

ECONOMIA

1. Etimológicamente proviene del griego: *oikos* (casa), *nomos* (ley). Era la ciencia del suministro, que trataba del arte de la adquisición.

2. Intenta aclarar el funcionamiento de un sistema económico, presentando sugerencias para mejorarlo y justificando el criterio a tenor del cual es evaluado el beneficio.

Tal criterio necesariamente supone un juicio político y moral. En tal sentido, cabe afirmar enfáticamente que la economía nunca puede ser una ciencia totalmente pura o pretendidamente neutra con ausencia de valores humanos.

3. Para un análisis profundo y real ha de salir del aislamiento y promover un enfoque pluridisciplinario, debido a la multiplicidad de los problemas económicos, la diversidad de sus causas y la cantidad de sus efectos. Está relacionada profundamente a la sociología, la política, la historia, la geografía, el derecho. Además, ligada a otras importantes ramas del conocimiento humano entre las cuales se incluyen los métodos matemáticos. Al respecto, interesa señalar que mediante el gran desarrollo de la econometría son cuantificados casi todos los fenómenos económicos.

4. La economía tiene tres partes:

La *descriptiva* dibuja la acción económica y verifica sistémicamente el comportamiento de sus más variados agentes. La *teoría económica*, desdoblada en análisis micro-económico y en análisis macro-económico, es responsable de las leyes, principios, teorías o modelos fundamentados en las descripciones y observaciones de la economía descriptiva.

Por último, la política económica que aplica los desarrollos elaborados por la teoría económica, para activar la realidad, es la *economía normativa*. (L. A. C. D.)

Ref.: LXIV, 10. LXV, 89. LXVI, 58. LXVII, 90.

5. Una economía humanista. La economía trata de lograr la mejor asignación de recursos escasos a fines múltiples. Esta mejor asignación surge no sólo de pautas técnicas proporcionadas por la llamada ciencia económica —alguno de cuyos principios hoy están en revisión— sino también por los valores. Una economía humanista entonces trata de lograr la mejor asignación de los recursos escasos para que sirva a la dignidad y el desarrollo integral de todo hombre y todos los hombres.

Otros valores en juego de una economía para el hombre son: la libertad, la justicia social, la solidaridad, la participación, el pluralismo, la revalorización del trabajo, la austeridad, la opción por los pobres.

La libertad humana va mucho más allá de lo meramente político. La libertad económica es un complemento de la libertad política. A veces esta libertad puede colisionar con la solidaridad o con los derechos básicos de otros miembros de la sociedad. Ante situaciones semejantes, el Estado debe intervenir.

La justicia social exige a la sociedad preocuparse de proporcionar a todos sus miembros una base mínima material que les permita desarrollarse como personas.

La solidaridad estimula la conciencia de que todos los seres humanos compartimos un destino común y que lo que a otros sucede a nosotros también nos atañe. La solidaridad es una categoría superadora del esquema neoclásico, el cual postula que, en la medida en que cada individuo busca su máximo bienestar individual, automáticamente se logrará el óptimo social.

La participación complementa la solidaridad y el humanismo. Si el hombre es realmente sujeto de la historia y de la sociedad, el sistema económico deberá estar basado en que las personas puedan tomar parte activa en las decisiones que las afectan. Es también expresión de libertad porque supone responsabilidad en la toma de aquellas decisiones.

El pluralismo reconoce la riqueza múltiple de los hombres. Así como debe expresarse en lo ideológico y en lo político, resulta enriquecedor en lo económico. Así como en la sociedad pueden y deben coexistir distintas ideologías y diversas opciones políticas, del mismo modo han de coexistir diversas estructuras económicas y distintas formas de organización para resolver el problema económico de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades del hombre.

La revalorización del trabajo importa dejar de considerarlo simplemente como un medio de producción, al igual que el capital o los recursos naturales. El análisis marginalista, puesto en boga por los economistas neoclásicos, iguala ambos factores y establece que la remuneración debe ser equivalente al aporte que cada factor de producción realiza al proceso productivo. Al contrario, el trabajo es siempre causa eficiente y primaria, mientras el capital, como conjunto de los medios de producción, no es sino causa instrumental.

La austeridad se opone al consumismo. Permite a la persona realizarse mediante su propio crecimiento y no a través de la acumulación de bienes. Del mismo modo, permite que los escasos recursos de nuestra sociedad alcancen para atender a las necesidades de bienes y servicios del conjunto de sus miembros, evitando que el consumo privilegiado de unos pocos impida que muchos no logren siquiera satisfacer sus necesidades básicas.

La opción por los pobres, es un imperativo de una economía humanista, de la conciencia cristiana y de la democracia.

Aquí no cabe la neutralidad: los gobernantes, el Estado, la sociedad política toda, deben comprometerse con los más pobres; deben restablecer el equilibrio social, apoyando a aquellos que no tienen ninguna fuerza organizativa para exigir sus derechos.

La opción por los pobres no significa que éstos sean los únicos sujetos de la política sino que todo el cuerpo se moviliza cuando una parte sufre. Esta evidencia llama a un compromiso y a una convicción de toda la sociedad.

Este presupuesto, convicción y compromiso, animará las soluciones concretas. No necesariamente una política simplemente distributiva defiende más la opción por los pobres que una política de producción.

Si el aparato productivo logra encaminarse hacia la producción masiva y a bajo costo de alimentos y viviendas, y el sector público proporciona buena calidad de educación y salud, se habrá avanzado en la cobertura de las necesidades básicas.

Empleo y cobertura de las necesidades básicas son formas concretísimas de la opción por los pobres.

6. Relaciones entre austeridad y opción por los pobres. Si no cambian las políticas de consumo que impone la publicidad a través de los medios de comunicación de masas (MM), resultará difícil satisfacer las necesidades de los económicamente débiles.

En efecto, toda sociedad cuenta con un porcentaje, una masa crítica de recursos que destina al consumo.

Es ese porcentaje y no otro porque si por otra parte no ahorra y no invierte, la sociedad íntegra cae vertiginosamente.

Pues bien; el sistema económico tal como hoy funciona en nuestros países, está dirigido a satisfacer las demandas de los sectores de altos y medianos ingresos. Estas demandas están respaldadas por una capacidad de compra que se dirige al mercado a requerir toda clase de bienes, entre ellos gran cantidad de bienes superfluos, suntuarios o prescindibles.

Es necesario enfatizar que esa demanda diversificada está cada vez más inducida por la publicidad a través de los MM, muchas veces emergentes de ofertas y obsolescencias programadas y planificadas, y que corresponden a pautas de consumo de los países que tienen ingresos seis veces superiores que los de América Latina.

Entonces, la mayor parte de la masa crítica de recursos escasos, no sólo que es captada para el consumo suntuario minoritario, sino que fortalece las decisiones de futuras inversiones en un sesgo de producción de bienes para sectores privilegiados sin efectos multiplicadores.

Por ambas razones, el consumo conspicuo y la utilización de los MM para favorecerlo, atenta contra los derechos de la persona del pobre y resulta disfuncional para un crecimiento armónico de toda la sociedad.

Como este grave desequilibrio no ha sido corregido por el mer-

cado y difícilmente pueda serlo, corresponde a los mecanismos de planificación estatales desalentar el consumo hacia cierta austeridad. Debe saberse desde el inicio que la toma de decisiones para poner en práctica esta política colisionará con los más formidables intereses creados y con sectores muy influyentes en la opinión pública.

7. Una economía basada en tales valores genera estructuras necesariamente distintas a las gestadas a través de sistemas fundados en otros valores.

Estos valores inducen a nuevas organizaciones económicas, tanto a nivel micro como macro. Y en el campo del derecho laboral exige, fuertemente, la transformación de la empresa, mediante la participación de los trabajadores en la gestión, en las decisiones, en las utilidades y en el capital, en una comunidad de personas. (H. M.)

Ref.: L, 76. LIII, 19.

8. La Economía Social del Trabajo responde a la crisis estructural del capitalismo periférico con un espacio así denominado, destinado al funcionamiento de las empresas autogestionadas de trabajadores, entre ellas especialmente las cooperativas de trabajo y las de propiedad social. Este ámbito de actuación operará al lado del área estatal, mixta, privada, siendo un marco concreto de referencia para la producción, distribución, comercialización, crédito, asistencia técnica estatal, las empresas de trabajadores han de comprometerse a mantener y elevar constantemente el nivel de empleo. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10. XXXI, 15. XLVII, 20. LII, 10. CXLI, 30.

EDAD

Tiempo de vida del agente.

El ordenamiento social establece la duración de la vida activa de los trabajadores, desde su ingreso al mercado de empleo hasta la jubilación. Protege el trabajo de los menores para evitar su explotación y en principio impide que el jubilado ingrese nuevamente a la relación laboral, si bien permite excepciones en algunos casos. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 213, 218.

EDIFICIO

Lugar físico donde se desarrollan las actividades laborales.

Debe cumplimentar las disposiciones de higiene y salubridad para evitar o reducir el riesgo profesional o erradicarlo.

El ambiente de trabajo ha de ser instrumento para que el trabajador se realice como persona humana. (R. C. F.)

Ref.: IX, 94. XXX, 10.

EDUCACION

1. Internalización en la persona y en los grupos sociales, de símbolos, pautas culturales, modelos de comportamiento, a través de la acción constante de la misma sociedad y mediante el accionar específico de agentes determinados que, contando con la participación consciente del sujeto interesado, cooperan en el proceso de aprendizaje y colaboran en el acceso a los conocimientos.

2. Su finalidad es ayudar al hombre a crecer seguro y libre, desarrollar sus aptitudes, cumplir sus funciones personales y sociales con sentido de responsabilidad en un marco de libertad pluralista, abrirse al diálogo de las culturas, promover la justicia y la paz entre individuos, clases, pueblos y naciones, sentirse ligado a la Trascendencia, al cosmos y a todos los hombres.

3. El derecho a la educación es fundamental como instrumento de hominización.

Ha sido reconocido en la Carta Internacional y en el Pacto de San José de Costa Rica. Es presupuesto básico del derecho al empleo y está en la raíz de numerosos convenios y recomendaciones de la O.I.T., especialmente el 140 y el 142.

En satisfacerlo están comprometidos, por justicia social y solidaridad, no sólo la sociedad civil y el Estado sino también las familias, los sectores sociales, las iglesias, las entidades intermedias y, en el caso de trabajadores, las asociaciones sindicales.

4. Especialmente gozan de este derecho los niños, adolescentes, jóvenes, marginados sociales, analfabetos, discapacitados, a quienes la sociedad civil y el Estado han de responder con la cooperación de los agentes educativos.

Los trabajadores, por su parte, tienen derecho a que los mencionados agentes estructuren sistemas formativos a partir del propio proceso de trabajo, en lugares y horarios apropiados, para que puedan arribar a excelentes resultados en todos los niveles de enseñanza, incluido el cuaternario.

5. La diversidad de agentes educativos (estatales, sectoriales, privados, confesionales) se legitima en el pluralismo democrático y en la misma familia, célula básica de la hominización.

Las asociaciones sindicales han demostrado su vocación al respecto. Varios sindicatos nacionales sostienen institutos formativos incluso a nivel terciario. La CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores) auspicia la UTAL (Universidad de los Trabajadores de América Latina) con sede en Caracas y varios Institutos Regionales de Formación.

6. Es deber del empleador facilitar el acceso a los niveles educativos a todos los trabajadores, incluso colaborando económicamente con ellos y los diversos establecimientos. (A. D. P.)

Ver Educación recurrente, Hominización.

Ref.: VIII, 15. CLXXXIV, 20. CLXXXV, 40.

