ser funcional, atendiendo a los fines de la empresa como institución social de producción, respetando y promoviendo los derechos de los trabajadores.

4. Especialmente se utiliza el término para los horarios. Su organización ha de comunicarse fehacientemente a los trabajadores.

Importa que los convenios colectivos establezcan la posibilidad de consulta previa a los trabajadores y la participación de éstos en su organización. (A. F.)

Ref.: IX, 115.

DIGNIDAD

1. Respeto que un hombre merece por su naturaleza y destino.

2. El sistema capitalista, subrayando el orden burgués basado en la propiedad privada, desconoce o desmerece este respeto, trasladándolo a la posesión de las riquezas o del capital. El colectivismo marxista, por su parte, desprecia de las personas individuales a quienes asigna un lugar en la cadena productiva.

Urge una revolución cultural que revalorice el hombre por lo que es y no por lo que tiene o lo que produce. Dicha revolución ha de basarse en el orden de valores calificado por Albert Schweitzer como *reverencia por la vida*: valioso o bueno es aquello que contribuye al despliegue sostenido de las facultades específicas del hombre y fomenta la vida; negativo o malo todo aquello que ahoga la vida y paraliza la disposición humana a actuar y desarrollar las potencialidades del cosmos. En estos valores están de acuerdo las grandes religiones y los pensadores humanistas: vencer la propia avaricia, conocer la verdad, amar al prójimo, son metas comunes a todos los sistemas humanistas religiosos y filosóficos del Occidente y del Oriente.

3. El Mundo del Trabajo merece respeto no tanto por lo que produce sino por lo que es: expresión creadora y participativa del hombre en sí. De ahí que las normas laborales deben ser interpretadas en el sentido de defender y promocionar tal consideración. Por ello debe desestimarse todo intento flexibilizador que se traduzca en pérdida de ese horizonte valorativo. (R. C. F.)

Ref.: L, 42. CXXI, 20. CXXII, 74. CXXIII, 10.

DILACION

1. Conducta de los sujetos del negocio jurídico laboral consistente en la demora o retraso en el cumplimiento de sus deberes.

2. En el caso del trabajador, esta actitud se revela contraria al cumplimiento de las exigencias de la producción, módulo operativo que, ubicado en el horizonte axiológico como una de las maneras de poder cumplimentar la justicia social, la solidaridad y la cooperación, impone comportamientos serios a ambas partes. La lentitud, la

tardanza o el retraso del trabajador en el cumplimiento de sus deberes, de acuerdo a su calificación profesional y sus aptitudes personales y a los medios instrumentales que se le provean, son conductas reñidas con este módulo operativo y con el de buena fe.

3. En el caso del empleador, esta conducta reprochable asume verdadero patetismo en el supuesto del pago con retraso de los créditos laborales. Lamentablemente, muchas veces, la desmesura del lucro lleva al empleador, amparado por un sistema económico que premia la especulación financiera y castiga la producción de bienes y servicios, a obtener ganancias injustificadas a través de la demora en el pago de los créditos laborales y el empleo del dinero respectivo en operaciones financieras, en detrimento de los intereses del trabajador. (O. Z.)

Ref.: VIII, 325, 332, 333.

DILIGENCIA

1. Conducta exigible a los sujetos del negocio jurídico laboral que, en cumplimiento de los módulos operativos de la buena fe y las exigencias de la producción, tienda a cumplimentar la justicia social, la solidaridad y la cooperación.

2. El trabajador está obligado al cumplimiento exacto del trabajo prometido con lealtad y buena fe, condicionado a las limitaciones que imponga la propia estructura de la empresa. De este modo surge la obligación sustancial de no defraudar la razonable expectativa del empleador en obtener un rendimiento normal, según el consenso general y las circunstancias en que se desenvuelve la labor y se concreta un aspecto de las obligaciones del "buen trabajador".

