

IDEA

1. A partir de la metafísica la idea puede conducirnos al realismo de Platón —existen por sí mismas y el objeto es sólo una representación de ellas—, al racionalismo cartesiano con su sistema de ideas innatas, controvertido por Locke, que las conceptúa una derivación directa o indirecta de los sentidos; hasta llegar a la Filosofía trascendental de Kant. Todo ello sin contar la profundización del tema por la Filosofía contemporánea.

2. Desde otros puntos de vista, significa la representación de los objetos en la mente, el conocimiento racional a través del entendimiento, las opiniones sobre cosas o personas, las convicciones o las creencias.

3. En el derecho laboral circula hoy como moneda corriente y de aparente buena ley, la idea de que el mismo está en crisis, superado, y que sus normas protectorias y sus principios esenciales tendientes a la estabilidad de la relación, al tratamiento equitativo del trabajador y sobre todo la aspiración de ser un instrumento de justicia social, son obsoletos o cuanto menos hay que abatirlos. Se trataría según la síntesis hecha por un maestro español, de recorrer el camino inverso al que este derecho transitó a partir de la ley Le Chapelier. Hay como una consigna que se sintetiza en una expresión concreta: “desregular”; y que se presenta como una panacea que habrá de conducirnos a la tierra prometida de la civilización tecnocrática.

La idea opuesta no es, como se pretende, la de mantener anquilosado el Derecho Laboral; todo lo contrario, se trata de producir en él, y a partir del respeto de sus principios esenciales, las modificacio-

nes y cambios necesarios que permitan no sólo avanzar hacia esa etapa tecnocrónica sino que no ocurra lo que ocurrió con la civilización industrial en sus comienzos, en que muchos participaron de sus efectos negativos y muy pocos de sus grandes resultados. La idea es que el derecho laboral constituya un freno al abuso y un modo de conducir el reparto equitativo de esos resultados. (E. A. B.)

IDEOLOGIA

1. Un sistema de ideas a través del cual se expresa o puede expresar la constitución de la sociedad. El mundo desde antiguo ha sido recorrido por ideologías diversas que tal vez comenzaron como nebulosas y se fueron estructurando hasta constituir un "sistema". Hoy, a pesar de quienes sostienen que las ideologías están heridas de muerte y que se marcha hacia un pragmatismo prescindente de ellas, la realidad nos muestra todo lo contrario: el marxismo, el liberalismo, la doctrina social cristiana, que aparecen como las más importantes entre otras, muestran su vigorosa presencia y forman parte viva de la realidad.

2. El derecho del trabajo tiene una relación estrecha y directa o subyacente imprecisa, pero siempre presente, con la ideología dominante en la sociedad en que está destinado a regir.

Las ideologías influyeron en el nacimiento y posterior desarrollo de este derecho. Mucho tuvieron que ver en ello el anarquismo, el socialismo en sus variantes utópica y marxista y la Iglesia a través de sus Encíclicas Papales desde la *Rerum novarum* a la *Laborem exercens*. (E. A. B.)

IGLESIA

1. Comunidad de creyentes en Cristo Jesús. Hombre común, quien invirtió su crédito vital en Nazareth, aldea sin importancia en los confines del Imperio Romano.

Trabajó con sus manos y eligió sus primeros seguidores entre simples pescadores del mar de Galilea. Su vida encerraba el misterio de ser Hijo de Dios.

Pagó con su muerte la fidelidad al Mensaje: todos los hombres son iguales, por hijos de Dios. La solidaridad entre ellos ha de romper

las barreras artificiales de raza, nacionalidad, situación económica, posición social, preferencia política.

Resucitado por la fuerza del Espíritu, su Cuerpo glorificado se convirtió en centro del cosmos y puerta a la Trascendencia. Señor de la Historia, atrae la Humanidad y el cosmos hacia la plenitud de la Conciencia, de la Personalización y de la Socialización.

2. La Comunidad tradujo este Mensaje primero en obras y luego en doctrina.

El social/cristianismo recalca el sentido fundamental del trabajo: realización personal y socializada del hombre/en sí mismo, valor fundante de la vida societal, a cuya dignidad deberán subordinarse los restantes elementos, dado que el hombre y no el dinero es el centro referencial del sistema.

3. Al comienzo del capitalismo incipiente tal doctrina se expresó fuertemente en el Código Social de Malinas y en la encíclica *Rerum novarum*. En la actualidad interesan algunas vertientes de la Teología de la Liberación, los documentos episcopales latinoamericanos de Medellín y Puebla de los Angeles, la Carta sobre el Trabajo Humano *Laborem exercens*, las acciones profundas de las comunidades eclesiales de base.

4. La doctrina cristiana ha de encarnarse en mujeres y hombres decididos quienes, en sano y legítimo pluralismo, colaboren con o emprendan las necesarias acciones revolucionarias para transformar la realidad injusta.

Sólo así la Iglesia será creíble. (R. C. F.)

Ref.: L, 25. CXXXI, 60.

IGUALDAD

Este postulado de justicia inherente a todo ordenamiento jurídico democrático, que consagra en forma genérica el artículo 16 de la Constitución Nacional, presenta manifestaciones normativas específicas en el derecho individual y colectivo del trabajo. Son las principales: a) el principio de igual remuneración por igual tarea, consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio 100 de la O.I.T. y reglamentado en disposiciones como la ley 20.392, que

establece el derecho a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por trabajos de igual valor, o el artículo 187 de la L.C.T., que garantiza a los menores igualdad de remuneración cuando cumplan jornadas o realicen tareas propias de los mayores; b) la prohibición de hacer discriminaciones entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (art. 17, L.C.T.); c) el principio de igualdad de trato establecido por el artículo 81 de la L.C.T. según el cual todo empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, considerando como trato desigual a las discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no a tratamientos distintos que respondan a principios de bien común y se sustenten en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. Se trata de una aplicación —en el ámbito laboral— de la doctrina de la Corte Suprema, según la cual la garantía de igualdad no impide que se consideren en forma distinta situaciones objetivamente diferentes; d) la prohibición de que los sindicatos condicionen la afiliación o establezcan diferencias entre sus afiliados a ideologías políticas, credos religiosos, nacionalidad, raza o sexo o les impongan aportes discriminatorios, debiendo gozar todos los afiliados de los mismos derechos y estar sujetos a las mismas obligaciones (art. 7, ley 22.105). (N. T. C.)

ILICITUD

1. Actitud personal del agente, contraria al deber establecido en el ordenamiento jurídico, tipificable en culpa o dolo.

2. Mientras la antijuridicidad refiere a la contradicción objetiva entre conducta y deber establecido (in/ejecución), la ilicitud subsume la contradicción subjetiva (in/cumplimiento). Mientras la primera puede conllevar una indemnización tarifada, el segundo ha de indemnizarse de acuerdo a la dosis subjetiva de culpa o dolo. (R. C. F.)

Ref.: IX, 236.

IMPRESION DIGITAL

Única alternativa que admite la ley laboral (art. 59, L.C.T.) para

que el trabajador que no sabe firmar o no puede hacerlo pueda otorgar documentos privados con motivo del contrato de trabajo. Esta impresión dactilar —de cualquiera de los dedos de ambas manos, indistintamente— sólo sustituye uno de los efectos propios de la firma: la identificación de la persona otorgante del acto. Carece en cambio de idoneidad para exteriorizar la voluntad del sujeto de hacer suya la declaración de voluntad contenida en el instrumento, que es la otra función esencial de la firma, habida cuenta de que tal impresión puede obtenerse con prescindencia de la voluntad del trabajador aun contra ella y que en caso de analfabetismo el dependiente puede estamparla desconociendo el real contenido de la declaración. Por ello la norma legal supedita la validez del acto a que se acredite la efectiva realización del mismo con otros elementos corroborantes de prueba (testimoniales, documentación laboral, previsional o contable de la empresa). Un documento con impresión digital sólo será oponible al trabajador si quien pretende hacerlo valer satisface la carga probatoria de demostrar su ignorancia o impedimento para firmar. (N. C.)

IMPRESO

1. Del verbo “imprimir”, se denomina así, en el participio pasado, a lo que se encuentra grabado, escrito, etc. También se emplea tal término para referirse a formularios, anuncios, instrucciones, y similares, confeccionados generalmente en imprenta o por otros medios de escritura fija y mecánica (fotoduplicación, mimeografiado, etc.).

2. En el ámbito fabril y aun en oficinas se conocen como “impresos” a los carteles o láminas indicadoras de instrucciones, anuncios al personal, advertencias de seguridad, como a los textos colocados en lugares visibles (ej.: transparentes) y de consulta para los trabajadores, donde se hacen saber novedades, comunicaciones, reglamentos, normas internas, anuncios de obra social o sindicales, etc. (verbigracia: horarios). (M. A. M.)

Ver Formulario.

Ref.: XXV, 332.

IMPUGNACION

1. Rechazo de la conducta de un agente por otro, afectado por ella o interesado en la problemática.

2. Para su certeza, el ordenamiento suele imponer la forma instrumental. (R. C. F.)

Ref.: IX, 82.

IMPUTACION

1. Si bien este término tiene su mayor uso en el Derecho Procesal Penal, a efectos de señalar a una persona como posible responsable de un delito o una falta, también es usado en Derecho del Trabajo, tanto en su faz disciplinaria, como en el aspecto pecuniario. Ante un acto de indisciplina o de quebrantamiento de las normas que rigen en la empresa, puede ser imputado un trabajador como responsable. Ello genera varias situaciones que tienen que ver con el Derecho a la defensa. En empresas de determinada envergadura, en las estatales y en la administración pública, tal imputación da lugar por imposición legal, reglamentaria, convencional o por efecto de la costumbre, al denominado “sumario administrativo”, donde son admitidos el descargo (defensa) y algún tipo de prueba sumaria. El empleador decide sobre la culpabilidad o no del imputado y aplica la sanción que estime corresponde, en virtud de su poder disciplinario laboral. Todo este procedimiento tanto en el aspecto formal como de fondo es revisable por vía judicial.

2. El término imputación desde el punto de vista pecuniario, es tratado por la L.C.T. a partir de una presunción legal o sea “que el pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador *será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas*” (art. 260 L.C.T.).

Esta norma terminó con una serie de fraudes que giraban en torno a frases cancelatorias que se introducían en los recibos para perjuicio del trabajador. (E. A. B.)