EDUCACION RECURRENTE

1. La ley francesa 71.575 (16.07.71) utiliza los términos “formación profesional continua” y “educación permanente”. Pese a ello, el calificativo “recurrente” permite una mayor claridad.

Existen dos tipos de educación: la corriente (o curricular) está orientada a un título intelectual, socialmente reconocido, a nivel académico; la recurrente (que vuelve sobre el *curriculum*) no refiere explícitamente a un título académico o final sino más bien busca reforzar los alcances curriculares o reemplazarlos en caso que no se hubiesen alcanzado.

La educación recurrente es una enseñanza distribuida a lo largo de la vida del sujeto y sus alcances hominizadores han sido detallados en el Informe Faure.

2. Su contenido es amplio: desde las aspiraciones laborales de

quien asiste a los cursos, hasta las más variadas apetencias intelectuales. Existen cursos orientados a sectores y poblaciones específicos: mujeres, trabajadores rurales, profesionales, técnicos, empleados administrativos. Las experiencias nacionales son ricas, desde las del Instituto de Cultura Popular (INCUPPO) hasta las variadas Escuelas Sindicales.

3. El derecho a la educación ha sido reconocido en la Carta Internacional y ha sido reforzado por la Organización Internacional del Trabajo mediante el convenio 140 (licencia pagada de estudios) y el 142 (desarrollo de los recursos humanos).

La O.I.T. vincula estrechamente derecho al trabajo con derecho a la educación recurrente, así como, sobre todo en la Conferencia Mundial del Empleo (1979), recalca la relación de ambos con el Nuevo Orden Económico Social Internacional.

4. Los convenios colectivos han de establecer cursos de educación recurrente, que brinden nuevas aptitudes laborales, como condición previa a la reconversión industrial. (R. C. F.)

Ver Dignidad, Educación, Empleo.

Ref.: CLXII, 216. CLXIII, 10. CLXIV, 80. CLXXXIII, 386.

EFFECTIVO

1. Refiere a la moneda nacional de curso corriente.

2. Los salarios deben ser pagados en efectivo, salvo las posibilidades normativamente establecidas para ser satisfechos en especie, en cuyo caso la mayor parte deberá ser abonada en efectivo.

El sentido de esta norma es proteger el ingreso económico del trabajador, evitando situaciones de explotación económica todavía demasiado frecuentes en el continente y el país. (C. G.)

Ref.: IX, 207.

EFICACIA

1. Relación positiva entre los medios (técnicos y económicos) y la finalidad productiva y social de la empresa para que logre sus objetivos en un mercado cada vez más competitivo.

2. A partir del monetarismo, denunciado por Samuelson como

“fascismo de mercado” (Congreso Mundial de Economía, México, 1980) se ha instalado en el país una especie de *darwinismo social* a través del cual se consolidó el dinero como centro referencial del sistema societal y las empresas debieron afrontar una competencia feroz por parte de otras no nacionales que operaban con menores costos y con franquicias estatales en sus países de origen. La pretendida “libertad de mercados” significó en la realidad la destrucción del aparato productivo nacional, acusado de ineficiente.

3. Urge un Modelo de Desarrollo con rostro humano que coloque al hombre como centro referencial del sistema y privilegie las razones sociales del crecimiento económico de tal modo que el excedente de la producción sirva al desarrollo integral de los habitantes y no meramente al consumo de minorías privilegiadas. Tal Modelo ha de considerar al Nuevo Orden Económico Social Internacional, en que se hallan empeñadas las Naciones Unidas, como orden público planetario a cuya luz podrán evaluarse los programas y las políticas. Dentro de tal marco tendrá sentido la eficacia de la empresa. (R. C. F.)

Ref.: XXXI, 10. XLV, 2. XLVI, 10. XLVIII, 20. XLIX, 54. L, 10. LI, 8. LIII, 20. LIV, 10. CXLI, 30.

EGRESO

1. Finalización de la relación laboral.

2. El trabajador ha de desocupar la vivienda y entregar las herramientas y útiles que estaban bajo su guarda. Ha de recibir también el certificado de trabajo con los datos necesarios que al respecto establezcan las normas estatales o convencionales. (H. D. A.)

Ref.: IX, 404.

EJECUCION

1. Cumplimiento adecuado de los deberes y obligaciones de los sujetos relacionados laboralmente y de los programas establecidos.

2. Dado que la relación de empleo vincula seres humanos y no meramente fuerzas anónimas o cosificadas, tal cumplimiento debe permitir el crecimiento interior de quien lo realiza. Algunos ordena-

mientos jurídicos expresan este sentido con palabras como “buena fe”, “respeto por la persona”, “adecuadamente”.

Para que tal crecimiento sea factible, los trabajadores deberán participar en la toma de decisiones respecto de los programas de la empresa, así como en el capital y en las utilidades, para lo cual el convenio colectivo de trabajo es un medio importantísimo. (R. M. O.)

Ver Buena Fe, Consejo, Hominización.

Ref. VIII, 120.

EJERCICIO

1. Inversión de las facultades del agente.

2. En terminología empresarial: período en que se cumplen los programas o planes, reflejado en el balance respectivo. Importa señalar que, siguiendo la experiencia francesa, conviene introducir el denominado balance *social* para expresar las inversiones en materia de seguridad social y afines. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 35.

ELECCION

1. Decisión entre varias posibilidades presentadas al agente.

2. En materia de empleo, su ejercicio dependerá de la elasticidad del mercado de trabajo, por una parte, y, por la otra, de la formación profesional del trabajador. En este aspecto, es característica del subdesarrollo la inelasticidad del primero y la poca intensidad de la segunda, dando como resultado un aumento constante de la hiposuficiencia del trabajador. Aun en el supuesto de formación profesional adecuada, la elección dependerá de la amplitud de la demanda, que se cierra permanentemente a consecuencia de la crisis del sistema, dando como resultado una cantidad creciente de trabajadores capacitados que no logran empleo o lo consiguen por debajo de su real capacitación.

Urge un adecuado Modelo de Desarrollo que planifique el país dentro del espacio geo/económico latinoamericano y prepare los necesarios puestos de trabajo a ser ocupados por trabajadores capacitados, quienes podrán elegir entre varias posibilidades.

3. En materia de tecnología a incorporar, la decisión empresarial dependerá de la oferta nacional, ya que la transnacional suele ser difícil cuando no preparada para descargar en los países periféricos gran parte del costo del ajuste estructural. De ahí que urja la investigación tecnológica propia, dentro del marco decidido por el Grupo de los 77 en su reunión de Buenos Aires (1977) respecto de la Cooperación Técnica entre Países en vía de Desarrollo (CTPD).

Supuesto esto, la elección no puede centrarse solamente en los efectos económicos de la nueva tecnología sino tener especialmente en cuenta su impacto social y la incidencia sobre el nivel de empleo, de tal modo de decidir la menos dañosa, permitiendo, al mismo tiempo, la recalificación profesional de los trabajadores. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 245. CXLII, 10. CXLIV, 30.

EMBARAZO

1. El embarazo como fenómeno biológico reviste particular importancia en el ámbito del Derecho del Trabajo. Desde el inicio de la legislación protectoria del trabajador, tuvo particular importancia la legislación referida a este estado de la mujer, que comenzó fundándose primordialmente en la continuidad de la especie, como interés social prioritario, para luego ocuparse de la mujer trabajadora, en función de la propia mujer.

Esta evolución legal determinó que las más avanzadas legislaciones no se limiten a la garantía de la estabilidad en el empleo, sino que avancen, para garantizar la posibilidad de la mujer de planificar su familia y de optar libremente por la maternidad.

2. Se considera actualmente que la protección de la maternidad es un deber de la sociedad. El objetivo de las medidas de protección abarca tanto a la madre como al niño y tiende a impedir que la mujer que trabaja se vea castigada por el hecho de dar a luz o sea objeto de discriminación.

3. Las normas mínimas de protección de la maternidad establecidas por el convenio 103 y la recomendación N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, se reconocen y aplican en todos los convenios colectivos y legislaciones generales, con mejoras en la mayoría de los países. La primera inclusión que se produce ampliando el

espectro de aplicación se presenta en el caso de las trabajadoras a domicilio, a tiempo parcial, en la agricultura y en el trabajo doméstico.

Debemos destacar que el convenio 34/180 del 18.12.79, ratificado por ley 23.179, ha establecido en su artículo 11: "Prestar especial protección a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella".

4. En nuestro país la protección al embarazo y a la mujer en estado de gravidez, se encuentra sancionada en el artículo 177 de la L.C.T. que prohíbe el trabajo femenino 45 días antes y 45 días después del parto. Este plazo de 90 días puede ser utilizado, reduciendo a 30 días el plazo anterior al nacimiento, ya que el propósito de la norma es mantener a la madre cerca del niño, en su primer período de vida. El requisito establecido por la ley es la notificación fehaciente de su embarazo al empleador, con la entrega del certificado médico, donde se indicará la fecha presumible de parto.

La trabajadora conservará su empleo durante el tiempo de su licencia, y gozará de las asignaciones de la seguridad social, que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponde al período de licencia.

En el supuesto de enfermedades posteriores, mal nacimiento, la madre gozará de las licencias por enfermedad inculpable que establece el artículo 208 del citado cuerpo legal.

Si bien los dos beneficios explicitados en la norma, la licencia pre y post-parto y la estabilidad, se presentan como la máxima garantía para la mujer trabajadora, la ley, en sus artículos 177 y 178, al transformar esa estabilidad en el derecho a una indemnización especial, deja trunca la intención del legislador ya que sólo mediante la nulidad de todo despido, cumplido en el período consignado en el artículo 177, se instrumentará una real protección a la mujer y su posibilidad de reintegrarse al mercado laboral una vez cumplidos dichos plazos.

5. Otros países han avanzado en el tema de la mujer embarazada extendiendo los plazos de licencia, en especial permitiendo durante el tiempo de embarazo el cumplimiento de jornadas reducidas, y particularmente garantizando la presencia de la madre junto al ni-

ño, durante el mayor tiempo posible desde el nacimiento. (N. R.)

Ver Mujer.

Ref.: VIII, 183. XXVI, 647.

EMBARGABILIDAD

1. Posibilidad que pesa sobre un bien de ser afectado, total o parcialmente, mediante decisión judicial, al pago de una obligación.

2. Respecto de los salarios, cabe señalar que colisionan dos derechos: el del trabajador (a satisfacer sus necesidades básicas y las de su grupo familiar), y el de su acreedor (a perseguir el crédito, garantizándose su cobro mediante el embargo).

Para resolver la cuestión, la norma estatal suele separar el monto destinado a la satisfacción de las mencionadas necesidades impidiendo sobre él el embargo, derivando al decreto reglamentario establecer determinados porcentajes de posible ejecución en caso que la remuneración superase dicho monto.

Si el decreto reglamentario silenciase el tema, la norma general (en blanco) carece de aplicación, no pudiendo la jurisprudencia determinar porcentajes a embargo precisamente porque estaría generando normas en perjuicio del trabajador.

3. La norma estatal impide el embargo sobre indemnizaciones, asignaciones familiares, prestaciones de previsión social.

4. Las deudas por alimentos pueden ejecutarse sobre los salarios, precisamente porque representan las necesidades básicas del grupo familiar. (R. C. F.)

Ver Intangibilidad.

Ref.: IX, 195.

