

TACHA

Se trata de un defecto, una falta o una imperfección; anotaciones que hacen imperfecto un instrumento o libro, sin respeto a las exigencias legales y para las cuales la norma destina efectos expresos y específicos.

La ley obliga a los empleadores a llevar un libro especial (antiguamente denominado “libro de sueldos y jornales”), registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio. En ese libro, que debe contener una serie de especificaciones, se prohíbe, de modo concluyente, tachar anotaciones.

En caso de tachadura los jueces pueden meritar, en función de las circunstancias particulares de cada caso, los libros.

Igual criterio está impuesto con respecto a los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo; en casos especiales, como lo es el estatuto del viajante, existe obligación de llevar un registro especial de viajeros, para lo cual, por lo que acaba de verse, existen iguales lineamientos. (E. G.)

Ref.: LXXI, 53.

TAREAS

“Tarea” equivale a “trabajo”; puede ser también “obra”. Depende del juicio en que se incorpore la voz, pues en la frase total ha de interpretarse el significado de la palabra. Con más precisión podría admitirse que se trate de un trabajo sujeto a ciertas condiciones, hora-

rios y exigencias, en general, por lo cual no extraña que también la legislación laboral utilice el vocablo en el ámbito de la relación individual de trabajo.

En efecto, recorriendo el derecho comparado, externa e internamente, observamos las siguientes expresiones: “tarea asignada”; “cumplimiento de la tarea asignada”; “mención de la tarea en el recibo de sueldos”; “tarea habitual”; “tareas” (como sinónimo de trabajo, servicios, ocupación, prestación de servicios); “no cumplimiento de las tareas”; “tareas eventuales”; “tareas extraordinarias”; “tareas más livianas”; “tareas nuevas”; “tareas penosas, mortificantes, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento”; “tareas penosas, peligrosas, insalubres”; “tareas prohibidas”; “tareas propias de trabajadores mayores”; “tarea superior”. La mayoría de estas expresiones, pues, se encuentran en las leyes argentinas. (E. G.)

Ref.: LXXI, 8.

TARIFA

La tarifa importa una determinación, una tabla, un modo de cuantificar que, en el derecho laboral ha servido para limitar y no para desarrollar al derecho social (esto es lo que le ha hecho pensar a Eduardo Giorlandini en los mitos de ese derecho: que es protectorio, que es dinámico, que la relación entre patrón y trabajador es un “contrato”, etc.).

Se tarifa la remuneración por decreto cuando se suspende el régimen de convenios colectivos de trabajo, se tarifican las indemnizaciones, con topes máximos, se tarifican las horas extras también con topes legales, etc. —sigue diciendo dicho autor—. Asimismo, se tarifican los tiempos, que se uniforman para todos, en las vacaciones, licencias, descansos, jornadas, las incapacidades (mediante los llamados “baremos”), etc. (ib.). (L. A. R. - M. A. F.)

Ref.: LXXI, 120.

TASA

Es la medida de un fenómeno; un porcentaje con el que aquél se

cuantifica. De este modo, en el derecho social se tratan los temas con método matemático, común a otras disciplinas, interesando singularmente la tasa de desempleo, de ausentismo, de sindicalización, etcétera. (E. G.)

Ref.: CIX.

TAYLORISMO

Organización del trabajo ideada por el ingeniero norteamericano Frederick W. Taylor (1856-1915), que revolucionó la técnica industrial de la producción. El método consiste en reducir los movimientos y tiempos de cada obrero, con lo que se ganaba tiempo y eficacia, pero a costa de un mayor cansancio del trabajador, que podía llegar así hasta la saturación. Su método fue aplicado en la organización científica de los talleres de la Bethlehem Steel Company.

En algunos de sus escritos Taylor afirma que le interesa la salud de los trabajadores, pero su sistema atentó contra ella; tales modalidades de trabajo son causa de fatiga, enfermedades y accidentes, causan envejecimiento profesional y envejecimiento prematuro; se convierte en muchos casos en tareas agotadoras y penosas. Aunque la psicología laboral, la sociología, la medicina del trabajo y otras disciplinas traten de exaltar el valor prioritario "salud", todavía la organización política y social exhibe el poder abusivo, el privilegio y la injusticia, que intensifican más la dependencia y la alienación. (E. G.)

Ref.: CX, 174. CXI. IX, 184.

TECNICA

El significado que interesa, con respecto al trabajo humano y al derecho laboral, es el anotado por David Dickson, en *Tecnología Alternativa* esto es, "acto de aplicar los conocimientos, bien directamente o con la ayuda de una herramienta o máquina ... a unas tareas determinadas".

Se diferencia de la tecnología en que ésta implica una institución social, una ideología, un generador de poder económico, político, social y cultural; comprende tanto las herramientas y máquinas utilizadas por una sociedad, como las relaciones mutuas que su uso implica,

lo que nos lleva a sostener que la neutralidad de la tecnología es un mito; por el contrario, tal como se desenvuelve y se modifica, sirve a los grandes intereses internacionales, a las grandes empresas y a determinados centros de poder económico y político.

En cambio la técnica está más limitada en torno a la persona laboral tradicional, sin desconocer la existencia de nuevas profesiones por causa de las innovaciones tecnológicas que nos muestran una tecnología de avanzada donde, como es lógico, también se presenta el tema de la técnica. (E. G.)