INCAPACIDAD

Disminución o pérdida de las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para realizar las prestaciones propias de un determinado contrato de trabajo o cualquier tarea remunerada, según el género de la misma. Puede resultar de un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o enfermedad accidente, o bien de una enfermedad o accidente inculpable ajenos al trabajo. Según su grado y duración, la incapacidad laboral admite diversas calificaciones en nuestras leyes laborales: a) *incapacidad transitoria*: es la disminución o pérdida temporal de las aptitudes laborativas, con posibilidad de rehabilitación y reintegro del trabajador a las tareas que anteriormente cumplía. Si es causada por un accidente de trabajo, la enfermedad profesional o enfermedad accidente, da derechos al cobro de salarios hasta un máximo de un año, vencido el cual se considera permanente (art. 8, inc. d), ley 9688). Si su origen es un accidente o enfermedad inculpable, el trabajador podrá acceder a una licencia paga, cuyo lapso máximo depende de su antigüedad y cargas de familia; y vencido éste, a la conservación del empleo por un año, sin goce de haberes (arts. 208 y 211, L.C.T.); b) *incapacidad permanente*: es aquella que se considera definitiva e irreversible, sin posibilidad de recuperación; sus efectos varían según el grado y causa de la misma; c) *incapacidad parcial*: es la limitación o minusvalía que no impide al trabajador ejecutar otras tareas adecuadas a su capacidad laborativa reducida, aunque no pueda seguir prestando las de su categoría o profesión habitual. Si es permanente, el trabajador puede requerir de su empleador la asignación de tareas compatibles con sus aptitudes físicas o psíquicas, sin disminución de su remuneración. Si no pudiera hacerlo, el contrato se extinguirá, debiendo abonar el empleador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de la L.C.T. Si estando en condiciones de hacerlo, negare tal asignación de tareas adecuadas, se operará la extinción contractual debiendo abonar el empleador una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de la L.C.T. (art. 212 L.C.T., 2º y 3º párrafo). Si la incapacidad parcial permanente tiene por causa un accidente o enfermedad derivado del trabajo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización igual a 1000 veces la reduc-

ción diaria que haya sufrido el salario de la víctima a consecuencia de la lesión (art. 8, inc. c), ley 9688); d) *incapacidad absoluta o total*: es aquella que le impide al trabajador reinsertarse en el mercado de trabajo, aun cuando subsista alguna capacidad laborativa residual. El contrato de trabajo se extingue por imposibilidad física de realizar la prestación, cuando dicha incapacidad es definitiva, debiendo el empleador abonar al trabajador una indemnización igual a la contemplada en el artículo 245 de la L.C.T. (art. 211 L.C.T., 4º párrafo). Si el origen de la misma es un accidente o enfermedad derivada del trabajo, el empleador deberá abonarle una indemnización equivalente al salario total de los últimos 1000 días de trabajo, suma que no podrá exceder el equivalente a 10 años de salario vital, mínimo y móvil (art. 8, inc. b), ley 9688). También cabe distinguir entre *incapacidad preexistente* a la iniciación de la prestación de servicios, e *incapacidad sobreviniente*, siendo esta última la que da lugar a la aplicación del artículo 212 de la L.C.T. (art. 254, L.C.T.). (N. C.)

INCONSTITUCIONALIDAD

1. Contradicción de contenido entre una norma y la Constitución como básica tesis de convivencia societal.

2. Debe ser declarada judicialmente, por pedido de parte interesada o de oficio por el magistrado quien debe decidir la cuestión.

3. La doctrina tradicional sostiene la contradicción material como la única posible. La concepción sistémica, recogiendo la experiencia disvaliosa de los regímenes autoritarios, también reconoce la contradicción formal o ideológico/política entre la norma y la Constitución, de ahí que niegue el nombre de “leyes” a los simples dictados de los congresos autoritarios, denominándolos “reglas estatales”. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10.

INCORPORACION

1. Referido a la relación entre las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo y los contratos individuales de los trabajadores, el tema generó una línea de pensamiento conocida dentro del ámbito del derecho del trabajo, como “teoría de la incorporación automáti-

ca”, en cuya virtud se entendió que las normas emergentes de una convención colectiva de trabajo, desde su entrada en vigencia, y de pleno derecho (es decir, sin necesidad de ningún acto jurídico adicional posterior), se incrustan o incorporan a los contratos individuales de trabajo existentes en la categoría profesional y en la zona determinada por la mencionada convención.

En razón de ello, los derechos emanados de la convención se consideran pertenecientes a la categoría o tipo jurídico de los “derechos adquiridos”. De ese modo, no puede un nuevo y posterior convenio colectivo alterarlos en perjuicio de aquellos trabajadores cuyas relaciones jurídico/laborales se hubieran constituido con anterioridad a su vigencia. Siendo así, el nuevo convenio sólo puede aplicarse en forma diferida y con relación a las situaciones jurídico/laborales originadas con posterioridad a su vigencia, sin que afecten los efectos por cumplir de las relaciones existentes con anterioridad.

2. Frente a esta postura, sólidamente basada en el principio protectorio del derecho laboral, se alzan los sostenedores de la “teoría de la no-incorporación automática” para quienes, si bien durante su vigencia el convenio colectivo de trabajo constituye un marco obligatorio de observancia que integra el orden público laboral, no se produce el efecto anteriormente descripto, por lo que sostienen que las cláusulas convencionales no se incorporan automáticamente a los contrarios individuales.

En razón de ello, la nueva convención, aun cuando derogue mayores beneficios consagrados en otra anterior, regirá no sólo las relaciones jurídico-laborales constituidas posteriormente a su vigencia sino también los efectos por cumplir de las establecidas con anterioridad. (J. A. C. (h))

Ref.: IX, 9.

INCUMPLIMIENTO

1. Alude a la situación que se presenta como el antecedente de la potencial puesta en marcha de determinados mecanismos normativos que regulan una relación jurídica laboral. En el derecho privado, y específicamente en el ámbito del Derecho del Trabajo con referencia

a la relación individual de trabajo, el incumplimiento es un tema propio del campo de las obligaciones y es una noción que cobra trascendencia jurídica en cuanto supone la inobservancia de un deber; la deficiente ejecución de una prestación a la que se está obligado o la lisa y llana inejecución de la misma; la omisión de un acto ordenado legítimamente; la comisión de una acción expresa o implícitamente prohibida; la asunción de una actitud contraria a la prescripta y válidamente esperable y/o exigible (ejemplo típico, los deberes de conducta en el marco de la relación de trabajo); etc.

El incumplimiento, entonces, supone la no ejecución de aquello a que se está obligado, ya sea “un hacer”, “un no hacer” o “un dar”. Resulta factible establecer distinciones en cuanto al incumplimiento, ya sea en función de su objeto o del modo en que se verifica —según el incumplimiento sea total o parcial, o se refiera al aspecto principal o no del deber en cuestión, o se trate de una ejecución defectuosa de la obligación—. Tales distingos devienen esenciales a los efectos de meritar las consecuencias jurídicas del incumplimiento, tanto como de sus eventuales proyecciones en la relación laboral.

2. La gravedad, trascendencia, reiteración o intencionalidad del incumplimiento determinarán los efectos —más o menos graves— que sea dable extraer de aquél. Importan asimismo las circunstancias concretas —de tiempo, lugar y personas— en las que se verifique la infracción a la obligación de que se trate y, obviamente, la eventual existencia de causas que justifiquen el incumplimiento, o que puedan tornar no exigible la ejecución de la prestación, o razonable la inobservancia del deber. Así, el incumplimiento como mera desobediencia del trabajador, puede constituir una falta menor no sancionable, como la repetición de actos de esa naturaleza puede llegar a configurar la situación de injuria a los intereses del empleador que habilite al despido de aquél. De igual forma, el no acatamiento patronal de obligaciones concernientes a la higiene y seguridad en el trabajo puede no exceder el marco de las medidas de índole puramente administrativa, como llegar —según el caso y el riesgo creado— a legitimar la retención de la prestación por el trabajador e, incluso, la denuncia con justa causa del contrato de trabajo.

3. En orden al incumplimiento en el ámbito jurídico/laboral, sin embargo, es preciso tener en cuenta ciertas reglas que dimanar de los principios liminares del Derecho del Trabajo y que modalizan sus efectos en este campo. De tal manera, deberá siempre propenderse a la subsistencia y no a la disolución del vínculo, y por ende, en principio deberá brindarse la oportunidad de subsanar la falta que se hubiere cometido o de cumplimentar en debida forma la prestación no ejecutada. No resulta admisible, asimismo, el aprovechamiento abusivo de situaciones que, aun constituyendo un incumplimiento, importaran una utilización desleal o de mala fe de ciertas prerrogativas jurídicas en desmedro de una posible y deseada prosecución de la relación laboral. Igualmente, será menester en todos los casos de aparente incumplimiento del trabajador a deberes inherentes a su función en la empresa, verificar la observancia por el empleador de aquellas obligaciones a su cargo y vinculadas al objeto de la prestación que se reputa incumplida por el subordinado. Toda vez que el empresario debe cooperar eficazmente a la ejecución de las labores encomendadas a sus dependientes, y brindar las condiciones necesarias para su correcto desarrollo, y por consiguiente siendo las obligaciones de aquél previas y determinantes, de las que se derivan para los trabajadores, no será factible atribuirle a éstos responsabilidad por una eventual inexecución o deficiente realización de la prestación, ni tenerla por un verdadero incumplimiento, si mediara por parte del empleador la ausencia de un obrar diligente que facilite o posibilite el cumplimiento de la función total o parcialmente omitida. (A. D. R.)

INDEMNIZACION

1. Reparación de la antijuridicidad o de la ilicitud de la conducta disvaliosa del agente. La tarificación responde a la primera, la integralidad a la segunda.

2. La reparación tarifada no refiere a la intensidad de los daños causados por la antijuridicidad sino más bien significa un costo económico en expectativa, razón por la cual su módulo generalmente está relacionado al salario mínimo, vital y móvil.

Los convenios colectivos pueden elevar dicha cuantía aproximándola a la realidad.

3. La reparación integral refiere a la intensidad de los daños causados, sin sujeción a módulo alguno, si bien se observa, sobre todo en reparación de infortunios laborales, la utilización de fórmulas matemáticas que funcionan, subrepticamente, como nuevas tarifas aunque más elevadas. (R. C. F.)

Ref.: IX, 406.

INDICE

1. Común denominador para comparar momentos económicos.

2. Su uso refiere sobre todo a la actualización monetaria de las deudas laborales, al seguimiento de la producción y a la evolución del salario real.

3. Para el cálculo actualizatorio, la utilización del índice establecido legalmente es solamente instrumental, pudiendo el funcionario interviniente apartarse del resultado obtenido, mediante resolución fundada. (R. C. F.)

Ref.: IX, 241.