La dedicación exigible al trabajador es la adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean, pues debe encuadrarse la conducta del trabajador respecto de la labor encomendada, para lo cual deberán conjugarse sus posibilidades personales (aptitud) con la de las maquinarias y útiles puestos a disposición de aquél por el empleador (eficacia del medio técnico).

3. El empleador está específicamente obligado a obrar con diligencia toda vez que un beneficio consagrado por la ley o el convenio

colectivo de trabajo en favor del trabajador se encuentre condicionado en el otorgamiento a requisitos previos que deban ser cumplidos por el propio empresario.

Si el trabajador no puede gozar del beneficio pertinente y dicho impedimento obedece al incumplimiento de ese deber de diligencia por parte del empleador, éste será responsable del pago de la prestación respectiva, sin que pueda invocar el incumplimiento por parte del trabajador de requisitos formales, cuya omisión determina la pérdida de los beneficios en cuestión. (O. Z.)

Ref.: VIII, 325, 332, 333. XXV, 394, 395, 402, 403.

DINERO

1. Medición económica de bienes y servicios.

2. La objetividad del trabajo está expresada por dicha medición: de ahí la importancia de la remuneración, cuya adecuación al esfuerzo realizado, a la satisfacción de las necesidades básicas, al logro cierto del bienestar, mide la justicia de todo el sistema societal.

3. Para evitar maniobras perjudiciales al trabajador, el ordenamiento establece el deber de satisfacer la remuneración en dinero efectivo, aunque permite, excepcionalmente, que una parte de la misma sea abonada en especie. (A. D. P.)

Ref.: L, 114.

DIRECCION

1. Poder institucional de la empresa para organizarla y decidir no sólo el ritmo de producción sino además la estrategia y tácticas necesarias a su eficiencia en un mercado competitivo.

El consejo de empresa, como estructura participativa legalmente establecida (artículo 68, Régimen de Contrato de Trabajo), ejerce un contralor sobre este poder. Cabe a los convenios colectivos ampliar dichas facultades.

2. La utilización de este poder debe ser técnicamente funcional, atender a las exigencias hominizadoras de la producción, respetar y promover los derechos de los trabajadores.

3. Se expresa en tres facultades: la de organización, la de decisión, la de modificación unilateral de los aspectos coyunturales de las condiciones de trabajo.

4. Se complementa con el poder disciplinario.

5. Debe quedar claro que su causa no es la titularidad de los medios de producción sino la institucionalidad de la empresa como tal. La hiposuficiencia del trabajador, posición pasiva en el elemento socio/real del sistema jurídico laboral, se vincula en el seno de la empresa con la posición suficiente. Aparece en la salida normativa una nota formal, la dependencia. Es preferible denominarla subordinación laboral.

Tal subordinación tiene dos vertientes: la transferencia económica del trabajador al empleador, y la relación de poder/dis poder o transferencia cultural o de creatividad. De ahí que para mantener la paridad del cambio, a la mera remuneración cabe adicionar la participación de los trabajadores en las utilidades y en el capital de la empresa (aspecto cuantitativo) y su integración, organizada y eficiente, en la toma de decisiones (aspecto cualitativo). De ese modo, las funciones de dirección y de ejecución se complementan e in/ordinan dentro de la hominización de la relación de empleo. (R. C. F.)

Ver Institución.

Ref.: IX, 192, 264.

DIRECTIVA

1. Expresión concreta de la función de decisión en la empresa.

2. Debe ser lo más explícita posible, evitando analogías y obscuridades conceptuales.

Especialmente debe asegurarse la claridad en los temas relacionados con el riesgo profesional y la utilización de nuevas tecnologías, no bastando en supuestos semejantes derivar la precisión a la experiencia de los trabajadores. (R. C. F.)

Ver Ergonomía.

Ref.: IX, 47.

DIS/CAPACIDAD

1. Cualidad negativa que impide a un trabajador ingresar al mercado de empleo en igualdad de condiciones que otro, causada en razones físicas, psíquicas, sensoriales o sociales.