Ref.: LXXI, 7.

TECNOCRACIA

Sistema y teoría que reclaman el predominio del progreso técnico con el fin de evitar dificultades económicas.

Giorlandini ha enseñado que la tecnología tiene ideología, especialmente la tecnología “dura”, propia de los países superindustrializados, que tiene el signo de los avances más notables; asimismo, enseña que la institución de los adelantos fortalece el poder del capital, ahonda la injusticia, condiciona al pueblo y a las clases dirigentes, acentúa la alienación del hombre laboral, por lo cual propone para los países subdesarrollados o en vías de desarrollo el uso de tecnologías intermedias y “blandas”, para ajustarlas a las realidades, impedir la desocupación, favorecer el empleo, mejorar las condiciones de vida y trabajo, a condición de que se cambien los sistemas económicos, políticos y sociales. No se opone al desarrollo múltiple, por el contrario; reconoce la existencia de una economía dual, por lo cual tecnologías indígenas y modernas, economía tradicional y moderna, campo e industria, marchan juntos.

¿Qué importancia puede tener el desarrollo de este tema en el derecho individual del trabajo? Algo se ha esbozado, precedentemente, por los influjos que la tecnocracia manifiesta respecto a la persona laboral. Agrégase a esto —como también lo sostiene el profesor Giorlandini— la incorporación de tecnología se ha hecho también para aumentar el autoritarismo patronal, para reducir el personal y evitar conflictos, para enervar la acción sindical, además de los aspectos

económicos de la producción y la productividad. Dice que es una verdad histórica, comprobable a través de documentos y testimonios importantes, a partir de la Revolución Industrial.

Cuando habla de la hiposuficiencia laboral, Capón Filas escribe en su *Tratado*: "La misma se manifiesta con caracteres más fuertes si analizamos el avance tecnológico, que genera un nuevo alfabetismo: el científico, frente al cual la inmensa mayoría de los seres humanos es analfabeta. En efecto: el problema actual, en la civilización cibernética, es que el trabajador maneja símbolos en vez de materia, opera con abstracciones en vez de enfrentarse con objetos corporales. Este avance del espíritu humano hacia la abstracción, provoca, como consecuencia, una nueva tipificación de la hiposuficiencia: la cultural. Masas inmensas de seres humanos se enfrentarán, en corto tiempo, con el problema de su total carencia de aptitudes para operar con símbolos, generando una nueva clase desempleada. La potencia activa, la aptitud suficiente se desplazará, por ese mismo fenómeno, del capital económico al cultural, generando una nueva clase dirigente, no ya unida al dinero o al poder político, sino al científico y tecnológico al que por lógica inmanencia deberá acoplarse al capital si quiere subsistir: la tecnocracia habrá adquirido dimensiones internacionales". (L. A. R. - M. A. F.)

Ref.: VIII, 76.

TECNOLOGIA

En el mundo contemporáneo, la tecnología tiene un significado más amplio que tan limitado a los conocimientos y herramientas que los seres humanos utilizan para modificar el medio físico y producir bienes y servicios.

Capón Filas ha señalado el poderío totalizador (económico, cultural, social, político) de la tecnología, llegando así "a que la posición suficiente se establece en titularidad de muy pocas personas y en el territorio de pocos países agigantando y totalizando la cuestión social".

De tal manera, se acentúa la subordinación (económica, técnica

y jurídica), se acentúa el autoritarismo, cuando la empresa es una comunidad de hombres libres, como propuesta teórica. (E. G.)

Ver *Tecnocracia*.

Ref.: VIII, 16, 75.

TELECOMUNICACIONES

Todo procedimiento que le permite a un usuario, denominado corresponsal, hacer llegar a uno o varios corresponsales, informaciones de cualquier naturaleza, presentadas en forma tal, que puedan ser utilizadas; usando para ello cualquier sistema de transmisión electromagnético (telefónico, radioeléctrico, electróptico, óptico, etc.).

En muchos países, es sinónimo, el término comunicaciones, solamente que éste generalmente incluye además, el servicio de correos. (A. R. C. L.)

TELEGRAMA

Las leyes regulan los supuestos en los que los actos y hechos deben documentarse en forma fehaciente, particularmente en el caso del telegrama, como así los efectos de su envío o su emisión. Con otras situaciones, aunque la ley no lo declare expresamente, se hace imprescindible la documentación por este medio.

Por ejemplo, la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, debe formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos son expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Tampoco deberían cobrarse las copias certificadas que para constancia solicitan los trabajadores, porque la gratuidad se extiende hacia lo accesorio; tales copias son necesarias para el trabajador, porque al comenzar el proceso judicial, impiden, en gran medida la negación de su existencia, evitan dificultades por las destrucciones que se producen en las oficinas de correos periódicamente, clarifican más los presupuestos procesales desde el inicio.

En la hipótesis de despido directo es suficiente la comunicación por escrito, pero es frecuente el envío del telegrama, en el que debe expresarse de un modo claro los motivos. (E. G.)

Ref.: LXXI, 130.

TELEINFORMATICA

1. Explotación automatizada de sistemas informáticos, usando redes de telecomunicaciones.

Proviene de unir las técnicas informáticas con las de comunicaciones.