INDISCIPLINA

Conducta del trabajador dependiente que viola las normas que escritas o no, imperan entre las partes de la relación de empleo. Las leyes, convenios colectivos, acuerdos de empresa y los usos y costumbres en el establecimiento, definen un comportamiento laboral que resume el artículo 62 L.C.T.: “Las partes están obligadas activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley, de los estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”. Ello lleva al más amplio concepto del artículo 63 L.C.T. donde se expresa que la conducta de las partes debe ser la de “un buen empleador” y “un buen trabajador”. La indisciplina, o sea la violación por acción u omisión de tales normas básicas, abre las puertas al sistema de sanciones que van desde la simple reconvención o apercibimiento, hasta el máximo del despido justificado (art. 242 L.C.T.) pasando por los diversos grados de las suspensiones disciplina-

rias, todas ellas aplicadas por el empleador en virtud del poder disciplinario que le confiere la ley y sin perjuicio de su revisión oportuna a cargo de la justicia. (E. A. B.)

INDISCRIMINACION

Ver Discriminación.

INDOLE

1. Característica de la actividad.
2. Generalmente los convenios colectivos detallan la misma, relacionada con diversas tareas o puestos de trabajo. (R. C. F.)

Ref.: IX, 126.

IN DUBIO PRO OPERARIO

1. El principio de la duda en favor del trabajador responde al principio protectorio de la hiposuficiencia, obrante en la estructura misma del derecho laboral, fuertemente debatido por los neoliberales que pretenden su lisa y llana supresión.

La duda en favor del trabajador invierte el principio emitido en el derecho privado por el cual las situaciones dudosas se resuelven en favor del deudor. Con todo, observado atentamente, el principio de la duda continúa la línea de protección jurídica al más débil (sea deudor en derecho privado o inculpatado en derecho penal).

Se lo ha atacado por violatorio de la igualdad o atentatorio a los intereses sociales de la empresa o del país en su conjunto. Tales críticas carecen de fundamento porque se busca resolver en favor del trabajador la situación dudosa, no la clara y demostrada. Además, el sentido protectorio responde a la realidad de la hiposuficiencia cuya cobertura, si bien puede afectar intereses económicos espurios de algunos empleadores inescrupulosos, integra los lineamientos de la empresa como institución social.

2. Se aplica a la interpretación de la norma y a la apreciación de la prueba rendida.

Lo primero es una directa utilización del principio porque la norma dudosa admite variables operativas y carece de sentido decidir la más favorable al empleador.

Lo segundo es necesario porque ante variables de decisión de acuerdo a la prueba rendida, el operador jurídico debe proteger al hiposuficiente.

3. Se abre camino la doctrina que señala la utilización del principio también en aquellos supuestos en que se debate la existencia misma de la relación laboral y en los cuales la prueba rendida presenta dudas. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 128, 144.

INEMBARGABILIDAD

Ver Embargabilidad.

INFORMACION

1. La noticia, material, elementos de cualquier tipo, que sirve para informar acerca de algo o alguien.

El hombre ha realizado tareas informativas desde la misma aparición de la especie humana. Mediante la información fueron transmitidos —y mejorados— de generación en generación, los conocimientos y experiencias imprescindibles para la supervivencia, mejoramiento y evolución de la humanidad.

2. Por ello, tal cual puede deducirse de la definición, la acción y la esencia de la tarea informativa están ligados en forma íntima con la educación y la cultura. Podría decirse, en ligero juego de palabras, que informar es educar y viceversa.

La tarea de informar fue ejercida insensiblemente, diríase, hasta que el perfeccionamiento de las técnicas educativas inició las tareas de investigación vinculadas con el quehacer informativo. Tal impulso cobró todavía mayor vigor en la medida en que —ya en el siglo actual— tomaron auge los medios de comunicación social, cuya metodología y acción resultan parte esencial de la ciencia de la información.

3. Informar, proporcionar información —sea cual fuese el sentido en que es empleada la palabra— es tarea vital para la existencia de humanidad. Tanto como alimentarla o curarla de sus enfermedades. Pero tiene un sentido aun más sensible, a partir del hecho que cualquier tarea informativa, por pequeña que sea, apunta directamente

al espíritu del hombre; alimenta, pues su mente y, como tal, constituye un arma formidable en manos del informador. (C. A. M.)

4. Elemento sustancial de la *Informática*, sin perjuicio del papel que en ella compete al *hardware* (equipos físicos) y al *software* (programas de computadoras). La información procesada en una computadora es capaz de generar una nueva fuente energética, llamada energía informática.

Representa en una primera fase una habilidad o fuerza, dada por los datos, situaciones o conocimientos que encarna; pero a su vez esos datos, relacionados entre sí en cierta unidad de tiempo, se corporizan en una potencia, la cual, al finalizar el proceso interno de conversión que se opera dentro de la computadora con el auxilio de la programación, es entregada al usuario bajo la forma de nueva información, provocando acciones y movimientos (decisiones).

La información, captada y manejada a través del *software* (programación), hace las veces de un combustible, el que luego de ser digerido por la computadora, brinda, bajo la forma de una nueva información mucho más compleja y sofisticada que la inicial, múltiples respuestas destinadas a asistir al hombre en la elaboración de decisiones racionalizadas e inteligentes.

5. Esa salida o producto final de la computadora, contiene una calidad de energía intelectual superior a la incorporada previamente, como que es el producto del tratamiento en segundos, milisegundos o nanosegundos, de un sinnúmero de datos codificados que, de ser tratados por otros medios, demandarían muchas horas-hombre, o aun años en realizar.

6. Las nuevas e infinitas posibilidades que el actual grado de desarrollo tecnológico permite, en un proceso sin fronteras que recién comienza a transitar la humanidad, convierten a la información computarizada y a la vez teletransmitida, en un novísimo y excluyente factor de poder para los países, instituciones o personas que en el futuro detenten el uso de tales tecnologías. Se ha advertido que en las próximas décadas, las relaciones entre aquellas comunidades que dispongan irrestrictamente de esta energía informática y aquellas otras que no logren acceder a tales recursos, serán comparables a las

relaciones “entre el Imperio y los Bárbaros”. (A. P. A.)

7. Los trabajadores tienen derecho a ser informados de la situación general de la empresa no sólo en la parte correspondiente a la relación de empleo sino también en lo que atañe a planes de expansión o disminución de actividades.

Dentro de este derecho obra el conocer a tiempo los programas de reconversión industrial, de traslado de establecimientos, de concreción de nuevas filiales. De tal modo, el colectivo laboral y los trabajadores individualmente podrán decidir con conocimiento de causa respecto de su propio proyecto vital.

La Directiva Vredeling, sobre el derecho a la información y consulta de los trabajadores de las empresas transnacionales, ha merecido hasta ahora una mediocre aceptación por parte de la Comunidad Económica Europea: el primer proyecto se presentó en octubre de 1980 y fue seriamente discutido entre trabajadores y empleadores; la Comisión Europea elaboró un segundo en julio de 1983, pero fue rechazado por Inglaterra; dado que el gobierno inglés continúa en tal actitud, el Consejo de Ministros decidió el 22 de julio de 1986 aplazar la discusión al respecto hasta 1989.

Los convenios colectivos pueden ser instrumentos adecuados para establecer este derecho en la esfera de cada trabajador o, en su caso, en la de la asociación sindical. (R. C. F.)

Ver Cambio tecnológico, Hominización, Informática, Teleinformática, Telemática.

Ref.: VIII, 191.

INFORMAL

1. Referido a los trabajadores que se desempeñan en forma independiente dentro de tal sector en el capitalismo periférico, el término designa a un nuevo segmento de la clase trabajadora, que crece a medida que avanza el deterioro del sistema.

La concepción tradicional no tiene respuesta a esta nueva situación. Dado que no están relacionados laboralmente con empleador determinado, los considera “independientes” y por lo tanto no absorbidos en el derecho laboral vigente.

La concepción sistémica analiza el tema desde el ángulo social y valorativo, como expresión clara de la crisis del capitalismo y propone soluciones valederas para cumplir el precepto constitucional de proteger el trabajo en sus diversas formas.

2. Teniendo en cuenta que el origen del problema es la incapacidad de la economía para absorber productivamente la oferta de mano de obra que se manifiesta en el mercado de trabajo, resulta evidente que la solución real consiste en aumentar suficientemente los puestos de trabajo con productividad media.

Habitualmente, las propuestas en esta dirección han incluido, solas o combinadas, una serie de acciones públicas: a) apoyo a la pequeña producción para aumentar su capacidad de administración y utilización de recursos; b) promoción de proyectos de inversión (PPI), en base a un impulso público, para estimular la autoproducción a nivel familiar o comunitario; c) créditos y coordinación de las compras y ventas de pequeñas y medianas empresas (PME), seleccionando aquellas que operan con un cierto estándar de operatividad; d) búsqueda de tecnologías apropiadas, adecuadas o intermedias que permitan alcanzar niveles razonables de productividad sin sacrificar excesivamente la absorción ocupacional; e) promoción del espacio de la Economía Social del Trabajo otorgando especial atención a las Empresas de Trabajadores.

En última instancia, la discusión de política económica (que no ha sido zanjada hasta el momento) gira en torno a la relación que conviene mantener entre las medidas indicadas y las que, más clásicamente, no impidan e incluso favorezcan la incorporación de la tecnología más productiva, disponible internacionalmente. Esta parece ser capaz de incorporar la economía de cualquier país al ritmo de crecimiento que sirva para redistribuir los bienes disponibles en cualquiera de sus alternativas: admitir la existencia de puestos de menor productividad en otros sectores de la economía o fomentar una menor actividad económica de la población (retardar la entrada, acelerar el retiro, reducir la jornada laboral) o directamente apoyar medidas de política social que tiendan a substituir los recursos necesarios al bienestar de las familias.

Mientras no se haya zanjado esta disyuntiva, es decir, mientras no se practique claramente una estrategia mixta que atienda satisfactoriamente ambas alternativas, sólo puede plantearse una serie de medidas básicamente protectorias, que en esencia apuntan a estructurar el nuevo Derecho del Trabajo que la situación capitalista periférica exige, extendiendo su acción hacia los independientes del sector informal.

3. Un fundamento básico para esta política protectoria del trabajador informal es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional en la medida que menciona a los "hombres que trabajan".

Al respecto, pueden plantearse cinco tipos de medidas:

a) Impulsar la organización del sector como tal, a través de propias organizaciones integradas al Movimiento de los Trabajadores. Esta es una de las conclusiones básicas del Seminario sobre la Clase Obrera en la Marginalidad, convocado por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), realizado en Santiago de Chile (junio 1986).