Este agente puede realizar tareas acordes con su aptitud y tiene derecho al empleo como medio de realización personal.

2. Se intenta seriamente lograr empleos para dis/capacitados, aunar esfuerzos sectoriales y estatales para dicho fin.

Interesa reafirmar que este trabajador es útil, en los límites de sus posibilidades y aptitudes distintas. La política de recursos humanos integra la Política Social del país: en tales marcos ha de asumirse conscientemente el trabajo del dis/capacitado. (N. E. G.)

Ver Empleo, Hominización.

Ref.: VIII, 248.

DISCIPLINA

Dícese del desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales en la empresa o establecimiento, el cual presupone que ambas partes ajustan su conducta, activa y pasivamente, a lo que resulta expresamente de los términos de sus contratos de trabajo, como así también a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia de los mismos, conforme a la ley, los estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo y otras fuentes reguladoras de los derechos y obligaciones de aquéllas (reglamentos internos, acuerdos de empresa, etc.) comportándose como un "buen empleador" y un "buen trabajador" respectivamente (arts. 62 y 63, L.C.T.). (N. C.)

DISCREPANCIA

1. Actividad de quien disiente sobre la apreciación objetiva o subjetiva de los valores, opiniones o acciones de otras personas o cosas.

Implica distintos puntos de vista sobre un mismo aspecto.

2. En las múltiples relaciones interpersonales que se dan en las organizaciones laborales, se presentan realidades donde ocurren enfrentamientos y disparidades de criterios, entre distintos actores

(jefes y subordinados; empleadores y trabajadores, etc.) al margen de la buena voluntad que puedan manifestar los mismos.

Teniendo en cuenta la importancia de la función de las Relaciones en la empresa, es importante establecer distintos mecanismos adecuados para el tratamiento de las quejas. Por ello, entendemos por queja todas las reclamaciones formales que afectan a uno o más trabajadores sobre condiciones de trabajo, interpretación de las leyes laborales y la aplicación y cumplimiento de los reglamentos y normas de la organización.

3. Toda queja no resuelta en el nivel jerárquico adecuado, desoída o no tratada adecuadamente, al margen de la solución adoptada, se transforma potencialmente en situación de conflicto con carácter grupal y colectivo. Otra posibilidad es la desmotivación personal para con la tarea y la organización, originando situaciones patológicas como ausentismo, mala cooperación, desgano, etc. (A. A.)

Ver Conflicto laboral, Consejo.

Ref.: IX, 82.

DISCRIMINACION

1. Tratamiento desigual entre diversos agentes en idénticas situaciones.

2. En la sociedad civil suelen manifestarse formas discriminatorias relacionadas con las clases sociales, circunstancias geográficas (interior/capital), razones políticas (partidario/indiferente/aliado/adversario), cuando no ideológicas (izquierda/derecha), dificultando la democracia como forma política de la libertad y la igualdad de posibilidades.

3. En la relación laboral suele darse desigualdad de trato respecto de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (sobre todo remuneración y horario), causada por consideraciones de sexo, raza, religión, carga de familia, activismo sindical, militancia política o religiosa, nacionalidad.

4. Urge desactivar tales procedimientos, para consolidar el régimen democrático y avanzar en la hominización de la relación laboral.

La principal acción debe realizarse a nivel educativo mediante

los medios masivos de comunicación. El discriminador es un autoritario potencial y un inseguro, que intenta consolidar o ganar posiciones a través de la disparidad de tratamiento.

En materia laboral, urge el accionar fuerte de la Administración del Trabajo para erradicar este tratamiento. (J. S. G. R.)

Ver Dignidad.

Ref.: VIII, 132.

DISMINUCION

1. Menoscabo de los derechos del trabajador, derivados, ya sea de los negocios jurídicos laborales, de los convenios colectivos de trabajo o de las normas estatales: p. ej.: disminución de la categoría laboral, de la remuneración, de la jornada de trabajo, etc.