2. Servicios Teleinformáticos. Así se denominan los servicios de videotex, teletex, facsímil y correo electrónico. (A. R. C. L.)

Ver Cambio tecnológico.

TELEMATICA

Reunión de sistemas de origen informático, que se facilitan al usuario usando redes de telecomunicaciones.

En muchos casos, se usan como sinónimos las palabras teleinformática y telemática. (A. R. C. L.)

TEMERIDAD

Está signada, la temeridad, por todo comportamiento desconsiderado, imprudente, que expone a peligros sin mediar reflexión. La conducta temeraria puede ser llevada a cabo por el trabajador o por el empleador, en infinidad de situaciones. En el primer caso, cuando produce un daño con culpa grave equivalente a dolo, en términos jurídicos, por ejemplo; en el segundo, *verbi gratia*, cuando habiéndose producido un accidente de trabajo y derivado incapacidad absoluta y permanente en el trabajador, se le imputa falsamente culpa grave, se lo despiden de inmediato, se lo lanza al mercado de trabajo teniendo cargas de familia, etc., desprotegiéndoselo en absoluto ante una realidad económica que no le permite obtener los medios de subsistencia.

En el proceso se presenta también este supuesto de "conducta

maliciosa o temeraria”, con sanciones legales al empleador que incurra en la misma. (E. G.)

Ref.: LXXI, 140.

TEMPORADA

Es el lapso en el cual se realiza habitualmente una actividad, o un conjunto de tareas. La temporada se presenta en función de las estaciones o de los ciclos productivos, o con motivo de ciertos festejos o festividades o lapsos en que se manifiestan.

Un criterio legal consiste en establecer la existencia del contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

El contrato de temporada es equivalente a los contratos a plazo fijo, bajo ciertos supuestos. En tiempo útil y oportuno —según un criterio— antes de la iniciación de cada temporada, el trabajador estará obligado a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo; en tal caso el empleador responderá por las consecuencias de la extinción del contrato si no consintiere la reiteración de la relación de acuerdo a la naturaleza de la actividad. Es sano principio el exigirle al empleador que antes de iniciarse la temporada requiera los servicios del trabajador ya contratado. (E. G.)

Ref.: LXXI, 98.

TENEDOR

Tenedor es el que ocupa y posee corporalmente una cosa con título suficiente o sin él; la tenencia se adquiere por tradición, bastando la entrega de la cosa, sin formalidad alguna.

Importa esta figura, en el derecho laboral, porque la solidaridad, cuando se transmite un establecimiento, alcanza al arrendatario, al usufructuario o al tenedor a título precario y por cualquier otro modo. (E. G.)

Ref.: LXXI, 111.

TERCERO

El tercero, extraño a la relación laboral, puede estar alcanzado por la norma específica. Un ejemplo consiste en que si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador puede requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio aunque el poseedor de ellos sea de buena fe; este derecho caduca, de acuerdo a un criterio legal, a los seis meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

En cierto sentido existen otros terceros, cuando éstos no han contratado directamente con el trabajador, pero el derecho laboral ha establecido una responsabilidad solidaria, en varios supuestos, de modo que por imperio de la ley están alcanzados por sus prescripciones.

Giorlandini aboga para que el trabajador pueda recurrir al fuero del trabajo, en algunos otros supuestos —lo que exige reforma legal— *verbi gratia* si el medio ambiente en el que presta servicios, en el cual está enclavado el establecimiento o lugar de trabajo, lo afecta o puede afectarlo en su salud, caso de la industria “sucía”, o la que atenta directamente contra el medio ambiente, de cualquier modo que sea, hipótesis que puede alterar no solamente las condiciones del medio laboral sino también el contrato, sino extinguirlo, con efectos que no tendrían que alcanzar al empresario co-contratante, también afectado, como lo serían igualmente los pobladores del lugar. (L. A. R. - M. A. F.)

Ref.: LXXI, 145.

TERMINOLOGIA

El derecho laboral tiene terminología propia, esto es, una nomenclatura, en la que las voces tienen un significado más o menos preciso, en ese mismo campo.

Esto nos conduce al tema de la interpretación y aplicación del derecho laboral, donde si bien el método gramatical cede ante otros, más eficaces en este sector normativo, no es despreciable; pero, con más especificidad, la terminología —cosa distinta al método— sí tiene relevancia y ha de desentrañarse el sentido de modo que se adopte invariablemente el resultado más conveniente para el trabajador. (E. G.)

Ref.: XVI.

TIEMPO

Esta voz cobra gran relevancia en tanto es utilizada, como lo hace Capón Filas, en la expresión “tiempo de trabajo” o “tiempo de la relación”, esto es de la relación laboral de tracto sucesivo; la continuidad laboral es un elemento estructural de la relación en su estado actual, pero no en su onticidad, porque puede pensarse en una relación instantánea cuando la misma sea posible técnicamente.

El tiempo laboral se vincula estrechamente con el tiempo libre, con la facultad de poder dedicar parte de la existencia al ocio creador, a la contemplación, al descanso. Y agrega: “La realización personal y comunitaria del ser humano que trabaja como empresario o subordinado no se divide en ‘tiempo alienado’ y ‘tiempo libre’ como pretende el marxismo ortodoxo ya que el hombre ha de personalizarse en el seno del trabajo y mediante su ejercicio así como en el ocio creador, la contemplación y el descanso; con todo, el tiempo libre a través de sus múltiples posibilidades abre una dimensión más intensa, que el tiempo laboral, precisamente por su contracción, no permite, salvo en raras actividades”. (E. G.)