Esta medida permitiría la concientización de aquellos trabajadores que nunca fueron asalariados así como mantener o acrecentar la de quienes se formaron, en un período anterior, en asociaciones sindicales.

b) Accionar desde las asociaciones sindicales elementos destinados a los informales. Los trabajadores formales deberían incluir explícitamente entre sus reivindicaciones la acción protectoria de los ex/asalariados de su sector, en la medida que éstos hayan sido cesanteados. En tal sentido, podrían plantear iniciativas tales como estimular a los empleadores para que acepten aportar juntamente con los trabajadores a un Fondo de Solidaridad, destinado a crear empresas de propiedad social en el sector; mantener la cobertura de las Obras Sociales para los ex/trabajadores del sector en cuanto no logren una nueva relación laboral.

c) Acciones solidarias de los distintos Movimientos Populares: cooperativas, comunidades eclesiales de base, comités barriales, comisiones de defensa de los derechos humanos. Cabe recordar que la Justicia Social exige comportamientos no sólo al ente gubernamental sino también a los sectores sociales y a las personas individuales.

d) Intervención de la Administración del Trabajo. Se ha de tener presente que, de acuerdo al convenio 150 de la O.I.T., cuya ratificación por Argentina está en estudio por las autoridades respectivas, le cabe a la Administración del Trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y las asociaciones sindicales de trabajadores, planificar la política laboral nacional, dentro del esquema global de la política social. Es posible, técnicamente considerado, que dicha Administración intervenga en las pretensiones y necesidades del sector informal.

En la actualidad contextual de la crisis capitalista, la Administración no puede limitarse solamente a las necesidades y pretensiones de los trabajadores en relación laboral y rechazar, por incompetencia formal, las de los informales: de ser así, se convertiría en una estructura para los privilegiados del Mundo del Trabajo (quienes están en relación de empleo), con el consiguiente contrasentido lógico y valorativo.

Al contrario, ante los Derechos Humanos interesados, la Administración ha de ser la defensora de todos los trabajadores, incluidos los informales.

Una manera concreta será la estructuración del *Régimen de Servicios Laborales* (RSL). La Administración certificaría un convenio tipo, suscripto por el trabajador informal y el comitente del trabajo: dicho negocio jurídico laboral permitiría todas las garantías del caso (inversión de la carga de la prueba, procedimiento judicial de oficio, gratuidad impositiva, pago a mejor fortuna). Para su puesta en práctica se necesita una modificación de los regímenes procesales vigentes, ya que dicho convenio será título apto para el trámite judicial ante el Fuero del Trabajo. Para la certificación del instrumental, la Administración puede celebrar convenios con los organismos policiales o educativos, como se efectúa en algunas jurisdicciones provinciales.

e) Régimen previsional. El vigente está basado no en los hombres que trabajan sino en los ingresos aportados, resintiéndose así la finalidad constitucional. Los informales no logran incorporarse al régimen de Autónomos porque carecen de la capacidad económica para afrontar regularmente las obligaciones previsionales.

En tal sentido, cabe un régimen especial permitiéndoles los aportes en forma anual y sin cargarles económicamente en demasía.

4. El tema es uno de los más importantes de la actualidad contextual del Mundo del Trabajo, como lo demuestra, entre otros elementos, la acción sostenida de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y de la misma Organización Internacional del Trabajo, que ha señalado los graves problemas del sector informal.

De ahí que el Derecho del Trabajo ha de absorberlos y solucionarlos. (R. C. F. - A. O.)

Ref.: XXXI, 26. LII, 10.

INFORMATICA

1. Ciencia que se dedica al tratamiento y obtención de información clara, precisa, confiable y oportuna, para el planeamiento y la toma de decisiones, y que hace uso de técnicas y disciplinas tales como la teoría de sistemas, el procesamiento de datos, la investigación operativa, la modelización y la simulación, la automatización (robótica y ofimática) y las técnicas modernas de telecomunicaciones, entre otras (definición Universidad Tecnológica Nacional - cátedras de Sistemas de Información).

2. Ciencia que se dedica a la información y a los sistemas de información, principalmente —aunque no necesariamente— con el uso de ordenadores (definición de la Oficina Intergubernamental para la Informática, IBI). (C. A. T.)

Ver Automación, Información, Robótica.

INFRACCION

Incumplimiento total o parcial de los deberes que surgen como consecuencia de la celebración del negocio jurídico laboral. Es toda disconformidad entre la conducta obrada y la debida.

Debe tratarse del quebrantamiento relevante de las obligaciones que tienen las partes fundadas en la ley (leyes laborales, de seguridad social, de seguridad, civiles, estatutos especiales y decretos), en las convenciones colectivas, en los contratos celebrados, en los principios generales del derecho y en la Constitución Nacional y tratados internacionales ratificados.

El incumplimiento puede ser producido por el trabajador o por el empleador y referirse tanto a deberes específicos como a otros comunes que la ley consagra.

La retractación infundada de una oferta de trabajo o una proposición realizada sin seriedad por parte del empleador puede dar lugar a una responsabilidad precontractual, que consiste en la obligación de reparar los perjuicios causados.

La infracción de obligaciones contractuales puede generar responsabilidades civiles, penales o laborales. En este último caso, si el incumplimiento es injurioso puede dar lugar al distracto; si no alcanza ese grado puede producir sanciones disciplinarias al trabajador o el derecho de éste a no cumplir con sus obligaciones si el patrón no cumple con las suyas, según que el quebrantamiento provenga del dependiente o del patrón, respectivamente.

Para que exista responsabilidad por incumplimiento deben reunirse además los otros presupuestos requeridos legalmente en cada caso. (R. L.)

Ver Ilicitud

Ref.: XXVI, 1094.

INFRACONSUMO

1. Utilización de recursos económicos por debajo del nivel de las necesidades básicas.

Estas comprenden exigencias mínimas de consumo privado de las familias (alimentación, vivienda, vestimenta adecuada, artículos y mobiliario del hogar) y servicios fundamentales suministrados y utilizados por la comunidad en su conjunto (agua potable, saneamiento, transporte, salud pública, cultura y educación).

El empleo libremente escogido integra la Estrategia de Necesidades Básicas como medio y fin en sí mismo, ya que a través suyo el hombre se realiza y logra recursos para satisfacer aquellas necesidades y alcanzar niveles ciertos de bienestar. Si bien el concepto de necesidades básicas guarda relación con la situación global de una determinada sociedad, de ninguna manera puede aceptarse su identificación

con el mínimo de nivel de subsistencia: de ahí que sea explosivo y esté relacionado fuertemente con la dignidad del hombre, la interdependencia internacional, el Nuevo Orden Económico Social Internacional, y la posibilidad cierta de que cada sociedad global pueda decidir libremente su Proyecto de Desarrollo.

2. En los países subdesarrollados, la satisfacción de las necesidades básicas y el archivo del infraconsumo en los museos (junto con el hacha de piedra, la rueca de nuestras abuelas y el arado de manceña), no puede obtenerse sin un Modelo alternativo de Desarrollo, que transforme las estructuras de acuerdo a la dignidad del hombre y al requerimiento de las grandes mayorías populares. Tal modelo ha de contar con suficiente consenso político que lo haga no sólo posible sino, además, viable, porque los factores afectados intentarán su destrucción u olvido: por ello, la concertación como medio macropolítico ha de apuntar a la transformación de la realidad injusta y no solamente a administrar miseria y postergación.

3. La lentitud de crecimiento de los países subdesarrollados ha causado altos niveles de desempleo, subempleo y pobreza. A principio de los 80 vivían en la pobreza y malnutrición más de 450 millones de personas, lo que representa más del 14% (catorce por ciento) de la población total del subdesarrollo; otros 800 millones, representando un 25% (veinticinco por ciento), vivían en la pobreza absoluta. Es probable que ambas cifras aumenten a medida que se intensifiquen los programas de ajuste estructural de acuerdo a los centros metropolitanos de poder.

4. Tal situación acarrea consecuencias en la relación de empleo. La resignación, el fatalismo, el temor al desempleo y marginalidad, causan el silencio del trabajador ante las exigencias injustas del empleador, silencio validado por cierta doctrina como "consentimiento tácito" y que no es más que el instinto de supervivencia ante situaciones dramáticas y de absoluto desamparo, jurídicamente combatible con el principio de irrenunciabilidad de derechos, recientemente receptado en la legislación uruguaya (establece que el plazo de prescripción comienza a partir del cese de la relación y no, como en la Argentina, a partir de la conculcación del derecho).

5. Uno de los medios que se derivan del principio protectorio es denominado suficiencia salarial.

Exigido por la justicia social, establece que todo salario debe permitir satisfacer las necesidades básicas y lograr niveles ciertos de bienestar. Sobre dicho monto, la justicia conmutativa marcará los contenidos de los salarios convencionales, adecuados a la producción, a la productividad y a los resultados económicos obtenidos.

De ahí que cabe, aplicando el proyecto social constitucional, declarar la inconstitucionalidad de aquellas normas estatales que, lejos de combatir el infraconsumo, lo convalidan estableciendo salarios mínimos, vitales, móviles por debajo de las necesidades básicas. Igual suerte correrán los salarios convencionales si, en el caso concreto, fuesen insuficientes y, por lo tanto, inconstitucionales. (R. C. F. - A. R.)

Ver Ajuste estructural, Desarrollo, Dignidad, Remuneración.

Ref.: VIII, 10. XXXI, 17, 22. L, 111. CLXVI, 20. CLXXII, 40. CLXXIV, 30. CLXXV, 60. CLXXVI, 10.

INGRESO

1. Comienzo de la relación laboral.

El trabajador deberá presentar sus datos personales y los documentos que acrediten su situación familiar. Deberán ser registrados por el empleador y, en su caso, archivados adecuadamente.

2. Desde el punto de vista económico, monto que percibe el agente por diversos motivos, entre ellos la relación de empleo.

En el caso del trabajador, debe permitir satisfacer sus necesidades básicas y lograr niveles ciertos de bienestar, lo que está representado por el salario mínimo, vital, móvil, y, además compensar el esfuerzo realizado y su contribución al desarrollo de la empresa: se unen así los contenidos de la justicia social con los de la conmutativa. Por ello, el mero salario, sin participación en las utilidades y en la propiedad del capital, no responde a la justicia conmutativa, como el salario insuficiente contradice a la social. (R. C. F.)

Ver Remuneración.

Ref.: IX, 252.

INHABILIDAD

1. Referida al deterioro psico/físico del trabajador, expresa la pérdida o disminución de su aptitud para el puesto de trabajo específico en que se desempeña o para cualquier otro en la empresa.

2. El ordenamiento establece diversas medidas para solucionar este problema que no solamente es individual sino además social. (R. C. F.)

Ref.: IX, 314

INJURIA

1. In/ejecución (antijuridicidad) o in/cumplimiento (ilicitud) de las obligaciones laborales o de los deberes sociales a cargo del agente.

2. El ordenamiento, sobre todo sectorial, establece procedimientos para valorar ambos aspectos de la conducta del trabajador. Tales regímenes deben ser respetados para que la consecuencia establecida por el empleador sea eficaz.