En principio, el ordenamiento jurídico laboral considera nulos los negocios jurídicos o las simples renunciaciones individuales, en virtud de los cuales se disminuyan en perjuicio del trabajador los citados derechos.

Como excepción, en caso de crisis económica, es procedente que ambos sujetos laborales negocien una disminución de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución remuneratoria que favorezca la recuperación de la empresa, o, en su caso, la cogestión de la misma entre el empleador y los trabajadores.

2. —**de trabajo**: merma de la demanda de bienes y servicios necesaria para mantener la rentabilidad objetiva de la empresa. Los elementos que configuran esta situación son: ajenidad a la esfera del empleador, inimputabilidad de las circunstancias adversas en el sentido subjetivo del término, excedencia del riesgo propio y normal de la empresa.

La disminución de trabajo entorpece temporariamente la marcha de la empresa. Para eximir del pago de la remuneración durante un lapso determinado o validar el despido tarifado con una indemnización menor, la disminución debe acarrear consecuencias serias a la economía y, especialmente, en momentos inflacionarios, a las finanzas de la empresa. La seriedad negativa debe medirse objetivamente.

te y de acuerdo al principio de razonabilidad, ya que interesa mantener la relación laboral vigente en toda su potencialidad.

No se pretende favorecer a uno de los sectores de la producción o liberar al empresario, sino mantener fuerte y productiva la fuente de trabajo y lograr que la empresa en la coyuntura difícil sortee los obstáculos.

3. —de la responsabilidad patrimonial del empleador: situación derivada del mal manejo empresario o de circunstancias económico-financieras inimputables al empleador y excedentes del riesgo propio y normal de la empresa.

El ordenamiento jurídico laboral autoriza al trabajador a considerarse despedido cuando con motivo de la transferencia del establecimiento se causare la disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador, independientemente de las causas que originaron esta situación.

Es típica la consumación de fraude laboral a través del conocido “vaciamiento de empresas”, situación que debe ser ahondada por el órgano jurisdiccional a través de distintas técnicas, como la teoría de la penetración o del conjunto económico solidariamente responsable, tendientes a salvaguardar los derechos del trabajador.

4. —de la capacidad laboral: menoscabo de la aptitud laborativa causado por un infortunio laboral o una enfermedad o accidente inculpable. (O. Z.)

Réf.: IX, 254/260, 268/9.

DISEÑO

1. Modelo teórico para la producción.

2. Interesa la participación de los trabajadores en las oficinas de diseño como un modo adecuado de hominizarse el proceso de trabajo.

En este sentido, la Cooperación Técnica entre Países en vía de desarrollo (C.T.P.D.) cuyo programa de acción se estructurara en Buenos Aires, en 1978, durante la reunión del Grupo de los 77, de las Naciones Unidas, ha de permitir que los países subdesarrollados logren la tecnología adecuada a las necesidades básicas de su población. De ese modo, serán los propios trabajadores quienes ima-

ginarán —y actuarán— el proceso de trabajo adecuado a su calidad de vida. (V. D. G.)

Ref.: IX, 264.

3. En el marco societal: planificación acabada del desarrollo, al que el país aspira. Para ello, se deberá convocar a los sectores sociales organizados para que cooperen, junto con los representantes estatales, en definir las grandes líneas del proyecto nacional, establecer los objetivos concretos y estructurar mecanismos tripartitos de control.

Al corto plazo funciona la concertación para diseñar las posibilidades reales de transformar el sistema. (R. C. F.)

La concertación como salvación de la democracia política tiene sentido si se constituye en un mecanismo de planificación democrática de una nueva calidad de vida. Es decir, un desarrollo económico mediante la promoción de los factores productivos y la prioridad de los sujetos del trabajo, con la finalidad consensual, técnica y activamente programada, de solucionar la escasez social de bienes básicos.

