

FABRICA DEL FUTURO

1. Se basará muy probablemente en una integración completa mediante computador, en la que el diseño de los productos se realizará mediante el diálogo interactivo entre el operador y un computador, sustituyendo los procesos menos creativos y liberando al proyectista, que podrá intensificar su esfuerzo en aquello que nunca se automatizará: el libre ejercicio de la imaginación creadora.

A lo largo del proceso, el computador evaluará constantemente la información acerca de los costos de fabricación, calidad, fiabilidad y posibilidad de fabricación.

Tomando como base los datos del diseño, uno de los subsistemas se encargará de generar toda la planificación optimizada para el proceso de fabricación (planos, especificaciones, técnicas secuencias en taller, órdenes para almacén, etc.) que tendrá en cuenta los recursos disponibles, las combinaciones de productos fabricados y la prioridad de los mismos.

A otro subsistema se le confiará la fabricación de componentes o piezas, empleando control adaptativo e intercalando células de inspección, diagnóstico y control de calidad de los productos.

Otra de las funciones previstas en la fábrica del futuro será la manipulación y ensamblaje automáticos de materiales mediante vehículos autoguiados, robots industriales, cintas de transporte, etc.

Finalmente, se tendrá la función de información y control globales, realizadas mediante un sistema de cálculo distribuido y a la que se confiarán las tareas de almacenar, procesar e interpretar todos los datos de fabricación y demás actividades empresariales.

2. El personal involucrado en el diseño, planificación de la producción, ingeniería de fabricación y otras funciones asociadas, deberá reciclarse constantemente; la separación entre diseño y fabricación se reducirá a la mínima expresión, y la cualificación de los operarios y técnicos mejorará sustancialmente.

El objetivo del CIM—fabricación integrada por computador—es la automatización del flujo de información en la organización global de la producción, desde la entrada de una orden de suministro, a lo largo de todas las etapas del proceso, hasta el embarque y servicio postventa del producto fabricado.

Como puede verse, se trata de una nueva concepción de la fabricación que abarca conceptos tan novedosos como: control adaptativo de procesos, robótica, control numérico, inteligencia artificial, sistemas expertos, sistemas flexibles de fabricación, tecnología de bases de datos y transmisión de información, gestión de datos técnicos, planificación de procesos, almacenaje y manipulación automática de materiales, programación y control de mantenimiento, etc.

(H. F. R.)

Ver Cambio tecnológico, Educación recurrente, Establecimiento, Formación tecnológica.

FALTA

1. Incumplimiento del agente, sancionado por el ordenamiento.
2. La utilización del poder disciplinario de la empresa debe regularse a través de los convenios colectivos o mediante los reglamentos que sancione el consejo de empresa, evitándose su uso discrecional por parte del empleador.

Dichas regulaciones relacionarán el incumplimiento con el aspecto subjetivo de culpa o dolo y con el aspecto objetivo de antecedentes similares, a los efectos de graduar la sanción.

El despido justificado en incumplimiento del trabajador es la última sanción disciplinaria, que debe medirse, a su vez, con el desempleo reinante.

3. El trabajador puede defenderse de los incumplimientos del empleador utilizando la negativa de trabajo por dicha causa, sin pér-

dida remuneratoria, lo cual es la aplicación laboral de la *exceptio non adimpleti contractus*.

4. Desde la producción, la falta de trabajo es su pérdida por razones económicas, financieras o tecnológicas. Puede causar una suspensión de la relación de empleo o incluso el despido. Pero para ello, debe ser no imputable al empleador, con lo cual queda fuera de esta posibilidad toda aquella situación que se subsume en el riesgo de empresa, expresamente obrante en la esfera del empleador. (H. N. M.)

Ref.: IX, 88, 266.

FATIGA

1. Consecuencia de la carga física, mental o psíquica del trabajo.

2. Para recuperar las fuerzas, deben respetarse los límites horarios y el trabajador ha de poder utilizar los descansos diarios, semanales, anuales.

3. Conspira contra ese derecho el doble empleo o la necesidad de adicionar a una relación de trabajo actividades realizadas independientemente, para lograr un mayor ingreso económico acorde a las necesidades.

Carece de operatividad la normativa laboral si no está acompañada de condiciones objetivas económicas que torne innecesaria la situación anteriormente descripta. (R. C. F.)

Ref.: IX, 133.

FERIADO

1. Semánticamente viene de la palabra feria que es: descanso y suspensión del trabajo.

2. El día feriado ha sido instituido como de descanso obligatorio quedando por consiguiente prohibido todo trabajo en relación de dependencia.

Rigen para los feriados los principios desarrollados en “descanso”.

3. La razón de ser de los feriados en la República Argentina es de orden religioso, patriótico y social.

Históricamente la ley 9105 crea el feriado para los días 25 de mayo y 9 de julio.

Actualmente rige en la Argentina la ley 21329 y Título VI del Régimen de Contrato de Trabajo sancionada por la ley 21297.

Los principales beneficiarios del feriado son los trabajadores jornalizados quienes tienen derecho a que se le pague el jornal del día feriado aunque no gocen de remuneraciones y aun cuando coincida con domingo.

Los trabajadores mensualizados, perciben la remuneración del feriado incluida en la remuneración mensual.

Los feriados obligatorios son determinados por ley y a nuestro juicio también lo pueden ser por las convenciones colectivas de trabajo, incorporadas al régimen normativo laboral después de su homologación. (B. L. C.)

Ref.: XXVI, 627.

FICCIONES

Hay dos tendencias del pensamiento, implícitas en las prácticas lingüísticas: una es cosificar y la otra personificar los objetos del conocimiento. De ambas se sirve el derecho para inventar ficciones, que a veces son indispensables pero a menudo esconden trampas ideológicas tendientes a la defensa de ciertos intereses en el seno de la sociedad.

La ficción más importante, quizá, consiste en suponer que todos conocen el derecho. Parece que éste no puede funcionar sin esa presunción básica porque bastaría alegar ignorancia jurídica para justificar cualquier incumplimiento de las obligaciones. A partir de allí, el derecho finge en múltiples circunstancias humanas, desde la concepción a la muerte, que las cosas son de cierto modo aun cuando en la realidad puedan ser de otro.

En el campo procesal, por ejemplo, existen numerosas ficciones que producen resultados jurídicos apreciables, como en el caso del reconocimiento ficto de derechos, cada vez que el interesado tiene la obligación de expresarse y no lo hace. El silencio puede ser, por obra de las ficciones procesales, tan nefasto como el exceso de palabras.

Desde otro punto de vista, las ficciones cumplen una función positiva en cuanto permiten aludir resumidamente a un conjunto de conductas o de normas cuya descripción es a menudo tediosa y difícil. Por ejemplo, cualquier estudiante de derecho civil entiende qué quiere decir que hay un fundo dominante y otro sirviente. Significa que el titular del primero tiene algún derecho con respecto al titular del segundo, como pasar por éste o utilizar sus aguas. Pero si se lleva la imagen al extremo de personificar a los fundos, no faltará quien hable del látigo del fundo dominante que hace sufrir al sirviente, lo que implicará deslizarse por el tobogán del absurdo.

Donde se perciben claramente los juegos ideológicos a que antes nos referimos es en el concepto de persona jurídica, que consiste en la personificación de un conjunto de normas a la que se atribuye inteligencia y voluntad. Así se dice que una sociedad quiere, decide, aspira, investiga, cuando lo que en realidad ocurre es que tales acciones las llevan a cabo un hombre o un grupo, cuyas conductas se interpretan como propias de aquélla. Se trata, únicamente, de una técnica para manejar mejor ciertos intereses, facilitando el aporte de capitales para un fin determinado.

En la cúspide de todas las personificaciones se sitúa el Estado, monstruo de varias cabezas y múltiples garras cuyas destrucción persiguieron con bombas los anarquistas, sin advertir que las ficciones no se deshacen con explosivos. Por mejor camino fueron cada vez que atacaron los grandes mitos, como cuando Bakunin sostuvo que el gobierno del hombre por el hombre equivale a la esclavitud, aunque no logró su propósito, ya que la ficción del Estado hoy parece tan necesaria como la que supone que todas las normas son conocidas por sus destinatarios.

Detrás del espectro del Estado se halla el problema del poder, el modo que los hombres inventaron para atribuirse las decisiones básicas y los bienes. El grupo que lo detenta se sirve de la ficción de que su voluntad es la del Estado o de la Nación, concepto máximo, que porta una carga emotiva casi indestructible. Hasta el acto moralmente más abominable aparecerá justificado si quien lo comete consigue utilizar la idea de que es la Nación misma quien lo lleva a cabo.

A esta altura sólo cabe decir algo perogrullesco: en la vida jurídica sólo existen normas, y hombres cuyas conductas son reguladas. El resto es ficción, refinada técnica en el manejo del poder, cuyo análisis es un capítulo fundamental de la filosofía del Derecho.

Preocupados por llenar el abismo que existe entre las palabras de la ley y la realidad humana, los juristas, además de acumular cantidades ingentes de otras palabras, inventaron ficciones que usaron luego para defender mejor ciertos intereses. Descorrer el velo que ellas integran es otra tarea que a veces ha tomado a su cargo la aludida disciplina. (H. N. J.V.)