EMERGENCIA

1. Situación nacional de gravedad económica. Agravamiento coyuntural de la crisis.

2. No hay duda que tal realidad produce efectos sobre la negociación colectiva. En lugar de enervar a ésta se deberá enmarcarla dentro del siguiente contexto: sólo graves y especiales circunstancias económicas podrían autorizar a declarar la emergencia por un plazo máximo de seis meses en cinco años, por decisión del Poder Ejecutivo, previa negociación con la Confederación General del Trabajo y orga-

nizaciones empresariales de representación nacional. Si las circunstancias descriptas exigiesen prolongar el estado de emergencia, el Poder Ejecutivo sólo podrá hacerlo previa autorización legal.

3. La declaración de emergencia no implica la suspensión de la negociación colectiva ni excluirá de la discusión las cláusulas económicas, que se negociarán en base a criterios fijados o acordados. (E. R.)

Ver Convenio colectivo, Crisis.

EMPLEADOR

1. Persona individual o colectiva que se vincula con los trabajadores en la relación de empleo.

2. En su esfera obran los poderes institucionales de la empresa: el de dirección, con las facultades de organización, decisión, modificación unilateral de aspectos coyunturales de las condiciones de trabajo, y el disciplinario.

Dado que en la relación de empleo se producen, desde la esfera del trabajador a la del empleador, dos transferencias: una económica y otra cultural o de creatividad, éste deberá compensarlas del mismo modo mediante la remuneración y la participación en las utilidades y en el capital (aspecto económico) y la integración de los trabajadores en las decisiones (aspecto cultural), expresándose así claramente el sentido personal y socializado del trabajo.

Es frecuente que los empleadores se resistan a este enfoque, argumentando la defensa de la propiedad privada de los medios de producción. Incluso, la invasión cultural neo/liberal respecto de la liberación de la relación de empleo y la flexibilidad de las normas laborales a imagen de ciertos países centrales, descuida analizar las importantes experiencias participativas de los trabajadores que en estos países se realizan, desde hace muchos años y que han sido incentivadas, precisamente, por la emergencia económica.

3. En la esfera del empleador cargan especialmente los deberes de buena fe y de seguridad.

Mediante el primero, ha de estar atento y vigilante no sólo a no ultrajar los derechos del trabajador sino, incluso, a promoverlos y alentarlos. Nunca como en situaciones graves de emergencia económica se podrá insistir lo suficiente en que la mayor riqueza institucional

de la empresa es la experiencia, la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Mediante el segundo, el empleador deberá aplicar al proceso de trabajo los adelantos científicos y ergonómicos a su disposición, para no sólo reducir sino, sobre todo, erradicar la posibilidad de riesgo. (R. C. F.)

Al formular sus proposiciones, la ciencia ergonómica debe tener en cuenta la complejidad y la globalidad de la situación de trabajo, y hacer frente a la dificultad consistente en que las condiciones de trabajo no son neutras sino constituyen el nudo central de las relaciones sociales en juego. Todo esto, sin olvidar que los trabajadores no son simplemente objeto de análisis y de medida, sino sujetos de la investigación ya que sin sus conocimientos, experiencias y vivencias se llega sólo a un conocimiento imperfecto de la realidad. (J. C. N.)

4. De todo ello se desprende que un buen empleador es quien no sólo dirige eficientemente la empresa sino quien, además, busca y pretende la participación de los trabajadores en la planificación del desarrollo empresarial y en el contralor de su ejecución. De ahí que el consejo de empresa y los comités paritarios de condiciones y medio ambiente de trabajo, antes de ser exigibles por normas estatales o por convenios colectivos, lo sean, directamente, por la buena fe. El Informe Autoux, que orientó la reforma legislativa francesa de 1981, puso especial énfasis en que los trabajadores, siendo ciudadanos en la sociedad, debían serlo también en la empresa, concepto tradicional en la doctrina social cristiana y especialmente reiterado por *Laborem exercens*, concepto sumamente resistido por los empleadores argentinos quienes, alentando las posiciones neo/liberales de flexibilización normativa, intentan no sólo apoyar la lógica de acumulación de capital sino, además, exponenciar su poder unilateral. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 259. L, 90.

EMPLEO

1. Utilización o inversión de las fuerzas del agente.

El ordenamiento jurídico protege y ampara solamente la utilización útil: de ahí que el uso antifuncional de las facultades o de las

fuerzas sea desestimado mediante la teoría del abuso del derecho.

2. En derecho laboral el término refiere a la relación de trabajo prestado empresarialmente, a través de la cual el trabajador transfiere a la esfera del empleador dos realidades, una cultural (su creatividad) y otra económica (el resultado de la labor realizada). Para compensar adecuadamente ambas, es preciso que el trabajador participe en la toma de decisiones (aspecto subjetivo, cultural) y en las utilidades y en el capital de la empresa (aspecto objetivo, económico). Mientras no se logre esta doble posibilidad, la relación de empleo sigue siendo *cosificada*.

3. El Mundo del Trabajo enfrenta uno de los más graves problemas desde la estructuración de la O.I.T.: el desempleo cada vez más intenso, no sólo en los países subdesarrollados sino también en los desarrollados, provocado y acelerado por la crisis del modelo capitalista de producción que ha sobredimensionado el capital y des/valorizado el trabajo empresarialmente prestado.

La planificación del crecimiento debe responder a un Modelo alternativo de Desarrollo con rostro humano, en el que el trabajo y su sujeto ocupen el centro referencial del sistema, permitiendo que el hombre, precisamente a través del empleo y de su organización eficiente, pueda satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar niveles ciertos de bienestar.

De ahí que la Organización Internacional del Trabajo insista no sólo en que el *tripartismo* es un método apto para tal planificación sino, además, en que el Pleno Empleo es un valor cuya posibilidad existe. Su Programa Mundial del Empleo, el Programa de Acción de la Conferencia Mundial del Empleo (1976), y el Programa de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) buscan, precisamente, activar los distintos convenios internacionales y recomendaciones sobre el particular (entre los convenios: N° 2, N° 142, N° 156, N° 159; entre las recomendaciones: N° 122, N° 136, N° 165, N° 169).

4. El derecho al empleo ha sido reconocido internacionalmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23), en el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

(artículo 6) y en el Pacto de San José de Costa Rica sobre Derechos Humanos (artículo 31).

De ahí que una sociedad cuya organización económica y política impida o dificulte esta posibilidad asumida como valor por la conciencia crítica de la humanidad, puede ser catalogada como estructuralmente injusta. Cuando tal sociedad encuentra dificultades de orden internacional para el Modelo adecuado de desarrollo, será tal situación la que pueda ser catalogada de la misma manera: por ello las Naciones Unidas, desde 1974, están empeñadas en estructurar el Nuevo Orden Económico Social Internacional (NOESI), que funciona, precisamente, como orden público planetario. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 187, 369. L, 106.

EMPRESA

1. Institución social de producción de bienes o servicios, en que se in/ordinan el capital y el trabajo, el empleador y los trabajadores, para realizar la obra social y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre. Esta aproximación conceptual prescinde de la titularidad de los bienes de producción (que puede ser estatal, privada, mixta, socializada) para colocar el acento en la realidad de los hombres que trabajan.

2. En toda empresa existe una disparidad y conflicto de lógicas, que ha de ser orientada a través de una dialéctica hominizadora, hacia la convergencia de esfuerzos en dirección del proyecto común.

No debe confundirse la posición expuesta con la de quienes sostienen que ya la empresa es una comunidad de personas y pretenden descargar en los trabajadores gran parte de los esfuerzos, sacrificios y costos. Al contrario, la institucionalidad manifestada se ve contradicha sobre todo en el capitalismo periférico a través de la relación cosificada de empleo, el alejamiento de los trabajadores de la toma de decisiones, la posibilidad normativa de descargar en su esfera gran parte del costo que significa el ajuste estructural. De ahí que la institucionalidad exige la transformación de la realidad empresarial dura y cosificada en una comunidad de hombres, que sean ciudadanos en ella como lo son en la sociedad, precisa-

mente a través de su participación en la toma de decisiones, el capital, las utilidades.

3. El consejo de empresa sirve, como estructura participativa, para que esta transformación se realice en el menor tiempo posible.

4. El argumento utilizado por los detractores de la participación de los trabajadores se refiere a su escasa o inexistente preparación para tal posibilidad, sin advertir que dicha situación, si existiese, se puede revertir al corto plazo mediante la movilización popular y la intensificación de cursos especiales de formación.

Más bien, la ausencia o escasez de participación refieren a decisiones políticas contrarias por parte de gobiernos desafectos al tema, como se comprueba por los siguientes datos: a) la mala fortuna legislativa que sufrieron los diversos proyectos (algunos excelentes) sobre el tema; b) la desactivación inmediata de los mecanismos participativos en empresas estatales o privadas, logrados por normas estatales o por convenios colectivos, a partir de 1976; c) la escasa o inexistente participación en empresas estatales de América Latina, algunas de las cuales se encuentran entre las 25 de mayor venta en dólares de la región, tomándolas país por país: Argentina (YPF, Gas del Estado, Entel, Segba); Brasil (Petrobrás, Siderbrás, Telebrás, Electrobrás, Valle del Río Dulce); Colombia (Ecopetrol); Chile (Codelco, Enap); México (Petróleos Mexicanos, Grupo Sidermex); Venezuela (Petróleos de Venezuela).

Como se aprecia, la decisión política contraria a la participación de los trabajadores es la explicación más razonable de su ausencia en la realidad.

Cabe a los trabajadores organizados revertir la situación y reanudar el camino de transformación de la empresa. (R. C. F.)

Ver Cogestión, Consejo, Educación, Información.

Ref.: VIII, 264. LII, 30. CXCI, 20.

EMPRESA TRANSNACIONAL

1. Utilizada como avanzada del capitalismo, opera en varios países de acuerdo a un programa propio que prescinde o puede prescindir de los establecidos por los Estados que reciben sus filiales. Preci-

samente, la posibilidad de trasladar sus plantas o filiales de un país a otro constituye uno de los principales argumentos para hacer respetar tal programa y no plegarse a los estatales cuando éstos se manifiestan contrarios a aquél.

2. Las Naciones Unidas, sobre todo a partir del Programa de acción para establecer el Nuevo Orden Económico Social Internacional (Resolución 3.201 S VI) del 1º de mayo de 1974 han decidido sancionar el Código de Conducta de las Empresas Transnacionales para regular su actividad, sobre todo en los países periféricos.

3. Los trabajadores sindicalizados a nivel internacional intentan participar en la toma de decisiones de estas empresas, no sólo para las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo sino también para la socialización del excedente.

Del mismo modo se abre paso, a través de la concepción sistémica del derecho laboral, la posibilidad del convenio colectivo transnacional y de las medidas de acción directa transnacional. (R. C. F.)

Ver Código de Conducta.

Ref.: VIII, 293. CLIII, 4. CLIV, 2. CLV, 10. CLVI, 30.

EMPRESARIO

1. Titular y responsable jurídico de la empresa. Con él se relacionan los trabajadores, recibiendo el título de empleador.

2. La concepción tradicional del derecho laboral fundamenta los poderes del empresario en la titularidad de los bienes de producción. La concepción sistémica, al contrario, en la institucionalización de la empresa.

3. Dichos poderes son funciones empresariales. Refieren a la decisión (organización, dirección, modificación) y al contralor del cumplimiento de las obligaciones (disciplina). Precisamente para prevenir el uso antifuncional de los mismos, la norma estatal prevé una estructura participativa, el consejo de empresa. (R. C. F.)

Ver Cogestión, Consejo.

Ref.: IX, 80.

EMPRESARIO INDIRECTO

1. Conjunto de estructuras y de factores que inciden directa o indirectamente en la relación de empleo, más allá de las personas in-

dividuales del trabajador y del empleador.