3. Especial atención ha de prestarse en épocas de crítico desempleo al incumplimiento justificante del despido, porque la gravedad de la inconducta del trabajador ha de medirse no sólo a la luz de la organización empresarial sino, además, ante el deterioro del capitalismo periférico.

Del mismo modo, la in/ejecución de la obligación salarial por parte del empleador ha de verse a la luz de las necesidades básicas del trabajador, lo que lleva a la revisión de aquella doctrina judicial que carga al trabajador con determinados procedimientos previos a considerarse despedido que no están normados específicamente. (R. C. F.)

Ref.: IX, 400.

INSALUBRIDAD

1. Contradicción entre las condiciones del ambiente de trabajo o de algunas tareas con las normas referentes a la salud o higiene laboral que, surgidas del mismo proceso productivo, se expresan en convenios colectivos o en reglamentaciones estatales.

En la actualidad contextual del país la contradicción es enorme, causada sobre todo por la obsolescencia del parque industrial, la desa-

prensión de ciertos empresarios, el estado de necesidad de los trabajadores quienes arriesgan producir en condiciones de excesiva peligrosidad, la falta de conciencia respecto a que el tema no es tanto la indemnización del daño causado como la prevención y erradicación del riesgo profesional.

2. La O.I.T. ha lanzado en 1975 el Programa Internacional por el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en francés, uno de los idiomas oficiales de la Organización, PIACT) afirmando que existe una relación orgánica entre volumen y calidad de empleo y que, precisamente porque el desempleo masivo tiende a situar en posición de fuerza al empleador y dejar indefenso al trabajador, deben existir salvaguardas más eficaces contra la explotación de la mano de obra.

Los principios del Programa son: 1. el trabajo debe realizarse en ambientes seguros y salubres; 2. las condiciones de trabajo guardan relación directa con el bienestar y la dignidad de los trabajadores quienes deben poder realizarse, personal y socialmente, en el trabajo; 3. el medio ambiente laboral debe brindar las posibilidades para tal realización.

El Programa señala: 1. la tecnología ha de servir para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, no constituyendo un fin en sí mismas; 2. antes de proceder a cambios tecnológicos, los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados; 3. mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo es un problema global en el que se encuentran relacionados diversos factores que inciden, directa o indirectamente, en el bienestar físico, mental y psíquico de los trabajadores; 4. el tripartismo es fundamental para formular y aplicar las políticas al respecto; 5. la negociación colectiva es un medio importante en esta tarea, porque expresa pretensiones y realidades; 6. la formación de los empresarios y de los trabajadores es importante para concientizarlos respecto de la importancia fundamental del tema; 7. ha de promoverse la investigación nacional para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo de acuerdo a las pautas culturales propias.

El Programa recomienda: 1. mejorar las condiciones y medio

ambiente de trabajo es un tema que debe reflejarse en los instrumentos principales de la política nacional en su conjunto, incluidos los planes de desarrollo, tecnología, educación y formación, investigación; 2. para garantizar el éxito, se ha de movilizar social y políticamente a los trabajadores, sin cuya participación consciente es dificultoso o imposible cumplirlo.

3. La negociación colectiva es una herramienta importante para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, y para erradicar la insalubridad, porque a través suyo cabe establecer controles previos a la posible peligrosidad de las tareas o a la incorporación de tecnologías no probadas o de insumos cuya ausencia de toxicidad no se haya demostrado, recortando ampliamente las facultades del empleador al respecto.

La estructuración de comités mixtos de condiciones y medio ambiente de trabajo o la incorporación de facultades previas en la esfera del delegado de los trabajadores será una manera eficaz para prevenir la insalubridad de las tareas o del medio ambiente laboral.

4. La Administración del Trabajo ha de vigilar atentamente esta área y brindar una adecuada información respecto de las nuevas tecnologías e insumos, impidiendo la incorporación de aquellos elementos cuya ausencia de toxicidad no se haya demostrado fehacientemente. (R. C. F. - H. M.)

Ref.: XXX, 19.

INSTITUCION

1. La teoría de la institución tiende a conciliar lo individual y lo social, coincidiendo en cierta forma con la ya lograda y aceptada concepción de la relatividad de las facultades jurídicas y la necesaria policía de los derechos.

Insistir en ella es un medio importante para contrarrestar los intentos de la Nueva/Derecha y los notorios avances de la ideología liberal que pretenden reafirmar a tal punto los "sagrados" derechos del individuo que opacan los del medio social.

Por institución debe entenderse todo elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos de-

terminados, con lo que se aclara que la familia, el Estado, las entidades intermedias, son reales instituciones que hacen a la realidad social.

Pese a los intentos de hacer desaparecer por la fuerza a las instituciones, éstas se ocultarán, se disimularán tras otras apariencias, para luego resurgir, fortificadas, tal vez con otro rostro pero siempre idénticas a sí mismas. Esta durabilidad estructural revela una idea de fuerza objetivizada en el sistema societal, vinculando permanentemente voluntades subjetivas constantemente renovadas.

Esta idea fuerza encierra el fin institucional pero también los medios para lograrlo: los órganos, el poder interno, la comunión y adhesión de sus integrantes.

2. En derecho laboral operan varias instituciones, siendo las más importantes las asociaciones sindicales de trabajadores, las organizaciones profesionales de empleadores, la empresa como tal.

3. El ordenamiento jurídico, por su parte, se relaciona intensamente con la institución, no faltando quienes incluso identifican ambas realidades.

El sistema normativo de un país no se identifica ni se agota en el derecho estatalmente sancionado. A cada institución corresponde un ordenamiento propio, si se quiere parcial, pero intensamente jurídico, que opera pese a los juicios valorativos que a su respecto emita el Estado.

El derecho laboral es un sistema institucional, tendiente a hominizar las relaciones de producción en el seno de la empresa, en un país determinado, y en una coyuntura concreta. Son los propios integrantes de la institución quienes dictan el ordenamiento que dura y permanece en el medio social, despertando adhesiones y manifestaciones de comunión, plegándose la conducta a la norma cuando ésta tiene sentido y alcance de justicia.

El Estado, en su aparato jurídico, recibe este ordenamiento, tanto en la sanción normativa como en la actividad jurisdiccional. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 82. LV, 68. LVI, 10. LVII, 90. LVIII, 19.

INTANGIBILIDAD

1. Principio del derecho laboral que encierra fuertemente los derechos del trabajador para impedir su inversión antifuncional.

2. Respetto de la cuantía salarial y basándose en este principio, el ordenamiento estatal suele establecer diversos medios operatorios, entre ellos el control estatal del pago, exigencias para autorizar adelantos o retenciones, requisitos para la eficacia liberatoria de los recibos, invalidez de la cesión a terceros, in/embargabilidad, imputación a cuenta en caso de pagos insuficientes. (R. C. F.)

Ref.: IX, 90.

INTEGRACION

De acuerdo a definiciones de la Real Academia Española, integración es “la acción y el efecto de integrar”, e “integrar” es “formar las partes un todo”.

Esta acepción corriente del vocablo adquiere sentido específico cuando se refiere a los esquemas de Integración.

Así, las definiciones de Integración económica aluden al proceso mediante el cual dos o más países proceden a la abolición de las barreras discriminatorias existentes entre ellos, para establecer un espacio económico común que resulta de la suma de los espacios económicos de cada uno de los participantes del proceso, con el objeto de facilitar el flujo de bienes, servicios y factores productivos y la armonización de políticas económicas.

Las definiciones de Integración política aluden al proceso mediante el cual dos o más países transfieren a instituciones comunes, supranacionales, competencias y poderes que les eran propios, para regular distintas áreas de relaciones entre los estados miembros y establecer normas obligatorias para éstos y sus respectivas poblaciones.

Las expectativas reales de los latinoamericanos con relación a la integración se mueven en un espectro muy amplio: desde los que tienen un alto nivel de expectativas, hasta los que tienen pocas esperanzas en aquélla.

La Integración puede convocar a hacer realidad el sueño de la

patria latinoamericana, por ejemplo de un nuevo Estado que comprenda desde México hasta Argentina y Chile.

Un Estado confederal o realmente federal, que unifique básicamente las Relaciones Exteriores, la Defensa y la Moneda.

Un Estado que privilegie la democracia y el pluralismo, la cobertura de las necesidades básicas de sus habitantes, el progreso tecnológico y una inserción y relacionamiento con el resto del mundo a través de un alto grado de autonomía.

Pero la Integración podría tener una referencia más modesta y convocar sólo a una preferencia arancelaria regional o a constituir una zona de libre comercio, o a una unión aduanera. El llamado podría, inclusive, dirigirse a constituir un mercado común o una unión económica.

En estos esquemas se usarían distintos instrumentos de integración económica con grados diversos de intensidad.

La primera convocatoria no es una utopía voluntarista sino un sueño realizable.

La segunda no es una batería de propuestas economicistas, huérfanas y estériles, sino razonables intentos de mejorar las posibilidades de desarrollo de nuestros pueblos.

Por eso es correcto entender la integración como un proceso de condición política y sustancia económica, la cual debe tener además un intenso basamento cultural y social.

Las ventajas de la integración son generalmente reconocidas: crea y eventualmente desvía comercio; obtiene economías de escala; posibilita una competencia saludable a las economías de la región integrada; favorece los procesos de industrialización; atenúa tensiones de países limítrofes y fortalece la capacidad de negociación, tanto individual como conjunta, ante los grandes centros de poder financieros y políticos extrarregionales.

En un examen objetivo de los esquemas concretos de integración de América Latina y Caribe, se constata que después del discreto optimismo de los primeros años de la ALALC (hoy ALADI) y del CARICOM (Caribbean Community), de la euforia de los inicios del Mercado Común Centroamericano (MCCA) y del Grupo Andino, todos los esquemas de integración fueron decayendo en un cierto esta-

do de hibernación, o en el mejor de los casos, en un fatigoso desenvolvimiento de bajo perfil. Sin embargo, de dos ó tres años a la fecha, la Integración Latinoamericana ha recobrado nueva actualidad.

Muchos se preguntan qué ha pasado para que este tema un tanto “gastado” para algunos, obsoleto para otros, reaparezca con la verde frescura de la esperanza.

Existen varias respuestas posibles, pero tal vez se puede simplificar diciendo que la crisis económica de los países en vía de desarrollo —particularmente intensa en América Latina—, con una deuda externa hasta ahora inmanejable, más las tensiones internacionales que repercuten cada vez más en nuestra región, han hecho volver la mirada hacia la integración como una vía de extraordinaria importancia para el futuro de nuestros países.

A partir de la conferencia económica de Quito han surgido algunas importantes acciones de coordinación frente a la deuda externa y la seguridad regional.

En cambio, todavía carecen de fuerza las negociaciones en torno al comercio y el desarrollo.