FIJACION

1. Concreción de las condiciones de trabajo, especialmente de las remuneraciones.

2. En esta concreción, el ordenamiento laboral ha establecido la variable estatal y la sectorial, siendo la primera cimiento de la segunda.

3. La experiencia nacional de autoritarismo estatal en la materia, comenzada en los eones dictatoriales, consiste en concretar, sobre todo las remuneraciones, a través de disposiciones gubernamentales que siempre han favorecido la lógica de acumulación del capital.

Dado que el salario mínimo/vital y móvil funciona como variable de ajuste de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y de las indemnizaciones por despido injustificado, es dable constatar que ha permanecido, deliberadamente, por debajo de las necesidades básicas que, normativamente, debería cubrir. De ahí que pueda legítimamente cuestionarse la constitucionalidad de tales normas gubernamentales.

4. La única razonabilidad en este tema es reafirmar la negociación colectiva como variable legítima, garantizada constitucionalmente, para fijar las condiciones de trabajo, y dentro de éstas, las remuneraciones.

A lo sumo se podría aceptar que mecanismos tripartitos establecieran las grandes líneas económicas de los convenios colectivos a instrumentarse posteriormente. (R. C. F.)

Ref.: IX, 2, 207.

FIN

1. Objetivo del agente, que tipifica todo su accionar.

2. Por proteger al Mundo del Trabajo de acuerdo al Proyecto constitucional, el ordenamiento laboral es derecho social y no, como sostiene la doctrina tradicional, derecho privado. De ahí que la presencia estatal, garantizando la dignidad del trabajador y la vigencia de la autonomía sectorial pertenece a su estructura.

3. Los sostenedores del “Estado mínimo”, al contrario, pretenden que sean los sujetos laborales los únicos en acordar sus condiciones de trabajo, sin advertir que la hiposuficiencia de los trabajadores es un dato insoslayable de la realidad.

Estos ideólogos, por otra parte, defienden la fijación por el gobierno de los márgenes salariales, afirmando que las remuneraciones excesivas son causa de la inflación. La contradicción se explica descubriendo que tales posiciones favorecen la lógica de acumulación de capital. (R. C. F.)

Ref.: IX, 2.

FIRMA

1. Expresión escrita de la personalidad del agente, estampada al pie de un instrumento para validar su contenido.

2. Especial atención debe prestarse a los analfabetos.

Conviene que los convenios colectivos y reglamentos de empresa refuercen la protección legal. (R. C. F.)

Ref.: IX, 201.

FLEXIBILIDAD LABORAL

1. De acuerdo al Diccionario de la Lengua, flexibilidad refleja “la disposición de algunas cosas para doblarse fácilmente sin romperse”; “la disposición del ánimo a ceder y acomodarse fácilmente a un dictamen” (cabe interpretar: orden o disposición ajena).

2. Cuando hablamos de Política Social y más concretamente de Derecho del Trabajo, la flexibilidad o flexibilización de la norma consiste en acomodarla (adecuarla) a las situaciones cambiantes de orden social (dentro de un mismo sistema, sin fracturarlo).

En ese sentido, según cuál sea la posición del intérprete o los intereses que predominen, como señala Jean-Claude Javillier, puede contemplarse una flexibilidad para proteger, una flexibilidad de adaptación y una flexibilidad de desprotección.

3. Encontramos tradicionalmente una flexibilidad para proteger.

Es la que conoce preferentemente nuestro derecho positivo cuando la Constitución Nacional (art. 14 bis) afirma el principio protectorio (“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”)

cuando, entre otros muchos, el art. 4 de la ley de Contrato de Trabajo afirma que el contrato de trabajo “tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí” o, el artículo 9, cuando establece que las situaciones de duda se resolverán en el sentido “más favorable al trabajador”.

Estas expresiones del principio protectorio y otras que consagran los de indemnidad, irrenunciabilidad o de ajenidad al riesgo empresario, están estructuradas a partir de un contrato normal o regular, que es el contrato por tiempo indeterminado. Su vigencia constituye el basamento de nuestro derecho del Trabajo por dos razones: otorga seguridad al trabajador en su empleo (propiedad relativa de su puesto de trabajo) del que no puede ser privado sin indemnización; consecuentemente, causa una fuerte y libre posibilidad de adhesión a la asociación sindical por parte de aquél, ya que, encontrándose garantizada su permanencia en el empleo, no peligra su puesto por el hecho de que se integre activamente en dicha entidad.

4. Es obvio, sin embargo, que los cambios sociales excluyen la posibilidad de afirmar la tesis de un derecho del trabajo ideal, intocable y permanente.

En tal sentido, Luis Enrique de la Villa considera que el derecho del trabajo es un conjunto de normas que el Poder público dictó en su momento como medio para estabilizar la situación político social, protegiendo a los trabajadores. Afirma, además, que el equilibrio admirable del derecho del trabajo consiste en la contemplación simultánea de los intereses defendidos por el Poder constituido, de los intereses empresariales y de los intereses obreros.

No hay duda de que tal equilibrio ha ido cambiando de tiempo en tiempo y que existió siempre una flexibilización de adaptación, ya que las reglas jurídicas han de adaptarse a las evolucionantes particularidades profesionales y técnicas. De ahí que el artículo 75 del Régimen de Contrato de Trabajo prevea que el empleador debe adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, lo cual configura una directiva amplia que impone la incorporación de los cambios tecnológicos tendientes a eliminar las condiciones de insalubridad. En esta hipótesis parece claro que toda medida del empleador tendiente a hacer desaparecer por vía del cambio tecnológico los trabajos insalubres debe ser particularmente apoyada cuando sea posible que el trabajo sea realizado por una máquina pero ello debe significar un mejoramiento de la condición del trabajador y no su marginación del mercado de trabajo. Asimismo, el derecho del trabajo se extiende a nuevas categorías de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores a domicilio) y el sindicato desempeña nuevos roles dentro de la empresa.

Queda claro que la afirmación de un derecho del trabajo cambiante, que se adapte con flexibilidad a las nuevas necesidades ocurrientes, sólo implica excluir la posibilidad de consagrar un ordenamiento ideal, intocable, permanente, pero no significa que este ceder y acomodarse (a que refiere el Diccionario de la Lengua) se realice en una situación social de coyuntura (recesiva y de alto desempleo) de acuerdo a los intereses particulares de la empresa, con olvido de los principios del derecho del trabajo.

5. Una importante tendencia doctrinaria y legislativa ha cobrado cuerpo en algunos países europeos como Francia y España. Sostiene la necesidad de que en el derecho del trabajo impere una flexibilidad de desregulación, sosteniendo que en realidad éste es el punto neurálgico de la política social actual.

En este sentido, Rodríguez Piñero habla de un derecho del trabajo en crisis, y de la decadencia del empleo normal y estable para dejar paso a formas más permisivas.

En su opinión, el derecho del trabajo no puede aferrarse a un

mero garantismo convencional o legal, individualista, basado en el reconocimiento de derechos subjetivos e indisponibles, sino, al contrario, deben revisarse ciertas garantías hiperprotectorias. Citando a Lyon-Caen (en *La crisis del derecho del trabajo*) afirma la necesaria armonía y consideración global de la ordenación jurídica de las relaciones económicas, de las que forma parte desde luego el derecho del trabajo, pero sin que deba aislarse el tratamiento laboral del tratamiento mercantil, administrativo, fiscal, y similares, de los problemas.

Por nuestra parte, no negamos la necesaria concordancia, coordinación y complementariedad entre el derecho del trabajo y las demás disciplinas que inciden en la regulación de las relaciones de producción sino que, en todo caso, consideramos que el derecho económico tiene que estar al servicio del hombre y que en una situación coyuntural no puede hacerse prevalecer el derecho financiero o el derecho mercantil sobre el derecho laboral, si ello redundaría en perjuicio del hombre de trabajo y en beneficio circunstancial de un comerciante que ni siquiera es seguro que vuelque sus réditos a la comunidad.

En la tesis de la flexibilización desreguladora existe una ruptura franca con los principios del derecho del trabajo, considerados nefastos para el desarrollo social. En esta línea de pensamiento, flexibilización equivale a desprotección: se flexibiliza un contrato de trabajo como se flexibilizan los precios o las condiciones que rigen en el mercado; en cambio, hablan de rigidez cuando se sostiene el principio protectorio y sus derivados (los de indemnidad, irrenunciabilidad, ajenidad del riesgo empresario) y consideran que debe adaptarse a los cambios económicos y sociales.

No puede dejar de advertirse el juego de palabras y de sentido que resulta de la introducción en el derecho del trabajo de términos aplicables con distinto significado en el ámbito económico, puesto que si cambia protección por flexibilidad y desprotección por rigidez, se les da una apariencia o envoltura progresistas a tendencias que buscan la desaparición del derecho del trabajo y su absoluta sujeción y sometimiento a los principios económicos, con la posibilidad de re-

tornar a un pasado de desprotección del trabajador, que creíamos superado.

6. Una de las formas más claras de la flexibilización del contrato, con el sentido expuesto más arriba, consiste en fomentar formas de trabajo atípicas.

Por la vía de fomentar indiscriminadamente los contratos a tiempo parcial, por tiempo determinado, a prueba, de formación profesional, se sale al cruce de los contratos considerados como típicos y regulares: contratos a tiempo total, por una duración indeterminada y para un solo empleador.