2. Entre ellas, cabe señalar el orden internacional, dominado por el enfrentamiento entre los países desarrollados y los subdesarrollados (conflicto Norte-Sur) e ideologizado por la discusión entre el Este y el Oeste; la conflictividad del Estado en los países subdesarrollados sobre todo cuando pretende imponer un crecimiento económico basado en modelos insensibles a lo social y a lo cultural; la presión de las asociaciones sindicales de trabajadores y de las organizaciones profesionales de empleadores.

3. De ahí que el Movimiento de los Trabajadores debe actuar no sólo a nivel de la empresa sino también a nivel del país y a escala internacional, para realizar cada vez con más fuerza la justicia social. (C. G.)

4. La existencia de este “empresario indirecto” no disminuye la responsabilidad del empleador quien no puede diluirla argumentando que la situación de la empresa escapa a su control, debido a influencia extrañas, ya que las mismas integran el denominado riesgo empresario que él ha de asumir.

Por otra parte, esta realidad lo obliga a participar activamente en las organizaciones profesionales de su sector, intensificando su accionar para que se transformen en estructuras válidas al servicio del bien común. (R. C. F.)

Ref.: IX, 265. XLVI, 80. L, 97.

ENFERMEDAD

1. La doctrina se ha empeñado en distinguir dos tipos de enfermedad en relación al trabajo: la denominada “profesional” y la “originada en el trabajo”.

2. La primera sería ocasionada en un tipo determinado de industria sobre la integridad de su población laboral activa, indistintamente de las condiciones del medio ambiente de trabajo de cada establecimiento (así, la brucelosis es considerada enfermedad profesional de los trabajadores de la industria de la carne; en el caso concreto no importaría que un establecimiento frigorífico cumpliera la totalidad de las normas previstas y otro no, mientras haya contaminados en ambos).

3. La “originada en el trabajo” corresponde a las condiciones de desarrollo de la calidad del medio ambiente de trabajo en cada caso individual. Tiene su origen en las malas condiciones en que se desarrolla la relación, a resultas de la cual se producen in/habilidades laborales por la mala ergonomía en las tareas desempeñadas. (Así, si un establecimiento cumple las normas preventivas será difícil que los trabajadores presenten lesiones óseas por alzar bultos en forma anti-ergonómica, pero, otro establecimiento que incumple dichas normas podrá verse ante operarios con tales lesiones. Si bien ambos tipos de trabajadores pertenecen a la misma industria, la enfermedad de los segundos no podría calificarse de “profesional” ya que existe la posibilidad, en la medida que se cumplan las previsiones, de que no sean afectados por ella).

Cabe señalar especialmente que en un sentido estricto las enfermedades “contraídas en el trabajo”, en realidad son profesionales de todos los trabajadores puesto que por su propia profesión están expuestos a contraerla en cualquier actividad: de ahí que la distinción mencionada tiende a desaparecer en la práctica. En momentos de crisis económica a nivel mundial y nacional, en que el mercado de trabajo está sobresaturado de oferta de mano de obra, ésta se ve sometida a cualquier clase de condiciones de trabajo y especialmente a una disminución importante de la calidad del ambiente laboral: de ahí que el alto índice de infortunios laborales también demuestra la realidad de la situación global.

4. La distinción expuesta reviste importancia, dado el estado actual de la jurisprudencia laboral.

En la “profesional” se presume que ha sido contraída en el trabajo.

En la “originada en el trabajo” el afectado deberá probar la relación entre las labores efectuadas y la inhabilidad sufrida. (E. M.)

Ver Accidente, Condición, Ergonomía.

Ref.: IX, 288.

ENTRADA

1. Elemento activador de un sistema.
2. En el ordenamiento laboral, sistémicamente considerado,

la entrada es socio/real, y axiológica.

3. La socio/real expresa la cuestión social subyacente y se manifiesta, por lo menos, en los condicionamientos del bien común, la hiposuficiencia del trabajador, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la autonomía sectorial, las necesidades de la empresa como institución social de producción.

4. La axiológica se compone de la justicia social, solidaridad y cooperación, como fuerzas sociales vinculantes, expresadas en los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos en la Carta (Declaración universal de derechos humanos, Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales) y en el Pacto de San José de Costa Rica sobre Derechos Humanos. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10.

ENTREGA

Acción por medio de la cual el trabajador, como sujeto activo del contrato de trabajo, brinda a su empleador y a la sociedad el resultado de su labor.

Si bien el trabajador se encuentra en la necesidad de trabajar para otro dada su posición de hiposuficiencia, puede sostenerse que mediante la labor efectuada en contacto con sus iguales el hombre se autorrealiza y el resultado de la misma es lo que constituye su entrega.

La autorrealización mencionada encuentra consagración legal al asignar el carácter de consecuencia del principal objeto del contrato de trabajo a la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

El trabajo prestado en tales condiciones, a favor de la persona que tiene la facultad de dirigirlo, genera el derecho a una justa remuneración, que el empleador debe por el solo hecho de haberse puesto la capacidad de trabajo a su disposición. (V. A. P.)

Ref.: VIII, 73, 165, 191.

EON

1. Tiempo corto.

2. El término es utilizado en ciencias sociales para relacionar las condiciones y medio ambiente de trabajo con las circunstancias geo/políticas, sociales y culturales.

3. Los cultores del derecho “formal” descuidan la influencia de los eones en las relaciones laborales como si éstas funcionasen en un vacío aséptico. Al contrario, las circunstancias sociales, en momentos determinados, influyen decididamente en el derecho laboral. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10.

EPOCA

1. Período de tiempo relacionado con el cumplimiento de ciertos deberes o con el desarrollo de una actividad específica.

2. Las vacaciones deben otorgarse en determinada época del año, predeterminada, precisamente para que el trabajador y su familia puedan planificarla de antemano. En tal sentido se debe desterrar una práctica viciosa consistente en adelantar las vacaciones para hacerlas coincidir con momentos de excedentes productivos, impidiendo de este modo que el trabajador goce del descanso anual en compañía de sus familiares.

3. Los pagos de remuneraciones han de efectuarse al finalizar cada período.

Cabe distinguir entre dicha época y la franquicia legal de abo-
narnos en días posteriores, porque si bien la mora comienza una vez vencida la franquicia mencionada, la actualización monetaria refiere al mes correspondiente en que los salarios se devengaron. De ahí que quepa actualizar los importes aunque el atraso no haya sido mensual sino de varios días. Los índices mensuales, en este caso, deberían dividirse por 25 y multiplicarse por los días de atraso, para dar una base a tener en cuenta para el cálculo actualizado.

4. El trabajo de temporada se efectúa en épocas cíclicas, determinadas por el entorno ecológico o por los ciclos económicos. (M. I.)

Ref.: IX, 174, 283.

EQUIDAD

1. Aplicación de la finalidad de la ley al caso concreto, atenuando su severa literalidad.

2. El Derecho, sobre todo el laboral, dado su carácter protectorio, debe ser empleado con equidad, humanizando la aplicación de las normas a los casos concretos.

La equidad es uno de los principios básicos de interpretación de la ley.

3. Su aplicación no puede reducirse a los casos no contemplados en el ordenamiento normativo (lagunas legales) sino ha de estar presente en la solución de todo conflicto laboral, a los efectos de que se haga justicia valorando la finalidad de la ley y no sólo su expresión formal o gramatical.

De este modo se preservan los valores de la justicia social y se alcanza en plenitud el bien común. (R. F. S.)

Ref.: VIII, 149.

EQUIPO

1. Grupo o conjunto de trabajadores reunidos para realizar una tarea en común.

Núcleo necesario de personas que deben complementarse en la sincronización de sus trabajos, encaminado a la solución de actividades complejas en las cuales debe hacerse una cuidadosa distribución para confluir en un resultado esperado. Este concepto no es excluyente de los que requieren tareas menos complejas, como las llamadas "cuadrillas", donde sólo se exige esfuerzo físico. En todos los casos, lo determinante es la necesidad de ese grupo, ya que los trabajos no pueden ser realizados por una sola persona.

2. El término puede tener distintas conformaciones y debe hacerse la necesaria discriminación. Así, es preciso distinguir entre el contrato de trabajo por equipo y el trabajo por equipos. En el primer caso, se trata de una modalidad del contrato de trabajo, en el cual uno de los sujetos (el que debe prestar su trabajo al empleador) es un grupo de personas, un equipo, que actúa generalmente representado por un jefe. En el segundo caso, se trata de una modalidad de la jornada de trabajo, o de un caso de excepción a la duración normal del tiempo de trabajo, llevado a cabo por medio de turnos rotativos. La única fuente vinculante de ambas excepciones está dada por la necesidad de acudir a un grupo de personas, constituyente del equipo, núcleo que, funcionalmente, puede asignarse a una u otra modalidad. (I. F.)

Ref.: VIII, 202.

ERGONOMIA

1. Tecnología inter/disciplinaria que utilizando los conocimientos de la filosofía, la psicología, la antropología, la higiene industrial, la toxicología, el diseño industrial y el estudio del trabajo, tiene como objetivo adaptar al hombre los métodos, los medios y el medio ambiente de trabajo.

2. La ergonomía de corrección, surgida sobre todo del contacto de los médicos con el Mundo del Trabajo, quienes comprueban a través de los accidentes y enfermedades los signos disfuncionales de los actuales métodos de producción, procura corregirlos no sólo a nivel del puesto sino también del medio ambiente general.

3. La ergonomía de concepción se utiliza desde el mismo momento en que se decide una nueva actividad. Los geógrafos indicarán las variaciones térmicas, las curvas de luz solar, los ciclos de lluvias o vientos, la localización del establecimiento para un mejor transporte de los trabajadores. Los economistas incluirán en los costos las dimensiones ergonómicas de las instalaciones y maquinarias, de los elementos protectorios, de la organización más humana del ritmo de producción. Los arquitectos e ingenieros preverán la orientación de los edificios para permitir su mejor ventilación, la circulación de las personas, la insonorización de los lugares más ruidosos. Los ingenieros de producción establecerán las características de las instalaciones y de los equipos en función de los trabajadores que operarán los mismos.

4. La ergonomía de diseño, finalmente, analiza a la población consumidora, buscando adaptar a sus datos antropométricos y culturales los objetos a producir.

5. La ergonomía cuestiona la idea de "obrero medio" y tiende a buscar al hombre en situación de trabajo. El mito del obrero medio, intensificado a partir de los estudios de Barnes (realizados en la Universidad de Iowa en base a encuestas sobre una treintena de estudiantes) supone que dentro del "ejército industrial de reserva" se encontrarán hombres adaptables a toda tarea, capaces de soportar la carga física y mental dominante en los puestos de trabajo peor concebidos. A partir de ahí, el obrero medio es el entrenado que trabaja en un puesto estable, dando lugar a estándares preestablecidos,

de acuerdo a los cuales se selecciona el personal antes de su ingreso.

La realidad señala otra situación: la heterogeneidad de la fuerza de trabajo, causada por el patrimonio genético, el sexo, la edad, los factores nutricionales y educativos. De ahí que la ergonomía deberá hacer esfuerzos no sólo para adaptar los puestos de trabajo a los problemas de ciertas personas (talleres protegidos, o puestos de trabajo protegidos) sino también organizar puestos de trabajo a ser ocupados por quienes no reúnen los requisitos del mencionado "obrero medio" y que, sin embargo, están en perfectas condiciones de trabajar a medida que los instrumentos de trabajo y su medio ambiente se construyan para ellos. (J. C. N.)