Ref.: IX, 104 y ss.

TIPOLOGIA

1. Nos referimos a un esquema clasificatorio, como dicen George A. Theodorson y Achilles G. Theodorson, “compuesto de dos o más tipos ideales” (o tipos contruidos).

2. Analizando el derecho laboral observamos que la legislación construye tipos (de trabajadores, de contratos, etc.), aunque no existan clasificaciones expresas; otros se derivan de su propio contenido. En doctrina, sí, se hacen propuestas, como lo ha hecho Eduardo Giorlandini en su libro *Modalidades del Contrato de Trabajo*, del cual se desprende fácilmente y se entiende que los tipos legales son insuficientes para el logro de una mejor hermenéutica y aplicación del derecho social. (R. P. - N. L.)

Ref.: LXXI, 49. VIII, 195, 200.

TITULO

1. Al trabajador no se le exige título excepto que se trate de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

2. En otro sentido, los títulos de crédito que sean resultado directo de la explotación —salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros— están alcanzados por los privilegios establecidos en favor de los créditos de los trabajadores. (E. G.)

Ref.: LXXI, 17, 139.

TOPE

Véase *Tarifa*.

TOTALITARISMO

Aunque se trate de un fenómeno político, Capón Filas lo aneja al derecho laboral, pues, enseña: “La tentación totalitaria es una constante argentina y debe ser erradicada mediante la educación y la participación sectorial en la toma de decisiones y en el contralor de gestión”.

Afirma que el Estado está presente en forma constante en el derecho laboral, no existiendo campo de la actividad que no esté sujeto al control por parte del Estado, lo que se justifica plenamente por razones de bien común. Pero su extralimitación conduce a soluciones reñidas con la justicia social y con el respeto por los derechos humanos. La normativa vigente en la materia, axiológicamente debe ser considerada como valiosa, ya que establece claros límites a la acción estatal; por eso debe ser mantenida.

Ha sostenido el profesor Giorlandini que el intervencionismo estatal en materia de derecho individual del trabajo se encuentra plenamente legitimado; más todavía aspira a su extensión, dicho autor, con respecto a la contratación, de modo que también queda suprimida la libertad de emplear por parte del patrón para favorecer la inserción laboral de los más necesitados, los que tienen cargas de familia, los discapacitados, etc.

El mismo Giorlandini afirma que, aunque sea superfluo señalarlo, debe especificarse debidamente que el orden público no es reflejo

del totalitarismo sino de la justicia social, y que generalmente en la Argentina los totalitarismos tendieron a desactivar al derecho individual del trabajo, atomizando al movimiento obrero y enervando al máximo al trabajo organizado socialmente. (R. P. - N. L.)

Ref.: VIII, 45. LXXI, 7.

TRABAJADOR

1. El derecho individual del trabajo lo conceptúa como persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación. ¿Cuáles son esas condiciones en la Argentina? Que haya contrato de trabajo o relación de trabajo. Existe el contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración; hay relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

2. ¿El autónomo es trabajador? Sí, en forma genérica, sostienen algunos autores, pero no lo es a los fines del orden jurídicopositivo laboral cuyo núcleo de interés selectivo es el contrato y la relación de trabajo.

3. Sin agotar de ningún modo una clasificación de los trabajadores, en el derecho individual del trabajo se observan las siguientes expresiones: “trabajador a disposición del empleador”; “trabajador despedido”; “trabajadores a destajo”; “trabajadores de capacidad disminuida”; “trabajadores del servicio doméstico”; “trabajadores de prestación continua y discontinua”; “trabajadores de temporada”; “trabajadores ocupados en la edificación, reconstrucción o reparación”; “trabajadores permanentes y de temporada”; “trabajador eventual”; “trabajadores imposibilitados”; “trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el equipo”; “trabajador jubilado”;

“trabajador socio”; “trabajador y sus auxiliares”, etc. (E. G.)

Ref.: LXXI, 23.

TRABAJO

1. Sostiene Capón Filas que los derechos constitucionalmente reconocidos parten del supuesto siguiente: el trabajo es *antrópico*, ya que la esencia del ser humano interviene en su producción y desarrollo, no siendo exterior a él mismo, supuesto que también ha sido tenido especialmente en cuenta por la ley de contrato de trabajo, al sostener que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

2. Al referirse al derecho al trabajo, escribe que si bien no se consagró taxativamente el derecho a trabajar, el mismo estuvo en el horizonte de la comisión respectiva, como se aprecia por las diversas ponencias presentadas. Mariano Tissembaum ilustra sobre algunas expresiones de ellas: “La República tutela el trabajo, considerándolo con la dignidad que merece y lo garantiza como un derecho primordial”. “El trabajo humano no es una mercancía”. “El trabajo tiene una función social, entendiendo así que los deberes son correlativos de los derechos”.