Esto parece ser el resultado de la fluctuación en los países de la región, de dos actitudes inconciliables: una es la de reconocer la necesidad de acciones comunes, de la cooperación, de la utilización de los esquemas de integración y de coordinación políticas; la otra, es la de una defensa a ultranza de la soberanía, entendida con una concepción excluyente. Este concepto nacionalista “individual” torna a nuestros países renuentes a adquirir compromisos que limiten la autonomía de los gobiernos en la adopción de decisiones relativas a aspectos importantes de sus políticas nacionales.

En cambio, la consulta y la coordinación no conducen a decisiones que limiten dicha autonomía, sino a acuerdos flexibles y a estudios que no obligan a seguir determinados caminos ni a articular las estrategias nacionales con estrategias conjuntas de integración.

Por este camino, la integración y la cooperación tendrán bajo perfil; es necesario avanzar desde los conceptos estáticos nacionalistas “individuales” e independentistas “individuales” —que a la postre importan un estado de dependencia de decisiones de los grandes centros—,

hacia conceptos dinámicos de un nacionalismo latinoamericano, de una región fuerte e independiente.

Nuestros países deben comprometerse realmente en procesos de cooperación económica y coordinación de sus políticas.

Quienes sostienen que esos compromisos limitan su capacidad de decisión autónoma, olvidan que esas limitaciones ya existen, son muy intensas y se deben precisamente a la falta de capacidad de operaciones y respuestas, debidas a la carencia de una acción común y que la mejor manera de afirmar y ejercer la soberanía individual es mediante la combinación de los esfuerzos de los países de la región en favor de los intereses comunes.

La integración adquiere plena vigencia como proceso y como objetivo, a poco que se considere la plena interrelación que tienen para los países de la región, los valores de democracia, desarrollo y paz.

Hay que poner de resalto nuevamente, el enorme significado y potencial de la unidad latinoamericana y de todo aquello que, como su desarrollo, contribuye a su consolidación.

Ahora, se trata de darle un sentido más práctico y concreto a la vocación latinoamericana de unidad y cooperación recíproca, consolidando una región políticamente identificada con la democracia y económicamente interrelacionada.

La integración ha dejado de ser un anhelo compartido para transformarse en ineludible exigencia de la realidad, por lo cual requiere una fuerte voluntad política.

En consecuencia, la integración debe ser también una categoría política, una idea fuerza, que la torne ineludible para las políticas nacionales de desarrollo.

Ha llegado el momento de articular en hechos un concepto renovado y renovador de la integración, que sea instrumentado y desarrollado en programas dirigidos a ganar amplios espacios de opinión pública, que obtenga de los gobernantes decisiones políticas fundamentales que se requieran para el fortalecimiento del proceso y promueva la participación activa de todos los sectores sociales significativos. (H. M.)

Ref.: CXLIV, 10. CLXXXVI, 30.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

1. Disciplina que estudia la construcción de sistemas que reproducen el comportamiento inteligente. Se trata de programar computadores de tal modo que al funcionar muestren un comportamiento que si fuera realizado por seres humanos se diría que es inteligente.

Su objeto de estudio son los procesos mentales asociados a las actividades manifiestas en la conducta inteligente. Su punto de vista específico es tratar de implementar estos procesos en el computador.

2. La Inteligencia Artificial debe entenderse como una parte de la Ciencia de la Computación, que toma sus fundamentos, métodos y técnicas de otras disciplinas tales como: la Teoría Matemática de la Computación, Teoría de Lenguajes y Autómatas, Diseño de Compiladores, Bases de Datos, etc. y recibe el aporte de otras áreas como: la Psicología, Lógica Matemática, Epistemología, Ciencia Cognoscitiva, Lingüística e Ingeniería.

A su vez la Inteligencia Artificial está dando origen a nuevas subdisciplinas, algunas de las cuales están tomando su carácter propio como verdaderas especialidades autónomas. Así, han surgido campos de estudio tales como: Demostración Mecánica de Teoremas, Traducción Automática, Lingüística Computacional y la Robótica.

Hay consenso en que la Inteligencia Artificial reconoce un carácter multidisciplinario, por su objeto de estudio (los procesos mentales) se conecta con la Psicología, por su punto de vista (la implementación de sistemas) se fundamenta en la Teoría Matemática de la Computación y entre estos dos extremos recurre a las ideas de una variedad de otras ciencias.

3. La más importante de las habilidades intelectuales, tales como: razonar, entender, conocer, aprender, reconocer, han sido objeto de investigación en Inteligencia Artificial. Se han construido sistemas que pueden deducir teoremas, entender frases de un lenguaje, mostrar ciertas formas de aprendizaje, reconocer escenas, resolver problemas combinatorios, manifestar una ideología, descubrir nuevos conceptos, etc.

4. La Inteligencia Artificial tiene un doble objetivo: tecnológico y científico. El objetivo tecnológico es construir sistemas inteligentes; el científico, entender la naturaleza de los procesos mentales.

Una larga polémica ha surgido respecto a estos objetivos. La principal cuestión reside en si es posible construir sistemas inteligentes, pregunta que en el fondo está relacionada con saber si las máquinas pueden pensar.

Si bien se han construido sistemas que, en pequeña escala, muestran muchas de las habilidades intelectuales de los humanos, el problema consiste en saber si estos sistemas son realmente inteligentes o si sólo lo parecen. Quizás el llamarlos sistemas inteligentes sea un abuso del lenguaje, una figura retórica que lleva a confundir las cosas por sus apariencias.

5. Los defensores de la Inteligencia Artificial, directa o implícitamente parecen aceptar: (1) que el cerebro es un procesador de información; (2) que la mente es un programa; (3) que todo estado mental puede describirse como un conjunto de símbolos; (4) que los procesos mentales cambian unos símbolos por otros; (5) que todo comportamiento puede describirse por un conjunto finito de reglas; (6) que estas reglas pueden redactarse como un par que a cada situación le asocia una acción; (7) que la mente funciona aplicando esas reglas, y cada vez que los símbolos caracterizan una situación se dispara la acción asociada que modifica esos símbolos.

6. Sus detractores pueden objetar: (1) que el cerebro pueda asociarse a un computador, excepto por alguna licencia poética; (2) que el mero manejo de símbolos significa un entendimiento del problema, ya que esos símbolos sólo adquieren significado cuando un sujeto los interpreta; (3) que las sutilezas de la conducta humana se puedan capturar por un conjunto de reglas; (4) que aun así baste con un conjunto finito de tales reglas; (5) que la similitud de conducta implique la igualdad de naturaleza, etc.

La falta de una formalización rigurosa de los términos de la disputa ha impedido un acuerdo y es de suponer que la polémica persistirá. Algunos autores se inclinan por aceptar que los términos que denotan estados y procesos mentales han aparecido en nuestro lenguaje cotidiano, sólo como una forma de designar funciones que se observan en la conducta de los seres humanos. De allí, concluye que es lícito el uso del atributo "inteligente" para caracterizar el

comportamiento de estos sistemas en los que las mismas o similares conductas son observadas.

7. Mientras tanto la Inteligencia Artificial ha dado dos aportes de importancia: (1) una nueva tecnología para la construcción de sistemas que permite resolver problemas de una mayor complejidad con menor esfuerzo, lo que está revolucionando la industria informática, y (2) un mejor entendimiento de las actividades intelectuales, proponiendo modelos computacionales para explicar algunas de las habilidades de la mente de los humanos. (L. C.)

Ver Decisión, Hominización.

INTERCAMBIO

Relación equitativa entre las prestaciones comprometidas por las partes al contratar.

El núcleo del convenio laboral consiste en un intercambio de trabajo por remuneración adecuada. En el entorno de este principio existen numerosos derechos y deberes de las partes que son bilaterales y que deben guardar la misma relación de equivalencia.

El juzgamiento de la relación de intercambio debe hacerse en base a la justicia conmutativa que requiere que exista proporcionalidad entre lo que se debe y lo que se recibe. Asimismo deben tenerse en cuenta los recortes que aquélla sufre en función del orden público.

El intercambio es permanente; no sólo existe en la génesis del contrato sino durante todo su funcionamiento. Debe mantenerse debido a que se trata de la causa-fin que motivó la contratación.

La falta de una relación adecuada de intercambio puede dar lugar a la excepción de incumplimiento, puesto que si una parte no cumple (por ej.: falta de pago del salario), la otra puede abstenerse de hacerlo (no trabajar) hasta que se restablezca el equilibrio.

Si la ruptura del intercambio es reiterada y grave puede generar el derecho al despido. (R. L.)

Ver Cogestión, Justicia Social, Objeción de conciencia.

Ref.: XXV, 176.

INTERES

1. Motivación o causa-fin que guía a las partes para celebrar un contrato.

2. Fruto civil del capital: aumentos que las deudas dinerarias devengan en forma paulatina durante un tiempo dado, sea como precio por el uso de un dinero ajeno, o como indemnización por el retardo en el cumplimiento de una obligación, o como pena ante el incumplimiento.

Los intereses pueden fijarse sobre un capital indexado o bien ser lo suficientemente altos como para contemplar el deterioro monetario.

A diferencia de lo que ocurre en materia civil, el recibo otorgado por el trabajador sin reservas, no impide el reclamo posterior de los intereses debidos. (R. L.)

Ver Actualización, Depreciación, Deuda.

Ref.: XXVI, 1101.

INTERPRETACION

Declara el sentido y significado de un texto.

La más habitual es realizada por los jueces o funcionarios administrativos con competencia para dicha función. Los usuarios de la ley o quienes contratan también efectúan esta declaración.

Los principios generales del derecho laboral orientan ambas interpretaciones. (J. S. O.)

Ref.: VIII, 129.

INTERRUPCION

1. El concepto se relaciona a la prescripción, en contrapartida de la suspensión de ésta.

2. La interrupción reduce a la nada la prescripción; el tiempo transcurrido hasta entonces queda definitivamente perdido y si la prescripción se reanuda, ella sólo podrá cumplirse por todo el tiempo que la ley exige. La demanda judicial, el reclamo del trabajador ante el organismo administrativo y el reconocimiento del derecho por parte del deudor son causas de interrupción de la prescripción.

3. En lo concerniente a los efectos del contrato de trabajo no se advierte utilidad de distinguir entre suspensión e interrupción. Tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional los utilizan como sinónimos. En definitiva se trata de intervalos transitorios en que el trabajador no presta servicio, pudiendo o no percibir remuneración. El legislador nacional ha optado por el término suspensión. (E. H. J. S.)

Ref.: CXCIX, 30.

INTERVENCION

1. Presencia del Estado en el control de la aplicación de la legislación del trabajo como ejercicio del indiscutible Poder de Policía Laboral.

El Estado moderno interviene mediante leyes reguladoras para proteger a quienes prestan su esfuerzo personal en la producción.