A esto se agrega la proliferación de las agencias de trabajo temporario, que suman la absoluta precariedad de la situación contractual a negocios por lo común realizados para reemplazar a trabajadores permanentes en fraude a la ley laboral, que en nuestro país se prohíbe (decreto 1455/85).

Por vía de la negociación a nivel de empresa se llega a desconocer el sindicato de actividad y, en forma más general, se propicia que el negocio colectivo adaptado a las necesidades de la empresa prevalezca sobre la ley, destruyéndose así el orden público laboral y el piso a partir del cual (o por sobre el cual) debe ser negociado el convenio. Las concesiones que se hacen al empleador tienen como pretexto las crisis generalizadas (inflación con recesión), el consiguiente desempleo y la necesidad de nuevas inversiones.

En definitiva, en palabras de Rodríguez Piñero "el impacto de la actual situación sobre el derecho del trabajo 'crea' la necesidad de revisar las mutuas relaciones entre el derecho y el mercado de trabajo desde una perspectiva del derecho del trabajo y de la estabilidad en el empleo menos individualista y estática, como la protección de los ya efectivamente ocupados, más colectiva y más dinámica de defensa de la situación global de empleo".

Pero ocurre que la desprotección que la tesis expresada trae aparejada tampoco ha redundado en una oferta global de empleo que haya superado o paliado el fantasma de la desocupación. Por el contrario, la situación concreta de España se ha agravado en los últimos años y nada indica que la flexibilización desreguladora del con-

trato de trabajo haya servido para crear nuevas plazas o fomentar inversiones.

7. Por nuestra parte reiteramos que no puede sostenerse la tesis de que la crisis y el desempleo han de solucionarse castigando la forma tradicional y más segura para el trabajador, consistente en el contrato de trabajo normal o regular, por tiempo indeterminado. La flexibilización desreguladora es lisa y llanamente desprotección. Lo que debe acentuarse, en cambio, es la flexibilización protectoria y adaptadora.

El derecho del trabajo ha evolucionado al compás de los tiempos y con una mayor dinámica que los otros derechos. Pero no se puede marginar en estas adaptaciones y cambios su finalidad, consistente en la protección del trabajador dependiente y por cuenta ajena.

Las situaciones coyunturales no pueden hacer perder de vista al legislador la existencia de un punto al que se debe arribar. Y ese punto de llegada es, bajo formas nuevas y con soluciones diferentes si se quiere, el mejoramiento de la condición del hombre de trabajo. (J. C. F. M.)

Ver Crisis, Des/regulación laboral, Emergencia, Estado.

Ref.: CXCIV, 64. CXCV, 23. CXCVI, 40. CXCVII, 30.

FORMA

La voluntad, para ser aprehendida y tener significación en el mundo jurídico, debe manifestarse al exterior ya que de lo contrario no tiene relevancia desde el punto de vista jurídico.

La manera cómo se manifiesta la declaración de voluntad se llama forma; por lo tanto, toda exteriorización de esa voluntad supone el uso de una forma. Contrariamente se ha sostenido que, para serlo, debe reunir algunas solemnidades (es lo que pareciera resultar del artículo 973 del Código Civil). Sin embargo, los autores han desestimado tal criterio flexibilizando la norma aludida adecuándola al criterio antes enunciado.

La forma puede ser escrita u oral, ingresando en el concepto los signos, el silencio, las omisiones. Los ejemplos de los signos abundan en el mundo negocial: a título de ejemplo, los corrientes en las subas-

tas. En cuanto al silencio y las omisiones pueden considerarse formas cuando tienen asignados significación jurídica (artículos 919, 1145 y concordantes del Código Civil)

En el derecho moderno rige el principio de la libertad de elección de las formas. Ultimamente, sin embargo, se habla de la existencia de un neoformalismo para significar que las leyes (en resguardo del débil, de la seguridad del tráfico o de terceros, o por razones de publicidad), vienen acentuando el rigor formal en algunos negocios jurídicos. Si bien esto es verdad, no existe un retorno al ritualismo antiguo; se trata de asegurar valores que están más allá de la mera observancia del rito.

Algunas veces una forma determinada ingresa de tal modo en la *fattispecie* que adquiere carácter visceral: sin su observancia el negocio es nulo. En tal caso la forma es constitutiva y se la llama *ad solemnitatem*.

Otras veces también son requeridas algunas formas para acreditar el negocio jurídico; en estos casos se las denomina *ad probationem*. La inobservancia de la forma en tales supuestos autoriza a la parte a requerir su formación (artículo 1185 del Código Civil).

Se discute si las partes pueden estipular la observancia de una forma determinada *ad solemnitatem* en los casos en que la ley no la impera. Así, antes de ingresar en las tratativas o durante su curso, quienes intervienen pueden establecer que el negocio no valdrá si no es redactado por escritura pública (artículo 1187 del Código Civil). Este tipo de pactos tiende a preservar a los intervinientes de interpretaciones demasiado latas sobre la aceptación tácita y otorgarles mayor libertad de expresión jurídica. Tanto la buena fe como el principio de libre elección de las formas deciden la cuestión por la afirmativa.

Si bien el derecho laboral es concreto y el principio protectorio se introduce en la realidad de la relación laboral sin perderse en las formas con que se pretendió ocultarla, existen disposiciones legales y sectoriales que establecen la forma escrita para probar la situación *ad probationem* o para constituirla *ad solemnitatem*. Es tarea del intérprete valorar la norma no sólo en su contenido sino so-

bre todo en su significado para cumplir el principio protectorio, sabiendo que en caso de duda respecto de la naturaleza de la forma indicada se ha de resolver en el sentido más favorable al trabajador. (M. J. C. F.)

Ref.: CLII, 10.

FORMACION TECNOLOGICA

1. Dado que la cibernética permite desplazar al *homo faber* y transformarlo en trabajador simbólico, las máquinas herramientas y los robots, lejos de alejar al hombre de la producción, le permitirán operar intelectual y volitivamente.

La informatización crea nuevos y mejores puestos laborales, cada vez más alejados de la necesidad y más cercanos a la cultura y a la libertad. Uno de los medios para el Pleno Empleo es la formación tecnológica, responsabilidad primordial del Estado en nuestros países periféricos, en lo cual Brasil es un claro ejemplo de decisión y riesgo político.

2. Los nuevos empleos están ligados al nivel formativo dado que las máquinas herramientas y los robots (precisamente por desplazar a la fuerza física) necesitan y requieren la aptitud mental, espiritual y psíquica del hombre.

La instrucción primaria permitió trabajadores manuales con elementales conocimientos de alfabeto y matemática. La secundaria preparó empleados administrativos, con mayores conocimientos y un barniz de información universal. La terciaria consolidó el nivel gerencial. La cuaternaria brindó la tecno/estructura. La formación tecnológica abrirá las puertas del futuro en forma inmediata y la posibilidad de una civilización solidaria.

3. En esta formación se ha de tener en cuenta, además, la educación del hombre, en todo el sentido hominizador del término, a los efectos de que estos nuevos y más capaces trabajadores simbólicos adquieran no sólo conciencia de clase sino, además, sentido del Fenómeno Humano y puedan contribuir realmente a la Ciudad don-

de el ser humano sea el centro referencial. (R. C. F.)

Ver *Educación, Educación recurrente, Empleo, Cibernética, Información, Informática, Inteligencia artificial, Robótica, Sistemas expertos.*

Ref.: CXXX, 50. CLXII, 225.

FORMULARIO

Forma particular de exteriorizar la voluntad que puede ser legalmente impuesta o asumida voluntariamente.

En el contrato de trabajo no hay formas exigibles en términos generales pero existen algunas requeridas para ciertos actos específicos.

En algunos casos se llevan formularios cuya ausencia provoca la inexistencia legal del acto. En otros supuestos, se elaboran a fin de poder probar determinados actos. Finalmente existen los que tienen finalidades organizativas internas de la empresa, para transmitir órdenes, controlar la eficiencia o hacer estadísticas.

La obligatoriedad de ciertos formularios puede provenir de las leyes laborales, previsionales, comerciales, de los estatutos, de las convenciones colectivas o de la costumbre. (R. L.)

Ver *Forma*.

Ref.: XXV, 346.

FORTUNA

1. Situación patrimonial.

2. La tramitación procesal de los derechos del trabajador es gratuita. Algunas normas procesales derivan la posibilidad de que afronte las costas, en caso de haber sido condenado a ellas, en caso de mejorar tal situación. (M. I.)

Ref.: VIII, 97.

FRAUDE LABORAL

El fraude, como intento de evasión en el cumplimiento de las obligaciones, es viejo como el mundo, pues como decía Ihering, toda la habilidad del legislador para proteger la ley puede ceder an-

te las artimañas que se emplean para violarla, minarla o hacerla sucumbir. Y en el caso del fraude laboral, existe una tendencia generalizada a evadir el cumplimiento de la legislación tuitiva, máxime cuando su imperatividad e irrenunciabilidad, unidas a los costos de las cargas sociales, son un acicate para intentar violarla.