3. Los antecedentes internacionales sobre el trabajo como derecho y deber eran conocidos por los constituyentes de 1957, pero no se enmarcaron en la normativa constitucional, lo que significó una oportunidad perdida para el derecho social. Agrega: “Este derecho a trabajar está en el fundamento del programa mundial del empleo, de la O.I.T., a su vez fundado en la estrategia internacional del segundo decenio para el desarrollo, aprobada unánimemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Si nuestra Constitución hubiese especificado, claramente, el derecho de todo ser humano a trabajar, la cuestión del empleo, subempleo y desempleo, tendría un carácter estructural en nuestro ordenamiento vigente y no podría estar sujeto a los vaivenes de la economía política y de sus alternativas en casos coyunturales”.

4. Giorlandini desarrolló el tema en varios trabajos (*Relaciones Humanas en el Trabajo, Ciencias del Trabajo Humano, Sindicalismo y*

Cambio Social, Trabajo humano. Cultura y Civilización, Proyecto sobre Estabilidad Propia, etc.) y dirige el Grupo Permanente Interdisciplinario sobre Trabajo Humano en la Universidad Nacional del Sur, donde se realza el significado y el valor del trabajo humano, con el cimientto de que la cultura es consecuencia del mismo y que la civilización, es, en cierta medida, trabajo humano acumulado históricamente. (R. P. - N. L.)

5. —humano. La consecuencia práctica más importante del aspecto subjetivista del trabajo es la distinción entre el hombre, considerado como actividad de trabajo, y el trabajo como producto.

El producto se vende, se permuta, se regala, etc., el hombre no, porque posee un valor, una dignidad inapreciable.

Como carpintero puedo construir un escritorio. Eso lo puedo vender o regalar, pero el hombre no se puede vender porque se lesiona su dignidad.

El trabajo humano es una actividad social regida por una norma ética basada en principios de justicia social. (B. P.)

Ref.: VIII, 104, 105. LXXVIII.

TRANSACCION

Conforme con el punto de vista impuesto en la ley, los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo deben considerarse válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite tales actos, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En el derecho privado puede legitimarse, ceder, conceder, establecer quitas, pero en materia laboral los derechos son irrenunciables y la transacción cobra un significado especialísimo, dado que sólo serán aprobadas cuando importe justa composición de derechos e intereses. (E. G.)

Ref.: LXXI, 10.

TRANSFERENCIA

1. En un sentido, “transferencia” se liga al contrato individual de trabajo y a la empresa, el establecimiento o la explotación. El trabajador no puede transferir el contrato, por el carácter de su obligación, aunque —en determinadas circunstancias— pueda designar auxiliares. Las otras formas de transferencia tienen efectos concretamente regulados en la legislación.

En la transferencia del establecimiento el sucesor asume las obligaciones; el trabajador conserva todos sus derechos, incluyendo antigüedad, pero podría considerarse despedido si la transferencia le causa perjuicio, a cuyo fin se puede tener presente si se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediante una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se deriva de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

En caso de arrendamiento o cesión transitoria se aplican iguales criterios. En todos los casos se impone la responsabilidad solidaria, de modo amplio. Es justo que la cesión del personal sin que comprenda el establecimiento requiera la conformidad del trabajador, pero no es justo que estos criterios no se extiendan también al Estado.

2. Una segunda acepción, pero son más importantes los presupuestos que la informan, que los referidos al ámbito normativo, es la “transferencia del resultado económico”, que trata Capón Filas, quien escribe en su *Tratado*: “El empleador recibe el trabajo ajeno, proporcionado por el trabajador subordinado, y se apropia de él mediante la vinculación laboral. La misma constituye una forma larvada de injusticia, compensada medianamente con la remuneración. El régimen asalariado debe continuar su evolución hacia maneras más justas y acordes con la hominización en que está empeñada la especie. Toda la doctrina social cristiana se encuentra en esa dirección y la participación obrera en la propiedad de los bienes de producción, en la gestión empresarial y en las utilidades, es una de las maneras más razonables de lograrla. Esta transferencia también se produce en el sistema socialista y su solución escapa al marco del derecho laboral, debiendo encararse mediante una reforma estructural de la

sociedad. Si gran parte de nuestra civilización se basa en la propiedad privada de los bienes de producción, la participación de los trabajadores en esa propiedad es la garantía de la democracia económica. Dicho acceso es vital para nuestra civilización ya que el poderío económico no quedará en la esfera de uno solo de los factores de la producción sino será repartido entre todos, haciendo desaparecer, definitivamente, la concepción patrimonialista de la empresa. Los trabajadores deben lograr dicho acceso a título de trabajo y sin romper el esquema de conducción, ejecución, distribución de utilidades, mejorará axiológicamente el mismo y acelerará la hominización. La apropiación del resultado económico del trabajo ajeno mediante el pago de una remuneración que no logra satisfacer en la realidad el principio constitucional de suficiencia a pesar de su absorción normativa, no parece justo, siendo necesaria, en consecuencia, una toma de conciencia. Sin embargo, el problema excede lo típicamente laboral para llegar a una confrontación respecto a la sociedad global y su estructura. En el terreno laboral se manifiesta, de este modo, la dialéctica entre derecho, economía, ciencias políticas, axiología, tensiones sociales”.

3. A propósito de esa apropiación, Giorlandini, en sus *Notas de Cátedra*, relacionando el asunto con los últimos tiempos de la realidad argentina, que la remuneración del trabajador no responde al imperativo de la vida, de una adecuada calidad de vida, de aceptables condiciones de vida y trabajo; menos al concepto de salario mínimo, vital y móvil, asegurado por la Constitución y que debe permitirle —aun al trabajador sin cargas de familia y como mínimo— alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. (M. A. F.)