6. En la normativa laboral, todos los adelantos ergonómicos son correlatos del deber de seguridad que pesa en la esfera del empleador, siendo exigibles aun en ausencia de norma específica.

Será conveniente que por convenios colectivos se estructure el Consejo Paritario de Condiciones y Medio ambiente de trabajo que, entre otras funciones, programe la implementación de tales adelantos, así como la puesta en funcionamiento de una línea especial de créditos a largo plazo e intereses razonables para que los establecimientos procedan a dicha implementación. (R. C. F.)

Ref.: IX, 83.

ERROR

1. Falsa noción sobre un dato de la realidad.

Se torna jurídico cuando una norma lo asume. En este último carácter afecta la voluntad y, por ende, la vicia y, en ciertos casos extremos, la suprime, bastardeando la intención que, como se sabe, es un elemento del acto voluntario (lícito o ilícito), dado que la finalidad de la misma es haber querido el acto con exacta noción de su sentido y cabal previsión de sus consecuencias.

En relación al contrato de trabajo, éste puede ser anulado cuando tuviere el vicio del error. Este puede versar sobre las calidades profesionales del trabajador, la naturaleza jurídica del negocio y hasta la propia identidad personal de los sujetos.

Para que proceda la nulidad se requiere que el error haya recaído

do sobre circunstancias esenciales de los sujetos u objeto del contrato y que el mismo adquiriera el carácter de excusable.

Si el contrato de trabajo adolece de error y es declarado judicialmente nulo, los efectos de tal declaración se producirán desde ese momento, peculiaridad de los contratos de tracto sucesivo.

3. En el despido, para que el error constituya justa causa de éste, debe estar produciendo sus efectos aun en el momento de la declaración, debiéndose sumar que el error debe tener suficiente entidad para impedir la prosecución del contrato de trabajo aun a título provisorio. (E. H. J. S.)

Ref.: CXCVIII, 21.

ESPACIO

1. Ambiente físico en el que se desarrollan las tareas.

2. Ciertas nuevas tecnologías permiten separar el espacio, liberando a los trabajadores de la necesidad de concurrir diaria o periódicamente al establecimiento y permitiéndoles prestar sus tareas desde lugares a su elección.

Esta posibilidad desafía a la asociación sindical de trabajadores y a la ciencia ergonómica. A la primera, porque la solidaridad de clase ha de encontrar caminos nuevos para llegar a los trabajadores dispersos. A la segunda, porque los lugares de trabajo libres han de reunir los requisitos necesarios para la hominización de los trabajadores. (R. C. F.)

Ref.: XXX, 10. XXXI, 5. XLVI, 10.

ESPARCIMIENTO

Ver *Calidad de vida*.

ESPIRITUALIDAD

1. Característica del trabajo como expresión personal y socializada del hombre.

2. El cristianismo ha revalorizado el trabajo ya que su credo se funda en la vida y el testimonio de un hombre trabajador, Dios desde siempre y para siempre. En el cuerpo resucitado de Cristo obran los huecos de los clavos y de la lanza romanos pero también los callos del serrucho y el formón.

3. De acuerdo a su naturaleza espiritual, el trabajo impulsa hacia adelante el Proyecto Vital de Dios en búsqueda de conciencia/personalización/socialización, libera al cosmos de sus ataduras mediante la investigación y la explosión tecnológica, prepara el orden social fraterno y solidario.

De ahí que el Movimiento de los Trabajadores encierra en su seno múltiples posibilidades transformadoras del hombre y de la historia. De ahí que no se encierra en el nivel de la empresa sino avanza a la planificación democrática del Modelo de desarrollo con rostro humano. (R. C. F.)

Ver Capacitación.

Ref.: VIII, 200.

ESTABILIDAD

1. Seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria. El despido sin causa es sancionado con la nulidad y la inmediata reincorporación del trabajador afectado a su puesto de trabajo, obligando al empleador renuente mediante imposiciones económicas costosas (astreintes) o a través de la intervención de la empresa.

2. Todo ser humano tiene derecho a participar en los frutos sociales del trabajo organizado, precisamente mediante su labor personal/socializada en el seno de la empresa, herramienta vigente del crecimiento económico e institución social de producción.

3. La doctrina tradicional, en cambio, distingue variables dentro del concepto: “estabilidad propia”, “estabilidad impropia”, sin advertir que tales sutilezas no son lógicas y favorecen la acumulación del capital.

No son lógicas porque el concepto no es análogo sino unívoco.

Favorecen la acumulación del capital porque el temor al desempleo es utilizado para imponer condiciones perjudiciales a los trabajadores, sobre todo ante la in/elasticidad del nivel de empleo y la creciente recesión.

4. De ahí que las normas vigentes, que establecen no la “esta-

bilidad impropia” sino lisa y llanamente la “in/estabilidad” deban ser seriamente estudiadas a la luz de los Derechos Humanos interesados (derecho al empleo, derecho a condiciones dignas de vida, derecho a la libertad política) y tachadas por inconstitucionales al incumplir el Proyecto Social de proteger el trabajo.

5. La estabilidad así entendida garantiza el crecimiento hominizador de los trabajadores, expresa la seriedad de los programas empresariales, consolida el régimen democrático.

Garantiza el crecimiento personal de los trabajadores porque aleja de su psiquismo el temor al desempleo con la consiguiente ansiedad, permitiéndoles trazar planes dentro de su propio proyecto vital.

Expresa la seriedad de los programas empresariales porque la empresa, como institución, utiliza inteligentemente una de sus máximas riquezas: la experiencia de los trabajadores.

Consolida el régimen democrático porque un pueblo tranquilo y seguro no se presta a experiencias autoritarias y las rechaza de inmediato.

6. Además de la necesaria reforma legislativa, los convenios colectivos pueden avanzar sobre este aspecto importante de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

No sólo pueden establecer la estabilidad como norma sectorial que no puede ser rechazada por la autoridad de aplicación, sino han de estructurar mecanismos ágiles y seguros para determinar la existencia del despido injustificado, condición para que opere su nulidad y el consiguiente deber de reincorporación. (R. C. F.)

Ver Condición, Empleo, Empresa, Hominización.
Ref.: IX, 393.

ESTABLECIMIENTO

1. Unidad físico/técnica donde se desarrollan las tareas laborales. Este ambiente de trabajo actúa dentro de la organización empresarial como espacio concreto de su operatoria.

Reviste importancia a varios efectos, entre ellos la representación de los trabajadores a través del Delegado sindical, el cumpli-

miento de las normas sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el mejoramiento de las relaciones laborales.

Es la unidad menor donde se libra el enfrentamiento o la complementación de dos lógicas encontradas, la de acumulación de capital, la de protección del Mundo del Trabajo.

De ahí la necesaria actividad sindical a través del contralor y la urgente presencia estatal mediante el control policial. Cabe recordar que el derecho laboral avanza o involuciona concretamente en el establecimiento, ya que los “casos de jurisprudencia” son residuales respecto del universo problemático.

2. Especial atención debe prestarse a los denominados “micro/establecimientos”, en los que prestan tareas hasta cinco trabajadores.

Para captar la dimensión del problema, deben tenerse en cuenta los siguientes datos, de acuerdo al Censo Nacional 1980: el total de trabajadores es de 7.140.000, de los cuales el 29% (veintinueve por ciento) trabaja en el sector público (2.071.000); el 8% (ocho por ciento) en el servicio doméstico; el 8% (ocho por ciento) en el sector agropecuario; en el sector privado urbano el 55% de los cuales 972.000 en micro/establecimientos dando como resultado el 14% de tal subsector.

Tales trabajadores de micro/establecimientos, en comparación con los totales respectivos, representan el 57% de los servicios de lavandería y afines; el 44% de los servicios a empresas y bienes inmuebles; el 60% de los servicios de reparación; el 41% de los servicios de transporte terrestre de carga; el 40% del comercio; el 32% de restaurantes y hoteles; el 20% de la fabricación de prendas de vestir; el 20% de la actividad maderera y fabricación de muebles; el 20% de molinería y panadería; el 20% de las unidades que utilizan productos minerales no metálicos.

Dada la restricción normativa vigente que contempla la posibilidad de Delegado sindical a partir de los 10 trabajadores, los que desarrollan tareas en micro/establecimientos, carecen de representatividad sindical y, ante la situación de desempleo y crisis, se hallan en casi absoluta in/defensión. Urge resolver esta dificultad es-

tableciendo que cuando trabajen más de dos o de tres, uno de ellos podrá ser Delegado o sancionando la representatividad geográfica por espacios barriales (el Once, por ejemplo) a cargo de un Delegado zonal.

3. A medida que avance la Informatización, es probable que numerosos trabajadores operen en sus propios domicilios. Esta dispersión física traerá consecuencias en la actividad sindical y en las mencionadas Condiciones, debiendo exigirse que tal ambiente de trabajo personal e intransferible sea también digno de la persona humana. En este aspecto, la legislación ha de utilizar la suficiente prospectiva como para adelantarse a las situaciones reales, cargando a las empresas con la obligación de proveer al trabajador que operará en su domicilio las necesarias comodidades para ello; si así no fuese, pueden darse situaciones inéditas de explotación, similares a las ocurridas con los primeros trabajadores "a domicilio". (R. C. F.)

Ver Empresa, Hominización, Institución.

Ref.: XXV, 71.

ESTADO

1. Personificación jurídico/política de la Nación.

2. Al Mundo del Trabajo interesan fundamentalmente la Administración del Trabajo y el Poder Judicial. Estos no funcionan en el vacío como si prescindieran del tiempo, del espacio, de la coyuntura económica y política del país. Al contrario, su grado de influencia en la sociedad depende substancialmente de la concepción que el Estado tenga respecto del desarrollo y de su finalidad, así como del papel que tengan, en esta perspectiva, del derecho laboral. Es decir: tales servicios estatales dependen, fundamentalmente, de la concepción política imperante en un eón determinado.

Desde los centros metropolitanos de poder, la reacción conservadora está tratando de imponer un modelo de relaciones laborales en las que el Estado está, prácticamente, ausente. Los argumentos variados y sutiles no logran ocultar la verdadera razón de este embate: la lógica de acumulación de capital y la explotación de la fuerza del trabajo, al servicio de las empresas, sobre todo medianas y grandes.

Bajo el manto de modernidad se ataca la protección jurídica como obsoleta y antigua. Bajo el velo de flexibilidad normativa se agreden las estructuras básicas del ordenamiento laboral como si fuesen impedimento al crecimiento económico.

No se advierte, al contrario, que el desarrollo sólo tendrá sentido si es controlado por los hombres y no por la tecnocracia, sólo será razonable si está orientado a la calidad de vida de todos y no de unos pocos privilegiados.

De ahí que interesa el papel del Estado en el desarrollo nacional tras un Modelo con rostro humano, dentro del espacio latinoamericano, ya que como afirma la Carta Latinoamericana de los Derechos y Libertades de los Trabajadores y los Pueblos (artículo IV, 10): "todos los pueblos tienen derecho al progreso económico, social, político, cultural, científico, tecnológico, como base de su dimensión material y espiritual". (R. C. F.)

3. El desafío para emerger de condiciones inhumanas a condiciones cada vez más humanas de vida (en lo que consiste, fundamentalmente, el desarrollo), necesita de la acción decidida del Estado. Existe el riesgo cierto de que modelos extranjeros de libertad formal en lo económico se nos quieran imponer para hacer todavía más gravosa la dependencia de los centros metropolitanos de poder.

Por ello, una independencia formal en lo político no se puede sostener y afirmar sin aptitudes coherentes en la industria pesada, alimenticia, medicinal y en la investigación tanto de la tecnología de punta como en la apropiada. Los *royalty* y los contratos de *know-how* y de *leasing* son nocivos a la estera de libertad del país y dificultan encontrar el camino del desarrollo autosostenido.