El término fraude laboral puede considerarse como una expresión genérica, que incluye todas las formas de evasión del cumplimiento total o parcial del Derecho del Trabajo, formando el cuadro de la llamada patología jurídica. Dentro de este concepto amplio, el fraude laboral específico tiene una acepción más restringida, referida a la búsqueda de caminos indirectos para eludir el cumplimiento de la ley a través de negocios reales.

Como una forma de conceptualizar el fraude laboral, podemos distinguirlo de otras figuras jurídicas similares. En primer lugar, con relación al dolo: ambos ofrecen la nota común de ser artificios engañosos pero, como indica Herrero Nieto, en el dolo el arte de engañar se dirige a la persona a quien despoja, al paso que en el fraude se trata de engañar a los magistrados, a los terceros, valiéndose de la forma de los actos. Se trata, en el caso civil, del malicioso engaño dirigido a un aprovechamiento injusto; es el artificio malicioso que se emplea para engañar a una persona y llevarla a practicar una acción que de otra manera no hubiera llevado a cabo. Tampoco debe confundirse el fraude laboral con el simple incumplimiento de las leyes imperativas; en éste, la infracción se comete en forma frontal y directa; en el fraude se realiza en forma indirecta, con el pretexto de actuar al amparo de otra norma, sustituyendo la que corresponde por otra que favorece el incumplimiento del espíritu o voluntad de la norma que debería aplicarse. Por último, existe una diferenciación con la simulación, si bien las consecuencias jurídicas son generalmente idénticas; la simulación es una ocultación que no pone ni quita nada al negocio realizado pues, como señalaba Ferrara, los negocios simulados son ficticios, no requeridos, mientras los negocios fraudulentos son serios, reales y realizados en tal forma por las partes para conseguir un resultado prohibido: la simulación nunca es un medio para eludir la ley sino para ocultar su violación;

en el fraude no se trata de ocultar un acto bajo la apariencia de otro, sino que se coloca a la realidad bajo el imperio de una norma que no es la que corresponde.

Lo que caracteriza al fraude laboral es que en él no sólo se trata de dirimir problemas relacionados con intereses privados, es decir, no sólo se trata de proteger a la parte engañada, generalmente el trabajador, sino que está en juego y se intenta proteger el interés general, el orden público laboral. De allí que lo fundamental en el derecho del trabajo es el fraude a la ley, es decir, el intento de eludir el cumplimiento de leyes obligatorias, de orden público. Característica fundamental en esta materia es que no es necesario probar la intención maliciosa de la parte que la comete. Se trata de una violación objetiva, de modo que lo que hay que probar es la violación de la ley, con prescindencia de la intención. El olvido de esta nota fundamental, tanto por parte del legislador como del intérprete puede volver impracticables los medios para combatir el fraude laboral. Por ello, los actos realizados al amparo de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, deben considerarse en fraude a la ley y no deben impedir la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir, norma esta última, que en virtud del instituto del orden público laboral, se aplicará automáticamente a la relación laboral.

La prohibición del fraude laboral y su persecución por el legislador y el operador jurídico en general, tienen su fundamento en varios principios del Derecho del Trabajo: en primer lugar, en el principio de primacía de la realidad, principio que, contrariamente a lo que sostiene Antonio Vázquez Vialard, consideramos uno de los específicos del Derecho Laboral, consagrando la intrascendencia de las formas frente a la realidad de los hechos. En segundo término, el principio protectorio, que informa todo el Derecho del Trabajo, y del cual puede considerarse un desprendimiento el principio de la realidad. Y por último, el principio de irrenunciabilidad, que protege al trabajador por encima de su propia intención, y aun de su complicidad en el fraude.

Como vimos, el Derecho Laboral es tierra fértil para el desarrollo del fraude, de modo que las variedades que crecen son infinitas y en continua recreación. De allí que el modo correcto de legislar sobre el tema es establecer una norma general prohibitiva y luego legislar en particular sobre distintos casos concretos. Como ejemplos, podemos citar: la utilización de recibos de pago de salarios o de indemnizaciones que no son reales; la interposición y mediación en la contratación laboral; la utilización de contratistas o subcontratistas, es decir, el llamado *marchandage du travail*, con la contratación a través de insolventes; y la evasión laboral a través de los llamados grupos económicos. (R. G. M.)

Ref.: VIII, 195, XXVI, 138.

FUERZA MAYOR

1. Causa de justificación del daño causado al trabajador, tanto por la suspensión como por el despido. Para que funcione en derecho laboral, debe ser, además, ajena al riesgo empresario.

2. Las normas establecen prioridades entre los trabajadores, para que puedan válidamente ser suspendidos o despedidos con una menor indemnización.

Dichas prioridades refieren a la antigüedad y a la situación familiar. (H. N. M.)

Ref.: IX, 266.

FUNCION

1. Concreción de un comportamiento para cubrir el ritmo de producción.

2. Tales comportamientos están en la base de la calificación profesional. (R. C. F.)

Ref.: IX, 2.

FUNCION NORMATIVA

1. Dentro del derecho laboral como sistema; desarrollo y sentido de las normas sectoriales y estatales.

2. La función normativa se expande en las siguientes direcciones.

a) Regular la relación de empleo, determinando capacidad jurídica de los sujetos, objeto de la vinculación, modalidades de prestación, deberes y derechos.

b) Ordenar las relaciones profesionales de trabajo, activando la libertad sindical y el derecho de sindicación, el respeto y la promoción de la negociación colectiva, la participación sectorial en la toma de decisiones, la legitimidad del derecho de huelga y demás medidas de acción directa.

c) Sistematizar las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo estableciendo disposiciones referentes: 1) al modo de producción (especialmente: clasificación ocupacional; carga física, psíquica y mental del trabajo; ambiente físico; higiene, seguridad y salud laboral; adecuación ergonómica; repercusiones tecnológicas; incidencia mutua entre vida y trabajo, 2) organización del proceso de trabajo (relaciones profesionales en la empresa; participación de los trabajadores en la toma de decisiones; tiempo de trabajo, duración de la vida activa, jornada laboral; mecanismos de estabilidad en el empleo; nuevas formas de organización, tales como tareas ampliadas, rotadas, enriquecidas, equipos semi-autónomos), 3) distribución del resultado (sistema de remuneraciones, incluida la participación de los trabajadores en las utilidades y en el capital).

d) Estructurar los servicios estatales que interesan al Mundo del Trabajo: Justicia Laboral, Administración del Trabajo.

e) Orientar el método interpretativo, sancionando el diagrama de regímenes probatorios y estructurando mecanismos de interpretación.

3. Como se aprecia, se ha abandonado la división clásica entre derecho individual y colectivo, entre derecho administrativo, procesal e internacional, para considerar sistémicamente las normas, valuando sobre todo su sentido protectorio.

4. La función normativa opera mediante dos variables: la sectorial (convenios colectivos de trabajo, usos y costumbres, negocio individual de trabajo) y la estatal (normas legales, reglamentarias,

resoluciones). Las estatales funcionan como el cimiento de la estructura y sobre ellas avanzan las sectoriales, con un significado de solidaridad para con toda la clase trabajadora.

5. El operador del sistema es un decisor de justicia. El derecho laboral funciona primeramente a nivel intra/empresario entre los representantes del empleador y el trabajador generalmente asistido por el Delegado sindical, estableciendo los convenios colectivos, mecanismos de auto/composición de intereses y derechos, con posibilidad de recurrir directamente a los servicios estatales. De ahí la importancia de que los operadores sectoriales no sólo conozcan las normas a utilizar sino, además, estén imbuidos del sentimiento de justicia.

En la escala de decisores, la Corte Suprema de Justicia ocupa el máximo lugar.

Dado que nuestros repartos de justicia suelen ser incompletos, ocupa el más alto nivel en la escala de decisores el denominado, por las grandes religiones (entre ellas el judeo/cristianismo) Juicio Final, en que se realizará la justicia en plenitud y se abrirá el juego a la solidaridad definitiva: la humanidad reconciliada consigo misma, el cosmos y la Trascendencia, habrá archivado en los museos el Derecho, junto con la rueca de nuestras abuelas y el arado de mancera. (R. C. F.)

Ver Concepción.

GANANCIA

1. Ingreso económico del agente.

1. En ciertas actividades, se establece la posibilidad de que el ingreso del trabajador esté parcialmente a cargo de persona distinta a la del empleador, siendo la propina un ejemplo demostrativo. En estos casos, tal ingreso integra la remuneración y su monto ha de incluirse para los diversos cálculos. (R. C. F.)

Ref.: IX, 174.

GARANTIA

1. Seguridad del ingreso económico.

2. En ciertas actividades se establece tanto en materia remuneratoria como en horario de trabajo. (R. C. F.)

GRATIFICACION

1. Pago de origen espontáneo y discrecional que los empleadores hacen a sus dependientes por la prestación laboral realizada por éstos.

Es espontáneo, dado que el empleador no se encuentra obligado a satisfacerlo por ley, convenio colectivo o acuerdo de partes anterior.

Es discrecional, pero ello no significa gratuidad o donación ya que el motivo del pago son los servicios del trabajador que se reflejan en el rendimiento económico de la empresa, en ganancias concretas o en expectativas futuras de obtenerlas.

La gratificación tiene su fundamento en la relación de empleo,

por lo que su naturaleza es remuneratoria y de carácter complementario.