Por lo tanto, el consumo básico, la vivienda, la salud, la educación, la cultura, son elementos del desarrollo que deben ser compartidos. Concertarlos significará imprimirles la dirección hacia una nueva concepción y consecución del bienestar social como solidario y creativo. Acordar un modelo o diseño de felicidad pública es planificar el bienestar como una fuerza productiva del desarrollo económico. Pero también del desarrollo político.

Ni la clase trabajadora ni la democracia deben dudar que el bienestar de la población potencia el poder social de intervención popular y de cambios. Mejorar la calidad de vida del pueblo es alterar las relaciones de poder entre clase trabajadora y capitalismo, entre dependencia y soberanía, transformando poder económico en poder social del pueblo, por definición autoridad de la democracia.

¿Cómo diferenciar todo esto de insuficientes y mistificadores populismos distribucionistas que hoy tendrían el peligro de distraer y retrasar la conciencia, la movilización y la preparación para cam-

bios de estructuras profundas, que superen un capitalismo dependiente y de crónica insuficiencia social?

¿Cómo no transformar erróneamente a estos pactos sociales programáticos en la tentación facilista e importadora de la solución social/demócrata que se ha dado el capitalismo en los países ricos?

La justicia entre socialización y libertad, en países subdesarrollados, monopolizados, dependientes, y en los que los factores que más se desarrollan son los del fenómeno de la marginación, deberá ser de tal naturaleza, estructura, profundidad y prioridades muy distintas a los de los países ricos. Esas distinciones reales que es necesario hacer desde un comienzo, vendrán si el consenso nacional logra hacer que la base económica y social de la democracia política más sólida sea el trabajo y no el capital.

El diseño social que se busca supone iniciar y asegurar una nivelación de oportunidades ante la crisis y su pobreza. Pero esta equidad de la crisis será imposible si las opciones no forman un programa concreto de justicia restitutiva para los sectores sociales más sumergidos. Prever e institucionalizar una equidad de mediano plazo en el usufructo de los superávits de la crisis y de una relativa reacción favorable de ésta, parece ser un asunto central de la concertación, tanto como la correcta e importante elección de políticas para revertir la tendencia de la misma crisis, con rapidez, éxito y eficiencia económica socializable. (G. P.)

DISOLUCION

1. Extinción de una relación jurídica.
2. La relación de empleo se extingue por decisiones de los agentes o por acontecimientos. Entre las primeras, cuentan: mutuo acuerdo, renuncia del trabajador, despido, abandono de trabajo. Entre los segundos: muerte del trabajador, muerte del empleador en ciertas situaciones, inhabilidad laboral, jubilación, vencimiento del plazo establecido, causales económicas en determinadas condiciones.
3. Los eones represores han añadido causales políticas o ideológicas. Recuperado el Estado de Derecho se han de rever tales situaciones, indemnizando los daños causados.

4. En el área del Estado se ha utilizado el mecanismo de la prescindibilidad para disolver las relaciones laborales. Al respecto debe quedar claro que dichas medidas no sólo violentan el derecho al empleo útil sino, además, pueden responder a posiciones ideológicas tendientes al Estado mínimo cuando no al inexistente. (R. C. F.)

Ref.: IX, 399, 489.

DISPOSICION

1. Facultad del empleador de utilizar la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador en el marco del negocio jurídico laboral y de las normas vigentes, para el cumplimiento de los fines de la empresa.

El trabajador tiene el derecho de trabajar y si pone a disposición, es decir, ofrece al empleador su trabajo y éste no lo utiliza o lo rechaza, la prestación se considera cumplida por mora del acreedor. De ahí, que si el empresario no puede invocar una justificación legal, debe abonar los salarios correspondientes al lapso no trabajado.