Siendo así, cualquier pretendida reforma del Estado que signifique achicar sus posibilidades de acelerar el Modelo de desarrollo con rostro humano debe ser seriamente cuestionada por la sociedad y resistida por los trabajadores. Al contrario, potenciar al máximo las posibilidades transformadoras del Estado encontrará en los trabajadores su mayor apoyo, porque cumpliendo su papel en la sociedad, liderar el desarrollo con rostro humano, será la manera adecuada de cumplimentar en hechos la justicia social y la solidaridad. (C. C.)

4. *Rol del Estado.* La organización de la sociedad nacional absorbió casi dos tercios de historia argentina en el siglo XIX. Este fenómeno tendrá su expresión institucional en la formación de un Estado Nacional, que contenga una concentración del poder político que le permita actuar como árbitro del conflicto entre los grupos sociales. Esto irá acompañado de una concentración del poder económico que se asentará en la rica zona de la Pampa húmeda, ciudad y provincia de Buenos Aires. Será la base geográfica de dominación de los grupos ganaderos, mercantiles, financieros e intelectuales, beneficiarios directos de la creciente integración del país a un sistema internacional dominado por los intereses británicos.

El control del puerto y la aduana de Buenos Aires les aseguró el papel de intermediarios entre el interior del país y el resto del mundo, por medio del monopolio de los beneficios económicos del comercio exterior. Ante esta situación, el interior del país intentó defender su agricultura, su artesanado, sus incipientes manufacturas amenazadas por la irrupción de las importaciones provenientes de Inglaterra.

Este antecedente marca el comienzo del enfrentamiento entre los dos proyectos que desde entonces y con sus diversas actualizaciones vienen confrontándose en el proceso histórico argentino.

El triunfo de Irigoyen frente al “Régimen” es seguido por la “Década Infame”. El protagonismo de los trabajadores durante la década peronista será interrumpido por la “Revolución Libertadora”. Y así, sucesivamente en una especie de empate permanente, el proyecto nacional y popular se enfrentará al proyecto liberal-oligárquico en una contradicción vigente hasta nuestros días.

Actualmente, tras la destrucción provocada por el proceso liberal militar, el Estado aparece nuevamente como el aspecto del enfrentamiento entre los dos proyectos. (C. L.)

5. *Naturaleza del Estado.* Es una forma de organización política que, tal como la concebimos actualmente, se ha manifestado en la historia de manera reciente.

Todas las sociedades humanas, aun las más primitivas, han reproducido el fenómeno político a través de formas organizativas au-

tónomas que permitieran el desenvolvimiento de la comunidad.

A medida que las sociedades se vuelven más complejas, el Estado adquirirá una estructura institucional de control del poder político que, según sea la ideología dominante, tenderá a garantizar el orden y los privilegios o bien tenderá a eliminar las desigualdades y a redistribuir la riqueza.

El Estado representa políticamente la necesidad social de responder a la lucha entre los intereses particulares y el interés general; entre lo público y lo privado; entre la comunidad y el individuo, ante las amenazas externas que atentan contra la cohesión y la existencia misma de la sociedad.

El Estado es en síntesis, la respuesta política integradora de las sociedades ante el peligro de disociación. (R. A.)

6. *Funciones del Estado.* De acuerdo a una concepción nacional y popular del Estado, las funciones de la institución gubernamental deberían ser las siguientes:

- Ser el poder cohesionante de la sociedad.
- Organizar el poder social representando el interés general.
- Generar los mecanismos para la organización de los sectores sociales.
- Ser árbitro de los conflictos, tornándolos compatibles con el orden social básico.
- Subordinar los intereses de los grupos e individuos al interés general.
- Monopolizar el uso legítimo de la fuerza.
- Encarnar y realizar el orden, la justicia y el bien común.
- Ser un instrumento para la realización de la justicia social a través de su papel en la redistribución del ingreso.

El desarrollo de las sociedades ha llevado a que la actividad del Estado se expanda a fin de satisfacer nuevos intereses y necesidades para lo cual ha modernizado su funcionamiento técnico y administrativo. Asimismo, ha debido intervenir para modificar relaciones de fuerza asumiendo el arbitraje de los conflictos.

En un plano más integrador, el Estado asume un rol protagónico como expresión del proyecto histórico de la comunidad, para

ello irá produciendo ajustes permanentes que permitan expresar los continuos cambios que se producen en la sociedad. (C. C.)

7. Objetivos de la transformación estatal.

a) Democratizar el Estado tendiendo a afianzar el control popular sobre las decisiones y la política gubernamental. La herramienta central, para esto, reside en dinamizar la participación sindical.

b) Utilizar el poder de compra del Estado como mecanismo reactivador de la demanda global en el corto plazo, y orientador de la necesaria redefinición del perfil productivo (y su control) en el largo plazo.

c) Afianzar la función interventora del Estado destinada a recuperar el poder de decisión nacional. Resulta clave, en esta tarea, el ejercicio del control tanto sobre el área financiera como sobre el comercio exterior.

d) Apuntalar la función de redistribución de ingresos, como otra de las tareas de importancia que le corresponden al Estado Nacional. Tarea destinada tanto a modificar las desigualdades sociales, como la inequidad vigente entre las distintas regiones de nuestro país.

e) Sostener la importancia del Estado inversor. Resulta clave reconocerlo en lo referente a la implementación de obras de infraestructura como en la participación estatal en la actividad productiva.

En este aspecto, se impone la consideración de su presencia en áreas fundamentales para el desarrollo nacional.

La instauración del gobierno democrático implica una nueva forma de relación del Estado con la sociedad civil. Esta nueva relación tendrá también sus contradicciones, principalmente en la actualidad, cuando aún estamos atravesando una etapa de transición entre la dictadura militar y la consolidación del gobierno democrático.

Se debe operar una transformación en el accionar de los sectores sociales representativos, los que deberán dejar de ser objetos pasivos de las políticas, para pasar a ser actores dinámicos sintetizadores de las demandas de cambio. En el caso concreto de los trabajadores estatales, se trata de democratizar el Estado "hacia adentro", proceso en el cual los trabajadores estatales deben ser actores fundamentales y no, como suponen los tecnócratas, un "recurso" al cual se

puede “planificar”, al igual que los muebles de una oficina. (V. D. G.)

8. *Privatización.* Tras una sostenida campaña antiestatal, tendiente a preparar a la opinión pública, se ha iniciado la fase final del asalto contra el capital social de los argentinos.

Las Empresas del Estado están a punto de convertirse en la moneda de pago que nuestra oligarquía dependiente pone al alcance del bolsillo de las Trasnacionales y la banca internacional quienes —asociados con la dictadura— utilizaron la suma del poder público para destruir al Estado, endeudando sus empresas, vaciando su capital de trabajo, transformándolo en una estructura hiperburocrática y amorfa. Son los mismos que hoy, autotitulándose “capitanes de la industria”, quieren decidir las transformaciones que necesita el Estado. Si recordamos la frase “Achicar el Estado es agrandar la Nación”, no tendremos dudas sobre las intenciones de estos representantes de la oligarquía antinacional.

En realidad necesitan debilitar aun más al campo popular, para llevar a cabo la definitiva inserción de la Argentina en los moldes del interés imperialista. Saben que un Estado fuerte y productivo es una herramienta política poderosa e imprescindible para la lucha por la liberación. También saben que el proyecto liberal-oligárquico que representan sólo puede triunfar si destruye al Estado, último bastión defensivo del Movimiento Nacional y Popular. La metodología para ese plan aparece clara:

- Anarquizar las empresas estatales, endeudándolas y destruyendo sus capitales de trabajo.

- Transferir al Estado la deuda externa privada, a fin de producir un exorbitante déficit fiscal.

- Culpar a los trabajadores estatales de producir el déficit fiscal y a las empresas públicas de ser ineficientes y por lo tanto deficitarias, a fin de preparar a la opinión pública para que acepte la privatización.

- Entregar en remate las empresas públicas más dinámicas y rentables, a fin de beneficiar a los mismos que provocaron el actual estado de anarquía.

- Legitimar este plan con el velo de la modernización, siguiendo

el modelo de los países centrales y no un proyecto propio de desarrollo pensado en base a las reales necesidades de la Argentina. (J. C. A.)

ESTATUTO

1. *Concepto*: Ordenamiento normativo autoritario, destinado a regular las peculiaridades de ciertas actividades laborativas. Manifestado mediante leyes o decretos-leyes, constituyen el aspecto normativo del derecho *especial* de las relaciones individuales del trabajo, el que, junto al derecho común de las mismas, esencialmente normado en la ley de contrato de trabajo (en adelante L.C.T.) funciona a modo de subsistema dentro del más amplio espectro o sistema del derecho *general* de las relaciones individuales laborales.

2. *Relación con la L.C.T.*: Distintas reglas concurren a solucionar el problema de la relación entre los estatutos particulares y la L.C.T., algunas elaboradas en el terreno de la teoría general del derecho ("Ley posterior deroga ley anterior"; "ley especial prevalece sobre ley general") y otras destinadas a funcionar dentro de la órbita del derecho del trabajo (regla de compatibilidad, artículo 2 L.C.T. y regla de la norma más favorable al trabajador, artículo 9 L.C.T.)

En razón de no haber una respuesta única para todos los supuestos que pudieran plantearse, hemos de distinguir y analizar lo que sigue: I) Personal excluido de la L.C.T.: Se trata de los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, los trabajadores domésticos y los agrarios (artículo 2 L.C.T.). En principio, cualquier cuestión que se plantee respecto de las categorías mencionadas, deberá resolverse a la luz de las disposiciones del régimen especial, salvo que se configure una situación de carencia normativa, que obligue al intérprete a recurrir a los métodos de integración del orden jurídico (aplicación de las leyes análogas o los principios del derecho, especialmente los del derecho del trabajo) para resolver el caso. II) Personal no excluido de la L.C.T.: Corresponde aquí distinguir: a) los casos en que una institución determinada no aparezca regulada en el régimen especial y sí en la L.C.T.; b) de los casos en que un mismo instituto encuentra regulación normativa en ambos cuerpos legales. En la primera hipótesis, puede que

exista una carencia normativa en el régimen especial, si la institución reglamentada en el orden común resultare compatible con aquél, que deberá cubrirse mediante los métodos integrativos del orden jurídico supramencionados. Si la mencionada carencia de normas no llegare a presentarse por no resultar compatible el instituto regulado en la L.C.T. con el régimen especial, el intérprete deberá quedar circunscrito dentro de este último para solucionar cada caso. En la segunda hipótesis, corresponde a su vez distinguir según se trate de estatutos anteriores o posteriores a la sanción de la L.C.T.

Respecto de los primeros, si las normas de la L.C.T. resultaren compatibles con el régimen especial, habrá una concurrencia de normas que deberá solucionarse aplicando la más favorable al trabajador (artículo 9 L.C.T.). En relación a los estatutos posteriores a la sanción de la L.C.T., en principio tiene aplicación la regla en virtud de la cual la ley posterior deroga la anterior, salvo que se menoscabare la regla de la condición más beneficiosa, pilar básico del principio protector, destinado a regir los supuestos de sucesión de normas en el tiempo. (J. A. C. (h))

Ref.: VIII, 97, LVI, 10. LVII, 30. LVIII, 18.

ESTRUCTURA

1. Ligazón dialéctica y funcional de los elementos de un sistema, de tal modo relacionados que la modificación de uno causa la de los restantes. Esta relación permite descubrir, detrás de las posibles variables, la existencia de un proyecto determinado.