2. Toda relación que se traba entre empleadores y trabajadores es de naturaleza laboral, por lo que toda gratificación pagada al dependiente durante el transcurso de dicha prestación, se presume que tiene su fundamento en el contrato de trabajo.

Por ello, y en atención a su naturaleza remuneratoria, no es posible asimilarla a la donación, salvo que se acredite fehacientemente que el pago se debió a una causa no vinculada con el contrato de trabajo (verbigracia: parentesco, amistad, u otros servicios personales que no se encuentran comprendidos en el objeto del contrato).

3. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulte expresamente de los términos del contrato de trabajo, sino a todos aquellos comportamientos que sean su consecuencia.

Aunque el pago de una gratificación no haya sido enunciado en el contrato (en cuyo caso no habría cuestión alguna) el mismo puede resultar exigible por el trabajador si existe un comportamiento habitual del empresario que permita establecer que se trata de una obligación asumida con carácter permanente.

En el ámbito laboral, la actitud del empleador de pagar gratificaciones año tras año implica la intención de mantener dicha prestación y ha creado la conciencia jurídica de que tal comportamiento es vinculante.

El pago en forma periódica y consecutiva de gratificaciones, sin reserva ni aclaración alguna por parte del empleador da derecho a reclamarlas en períodos sucesivos, y autorizan a recurrir a la vía judicial para exigir las compulsivamente.

La conducta del empleador, consistente en la entrega de gratificaciones en períodos consecutivos, trae aparejada la voluntad de incorporar tal prestación de modo permanente a los negocios jurídicos laborales pues se trata de un comportamiento que el trabajador entiende inequívocamente como aumento de la remuneración.

4. El pago de la gratificación durante dos períodos sucesivos,

es suficiente para originar habitualidad y la consiguiente expectativa de recibirla en adelante.

El principio de que el pago repetido y regular de una gratificación da derecho a percibirla en períodos consecutivos, caería en los supuestos en que fuera subordinado al cumplimiento de ciertas condiciones, servicios extraordinarios, o no se hubieren cumplido las circunstancias sobre cuya base se liquidaron en otras oportunidades (por ej.: la conducta del empleado, la existencia de los beneficios obtenidos por la empresa, etc.).

Estas condiciones no se vinculan con la fijeza del monto, dado que éste puede variar año a año siguiendo la suerte de los salarios influidos por la inflación, sino que están referidos a las bases o datos a considerar para establecer el importe respectivo.

Es decir, que la habitualidad se convierte en un elemento jurídicamente relevante cuando es acompañada por la uniformidad de criterio para el cálculo.

Por lo que la exigencia de uniformidad o base uniforme de liquidación, debe estar ligada con el criterio de certeza de la declaración de voluntad del empresario de otorgar la gratificación, que debe ser concluyente e inequívoca.

5. La gratificación puede convertirse en una remuneración obligatoria cuando corresponda a un uso objetivo de la empresa, por lo que podría ser exigible por el trabajador aunque la hubiera percibido una sola vez o, por el que no habiéndola percibido nunca en razón de su poca antigüedad, hubiera ingresado con la expectativa de beneficiarse con tal prestación.

6. La entrega de la gratificación con reservas, en el sentido, “por esta sola vez”, o “como acto graciable” o “como liberalidad” o “sin que implique la intención de crear una obligación futura”, no tienen entidad o aptitud para formar en el dependiente la convicción de que responden a la realidad, y por lo tanto, el propio uso social las descalifica como actos de expresión de voluntad “inequívoca”.

La reserva efectuada acerca del otorgamiento futuro de la gratificación será inequívoca sólo si se explicita concretamente su razón de ser (verbigracia: relativas a la economía de la empresa) y su supre-

sión será justificada, por ende sólo cuando no se den las condiciones de su otorgamiento.

7. Todos los trabajadores que pertenezcan a un mismo grupo profesional o de categoría y que cumplan las condiciones a que se sujetó el otorgamiento de la gratificación, adquieren el derecho a percibirla. Ello se debe, al principio “Trato igual en igualdad de condiciones”.

Sin perjuicio de ello, el empleador puede premiar a los trabajadores en razón de la “mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas”, sin que de ello derive la posibilidad de cuestión alguna (pretensión de igualación) por parte de los dependientes no gratificados.

8. El trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación, cuando la relación de trabajo termina antes de la época para su otorgamiento, siempre que haya sido entregada año tras año, sin sujeción a la actividad personal del dependiente, ni a su subsistencia en la empresa al tiempo de su otorgamiento, de modo que pueda admitirse que se gana en la misma forma que el sueldo anual complementario, es decir, con el desarrollo gradual de la actividad, como un salario diferido. (D. T. A.)

Ver Remuneración.

Ref.: XXVI, 495.

GRATUIDAD

1. Condición de gratuito. Antítesis jurídica de onerosidad.

2. La norma estatal establece la gratuidad de los procedimientos judiciales.

Este es uno de los caracteres del proceso laboral. Está relacionado con el contenido y el requerimiento de la justicia social, asegurándose la igualdad de acceso y de trato en el proceso laboral, garantizándose al trabajador iguales posibilidades reales de protección jurídica que las que tiene la parte con medios económicos suficientes.

Otras formas de efectivizar la gratuidad están relacionadas con

el patrocinio gratuito a cargo de abogados del Estado, el otorgamiento del poder simple, la publicación de edictos sin cargo.

El beneficio alcanza no sólo al trabajador sino además a sus derechohabientes y la mujer que hubiera convivido con él en aparente matrimonio durante un tiempo determinado por la norma estatal.

3. Igualmente rige la gratuidad en los procedimientos administrativos.

En la esfera de la Administración del Trabajo existen oficinas para asesorar gratuitamente a los trabajadores, brindándole, además, patrocinio jurídico sin cargo.

4. El trabajador está exento de gravámenes fiscales. Los acuerdos conciliatorios y compromisos arbitrales no tributan los impuestos, tasas o contribuciones fijadas por ley para ellos y eximen del pago que corresponde al resto de las actuaciones.

5. Gratuita es, además, la expedición de testimonios, partidas o certificados de nacimiento, defunción, y legalizaciones. Es gratuito, además, el servicio telegráfico cuando es utilizado por el trabajador por razones o circunstancias de la relación laboral. (C. S. P. de A.)

Ver Justicia social.

Ref.: XXVI, 172.

GREMIO

Es el conjunto de personas que tienen una misma profesión o estado social. Los gremios en un comienzo perseguían a la vez su propia defensa y la cooperación entre sus miembros, con sujeción estricta a los principios del cristianismo. El predominante sentimiento religioso hizo que la cofradía se anticipara al gremio. Pero si bien en su aglutinación tenía un carácter religioso y perseguía fines benéficos para los del mismo oficio, al agregársele prescripciones técnicas a la actividad, la agrupación entró en la categoría de cofradía-gremio, a la cual se le aglutinaba un germen laboral preciso. Así, las cofradías de los distintos oficios fueron modificando su primitivo carácter, adoptando una forma genuinamente gremial.

La palabra *gremio* admite ser interpretada, por lo menos, en dos sentidos: uno, como la pluralidad o el conjunto de trabajadores que

cumplen una misma actividad, oficio o profesión (así se puede hablar del gremio de los bancarios, docentes, etc.); otro, como entidad sindical que agrupa organizadamente sólo a los afiliados a ella. En la actualidad, legalmente, asociación gremial es sinónimo de asociación profesional. (B. P.)

GRUPO

Conjunto de cuerpos apiñados o unidos, o de objetos más o menos análogos. *En matemáticas*: conjunto de elementos de la misma naturaleza que contiene con cada elemento su inverso y con cada grupo de elementos su resultante. *En música*: conglomerados de compositores jóvenes de diversos países unidos para trabajar en favor de alguna orientación nacionalista, estética o revolucionaria. *En Derecho del Trabajo*: el contrato de trabajo en grupos es el que se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores representados por un delegado o responsable con el fin de realizar en común los trabajos propios de la actividad del empresario. Este tipo de contrato difiere del individual porque no se tiene especialmente en consideración la persona del trabajador, ya que la elección de los integrantes del grupo, y su sustitución, es una facultad del representante, salvo que por la modalidad de la tarea se requiera la aprobación del empleador. Resulta indispensable que se trate de un trabajo en común, de lo contrario se trataría de una pluralidad de contratos individuales. Existe una sola relación de trabajo —la del empleador con el representante— salvo en lo referente a la obligación del empleador al cumplimiento, con cada uno, de todas las obligaciones legales, y en la percepción del salario —por cuanto deberá ser entregado a cada uno de los integrantes del grupo—, ya que el delegado no se considera legítimo representante a este fin. Esta es la única vinculación de carácter individual entre los integrantes del grupo y el empleador. En cambio, corresponde al delegado asignar el porcentaje que le corresponde a cada uno teniendo en cuenta la contribución al trabajo realizado y la determinación de la participación del que hubiese dejado el grupo. El trabajo en común se organiza por no poder efectuarlo una so-

la persona. Por ejemplo: cuadrillas de estibadores y cargadores, cuerpos de baile, orquesta. (C. L)

Ref.: XXV, 435.