Idéntica solución cabe adoptar en caso que el empleador rebaje unilateralmente de categoría al trabajador, pues si éste no acepta la disminución, tiene derecho a percibir la remuneración de la categoría superior por el hecho de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, quien la recibió, pero la empleó en términos que no habrían sido negociados.

Asimismo, la jornada de trabajo es el lapso durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

2. Enajenación de los derechos por parte del trabajador.

El ordenamiento jurídico laboral tutela al trabajador para evitar que efectúe actos de disposición a favor del empleador o de terceros. Así, sólo permite el embargo de los créditos laborales hasta cierto límite, incluso declara la inembargabilidad en ciertos casos, permite deducciones, retenciones y compensaciones expresamente autorizadas, prohíbe la cesión o afectación a terceros de los créditos laborales, consagra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos.

Sólo se autoriza con ciertos límites y sujeto a la aprobación de la autoridad administrativa o judicial, la validez de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios.

En todos los casos, se trata de evitar que el trabajador, debido a su situación de hiposuficiencia, abandone sus derechos. (O. Z.)

Ref.: XXVI, 451.

DISTRIBUCION

1. Mecanismo para repartir las ganancias de la producción.

2. Como condición de trabajo, el sistema de remuneraciones establece mecanismos adecuados para compensar el trabajo realizado, no sólo a través de los salarios sancionados en los convenios colectivos sino, además, por la participación de los trabajadores en las utilidades y en el capital empresario.

Cabe distinguir: el salario mínimo/vital y móvil responde a la justicia social e interesa a la comunidad entera. De ahí que no sólo ha de permitir satisfacer las necesidades básicas sino, además, lograr niveles ciertos de bienestar: por ello, la movilidad refiere tanto al incremento del costo de vida como al crecimiento del Producto Bruto Interno en el que la clase trabajadora participa, precisamente, mediante el salario. El salario de convenio, con más la participación mencionada, responde a la justicia conmutativa, como compensación económica de la labor efectuada.

3. En el caso de participación en las utilidades y en el capital, los convenios colectivos o los negocios individuales de trabajo han de establecer claramente el derecho a la información en la esfera de los trabajadores y el deber de transparencia en la del empleador, de tal modo de asegurar un reparto justo y equitativo. (R. C. F.)

Ref.: IX, 174.

DOCTRINA

1. Conjunto sistemático de datos, conceptualizaciones y propuestas que opera sobre la realidad o un sector de la misma.

2. Desde antiguo se ha reconocido que la doctrina es una fuente material del Derecho. Este avanza mediante una tríada operativa: el

doctrinario (analiza la realidad y la norma, proponiendo soluciones), el procurador (las plantea en su demanda), el juez (las recibe en su decisión).

3. La doctrina laboralista posee un matiz especial, no reconocido por los partidarios de un normativismo academicista: su material de estudio es la cuestión social, no la simple norma.

De ahí que el doctrinario ha de estar inmerso en la realidad y comprometido en su transformación cuando se muestra injusta o inacorde con la dignidad del hombre. Todo doctrinario laboralista, en este sentido, es un reformador. Y su principal fuerza, la solidaridad con el Mundo del Trabajo. (R. C. F.)

Ref.: L, 55.

DOCUMENTO

1. Título o prueba escrita. Instrumento público o privado.

2. La firma es condición esencial de todos los actos extendidos en forma privada relacionada con el contrato de trabajo.

Empero cuando el trabajador no sabe o se halla impedido de extender su firma, bastará su individualización mediante la impresión digital, siempre y cuando su autenticidad resulte de los demás elementos del documento.

3. El documento no puede ser firmado en blanco por el trabajador, por lo que puede oponerse al contenido, demostrando que las declaraciones insertas en el mismo no son reales.

4. Las cláusulas o rubros insertos en documentos formularios dispuestos o utilizados por el empleador, cuando no correspondan al impreso, o la incorporación de declaraciones o cantidades cancelatorias o liberatorias, como así también cualquier otra declaración de la que que pueda derivarse la pérdida de un derecho por el trabajador, deberán apreciarse por los jueces con un criterio *pro-operario*. (E. H.)