Concebir, en este siglo, un Estado que no intervenga en la aplicación de la legislación social, para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores, sería un delito de lesa humanidad. El carácter tuitivo del Derecho del Trabajo obliga al Estado a su permanencia y necesaria intervención en las relaciones obrero-patrón, para asegurar el cumplimiento de las normas que regulan la actividad del hombre, para evitar la degradación y el abuso social.

2. Otra acepción muy utilizada como bandera de lucha de los trabajadores refiere a su intervención como participación en la administración y dirección de las empresas, ya sean del Estado o privadas.

Han existido, en este aspecto, intentos llevados a la ley, pero han sido anulados.

Esta participación tiende a la claridad en la aplicación de las leyes laborales. Evitará la explotación del hombre en el uso de su esfuerzo en provecho exclusivo de otro y desnudaría las ganancias empresariales frente al Estado, tantas veces defraudado. Por eso temida por ciertos empresarios. (E. S.)

Ver Consejo, Contralor, Control, Emergencia, Des/regulación laboral, Flexibilidad laboral.

Ref.: VIII, 33, 254, 371. IX, 57, 252.

INTIMACION

1. Notificación. Advertencia. Declaración de una autoridad o persona investida de derecho con conminación del empleo de una sanción para el caso que no se ejecute lo ordenado.

2. En el contrato de trabajo debe cursarla tanto el empleador como el trabajador en caso de determinados incumplimientos, que por su naturaleza consienten la prosecución del vínculo, como por ejemplo, ausencias injustificadas del dependiente, a fin de configurar el abandono del trabajo injurioso, u otros incumplimientos. La jurisprudencia considera que resultan obligatorios en determinadas situaciones esencialmente rectificables antes de colocarse en situación de despido, como por ejemplo, abuso de *ius variandi*, falta de pago de haberes, negativa de trabajo, suspensiones, etc.

3. El silencio del empleador ante una intimación del trabajador hecha de manera fehaciente, durante un lapso razonable, nunca inferior a dos días hábiles, crea una presunción en su contra.

4. Forma. La ley no exige forma especial alguna, empero como debe acreditarse sus términos y recepción, se ha extendido la práctica de formularlas mediante telegrama, o carta documento. (E. H.)

Ver *Presunción, Silencio, Notificación, Incumplimiento*.

Ref.: XXV, 335.

INVENCION

1. Acción o efecto de inventar o descubrir, ya sea mediante propósito deliberado o por mera casualidad, una cosa nueva o no conocida.

2. La atribución de la propiedad del "invento" al trabajador abarca tanto el resultado de la búsqueda consciente y premeditada como el hallazgo no intencional pero que ha adquirido relevancia a través de la conciencia de aquél, y trasciende a su accionar dependiente.

Se excluyen aquellas consecuencias o productos de experimentaciones o indagaciones programadas por la empresa, que constituyan meras inferencias de procedimientos ya empleados, en los que no se advierte la inventiva como impronta personal del trabajador.

En caso de duda, se estará a favor del trabajador. (N. M. R. B.)

Ref.: XXV, 401.

INVERSION

1. Utilización de la facultad del agente.

2. El consejo de empresa es la estructura participativa llamada a organizar el ritmo de producción, dentro del cual se han de utilizar las facultades de los trabajadores.

3. El capitalismo periférico en crisis sólo puede remontarse a través de una adecuada utilización de las facultades económicas de los países afectados, mediante un adecuado Modelo de Desarrollo con rostro humano, en cuya diagramación participen organizadamente los sectores sociales y en el que se privilegie las razones sociales sobre las meramente económicas.

De no ser así, la crisis seguirá agudizándose. (R. C. F.)

Ref.: XLVI, 10. XLVII, 8. L, 20. LI, 10. LIV, 180.

IRRENUNCIABILIDAD

1. Principio del derecho laboral tendiente a evitar que el trabajador, empujado por la hiposuficiencia o llevado por otros motivos, abandone los derechos que le corresponden o preste consentimiento eficaz a condiciones impuestas por el empleador o negociadas con éste, por debajo de los niveles establecidos en normas estatales, en convenios colectivos o en negocios individuales de trabajo.

Si bien su área de incumbencia es general, refiere especialmente a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La realidad de la crisis capitalista periférica demuestra su aprovechamiento por ciertos empleadores que empujan a los trabajadores a operar por debajo de los mencionados niveles, utilizando variados argumentos, entre ellos la subsistencia de la fuente de trabajo, cuando no recurriendo directamente a la amenaza del despido y a la posibilidad de reemplazar inmediatamente a quienes resistan.

2. Aun en el caso de que el trabajador haya prestado asentimiento a tales imposiciones, la solución no es tanto recurrir al sendero civilista del posible vicio de la voluntad como aplicar directamente el principio de la irrenunciabilidad, logrando así la ineficacia de tales negocios perjudiciales y el reemplazo de sus cláusulas nocivas por las que estrictamente correspondan.

3. Cabe señalar que los niveles protectorios del derecho laboral son establecidos estatalmente (nivel mínimo), sectorialmente (nivel medio), individualmente (nivel superior). La doctrina tradicional y la jurisprudencia consecuente ha reconocido la irrenunciabilidad solamente a los dos primeros niveles, sin advertir que también el negocio individual de trabajo integra la autonomía sectorial y, por consiguiente, tiene garantía constitucional para proteger el Mundo del Trabajo. La concepción sistémica, al contrario, integrando el negocio mencionado en la autonomía del sector, aplica también allí la irrenunciabilidad, máxime advirtiendo que ante una situación dramática de desempleo la explotación de los trabajadores se acentúa. Tal es el sentido del caso “Bariain c/Mercedes Benz” (cr. *Trabajo y Seguridad Social*, 1985, pág. 740).

La resistencia que dicha sentencia despertó en el ambiente demuestra hasta qué punto la transculturación y el vaciamiento cultural, acelerados a partir del autodenominado Proceso de Reorganización Nacional, dieron resultado.

Al imponer límites a la autonomía sectorial, el ordenamiento busca la protección del hipo/suficiente frente a la potencia del empleador, no sólo jurídica sino sobre todo económica. En momentos de recesión y desempleo la posición pasiva del trabajador se acentúa y lo empuja a renunciar a derechos obrantes en su esfera. Precisamente, el ordenamiento sanciona con la nulidad tales renunciaciones, como un medio apto para re/establecer el equilibrio. Solamente con un control estatal estricto y un contralor sectorial firme, se podrá erradicar esta práctica desvaliosa.

En numerosos lugares de trabajo todavía se mantiene la relación en niveles similares a los conocidos en el derecho de Indias, agravándose la situación por la difícil coyuntura económica. El trabajador no puede abandonar la relación porque no consigue otro empleo y, por consiguiente, es empujado a formas encubiertas de verdaderas renunciaciones a derechos: desistimientos, conciliaciones, recibos en blanco, horas suplementarias no reconocidas, desafiliación sindical, silencio sobre cargas de familia.

Si a esto se añade el acento político sobre la producción económica, sacrificios actuales bajo promesas de beneficios futuros, llamados a un patriotismo sin participación, la situación escapa al mero análisis formal del ordenamiento tocando aspectos profundos de la personalidad. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 130.

IUS VARIANDI

1. Facultad del empleador para modificar unilateralmente aspectos circunstanciales y coyunturales de las condiciones de trabajo, sin necesidad de requerir primeramente el asentimiento del trabajador.

Esa posibilidad se basa en la institucionalidad de la empresa y en las exigencias hominizadoras de la producción, de ahí que deba ejercerse funcionalmente y no causar perjuicio económico o moral al trabajador.

2. Cabe a los convenios colectivos definir los aspectos circunstanciales y coyunturales de las condiciones de trabajo de la actividad, a los efectos de evitar procesos administrativos o judiciales así como establecer que la utilización de esta facultad deberá ser tomada con consentimiento expreso del consejo de empresa, evitando de este modo resabios de absolutismo patronal. (R. C. F.)

Ref.: IX, 50.

JERARQUIA

1. Sistema de cargos, grados y títulos dispuestos en orden de subordinación.

2. Tradicionalmente, se ha entendido que el empleador posee poderes jerárquicos que dimanen de la subordinación laboral, entendida ésta en una triple formulación: económica, jurídica y técnica.

Conviene realizar un breve análisis sobre el tema, a través de las tres concepciones divergentes que se verifican.

Para los sectores que interpretan las normas del derecho laboral desde una perspectiva liberal, la jerarquía en la relación estará definida por la titularidad de los medios de producción y el carácter subordinado del trabajo a los fines de la empresa. Por tal razón, para esta línea, todo el concepto del trabajo asalariado está signado por la proposición legal “bajo la dependencia de otra persona” y se rechaza toda intervención del trabajador en la toma de decisiones o en la información de la actividad empresarial. Del mismo modo, existe una propensión a negar la hiposuficiencia negocial del trabajador, a aplicar las normas del derecho común a las relaciones típicamente laborales y a “flexibilizar” las normas imperativas que signifiquen la tutela o protección del trabajo humano. La jerarquía en la relación laboral se liga al concepto de autoridad.

Para el análisis materialista-histórico del derecho laboral en el plano del contrato de trabajo, el tema de la jerarquía se sitúa en lo que denomina el núcleo mismo del conflicto social, es decir, la consecuencia de la apropiación del empleador de la plusvalía del trabajo y su ulterior conformación económica por la vía de la acumulación

del capital. Esta tendencia niega la colaboración y cooperación y justifica como único medio activo de reforma de la empresa y transformación del sistema a la huelga —negación esencial de la jerarquía empresarial—. Como prueba histórica de esta justificación enuncian las contradicciones del sistema capitalista: el enriquecimiento de los titulares de los medios de producción, el empobrecimiento de las capas medias, la miseria de las clases trabajadoras, el aumento del monopolio, el subempleo, el desempleo, etc., y señalan que estas razones objetivas prueban la falacia de la esperanza en la reforma del sistema capitalista, sobre todo en las naciones periféricas. En suma, para esta concepción, la jerarquía se subsume en la dependencia económica y con este alcance servirá para definir a la relación laboral por la mera incorporación de un sujeto económicamente dependiente a una empresa total o parcialmente ajena.