El Derecho es fuerza social vinculante y obra cultural impuesta por razones de convivencia. Puede ser captado por el análisis estructural, descubriendo su tensión en busca de justicia, solidaridad, cooperación, orden, paz, en un marco de pluralismo y sobre el supuesto de la libertad.

El análisis estructural permite *valorar* el ordenamiento vigente a la luz de los Derechos Humanos reconocidos y tipificarlo adecuadamente, contradiciendo así la posición meramente formal o academicista para la cual el estudio jurídico se limita solamente a las normas, descuidando la vinculación entre éstas y los valores, entre ellas y la realidad. (O. R. N.)

2. El Derecho Laboral es un ordenamiento sistémico destinado a proteger el Mundo del Trabajo. Tal es su finalidad y de acuerdo a ella es *Derecho social*.

Su entrada socio/real se compone de los condicionamientos del bien común, la posición hipo/suficiente del trabajador, la autonomía sectorial, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, las necesidades hominizadoras de la empresa.

Su entrada valorativa expresa los contenidos de la Justicia Social, Solidaridad y Cooperación encerrados en los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.

Su salida normativa opera mediante dos variables: la *estatal* establece los *mínimos* exigidos por la dignidad humana y normatizados por la justicia social, la *sectorial* avanza sobre ellos y establece niveles *medios* y *superiores* normatizados por justicia conmutativa. La primera se expresa en normas generales y particulares, en decretos reglamentarios, resoluciones gubernamentales. La segunda se manifiesta en los acuerdos bi/sectoriales o tripartitos, en los convenios colectivos de trabajo, en acuerdos de empresa, en usos y costumbres, en negocios individuales de trabajo.

Esta salida contiene, además, el concepto formal de *orden público*, que absorbe los condicionamientos del bien común; las *válvulas* de buena fe y exigencias hominizadoras de la producción, que impiden la esclerosis del ordenamiento; la *apertura* a la solidaridad social sin fronteras, a través de las Centrales Sindicales Internacionales y la Organización Internacional del Trabajo y las funciones normativas (regular la relación de empleo, ordenar las relaciones profesionales, sistematizar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, estructurar los servicios estatales de Administración de Trabajo y Justicia Laboral, orientar el método interpretativo. (R. C. F.)

Ver *Autonomía, Bien, Condición, Función normativa, Hiposuficiencia*.

Ref.: VIII, 10.

ESTUDIO

1. Cumplimiento de planes curriculares o extracurriculares de educación.

2. La Organización Internacional del Trabajo está interesada en la promoción intelectual de los trabajadores, testimonio de lo cual son los convenios 140 (licencia pagada de estudio) y 142 (desarrollo de los recursos humanos), y las recomendaciones 117 (formación profesional), 148 (licencia pagada de estudios) y 150 (desarrollo de los recursos humanos).

Tales normas responden a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

3. Siguiendo esta tesis, las normas legales y sectoriales establecen diversas licencias permitiendo a los trabajadores la asistencia a cursos curriculares y extracurriculares de educación. (J. T. C.)

Ref.: IX, 283.

EVENTUALIDAD

1. Este término, que significa sujeto a una contingencia, se utiliza en Derecho Laboral como base para clasificar una de las más comunes tipologías de las modalidades de contratación: aquella por la cual un trabajador se pone a disposición de un empleador para la satisfacción de resultados concretos en relación a servicios extraordinarios o exigencias transitorias de la empresa.

Como surge de su propia enunciación, la noción de eventualidad configura una forma de vinculación que se opone a la llamada “contratación por tiempo indeterminado”, que el ordenamiento jurídico trata de favorecer como correlato del llamado “principio de continuidad” de la relación laboral.

2. El contrato de trabajo eventual aparece entonces como una excepción que debe ser interpretada con carácter restrictivo porque al no concedérsele —en principio— estabilidad a la vinculación, los empleadores podrían abusarse de esta modalidad generando un campo de desprotección propio de las vinculaciones precarias. Por esta razón el ordenamiento laboral establece exigencias ineludibles de carácter objetivo que deben ser acreditadas por el empleador para invocar la existencia de la figura de que se trata.

4. Es significativo que la “contratación eventual” se favorezca por aquellos sistemas que intentan “flexibilizar” las vincula-

ciones para incidir en el mercado de trabajo y hacer que los trabajadores soporten la crisis económica generadora de desempleo. (E. O. A.)

Ref.: CLXV, 20.

Ver *Des/regulación laboral, Flexibilidad*.

EXAMEN

1. Prueba a que debe someterse un agente si quiere lograr una situación o consolidarla.

2. Antes de ingresar a la relación de empleo, el pretensor ha de someterse a un conjunto de técnicas para demostrar su aptitud psico/física para el puesto laboral.

Las normas estatales o convencionales establecen este requisito como condición necesaria para la admisión de quien pretende empleo, referidas sobre todo a su estado de salud y capacitación profesional.

En este sentido, conviene sancionar mecanismos de concurso previo, evitando así una posible discriminación en contra de pretendientes de empleo causadas en razones que en nada refieren a él (raza, nacionalidad, sexo, militancia sindical o política).

Respecto de los exámenes médicos pre/ocupacionales conviene que el pretensor también cuente con los resultados de facultativos de su confianza, como un modo adecuado de lograr coincidencia.

3. Durante la relación, la prueba suele ser necesaria, de acuerdo a normas sectoriales, para la promoción del trabajador en el escalafón profesional.

Del mismo modo, las normas estatales establecen pruebas periódicas respecto del estado de salud de los trabajadores. (R. C. F.)

Ver *Discriminación, Empleo, Higiene*.

Ref.: IX, 95.

EXCEDENCIA

Posibilidad de la trabajadora madre de continuar vinculada laboralmente, transcurrido el período de licencia por maternidad, sin prestar tareas. La norma estatal establece diversas variables a disposición de la trabajadora.

La finalidad del instituto es proteger la familia trabajadora, permitiendo que la madre cuide adecuadamente su hijo sin por ello verse postergada en su carrera profesional. (S. M. N.)

Ref.: VIII, 211.

EXCEPCION

1. Posibilidad de adaptar una norma a situaciones predeterminadas.

2. Se utiliza especialmente en materia de horarios y en la ampliación de días de pago.

Corresponde a la Administración del Trabajo otorgar estas posibilidades cuidando siempre los derechos del trabajador. (R. C. F.)

Ref.: IX, 180.

EXCLUSIVIDAD

1. Elemento del contrato de trabajo que impone al trabajador la obligación de poner su capacidad laboral al servicio de un solo empleador.

2. En la actualidad la doctrina y la jurisprudencia no la consideran una nota esencial. Aunque falte ese elemento, si existe subordinación, hay relación laboral. Sólo en circunstancias muy especiales se exige esta obligación al trabajador, cuyo incumplimiento puede importar una injuria al empleador. Generalmente cuando se impone esta condición se le reconoce al dependiente una asignación adicional a la remuneración.

3. Imposibilidad de prestar servicios simultáneos en el mismo lapso a más de un empleador.

4. Prohibición de prestar servicios sucesivos a más de un empleador, cuando los mismos importan concurrencia desleal, o le impiden al trabajador cumplir con el deber de diligencia y fidelidad.

5. Caracteriza el contrato de trabajo de los encargados de casa de renta permanentes que realizan tareas de cuidado y vigilancia de un inmueble sometido al régimen de propiedad horizontal o que produzca un beneficio económico a su propietario.

6. Cuando además de esta característica, una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, preste servicios en forma permanente, propios de la actividad del empleador, se considerará contrato de trabajo por equipo.

7. Los viajantes podrán representar a más de un comerciante o industrial cuando no vendan mercaderías de idéntica calidad y características, y no se haya pactado lo contrario por escrito. (M. de A.)

Ver Empleo.

Ref.: VIII, 120.

EXHIBICION

1. Acción de exponer o presentar documentos u objetos, que estén en poder del empleador o del trabajador, ante quien tenga derecho a exigirla.

2. Las autoridades administrativa o judicial pueden exigir a los sujetos de la relación de trabajo la presentación de documentos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales y previsionales cuando está en juego el interés público o eventualmente pueda estar afectado algún derecho del trabajador. La facultad se extiende hasta la posibilidad de allanar el establecimiento y aun proceder a su clausura, cuando la gravedad del hecho lo justifique y las normas vigentes lo autoricen. Cuando es el trabajador quien está obligado a exhibir alguna documentación para acreditar su capacidad psicofísica o idoneidad para ejercer determinado oficio o profesión, puede impedírsele el ejercicio de dicha actividad, cuando no lo hace.

3. Los empleadores están obligados a poner a disposición de la autoridad de aplicación, cuando ésta lo solicite, las máquinas, herramientas y demás objetos utilizados por los trabajadores para ejecutar sus labores. También deben posibilitar se verifiquen las condiciones y medio ambiente del lugar de trabajo, con el fin de establecer si se cumplen las normas de higiene y seguridad y si se adoptan las medidas que la ciencia, la técnica y la experiencia determinan como necesarias para tutelar la salud y la dignidad del trabajador.

4. En juicio, los empleadores están obligados a presentar, al juez o al experto designado por el magistrado, los libros de comercio, registros laborales y demás documentos que demuestren un cuadro verídico de los negocios y que se han cumplido las obligaciones impuestas por la legislación laboral y previsional. Cuando no lo hagan, se presumen ciertas las afirmaciones del trabajador sobre los hechos que debían constar en los asientos.

5. En algunas legislaciones se reconoce a las asociaciones de trabajadores el derecho a controlar el cumplimiento de las obligaciones del empleador con relación al contrato individual de trabajo, a las normas de higiene y seguridad, a las leyes previsionales y sindicales, para lo cual están facultadas a verificar los libros, documentos de la empresa y las condiciones y medio ambiente de trabajo. (M. de A.)

Ref.: IX, 201.

EXIGENCIA

1. Demanda imperiosa de un comportamiento.

2. En el ordenamiento laboral funciona el concepto válvula de las exigencias hominizadoras de la producción, impidiendo su esclerosis o pérdida de vigencia.

El concepto funciona doblemente como estándar jurídico, recibiendo los comportamientos medio/sociales obligatorios, y como módulo operativo, receptando los contenidos de la justicia social, solidaridad y cooperación, exigiendo nuevos comportamientos más valiosos.

El mandato divino de someter la tierra y hacerla producir, inserto en la estructura de la especie humana, debe cumplimentarse en este momento histórico sobre todo a través del trabajo empresarialmente organizado. Por ello, la producción está en el horizonte axiológico como una de las maneras de poder cumplimentar la justicia social, la solidaridad y la cooperación.

La vinculación entre producción y bienestar social es suficientemente conocida bastando referenciar dos acuerdos integrales efectuados en el país: el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social (celebrado en mayo de 1955 entre la Confederación General

Económica y la Confederación General del Trabajo) y el Acta del Compromiso Nacional para la reconstrucción, liberación nacional y justicia social (celebrado en 1973 entre el Estado, la Confederación General Económica y la Confederación General del Trabajo).

Por ello, las exigencias de la producción constituyen una válvula abierta del ordenamiento jurídico laboral, imponiendo comportamientos serios y razonables tanto al empleador como a los trabajadores.

La holganza, el desinterés por el resultado, la desaprensión, son conductas reñidas con esta válvula, así como el trato descortés, la irracionalidad, la desmesura del lucro.

3. El consejo de empresa indicará en qué momentos se puede exigir el concepto a los trabajadores y al empleador, como un modo adecuado de cumplimentarlo. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 332.