Ref.: VIII, 321, 322.

TRANSMISION

1. Se aplica el instituto al supuesto de transferencia de establecimiento. En él, cualquiera sea el título, pasan al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato individual de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El

contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven. Ha sido esta una solución legal.

2. Otro caso de transmisión, en el derecho individual del trabajo, está referido a los privilegios de los créditos laborales, que se transmiten a los sucesores; en muchos otros casos, fallecido el trabajador se opera la transmisión de los derechos en favor de los derechohabientes. (E. G.)

Ref.: LXXI, 124.

TRANSPORTE

1. El transporte del trabajador, de sus muebles y/o herramientas puede estar a cargo del empleador; lo está en forma imperativa si es él quien dispone el traslado del trabajador, porque no debe mediar injuria económica en las modificaciones de las condiciones de trabajo.

2. El transporte, en general, del trabajador y su familia, es un elemento del salario mínimo vital y móvil; debe, por lo tanto, estar asegurado como parte de la menor remuneración. (E. G.)

Ref.: LXXI, 56.

TRATO

Las relaciones entre los sujetos del derecho laboral deben ser respetuosas, ajustadas al orden normativo laboral. En algunos cuerpos legales se prohíbe el uso de las denominadas "malas palabras" y los insultos. Quedan sancionados todos los casos de injuria moral, que puede presentarse en materia de trato. En algunos convenios colectivos de trabajo se ha establecido que los superiores no pueden reprender a los trabajadores delante de los compañeros o de otras personas, debiendo ser llamados aparte para exponer los motivos de la posible queja, exigencia lógica porque tal comportamiento del superior se acerca bastante a la mínima sanción que es la amonestación.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razo-

nes de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

La ley prohíbe, entonces, las discriminaciones entre los trabajadores, por tales motivos y también por nacionalidad, causas políticas, gremiales o de edad. (E. G.)

Ref.: LXXI, 47.

TRIBUNAL

Las leyes laborales, en el orbe del contrato individual de trabajo, prescriben la competencia de los tribunales del trabajo, para la homologación de acuerdos, por ejemplo; además, en el concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de bienes del empleador, prescriben también que las acciones laborales deben promoverse y continuarse ante los tribunales del fuero del trabajo, con intervención de los respectivos representantes legales, cesando su competencia con la etapa de conocimiento, debiendo proseguirse la ejecución ante el juez del concurso. (E. G.)

Ref.: LXXI, 27.

TURNO

El trabajo en turnos se presenta en el trabajo por equipos. La ley se remite a los turnos en otros supuestos, como cuando prohíbe el trabajo en forma continua, salvo que por convenio colectivo de trabajo o autorización ministerial sea autorizado, alterando el sistema de doble turno diario (mañana y tarde, con descanso obligatorio de dos horas, por ejemplo). En materia de trabajo de mujeres, en caso de establecimientos fabriles, que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las 24 horas del día, el período de prohibición "absoluta" del trabajo nocturno de la mujer ha tenido excepciones en la ley y en la realidad social y laboral; se legitiman los casos también cuando el trabajo deba ser preferentemente desempeñado por mujeres. (E. G.)

Ref.: LXXI, 75.

TURISMO

Es un beneficio emergente del sistema de obras sociales. También, del de servicios sociales sindicales, o empresarios; podría serlo también como una “prestación” del empleador, cosa que se da en muy contadas situaciones y casos en la Argentina.

Sin perjuicio del significado en el campo del derecho laboral, el tema es ubicable también en la política social, pues los órganos públicos referidos al turismo tienden a fomentar y organizar éste promoviendo el turismo educacional y social, dando las bases técnicas y científicas necesarias para que la acción estatal asegure la valorización, estímulo y aprovechamiento de los elementos e intereses turísticos, poniendo los mismos al servicio de la salud psicofísica de la población del país, y de la economía nacional. (E. G.)

Ref.: XLII. IX, 166.

TUTELA

Es uno de los presupuestos que otorga característica propia al derecho laboral, que tutela al trabajador y a su familia. En otro sentido, se manifiesta la tutela de la remuneración, con las prescripciones relativas a su pago, a los medios de pago, la ineficacia del mismo, las constancias y documentación exigida, los plazos, días y horas y lugares de pago, adelantos, retenciones permitidas, medios de control, inembargabilidad, etc. La tutela se expresa ante el mismo trabajador, ante su empleador y ante los acreedores del empleador.

El derecho laboral se individualiza por su carácter protectorio, aunque de escaso desarrollo; más decreciente como consecuencia de las “economías de penuria”, la desactivación del derecho individual del trabajo y el empresario indirecto, con sus influjos en las condiciones de trabajo. (E. G.)

Ref.: LXXI, 113.

UNIDAD

1. —**técnica o de ejecución.** Es lo que caracteriza y define al “establecimiento”, que es una parte diferenciada y técnicamente autónoma pero no independiente de la “empresa”, ya que está al servicio de su objetivo, mas la relación de trabajo se establece entre personas, físicas o jurídicas. Ni la “empresa” ni el “establecimiento” entran en esta relación como sujetos jurídicos.