Ver *Firma, Prueba*.

Ref.: XXV, 346.

DOLO

1. Elemento subjetivo para calificar la conducta humana, cuan-

do ésta es ilícita, ejecutada a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de los otros. Requiere plena capacidad, discernimiento, intención y libertad; comprender el acto y querer causar un daño. Adquiere singular importancia en la determinación de la responsabilidad.

2. El empleador puede eximirse de las consecuencia del daño producido en la integridad psicofísica del trabajador si demuestra que éste actuó con dolo, es decir, quiso producirse el efecto perjudicial.

Esto es válido para la ley especial de accidentes de trabajo o para la ley civil, cuando se utiliza la acción de derecho común.

3. Hay acciones dolosas de difícil probanza, como son las denominadas "listas negras", que circulan entre los empleadores para no dejar trabajar en su empresa a quienes han ocupado algún cargo sindical o se destacan por la actividad gremial.

El dolo puede darse por comisión u omisión. (C. R. L.)

Ver *Illicitud*.

Ref.: XXVI, 1043.

DOMICILIO

1. La vida se desarrolla en dos dimensiones fundamentales: espacio y tiempo. En la concepción realista espacio es lugar. En una primera noción domicilio es el lugar desde donde el hombre ejerce sus derechos.

Para los romanos, *domus* era la casa y la familia, la residencia del *pater* donde éste ejercía la patria potestad y en donde se rendía culto a los dioses familiares en la *sacra privata*. Tomando en cuenta este antecedente, en la actualidad el domicilio puede dividirse en dos elementos: uno fáctico que es la residencia en el lugar y el otro anímico o volitivo cual es la intención de permanecer en él. Precizando el concepto se puede decir que domicilio es: el lugar de residencia habitual de las personas con el ánimo de permanecer en ella a fin de gozar de derechos.

2. La legislación distingue entre residencia y habitación, domicilio real, domicilio legal y domicilio procesal.

Nos detendremos en el domicilio de las personas jurídicas diciendo que, sean éstas civiles o comerciales, su domicilio es el lugar del asiento principal de sus negocios; planteándose en la doctrina si el asiento principal es el lugar donde está su administración o donde está el establecimiento principal.

3. El domicilio es uno de los atributos de la personalidad. Todos los hombres tienen domicilio. Pero si entendemos por domicilio el lugar donde el hombre desarrolla sus afecciones, esta noción, necesariamente lleva al planteo de domicilio como "vivienda digna". Porque de lo contrario es imposible desarrollar las afecciones y aun la vida en un ambiente hacinado y paupérrimo. Esta unión de *domus* con *dominis* o dominio, es una expresión de anhelo, con la finalidad de hacer real y actual el derecho al domicilio que tienen las personas. (A. A. L.)

Ver *Hominización, Infraconsumo*.

Ref.: CCXV, 30. CCXVI, 60. CCXVII, 70. CCXVIII, 160.

DOMINGO

1. Del latín *dominicus* ("día del Señor").

2. Descanso dominical: es la pausa que se hace al trabajo, y que tiene origen en la práctica religiosa y luego fue declarado obligatoria y prohibida la realización de todo trabajo en relación de dependencia. En este orden de cosas, rigen los principios desarrollados en la voz *Descanso*.

El primer derecho laboral consagrado por ley nacional con vigencia en la Capital Federal fue dado por la ley 4661 del año 1905 y extendida a los territorios nacionales por la ley 9104 de 1913.

(B. L. C.)

Ref.: XXVI, 742.

DUDA

1. Situación intelectual de incertidumbre respecto de la estructura de la realidad. Dado que la mente puede conectarse inmediatamente con la realidad sólo en los casos de evidencia manifiesta, para los restantes supuestos necesita la cooperación de la voluntad.