EXPLOTACION

1. Conjunto de elementos destinados a una industria.

En derecho social se lo entiende como el sacar provecho económico para el industrial, de dichos elementos.

Se considera que dentro de los mismos se encuentra el esfuerzo del trabajador para posibilitar el rendimiento de la empresa.

2. Las urgencias de acumulación del capital de la era industrial causaron exageraciones en los rendimientos de los esfuerzos de los trabajadores y así se desembocó en un constante conflicto social, en la explotación del hombre por el hombre, para responder a la cual surgió el derecho laboral.

El avance de este ordenamiento, el respeto por el hombre, por su salud, su vida y su dignidad, constituirá en el futuro el triunfo de la humanidad en el respeto por sí misma y por el trabajo. (E. S.)

Ver Hominización, Institución.

Ref.: VIII, 264.

EXPRESION

Refiere al derecho que asiste al trabajador para manifestarse en

la empresa respecto de todos los temas directamente ligados al trabajo y a las condiciones de su ejercicio. Como ejemplos pueden darse: elementos del puesto de trabajo (técnicas utilizadas, horario, higiene y seguridad), métodos de organización (definición de responsabilidades, modificación de tareas), medio ambiente (físico y mental), actividades relacionadas con el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente (prevención de accidentes y enfermedades profesionales), mejora o cambio de tareas, estructuración y regulación del tiempo de trabajo.

Se trata de un derecho de manifestación directa y colectiva sobre el contenido y organización del trabajo así como también sobre la definición y la puesta en obra de acciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en la empresa.

Su naturaleza es dual, ya que corresponde a cada trabajador y a la comunidad de trabajo.

En Francia fue reconocido como institución en la ley 82/689 (1982) extensiva a las empresas del sector público por ley 83/675 (1983). Se aplicó originariamente a las empresas que ocupan más de 200 trabajadores, habiéndose previsto extenderla a las que ocupen más de 50. (O. R. M.)

Ref.: XXIII, 211. XXXVIII, 10.

EXTINCION

La extinción del contrato de trabajo se encuentra regulada legislativamente en el Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo; la que, a través de diez capítulos (del II al XI) considera los distintos supuestos de extinción. El capítulo I es dedicado al preaviso (voz que es considerada en el lugar pertinente).

1. La primera causal de extinción que regula la ley es la renuncia del trabajador exigiendo (artículo 240) *como requisito para su validez* que se formalice mediante despacho telegráfico colacionado, cursado *personalmente* por el trabajador o bien ante la autoridad administrativa del trabajo. El telegrama es gratuito, exigiendo la ley la presencia personal del trabajador y la verificación de su identidad.

2. El segundo supuesto legislado es el de la extinción del contrato por mutuo consentimiento o voluntad concurrente (artículo 241). La ley contempla dos variantes de esta causal: la voluntad concurrente expresa y la voluntad concurrente tácita. Para la primera exige que el acto se formalice por *escritura pública*, o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Subrayamos la exigencia de la escritura pública (o sea la transcripción del acto en el protocolo del Escribano) que no debe ser confundida con la mera acta notarial, que carece de validez a los efectos indicados. La ley sanciona con la nulidad el acto que se celebre sin la presencia del trabajador y sin los requisitos referidos.

En cuanto a la voluntad concurrente tácita, la misma tiene lugar cuando puede considerarse extinguida la relación como consecuencia del “comportamiento concluyente y recíproco de las partes, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación” (por ejemplo, si el trabajador deja de concurrir a su empleo durante un lapso prolongado y ni el empleador lo intima a reanudar tareas ni aquél remite notificación alguna a éste).

3. En tercer lugar la ley contempla la extinción del contrato de trabajo por justa causa, que es lo que comúnmente se conoce como despido. Al respecto dispone que una de las partes podrá hacer *denuncia* del contrato de trabajo en caso de inobservancia de la otra de las obligaciones que configuren *injuria* y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación (artículo 242).

De tal manera, el “despido” es la forma específica de la denuncia del contrato, en materia laboral. Y esa denuncia o despido, debe fundarse en la *injuria* de la otra parte; injuria que no es otra cosa que un incumplimiento de las obligaciones contractuales. *Pero no todo incumplimiento constituye injuria* —vale la pena resaltarlo— *sino que debe ser tal que por su gravedad no permita el mantenimiento de la relación laboral*.

La injuria laboral es distinta de la injuria penal, en la cual el aspecto subjetivo (el *animus injuriandi*) es fundamental. Por el contrario, la injuria laboral se mide objetivamente, en función de la gravedad del incumplimiento contractual. Esta gravedad, puede apreciar-

se con criterio cualitativo o cuantitativo. O sea que una soía falta, por sí misma puede constituir injuria; y a la inversa, la acumulación de faltas pequeñas, puede, cuantitativamente, constituir también injuria.

En doctrina se suele hablar de la bilateralidad, contemporaneidad y casuismo de la injuria. Con respecto a lo primero, se explica que, dado que la injuria constituye básicamente un incumplimiento contractual, tanto el trabajador como el empleador pueden incurrir en ella, dando lugar, en este caso, a lo que se conoce como despido indirecto. Con respecto a la contemporaneidad entre el acto de denuncia o despido, con la injuria cometida, ello es una consecuencia del carácter “potestativo” del derecho o poder de despido (denuncia); lo que implica la caducidad del mismo por falta de ejercicio oportuno. Finalmente se habla de casuismo de la injuria, en el sentido que la configuración de la misma, en términos generales, depende en cada caso de una serie de circunstancias de hecho. El análisis de las mismas ha ido formando a través de los años, por la labor de la jurisprudencia un verdadero “casuismo” de injurias.

Finalmente cabe resaltar que la ley dispone que el despido debe comunicarse *por escrito*, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato; aclarándose además, que ante la demanda que promoviere la parte interesada, *no se admitirá la modificación de la causal de despido* (artículo 243).

Ahora bien, si el despido no obedece a justa causa el empleador debe abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual. Dicha base no podrá exceder del importe de tres salarios vitales mínimos vigentes al tiempo de la extinción del contrato; *pero en ningún caso el importe de la indemnización podrá ser inferior a dos meses de sueldo* (artículo 245).

La jurisprudencia plenaria de la Capital ha resuelto que el trabajador con antigüedad no mayor de tres meses, despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización por despido (causa: “Sawady, M. c/SADAIC” del 30-3-79).

4. En cuarto lugar la ley contempla el supuesto en que el despido obedezca a fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, *no imputable al empleador, fehacientemente justificada*. En tal supuesto el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad del caso de despido injustificado. Además, en tal supuesto, el despido debe comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad y respecto del personal ingresado en un mismo semestre deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterare el orden de antigüedad (artículo 247).

Al respecto cabe resaltar que la ley exige que el hecho del despido obedezca a razones ajenas al empleador, al disponer que la falta o disminución de trabajo sea no imputable a aquél.

5. En quinto lugar la ley contempla el supuesto de extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador. En tal caso, las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto-ley 18.037/69 (o sea los beneficiarios del derecho a pensión), mediante la sola acreditación del vínculo, tendrán derecho a la mitad de la indemnización prevista para el supuesto de despido injustificado.

En doctrina se ha criticado, con razón, esta asimilación de los beneficiarios de una prestación de la Seguridad Social, al caso de muerte del trabajador. Ello ha determinado, por ejemplo, que la jurisprudencia resolviera con libertad el caso de la madre del trabajador fallecido, estimando que no debe exigirse una incapacidad física para el trabajo de aquélla sino que resulta suficiente que por su edad, resulte muy difícil su inserción en el mercado laboral.

La ley equipara a los fines indemnizatorios —cuando el trabajador fuere soltero o viudo— a la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.

Si se trata de un trabajador casado, se exige que la esposa que por su culpa o por culpa de ambos estuviese divorciada o separada de hecho, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco años anteriores al fallecimiento.

Debe resaltarse que *la indemnización por muerte de la L.C.T. es acumulable a la prevista en la ley de accidentes de trabajo* y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros o actos de previsión, fuesen concedidos en razón del fallecimiento del trabajador.

6. En sexto lugar la ley contempla el caso de extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador. En tal supuesto, la regla es que el contrato continúe, pues éste es personal con relación al trabajador pero no con relación al empleador. Por excepción, cuando las condiciones personales o legales, actividad profesional del empleador u otras circunstancias, hayan sido la causa determinante de la relación laboral, el contrato también se extingue.

En tal supuesto el trabajador tiene derecho a percibir también la mitad de la indemnización prevista para el supuesto de despido injustificado.

7. En séptimo lugar, la ley regula la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo. En este supuesto, habiéndose dado el preaviso pertinente, el trabajador tendrá derecho también a media indemnización, *siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año* (artículo 250).

8. En octavo lugar, la L.C.T. legisla la extinción del contrato de trabajo por quiebra del empleador. En tal caso, si la misma fuera debida a causales no imputables al mismo, el trabajador tendrá derecho a percibir la mitad de la indemnización prevista para el supuesto de despido injustificado; de lo contrario, corresponderá esta última indemnización. La determinación de dichas circunstancias, es facultad de la Justicia del Trabajo.

9. En noveno y último lugar, la ley regula la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador. Al respecto dispone que cuando el trabajador reuniera los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole la documentación necesaria. A partir de tal momento, el empleador debe mantener la relación laboral, hasta que la Caja otorgue el beneficio respectivo, *por un plazo máximo de un año*. Conce-

dido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo queda extinguido sin obligación para el empleador de abonar indemnización por despido.

En cuanto al trabajador jubilado que vuelve a prestar servicios, pese a la defectuosa redacción legal (artículo 253) la doctrina y la jurisprudencia son contestes en que, independientemente de las responsabilidades que correspondan en el plano de la seguridad social, el mismo tiene derecho al cobro de la indemnización pertinente, en el supuesto de despido injustificado. (G. A. F. L.)

Ref.: IX, 399. XXVI, 922.

EXTRANJERO

1. No nacional de un país que ingresa a su territorio o permanece en él por un tiempo, determinado o indeterminado.

2. Interesa especialmente la situación del migrante.

Las causas de la migración son complejas, pero se puede afirmar válidamente que, al romperse la confianza entre el hombre y el Estado del que es nacional, surgen tres posibilidades: la pasividad, la vuelta, la emigración.

La primera se manifiesta sobre todo en la drogadicción o en los cinturones de pobreza de las grandes ciudades. La segunda especialmente en la delincuencia o el terrorismo. La tercera en el gran número de personas que buscan nuevos horizontes en otros países (solamente como refugiados, en 1983, existían más de diez millones y medio de seres humanos).

3. En el país existen numerosos migrantes, sobre todo de países limítrofes (Uruguay, Chile, Paraguay, Bolivia) cuya situación legal suele ser precaria, sobre todo a partir del vencimiento de su permiso de residencia, lo que es aprovechado por empleadores inescrupulosos en su beneficio.

La III Conferencia Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y los Pueblos, convocada por la CLAT y realizada en Brasil en 1985, aprobó el Anteproyecto de Estatuto Latinoamericano del Trabajador Migrante, a ser presentado a los dis-

tintos Estados con la finalidad de que éste sea recibido plenamente y tratado en igualdad de condiciones que el nacional.

4. Mientras se logre esta norma internacional, las asociaciones sindicales debieran brindar un servicio solidario con estos trabajadores no sólo para ayudarles en su integración a las pautas culturales nacionales sino también para defender sus derechos. (L. C.)

Ver Empleo, Hominización.

Ref.: VIII, 222. CLXIX, 20. CLXX, 30. CLXXI, 97.