2. —**de obra.** Es una de las dos unidades que se usan para medir o computar el salario. A su vez ésta es susceptible de una subdivisión, a) *salario a destajo*: es el salario medido por un resultado que, a su vez, mide la cantidad de trabajo. En los recibos de pago debe manifestarse el número de las piezas o medidas elaboradas, el número de éstas, el importe por unidad adoptado y el monto global correspondiente al lapso liquidado. En este caso el importe a percibir en una jornada de trabajo no debe ser inferior al salario básico establecido en la convención colectiva pertinente o al salario mínimo vital y móvil vigente para esa jornada; b) *salario con premio*: con este sistema se busca la incrementación de la producción o se provocan ciertos comportamientos que indirectamente concurren al mismo fin. Existen los premios por mayor rendimiento directo como así incentivos o estímulos al mérito, a la calidad de producción, a la puntualidad, al presentismo, etc.

3. —**de tiempo.** Es la otra unidad que se usa para medir o computar el salario. Es cuando se computa o mide por unidades de tiempo. Las más usuales son el mes, el día y la hora. Deben consignarse en los recibos de pago el número de jornales u horas trabajadas. No debe

confundirse con el plazo en que la remuneración se hace exigible. La unidad de tiempo es exclusivamente la medida elegida para computar el salario. (J. L. B.)

UNIFORMIDAD

El concepto de uniformidad se improntó justamente en un instituto importante del derecho laboral, el salario mínimo vital; una norma derogada de la legislación argentina determinaba que el salario mínimo vital “será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales”.

Anotó Pedro F. Prado: “Los períodos están dados generalmente por las alteraciones en el índice del costo de vida. Muchas veces se dejó de lado el incremento de los índices referidos, posponiéndose el reajuste pertinente. Pero su correcta y coordinada aplicación estará sin duda ligada a la problemática operativa del artículo 131 y a la realización de sus fines, sin interferencias políticas por parte del Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil ... Quedan eliminadas, pero solamente por este artículo, las quitas que se relacionan con el salario vital mínimo. Pero no así los coeficientes de incrementación zonales, como en el caso de la Patagonia, que se eleva al 1,05. Similar es la dirección que siguió la lucha gremial tendiente a eliminar también las quitas zonales de las convenciones colectivas de trabajo, respecto a los salarios básicos”. (E. G.)

Ref.: CXXXVII, 188.

USO

1. Los usos son considerados fuentes del contrato de trabajo (ver de Eduardo Giorlandini, el libro *Fuentes de regulación del Contrato de Trabajo*).

2. Los usos más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter, prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.

3. Las cláusulas del contrato de trabajo quedan sometidas también a los usos, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación.

4. En otro aspecto, la palabra se vincula al uso por el trabajador de bienes del empleador (vivienda, herramientas, etc.), o a la inversa, cuando el trabajador aporta máquinas, herramientas, etc., a la empresa. (L. A. R.)

Ref.: CXXXVII, 37, 38, 59 al 61, 68 al 72, 212.

USUFRUCTUARIO

El usufructuario del establecimiento está comprendido en la responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión. (E. G.)

Ref.: CXXXVII, 333.

UTILIDAD

La participación en las utilidades de la empresa es un modo de fijación del salario, pudiendo convenirse entre las partes del contrato individual de trabajo.

En ese caso es necesario que se reconozca al trabajador o a quien lo represente el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, como así la facultad de designar representante de control, por intermedio de las organizaciones sindicales. Asimismo, es conveniente mantener el criterio de que esas medidas puedan ser ordenadas, a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales —o administrativos públicos, en su caso— mediante la designación de veedor, con amplias facultades, no siendo necesario la existencia de juicio para la adopción de tales medidas. (E. G.)

Ref.: CXXXVII, 172, 173, 179, 180.

VACACIONES

Es una de las formas legales de suspensión de la prestación (trabajo) que corresponde al trabajador, esto es suspensión por causa legal, fundada para algunos autores en la salud del trabajador, en su derecho al descanso, al esparcimiento y protección de su vida y su unidad biopsíquica.

Consiste en una licencia, denominada ordinaria, para ser distinguida de otras licencias. Las vacaciones (licencia ordinaria) son anuales y las licencias extraordinarias se conceden —por ley o convenio— por otros presupuestos: nacimiento, matrimonio, fallecimiento de miembros de la familia, examen, o deportes en supuestos de excepción.

Enseña el Maestro Benito Pérez: “Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagas pueden ser definidas como el derecho del trabajador a gozar de un período de descanso durante el año calendario en proporción a la antigüedad de su prestación de servicio”.

En cuanto a su naturaleza jurídica responde a la teoría del salario diferido ya que su retribución procede cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada. Derecho este que pasa en caso de muerte a sus derechohabientes a pesar de su carácter personal. (E. G.)

Ref.: LXXI, 73.

VACANTE

Es el empleo o cargo no ocupado y que debe ser ocupado de

acuerdo a decisión del empleador, o bien por imposición de la ley (obligatoriedad de ocupar a determinadas personas, como discapacitadas) o por convenio colectivo de trabajo (bolsa de trabajo sindical).