Finalmente, para una concepción social-cristiana, la jerarquía es un concepto superado, habida cuenta que su tesis intenta girar el eje de la discusión de la titularidad de los medios de producción al objetivo social de Bien Común que debería tener la empresa. En efecto, resultando indiferente definir a la subordinación laboral en orden a la titularidad de los medios de producción —cualquiera sea, el capitalista, el Estado o los propios productores (auto-gestión)—, es necesaria la redefinición del rol de la empresa y su carácter de institución de Derecho Social. Para ello, debe aceptarse que el trabajador se encuentra subordinado (relación de dispoeder) a una empresa y no a un empleador, ya que la función de ejecución del trabajo también es una función empresarial de tanta entidad como la que le cabe al empresario (relación de poder), es decir, la función de dirección. Estas relaciones de poder y dispoeder se complementan con la transferencia económica (para esta postura, estructuralmente no conflictiva) y deben las tres traducirse en un programa de integración en la conducción, ejecución y distribución, mediante el mecanismo de la participación en lo institucional y la solidaridad y cooperación en el plano ético. Todo ello, materia del programa de reforma empresarial, obviamente, pondrá el concepto tradicional de la jerarquía en un plano secundario y como justificatorio de algunos poderes en la relación

laboral, tales como el de organización, dirección, modificación de las condiciones de trabajo, disciplinario y de control; pero jamás se acudirá a aquél como fundamento excluyente que determine la definición del vínculo.

3. En las empresas del Estado, reparticiones públicas y empresas privadas de gran envergadura la jerarquía se traduce en multiplicidad de funcionarios y/o jefes con poder de mando estrictamente circunscrito a sus respectivas jurisdicciones, con la existencia de una subestructura vertical cuya corruptela es la burocracia.

4. Cierta personal trabajador: supervisores, personal de dirección, gerentes, etc., generan —en actual formación— una nueva clase dirigente de gran importancia funcional que, en algunos países —incluido el nuestro— se agremian en forma independiente a los demás trabajadores y se conocen como trabajadores jerárquicos o cuadros. (A. A. S.)

Ref.: CXLI, 10.

JORNADA

1. Lapso correspondiente al día de labor.

Por extensión se utiliza el término para designar el tiempo de trabajo en una semana con la denominación de “jornada laboral”.

2. La jornada laboral de ocho horas se implantó por primera vez en Australia (Sidney, 1855; Melbourne, 1856). Después de la guerra del 14, empieza a extenderse en Europa y se la consagra en la Primera Convención de Washington, celebrada por la O.I.T. en 1919.

En el país la impuso la ley 11.544, de 1929, rigiendo actualmente en el Régimen de Contrato de Trabajo.

3. La jornada laboral está limitada en razón del orden público y sólo excepcionalmente puede extenderse, configurándose la jornada extraordinaria, ya sea por convención de partes o por razones de fuerza mayor, pero causando el derecho al pago en razón del exceso. No mediando esto último, el trabajador no está obligado a prestar el servicio extraordinario.

4. Puede clasificarse en diurna (cuando las tareas se realizan en las horas del día), nocturna (cuando tienen lugar entre las 21 horas de un día y las 6 del siguiente), mixta (cuando abarcan dos situacio-

nes: cuando se alternan horas diurnas con nocturnas, o cuando comprenden trabajo salubre con el realizado en lugares o en condiciones de trabajo declarados insalubres).

Se consideran reducidas las nocturnas y las correspondientes a tareas declaradas insalubres, no pudiendo éstas exceder de 6 diarias ó 36 semanales.

A los menores de 18 años de uno u otro sexo les está prohibido el trabajo nocturno. Rigen limitaciones especiales para el trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años. (I. F.)

Ref.: XXVI, 714. IX, 110.

JUBILACION

1. Derecho social destinado a prestar ingresos económicos al agente luego de cesada la relación de empleo o el trabajo independiente.

2. Cuando el trabajador logra los requisitos establecidos en el régimen previsional para acceder a la acreencia jubilatoria, puede ser intimado por el empleador para que inicie los trámites correspondientes.

3. La crisis del capitalismo periférico empuja a los jubilados a reiniciar el trabajo, ya en forma independiente o en relación de empleo, así como en algunas actividades a prescindir de trabajadores aptos acelerando la situación de retiro, todo lo cual demuestra la injusticia estructural del sistema. (R. C. F.)

Ref.: IX, 404.

JUEZ LABORAL

Magistrado investido de la competencia para entender en los conflictos laborales que operan en el seno social.

En el actuar su *imperium*, el juez del trabajo se distingue de los magistrados competentes en otros fueros. La naturaleza misma de los conflictos, implica una compenetración con ellos. Así, cuando hay en juego extremos reales (pago de salarios, indemnizaciones, etc.) el juez laboral actúa cual capitán del barco, en el sentido de llevar a buen puerto el caso que se le ha confiado, en el menor término posible.

Es por ello, y en función de que la norma jurídico-social es realmente dinámica, su actuación en el carácter de director del proceso, rebasa los límites del mero sacramentalismo procesal, tornándose muchas veces en una proyección contemporánea del pretor de los romanos. En ese sentido, la mayoría de las legislaciones procesales del país, le otorgan amplias facultades de dirección e investigación. Así, podrá ordenar los actos que estime convenientes para el actuar correcto de las partes en el proceso, y requerir todos aquellos elementos que considere necesarios para lograr el fin de la obtención de la verdad real en el caso llegado a su conocimiento.

En síntesis, el Juez de Trabajo es una suerte de director-actor del proceso laboral. (D. E. B.)

Ref.: VIII, 13. CLIX, 10. CLX, 50.

JURISPRUDENCIA LABORAL

Es el producto del intelecto del juez al decir el derecho en un caso concreto sometido a su conocimiento, y que en adelante fijará las pautas a tener en cuenta para decidir situaciones análogas.

En esta rama del derecho, dada su constante evolución y moderna autonomía, la jurisprudencia adquiere una importancia destacable dado que viene a ocupar las múltiples lagunas legislativas existentes.

Así el juez laboral, en gran medida, es el pretor de los albores del derecho, que no descansa en su obra creativa permanente para señalar al hombre un recto camino en su obrar diario vinculado a los demás en las tareas de producción de bienes y servicios. (J. D. C.)

Ref.: VIII, 147. CLXI, 324.

JUSTA CAUSA

1. Motivo legitimante de la conducta del agente.

Circunstancia que quita antijuridicidad al incumplimiento de los deberes contractuales.

Así, vigente la relación laboral el empleador puede justificar su inobservancia al deber de dar ocupación cuando existan motivos fundados que le impidan satisfacer aquella prestación. El trabajador po-

drá retener la dación de trabajo fundándose en justa causa, por ejemplo: por falta de pago del salario, por violación del deber de seguridad por parte del empleador.

La justa causa como eximente puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador.

2. La justa causa cobra peculiar relevancia en materia de suspensiones dispuestas por el empleador y en la denuncia del contrato laboral.

En cuanto a las primeras, la ley exige como requisito para su validez la existencia de causa justa y considera tales la fuerza mayor, la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y razones disciplinarias.

3. Se alude a la justa causa como motivo legal de denuncia del contrato laboral. Consiste en grave incumplimiento de deberes contractuales.

El ordenamiento laboral común no enumera cuáles son las causas tenidas por “justas”; sólo suministra el concepto de “injuria”, la cual se configura en caso de grave incumplimiento contractual, gravedad tal que impida la prosecución de la relación laboral.

Como la legislación no determina cuáles inconductas constituyen justa causa, la valoración corresponde a los jueces teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales del caso concreto.

El ordenamiento laboral común exige que la denuncia por justa causa se comunique por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Cuando el empleador despidе al trabajador con justa causa está eximido del deber de preavisar y del pago de toda indemnización derivada de la denuncia.

4. Los estatutos profesionales tipifican aquellos incumplimientos que justifican la denuncia contractual. Así algunos las enuncian taxativamente o establecen un procedimiento para su invocación.

También los convenios colectivos pueden establecer supuestos

de justa causa y procedimientos internos en la empresa permitiendo al trabajador el ejercicio de legítima defensa. (E. P.)

Ver *Injuria*.

Ref.: IX, 400.

JUSTICIA SOCIAL

1. Analogado principal de la justicia, su objetivo es el bien común y la igualdad real de posibilidades. Junto a la solidaridad y a la cooperación, funciona como entrada valorativa del derecho laboral.

2. Exige, entre otros, los siguientes deberes: 1. activar los programas surgidos del Proyecto Social constitucional (mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, elevar el nivel de empleo hasta su plenitud, erradicar el empleo clandestino); 2. vigorizar la presencia estatal en el Mundo del Trabajo, desestimando las ideologías neoliberales y las propuestas de la Nueva/Derecha; 3. estructurar la Economía Social del Trabajo; 4. transformar la empresa en una comunidad de personas mediante la participación protagónica de los trabajadores en la toma de decisiones, en el capital y en las utilidades; 5. incorporar los sectores sociales en la toma de las macro/decisiones para planificar el adecuado Modelo de desarrollo con rostro humano y controlar la ejecución de los planes pertinentes; 6. bregar por el Nuevo Orden Económico Social Internacional (NOESI), en que se hallan empeñadas las Naciones Unidas.

3. Acreedor a la justicia social es todo hombre pero especialmente el postergado y marginado por el sistema societal. (R. C. F.)

Ref.: VIII, 10, 112. L, 82, 111. CXLI, 30.

KAINOTOFOBIA

1. Miedo al cambio, cuando adquiere intensidad patológica. Se considera más o menos frecuente en la gente de edad, apegada a los hábitos o con mayor resistencia al contagio de modas e innovaciones en todos los aspectos.

2. Todo cambio en las condiciones de trabajo, particularmente en lo relativo al puesto o establecimiento, crea temores y la necesidad de adaptación (adaptación del hombre al hombre, del hombre a la máquina, de la máquina al hombre, del hombre al puesto de trabajo y de éste a aquél, etc). En los trabajadores con considerable antigüedad se acentúa la resistencia, particularmente cuando se introducen cambios notables, como sucede en los procesos automatizados y en el uso de máquinas modernas, computadoras, herramientas nuevas y complejas. (E. G.)

Ref.: LXVIII, 75. LXIX, 22. LXX, 18.

KILOMETRO

1. Medida de longitud usual en las comunicaciones terrestres, con efectos jurídicos diversos (civiles, penales, laborales, etc.)

2. En derecho laboral, la medición kilométrica sirve de base para pagos o prestaciones diferenciales. Asimismo, para definir ciertas categorías de trabajadores, verbigracia el “conductor de larga distancia”, que es aquel que se encuentra afectado exclusivamente a la conducción de vehículos cuyo recorrido exceda determinado número de kilómetros del lugar habitual de trabajo; esta condición, de “conductor de larga distancia” produce efectos jurídicos, dere-

chos y deberes diversos y específicos (acompañante, pernoctada y viáticos, remuneraciones, horas extraordinarias por kilometraje recorrido, factibilidad de realizar operaciones de control de descarga en el destino final de viaje, pagos de recargos, descansos parciales y compensatorios, planillas de contralor de kilometraje recorrido, regulación específica en el caso del transporte internacional, etc.)

(E. G.)

Ref.: LXVIII, 77. LXXI, 2.