GUARDERIA

1. Uno de los factores más importantes para que la madre pueda buscar empleo es contar con planes adecuados para el cuidado de los niños durante las horas de trabajo. En los países industrializados se ha hecho difícil resolver estos problemas únicamente en el contexto familiar. Algunas encuestas de la Organización Internacional del Trabajo indican que hay un gran número de países en que los gobiernos y diversas organizaciones de empleadores y trabajadores tienen conciencia de la necesidad de crear infraestructuras adecuadas para la atención de la infancia.

Esta encuesta ha demostrado que aumenta el número de dispensarios diurnos y salas cunas, privadas y estatales.

Sin embargo, en algunos países, como forma de solución individual del problema, las mujeres confían en otras mujeres para la ayuda doméstica.

Los datos y el desarrollo de esta infraestructura varía de un país a otro, pero la práctica de cargar una parte de los costos de la atención de la infancia a los empleadores de las madres y no del padre, reduce la contratación de la mujer en el mercado de trabajo.

2. Con respecto a las guarderías, la ley 11.317 y su reglamentación establecían un cupo de 50 trabajadoras mayores de 18 años para que rigiera la obligación de instalar salas maternas y guarderías.

El artículo citado de la ley de contrato de trabajo se remite a una reglamentación aún inexistente.

Por otra parte, la ley 20.582 prevé los jardines maternos zonales para menores de doce años pero no existe una normativa actual que coordine ambas normas y permita, además, otros sistemas simultáneos que garanticen a la madre el cuidado de los niños mientras dure la jornada de trabajo.

3. En otros países se implementaron diferentes sistemas con resultados diversos. En Francia, frente a la dificultades para garanti-

zar a la trabajadora los cupos en guarderías, se extendió la licencia post-parto incorporándose al sistema legislativo una licencia para el cuidado de los hijos con un régimen de asignaciones familiares.

En otros, se buscaron sistemas más pequeños con grupos reducidos de niños, ante el trato despersonalizado que se recibe en guarderías con gran número de pequeños.

4. En nuestro país el déficit está referido a los dos aspectos: número de plazas y calidad de las prestaciones.

Muchas veces se ha profundizado sobre el tema, advirtiéndose que las guarderías o salas maternas en los lugares de trabajo son insuficientes.

Una reforma de fácil implementación es permitirle al padre la utilización de guarderías de su lugar de trabajo cuando la madre trabaje en un establecimiento menor, o en aquellas tareas o servicios menos protegidos. (N. R.)

Ver Mujer.

Ref.: VIII, 182. XXVI, 635.

HABILITACION

1. Modo remuneratorio, adicionado al salario fijo, consistente en una determinada participación en las utilidades de la empresa.

Las condiciones de su percepción y el porcentaje han de sancionarse mediante convenios colectivos para garantizar la inexistencia de discriminación entre los trabajadores.

2. Los trabajadores tienen derecho a revisar la documentación de la empresa con la finalidad de verificar el resultado económico del período correspondiente o, en su caso, podrán recibir el monto a resultas de tal contralor.

3. Cabe adicionar la participación de los trabajadores en el capital empresarial.

Mantener el salario como único modo de contraprestación económica no se adecua al contenido de la justicia conmutativa: el resultado empresarial ha sido causado por distintos sujetos, entre quienes los trabajadores son los primeros aportantes de esfuerzo porque entregan, fundamentalmente, parte de su propio proyecto vital. De ahí que es necesario afirmar que la remuneración estable, como único modo de contraprestación, es injusta, incluso desde el punto de vista conmutativo. (J. C. S.)

Ver Remuneración.

Ref.: IX, 177.

HABITACION

1. Ambiente físico de vida del agente.

2. En ciertas actividades (servicio doméstico, encargados de ca-

sas de renta, trabajos rurales, construcción de grandes represas) la habitación del trabajador y de su grupo familiar es proporcionada por el empleador.

En estos casos debe cuidarse que el ambiente sea digno y permita una vida sana.

3. Finalizada la relación laboral, el trabajador deberá entregar la habitación dentro del plazo establecido en las leyes o en los convenios colectivos. (R. C. F.)

Ref.: IX, 404.

HECHO

1. Del verbo hacer, participio pasado; sinónimo de acción, obra, suceso, evento, acontecimiento. Hecho, como actuar, puede ser positivo (acción) o negativo (omisión o inacción). Se distinguen hechos de la naturaleza y hechos humanos; éstos pueden resultar voluntarios o involuntarios, lícitos o ilícitos, morales o inmorales, éticos o contrarios a la ética. Dícese también de aquello perfeccionado o completo (“un hombre hecho”, “trato hecho”, etc.). La palabra “hecho” úsase, asimismo, como expresión de aceptación o consentimiento a una propuesta.

2. Jurídicamente se denomina hechos a los acontecimientos idóneos para producir alguna adquisición, modificación, transferencia o extinción de derechos y obligaciones y, consecuentemente, los hechos o sucesos humanos o naturales resultan jurídicamente relevantes cuando por su posibilidad de producir determinadas consecuencias se hallan descriptos y receptados por la norma jurídica, que da contenido o alcance legal a tales consecuencias.

3. Se puede distinguir un “hecho laboral”, caracterizado por las teorías relacionistas (que privilegian el concepto de relación laboral sobre el tradicional de contrato) como la realización de eventos o conductas positivas u omisivas de esencia laboral, es decir involucradas en el contexto de la vinculación de trabajo. Así la prestación efectiva laboral es hecho relevante. El aporte de la prestación humana laboral a una empresa constituye un hecho laboral positivo; la abstención de laborar, habiendo un vínculo obligacional, revela un he-

cho laboral omisivo (cualquiera sea la causa). (M. A. M.)

Ver *Agente*.

Ref.: XXV, 176.

HERMANO

1. Vínculo familiar sanguíneo; dicese de los hijos de los mismos padres. Se llama “medio-hermano” al hijo de un progenitor común. En forma común, y en especial por parte de las religiones, grupos, comunidades pequeñas y/o cerradas (indígenas, sectarias), se llama “hermano” a todos los congéneres integrantes de esa comunidad de personas. La utilización del término es específicamente generalizada por el Cristianismo, tomando la Iglesia Católica de Roma su uso para remarcar, en su prédica, el común origen de todos los hombres en el Dios Padre. Incluso, la Doctrina Social de la Iglesia basa su enfoque laboral no sólo en el respeto mutuo de obrero y patrón por sus caracteres de persona, sino también puntualizando esa hermandad.

2. En sentido laboral, precisamente, se puede considerar “hermanos” a los sujetos que integran una misma comunidad de trabajo (empresa), dándose un cierto matiz simbólico al término en dirección a una unidad más profunda que la que trasunta la palabra “compañero” o la derivada de “camarada”. Inclusive, puede verse una suerte de paternalismo por parte de los trabajadores —hermanos entre sí— frente a su empleador, como así lo sentían los integrantes de los gremios y agrupaciones medioevales. (M. A. M.)

Ver *Institución*.

Ref.: XXV, 203.

HERRAMIENTA

1. Del latín *ferramenta*: instrumentos de hierro, materiales de los artesanos. Se llama así a los instrumentos, útiles o elementos instrumentales (a diferencia de los elementos que son capital) de labor con los cuales, aporte laboral mediante, se transforma la naturaleza y las materias con miras a la producción de bienes o a la prestación de servicios. En la empresa se suma trabajo, insumos y capita-

les para componer, en base a los medios técnicos de conocimiento (técnicas productivas, patentes, etc.), el proceso productivo o de prestación de servicios, dentro del cual las herramientas juegan el rol instrumental.

2. Hoy se llama de tal forma no sólo a las herramientas ferrosas (yunque y martillo, en la tradición) sino a todo medio o elemento de trabajo cualquiera sea el material de que se trate; tampoco se limita el concepto a los instrumentos de producción, sino que se encuentra ampliado a los de prestación (así un automóvil es el instrumento de trabajo del chofer; la máquina de escribir es del escritor o periodista, etc.). Del mismo modo caben en la idea todos los útiles de labor, aun los profesionales.

3. Modernamente también se habla de “máquina-herramienta” en alusión a sofisticados mecanismos industriales (automáticos o semiautomáticos) que son máquina y herramienta a la par. No se debe considerar “herramienta” a los meros robots o autómatas pues si sólo aportan labor dejan de ser un medio instrumental para tratarse de trabajo impersonal.

4. Contrariamente, debe excluirse en forma categórica del concepto de herramienta al trabajador pues, aunque se trate de un medio instrumental en el ámbito empresario, su carácter de persona humana impide involucrar al hombre en aquel concepto material.

5. Se recepta la referencia a instrumentos o materiales de trabajo que el dependiente recibe de su empleador para realizar su labor personal, imponiéndole la responsabilidad por su cuidado. (M. A. M.)

Ver Bien.

Ref.: XXV, 390.

HIGIENE

1. Resultado positivo protectorio para la utilización de los medios ergonómicos a disposición de la empresa.

2. Cuando se trata de mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se considera urgente proteger a los trabajadores contra accidentes y enfermedades. De acuerdo a valuaciones de la O.I.T., no se ha progresado lo suficiente porque han aparecido nuevos riesgos

frente a los cuales no se han propuesto medidas precautorias; hasta tal punto que el costo económico y social de accidentes y enfermedades continúa siendo inaceptablemente alto.

Existe una tendencia doctrinaria en el país que intenta desligar al empleador de responsabilidades y cargarlas al área de la Seguridad Social, sin advertir el contrasentido lógico/ideológico/económico encerrado en dicha propuesta.