Como el bien y la verdad son caras de una misma existencia, la voluntad virtuosa y orientada al bien podrá ayudar a que la mente conozca la verdad.

2. En derecho laboral se utiliza el principio de la duda, mediante el cual la situación de incertidumbre respecto de la realidad o de las normas a aplicar se resuelve en favor del trabajador, como aporte manifiesto del principio protectorio del Mundo del Trabajo. Por ello, el *in dubio pro operario* es una herramienta importantísima para la correcta utilización y decisión del sistema jurídico.

Se suele atacar este principio por considerarlo violatorio de la igualdad, atentatorio de los intereses generales del país, o antiguo (dado que el sindicato ha revertido la posición hiposuficiente del trabajador). A la primera observación cabe responder afirmando que es un modo adecuado de compensar con desigualdades formales la desigualdad socio/real entre empleador y trabajador. A la segunda, que es precisamente el interés nacional el beneficiado cuando se protege al trabajador. A la tercera, que ni aun la más poderosa asociación sindical de trabajadores podrá suprimir de la realidad de la relación de empleo la posición hiposuficiente del trabajador. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 129.

DUÑO

1. Titular del derecho complejo de propiedad, expresado en el poder de utilizar, gozar y disponer el bien en el tiempo, en el espacio y en el modo libremente escogidos.

2. En Derecho del Trabajo, el propietario o dueño es quien tiene la propiedad de los bienes de producción y el poder de decisión dentro de la empresa. Contrata y paga. Recompensa y castiga. Despide.

Poder múltiple, alcanza a la misma Sociedad Civil y llega a las esferas del Poder Político. Retiene la posibilidad de producir o no producir, abastecer o desabastecer el mercado, la facultad del cambio, y contiene un auto-estímulo a la concentración de riqueza y de poder.

De ahí la inflexibilidad lógica del modo capitalista de producción, históricamente realizado entre nosotros. Y su natural anti-

tesis: Arbitrio gerencial - Democracia en la empresa.

Para el proletario, la sintomatología de este sistema se revela en: carencia de poder (*powerlessness*), carencia de sentido (*meaninglessness*), aislamiento social (*social isolation*), y distanciamiento de sí mismo (*self-strangement*), como lo ha tipificado claramente Sergio Storch.

3. En contraposición, surge la democracia en la empresa, como proceso que conduce a suprimir la etiología de dichos síntomas y pretende convertir la empresa en el territorio de la Libertad humana referida al tiempo, espacio y modo de producción y de distribución de riquezas y de poder. De ahí la estructuración de un nuevo tipo de propiedad de los bienes de producción. Compartida. Una especie nueva de *affectio societatis*. (M. F. de B.)

Ver *Cogestión*.

Ref.: IX, 252. CLVII, 20.

DUPLICADO

1. Constancia de un documento entregado por un agente a otro.
2. Las normas laborales establecen la entrega de duplicados al trabajador y al empleador. Las más frecuentes refieren a los recibos de pago de remuneratorio y a la documental de asignaciones familiares. (R. C. F.)

Ref.: IX, 200.

DURACION

1. Lapso de extensión de una relación jurídica.
2. Como condición de trabajo interesa el lapso de vida activa del trabajador, comprendiendo desde la edad de ingreso hasta la de egreso y dentro de ambas la jornada de trabajo, los descansos, las vacaciones, las licencias.
3. Desde el 1° de mayo de 1886 la clase trabajadora lucha por la reducción de la jornada de trabajo y se han logrado importantes avances hominizadores en este aspecto. Pero cabe advertir que la crisis del capitalismo periférico, obligando al doble empleo por simple mo-

tivo de subsistencia echa por tierra la legislación más progresista al respecto: se advierte, así, la dualidad e hipocresía del ordenamiento laboral que, debiendo proteger, desprotege en la realidad. (R. C. F.)

Ref.: IX, 107.