Al contrario, se ha de insistir en el deber de seguridad, explícito en la esfera del empleador y en el principio de ajenidad del riesgo, existente en la del trabajador, lo que conduce a que es obligación del primero agotar todos los medios técnicos disponibles para no sólo prevenir el riesgo sino además erradicar sus causas, y obligación del segundo utilizar los elementos protectores puestos a su disposición.

3. En este tema, la participación activa de los trabajadores es necesaria porque sin su concurso y cooperación la higiene y seguridad laboral pueden ser de difícil implementación.

La estructuración de un Comité Tripartito Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo cuya responsabilidad sea establecer las grandes líneas del tema y las soluciones razonables, así como la creación de Comités Bipartitos a nivel de las empresas representan una respuesta democrática al problema de la salud de los trabajadores, riqueza nacional que se deteriora.

No se trata solamente de aumentar las indemnizaciones por daños causados, lo cual es necesario desde el punto de vista del sujeto afectado, desde luego. Se trata de prevenir el riesgo y erradicar sus causas, obligando seriamente a las empresas y a los mismos trabajadores, lo que es urgente desde el punto de vista del interés nacional. Para ello, el único camino válido es el tripartismo y la participación. (R. C. F.)

Ref.: IX, 94, XXX, 19.

HIPOSUFICIENCIA

1. Dato del sistema societal absorbido en el ordenamiento laboral bajo el concepto de subordinación (*sub ordine*: dentro de un orden establecido) y expresado con el vocablo *Dependencia*.

2. En el sistema societal aparecen posiciones de poder o de dis-poder, entrelazados mediante situaciones de coordinación, subordinación, integración.

Posición es el lugar dado al hombre en el sistema societal para que con su libertad pero condicionado a las circunstancias, construya su propio camino de acuerdo a los acontecimientos que le sobrevienen y según los que él mismo logre determinar.

A partir de la posición, el ser puede cosificarse u hominizarse: en esta disyuntiva consiste el drama de la condición humana, suficientemente descrito por los filósofos contemporáneos. Al ser arrojado a la existencia en medio del espacio cósmico, el hombre no elige familia, raza, cualidades, sociedad nacional, posición de poder o de dis-poder, antes bien sufre tal destino.

A partir de allí comienza la aventura de la libertad. El sistema societal suele, por ideología, intereses, comodidad, agravar la posición desfavorable y aumentar la favorable, añadiendo al destino la injusticia.

Las posiciones se tipifican en activa o pasiva, de acuerdo al poder o dis-poder que encierran de acuerdo a los elementos económicos, sociales, culturales y políticos.

3. Considerando especialmente el elemento económico, la posición puede tipificarse como suficiente o hipo/suficiente, según la posibilidad de cada hombre para desarrollar su proyecto vital sin mayores ataduras o con pesadas trabazones.

Desde el punto de vista del trabajo, la posición suficiente está dada a quien puede lograr los frutos del desarrollo sin necesidad de trabajar para otro. Al contrario, la posición hiposuficiente se muestra en quien necesita prestar servicios para otro, mediante una remuneración, si quiere alcanzar tales frutos.

4. *Situación* es el vínculo existencial construido conscientemente entre dos posiciones. Habiendo conciencia, está sometida al juego valorativo de la justicia, solidaridad y cooperación.

Desde el punto de vista del trabajo, aparece la situación laboral, vínculo existencial entre la posición suficiente y la hipo/suficiente.

Esta situación fue absorbida por el ordenamiento laboral de va-

rias maneras, de acuerdo a los eones sociales y a los valores reconocidos. Así, jurídicamente apareció la esclavitud en el mundo clásico, el yanaconazgo, la mita, la encomienda en el Derecho de Indias, la compraventa del trabajo mercancía en los comienzos del capitalismo, el contrato de trabajo en nuestras actuales legislaciones. La situación en el sistema social es la misma, su absorción normativa es distinta, de acuerdo a la influencia de los valores y a la interrelación de las fuerzas sociales: de ahí que el actual contrato de trabajo no pueda considerarse como la última palabra en este tema.

5. La doctrina tradicional sostiene como norma básica que el derecho laboral refiere al trabajo productivo, libre, por cuenta ajena. Incluso sería ésta la nota social subyacente, ante la cual la subordinación tendería a disminuir.

La concepción sistémica, al contrario, estima que la raíz del derecho laboral está constituida por la hipo/suficiencia y no por la libertad. Tal hipo/suficiencia dada en el sistema societal es absorbida como subordinación laboral, como integración en el seno de la empresa. Si se tiene presente que el 15% de la humanidad dispone del 75% de los bienes del universo, la noción de libertad jurídica se manifiesta muy distante de su raíz óntica.

La posición hipo/suficiente es dada a quienes necesitan trabajar para otros si quieren acceder a los bienes del desarrollo. Si bien su causa es frecuentemente económica, la explosión tecnológica y política han acentuado también los restantes elementos (social, cultural, político) como se aprecia por la transformación de la clase trabajadora. Esta necesidad de trabajar para otros es contrapuesta a la esfera de libertad, connatural a todos los seres humanos. Si el hombre, si todos los hombres, fueron creados a imagen y semejanza de Dios, no se alcanza a comprender cómo el trabajo “dependiente”, “subordinado”, pueda expresar a un ser cuyo Padre es el más libre de todos los seres.

Esta necesidad, contraria a la libertad óntica del hombre, se agrava por las circunstancias concretas sociales, que no sólo la mantienen sino la multiplican, concentrando el capital de la potencia activa o suficiente en titularidad de cada vez menos personas o amplian-

do sin restricciones el accionar de grandes empresas transnacionales. Tal concentración se aumenta, más aun, en la sociedad cibernética, que coloca la tecnología útil en esas mismas esferas, generando un poderío totalizante en lo económico, en lo social, en lo cultural y en lo político cuyas dimensiones planetarias enfrentan incluso el mismo espacio del Estado/Nación. Se llega, así, a que la posición suficiente se establece en titularidad de escasas personas y en el territorio de pocos países, agigantando y totalizando la cuestión social.

Importa visualizar de este modo el problema. Si se entendiera la realidad como es y no como nuestros intereses o ideologías la presentan, la cuestión social interna y nacional se solucionará casi de inmediato. Cuando empleadores y trabajadores entendieran que, al lado de los países tecnológicamente avanzados, las diferencias económicas y los pretendidos poderes jurídicos no son sino un juego infantil, que en comparación con el poderío económico, tecnológico y político de las superpotencias todos somos hipo/suficientes, el sentido común nos despertaría del sueño dogmático y volveríamos a la realidad, solucionando la cuestión social nacional con justicia, solidaridad y cooperación, unificando esfuerzos para desarrollar nuestro espacio, en América Latina, con el rostro humano que nos merecemos y que brota de nuestras propias raíces culturales.

6. Mientras se abra camino esta posibilidad hominizadora, el problema de la hipo/suficiencia laboral seguirá vigente.

La misma se manifiesta con caracteres más fuertes si se analiza el avance tecnológico, que genera un nuevo alfabetismo: el científico, frente al cual la inmensa mayoría de los hombres es analfabeta. En la civilización cibernética el trabajador opera con símbolos en lugar de materia, opera con abstracciones en lugar de enfrentarse a objetos culturales. Tal avance hacia la abstracción provoca, como consecuencia, una nueva tipificación de la hipo/suficiencia: la cultural. Masas inmensas de seres humanos se enfrentarán, en corto tiempo, con el problema de su falta absoluta de capacitación para operar con símbolos, generándose así una nueva clase de desempleados. La potencia activa, la posición suficiente, por ese mismo fenómeno se desplazará del capital económico al cultural, generando una nueva clase dirigen-

te, no ya unida al dinero o al poder político sino a la capacidad científica y tecnológica.

Siendo esto así, la potencia suficiente (económica) enfrenta, a su vez, un problema de integración porque no puede prescindir de los trabajadores simbólicos si quiere subsistir. En el menguado horizonte de la aldea el empleador podía funcionar como clásico “dador de trabajo” (utilizando la expresión “dador” en una significación graciosa o generosa). En el horizonte cibernético, por el contrario, se ve obligado a abrir las puertas de la empresa a los trabajadores aptos para operarla, so riesgo de perecer él mismo, con lo cual se deduce, de inmediato, que la suficiencia y la hipo/suficiencia son mucho más relativas y precarias que lo afirmado al respecto por las ideologías.

Corresponderá a los trabajadores simbólicos, por solidaridad de clase, aunar esfuerzos entre sí para que sus compañeros, relegados en el avance tecnológico, logren acceder a la capacitación necesaria y puedan incorporarse activamente al desafío del desarrollo con rostro humano. En tal sentido, la negociación colectiva en las actividades de punta tiene una importancia fundamental para el destino de toda la clase trabajadora porque a través de los convenios colectivos puede aumentarse el nivel de empleo y sostenerse el proceso de culturización y concientización de la misma.

7. Importa esta visión de la realidad si se pretende un derecho laboral que sea instrumento de cambio y no simple regulación del así llamado “contrato de trabajo”.

No se trata, como se aprecia, de mayor o menor remuneración. Se trata, al contrario, de integrar esfuerzos en una tarea abierta al mundo, al cosmos, a la trascendencia.

Las posiciones activa y pasiva, suficiente e hipo/suficiente, no tienen otro camino estructural que participar, integrándose, en la tarea común. Si se afirmó que la situación laboral había sido absorbida, de acuerdo a los tiempos, en las figuras de la esclavitud, servidumbre, yanaconazgo, compra de trabajo mercancía, contrato de trabajo, se comprenderá de inmediato que, actualmente, la única concepción correcta es la participación de los trabajadores en las decisiones, en las utilidades y en el capital de la empresa.

8. Con todo, el problema de la necesidad, contraria a la libertad, subsiste. La única solución válida es asumirla, como instrumento de liberación, personal y comunitaria. El cristianismo, en este sentido, aporta su mensaje específico que se escucha en la persona de Cristo, el más rico de los hombres, quien se autorrealizó en la hipo/suficiencia.

Este mensaje trae consigo consecuencias serias: cada uno ha de aportar a la comunidad todo lo que puede y ha de recibir de ella todo cuanto necesita, no valorizándose el esfuerzo por los resultados económicos o por las influencias políticas.

La posición negativa y disvaliosa de hipo/suficiencia puede ser válidamente asumida, con un espíritu comprometido y tener consecuencias importantes, como lo demostrara el movimiento de Gandhi. Dicha asunción de la hipo/suficiencia como liberación y, por contrapartida, la asunción de la suficiencia como servicio a la comunidad, constituyen la única solución a la dialéctica del amo y del esclavo, y su reemplazo por la dialéctica cultura-naturaleza. Es el único modo de estructurar una sociedad de seres libres, que, jerárquicamente in/ordinados en la empresa, puedan dominar la naturaleza y acelerar los frutos del desarrollo con rostro humano.

En este punto se centra la problemática del derecho laboral como regulador de la producción nacional. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 73. XV, 39. L, 87.

HIPOTECA SOCIAL

1. Sobre toda propiedad de los bienes de producción (estatal, mixta, privada, social) pesa la carga de contribuir activamente al desarrollo con rostro humano, siendo los titulares de este derecho los hombres que inviven una sociedad determinada.

2. El concepto añade a la función social de la propiedad la determinación de los titulares de la hipoteca (todos y cada uno de los hombres) y los responsables de su satisfacción (los que tienen la titularidad de los diversos medios de producción).

3. Interesa reafirmar este concepto, expresado por Juan Pablo II al inaugurar la III Conferencia Episcopal Latinoamericana (Puebla de

los Angeles, 1979) y retomado por Raúl Prebisch (1981), en momentos en que se sigue insistiendo en la eficiencia monetarista, en el fascismo de mercado y en el darwinismo económico.

La eficiencia no debe medirse solamente en términos económicos sino sobre todo sociales y en calidad de vida. La tecnología y el reajuste estructural deben servir al desarrollo integral de todos y cada uno de los hombres, al aumento sostenido del empleo y al crecimiento de la conciencia. Y esto no sólo por un deber espiritual sino también estrictamente jurídico, todo lo cual se encierra en este rico término, operable a través de la "buena fe". (R. C. F.)

Ref.: L, 10, LIV, 120.

HOMBRE-HORA

1. En derecho laboral refiere a la capacidad de rendimiento del trabajador en ese lapso, ya sea física o intelectualmente, volcado en el aprovechamiento de su esfuerzo dentro de la explotación de la industria.

Este concepto debe tomarse con mucho cuidado. En su exageración se llega a la deshumanización, agravando la salud y la dignidad del trabajador (desde el momento que se exige un rendimiento al límite de la capacidad física, considerando al hombre como una cosa dedicada a la explotación económica).

2. Desde un punto de vista social, sin embargo, puede usarse en beneficio del hombre en cuanto se apliquen las experiencias para regular las energías del trabajador en su provecho, contemplando la capacidad de cada uno, la repercusión del trabajo en su salud material y espiritual, evitando así el desgaste innecesario, garantizando su salud y su calidad de vida. (E. S.)

Ver Calidad de vida, Condición, Hominización.

Ref.: IX, 174.

HOMINIZACION

1. Tomado de las ciencias biológicas, el término refiere al proceso de concientización-personalización-socialización del hombre en todos sus elementos componentes: biopsíquico, social, cultural, económico, político, espiritual.

2. Aplicado a la relación laboral connota el crecimiento en dignidad de los trabajadores quienes realizan su actividad personal y socializada en una institución social de producción, la empresa, que deberá convertirse en una comunidad de personas.

De ahí que el actual “contrato de trabajo” deba transformarse en una relación de neta participación en las decisiones, en las utilidades y en el capital de la empresa.

3. No debe confundirse esta posición con la de quienes afirman que actualmente la empresa es una comunidad de personas y pretenden que los trabajadores resignen posiciones, defendiendo así los intereses del empleador.

Al contrario, el actual “contrato de trabajo” mantiene y acentúa la cosificación de los trabajadores, la que sólo podrá remontarse mediante la transformación de la empresa en una comunidad de hombres libres, precisamente mediante la mencionada participación. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10. LIX, 20.

HOMOLOGACION

1. Actividad de la Administración del Trabajo o del Poder Judicial para validar acuerdos entre empleador y trabajador.

2. Antes de la misma, el funcionario actuante deberá estar convencido que los acuerdos no encierran renuncia a derechos por parte del trabajador y hacer constar tal convencimiento. De lo contrario, la actividad podrá ser válida desde el punto de vista administrativo pero no liberatoria desde el ángulo laboral. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 98.

HORARIO

1. Relativo a las horas, utilízase para fijar el lapso dentro del cual debe cumplirse la realización del trabajo.

Es facultad del empleador fijar el horario, que debe ser respetado por el trabajador.

2. En las actuaciones judiciales sólo rige el horario de días hábiles, salvo habilitación por vía de excepción.

3. Es *continuo* cuando no se interrumpe, respetando las horas

legal o convencionalmente establecidas; es *partido* o *interrumpido* cuando admite pausas o descansos dentro de la jornada: si el trabajador puede disponer libremente de tales pausas, sin sujeción al empleador, no integran el horario de trabajo y no dan derecho a remuneración alguna.

4. Se denomina horario *fijo* cuando por reglamentación permanece invariable por cierto tiempo. Puede establecerse por día (8 horas) o por semana (48 horas), permitiendo la legislación una distribución desigual entre los días de trabajo en tanto no se exceda el máximo legal de la semana ni tampoco en más de una hora por día.

5. El horario *flexible*, contrariamente al fijo, faculta al trabajador para realizar sus tareas dentro de las horas que discrecionalmente puede o le conviene, respetando la organización del trabajo, asegurando el ritmo del mismo y la comunicación con los demás trabajadores de la empresa, debiendo en todos los casos respetar los períodos de presencia obligatoria.

6. En general rige el horario de 8 horas diarias o 48 semanales, aunque en muchos países y por recomendaciones de la O.I.T., las jornadas se han reducido a 40 o menos horas.

También, en general, los horarios nocturnos son inferiores a los diurnos. (I. F.)

Ref. IX, 155.

HUELGA

1. Negativa de trabajo, concertada de acuerdo a las normas que al respecto establece el estatuto de la asociación sindical, para presionar a los empleadores a cumplir con disposiciones legales o derivadas de convenios colectivos (huelga de derechos) o para que acepten negociar nuevas condiciones de trabajo o relacionadas con la actividad profesional (huelga de intereses).

2. Es la última medida de acción directa, garantizada constitucionalmente, para que los trabajadores organizados sindicalmente puedan defender, por sí mismos, sus derechos y pretensiones.

Constituye, junto con la organización sindical, la negociación

colectiva y la participación en la toma de las decisiones, los elementos de la denominada autonomía sectorial.

3. La experiencia de los trabajadores argentinos enseña que se debe llegar a la huelga, sobre todo a la huelga general, luego de haber agotado todas las instancias anteriores, tanto de diálogo como de confrontación.

En ese sentido, la historia de los trabajadores es suficientemente ilustrativa y demuestra que, más allá de circunstancias excepcionales, han utilizado con mesura esta facultad reconocida no sólo por la Constitución Nacional sino también por la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Además, siempre han sido los primeros en enfrentar, mediante la huelga, a los regímenes autoritarios y dictatoriales, por lo que es necesario afirmar que esta medida, junto con las anteriores (trabajo a desgano, trabajo con tristeza, paros parciales, estado de alerta y movilización, etc.) constituye una garantía democrática.

De ahí que cabe rechazar por inconstitucional la posibilidad de que el trabajador sea objeto de represalias patronales cuando está ejerciendo legítimamente su derecho de huelga, que incluye, desde ya, todas las medidas directas anteriores.

4. Especial atención cabe a la huelga de solidaridad internacional, para vencer la resistencia de las empresas transnacionales a no cumplir, en determinadas filiales, los derechos reconocidos a los trabajadores tanto por la legislación nacional como por los convenios y recomendaciones de la O.I.T.

Suele suceder que algunas de estas empresas incumplan sus deberes en los países periféricos donde han instalado filiales, pero son celosas de la legislación y de los convenios en los países centrales. Esta dualidad de conducta puede ser vencida mediante la huelga mencionada. (J. R.)

Ref.: IX, 360.