Es interesante considerar, por separado la hipótesis de cargo vacante y que el empleador debe cubrir por concurso interno, en virtud de una cláusula sindical instituida en el convenio colectivo de trabajo. Se ha pretendido invalidar estas cláusulas por inconstitucionales, porque lesiona la libertad contractual, pero no se ha tenido en consideración el orden público laboral ni tampoco el convenio de partes (en el acuerdo colectivo de trabajo, producto de la libertad contractual colectiva).

Una norma derogada, en la Argentina, disponía que el empleador estaba obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los eventuales, transitorios o de temporada, para los cargos efectivos y de prestación continua. Los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo —decía— deben prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores que se encuentren en tales condiciones podrán optar por los empleos vacantes o de nueva creación.

Los empleadores pueden recurrir al servicio de empleo nacional, o provinciales o municipales, a través de los registros abiertos allí, pero no están obligados, aunque sí a comunicar las bajas, renunciaciones, despidos, etc., a la autoridad de aplicación nacional. (E. G.)

Ref.: LXXI, 44.

VACIAMIENTO

El significado de *vaciamiento* se pone de relieve al ser relacionado con la empresa, en la expresión “vaciamiento de la empresa”, término que, como lo recuerda Capón Filas, fue de origen periodístico, en una nota publicada por *El Cronista Comercial*, en 1970.

Encierra, dice Capón Filas, una realidad comprobable, sobre todo en momentos de crisis económica. Su tipificación penal se impronó en la ley argentina y comprende delitos de tipo ideológico subversivo y también de contenido económico.

Puede darse la venta por precios viles de mercaderías, materia prima, útiles, maquinarias, de tal modo que no sólo se vea afectada la garantía común de los acreedores sino la subsistencia misma de la fuente de trabajo.

La norma indica —continúa el autor citado— las siguientes inconductas: con ánimo de lucro o maliciosamente con riesgo para el normal desenvolvimiento de un establecimiento o explotación comercial, industrial, agropecuaria, minera y destinado a la prestación de servicios, enajenar indebidamente, destruir, dañar, hacer desaparecer, ocultar o fraudulentamente disminuir el valor de materias primas, productos de cualquier naturaleza, máquinas, equipos u otros bienes de capital; igualmente, con ánimo de lucro o maliciosamente con riesgo para la empresa comprometer injustificadamente su patrimonio; o realizar esas conductas con imprudencia, negligencia o violando los deberes a su cargo.

Finalmente, Capón Filas formula una pregunta: ¿Los trabajadores deben permanecer pasivos frente a estas inconductas? “Estimamos que a la luz de la institucionalidad de la empresa, corresponde que sean ellos los primeros interesados en vigilar la marcha de los negocios empresarios y denunciar, llegado el caso, las manifestaciones delictivas indicadas. Nuevamente, la participación obrera se muestra necesaria”. (E. G.)

Ref.: IX, 279, 280.

VALIDEZ

La subsistencia del contrato individual de trabajo se rige por la ley argentina; lo mismo respecto a los derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio. (E. G.)

Ref.: LXXI, 11.

VALOR

El derecho individual del trabajo se refiere, prevalentemente, al valor de los servicios, e informa —en un escorzo normativo— que basta, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado

esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos. (E. G.)

Ref.: LXXI, 25.

VALORACION

La valoración recae sobre la norma y sobre la conducta; la realiza el intérprete y quien está llamado a la aplicación del derecho. ¿Qué postura legal corresponde? Una, con respecto a la extinción del contrato por justa causa, fue fijada en la ley argentina de acuerdo a esta tesis: una de las partes puede hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración debe hacerse prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la misma ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. (E. G.)

Ref.: LXXI, 125.

VARIACION

Esta palabra había sido utilizada en una norma derogada en la que se establecía que el salario mínimo vital sería reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no sería objeto de quitas zonales.

Luego, en la Argentina, a partir de la dictadura militar denominada "Proceso de Reorganización Nacional" se impuso el sistema salarial por "regla estatal", en la expresión de Capón Filas, y por decreto, no solamente para el salario mínimo, vital y móvil sino también para la remuneración en general. (E. G.)

Ref. LXXI, 63.

VEEDOR

En algunos supuestos de la relación laborativa, el trabajador o quien lo represente tiene el derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades, en su caso, medidas que pueden ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales y competentes. (E. G.)

Ref.: LXXI, 60.

VEJEZ

Complejo de fenómenos que se manifiestan por modificaciones de las estructuras orgánicas consecuentes y predisponentes en parte, al determinarse una declinación física e intelectual y de las actividades fisiológicas de los diferentes aparatos del organismo.

Fijar un espacio por medio de tiempo que pueda corresponder a la edad en la cual se inicia la vejez resulta arduo y a veces imposible, ya que algunas manifestaciones de la vejez son muy tempranas en ciertos individuos en tanto que otras aparecen tardíamente.

De este modo hay personas que a los 30 años o antes pierden la elasticidad de su piel, blanquean sus cabellos, etc. En otros casos, el límite de comienzo de la vejez está para algunos autores entre los 50 o 55 años, mientras que para otros el límite está por encima de los 60; resulta claro pues que los criterios son variados, y estamos privados de una explicación que permita señalar la causa primaria determinante de la involución de los tejidos orgánicos. (B. E. H.)

VENCIMIENTO

Fin de un término, un plazo, un lapso, legal o convencional, que produce consecuencias jurídicas importantes, especialmente si se refiere al contrato de trabajo; cuando éste se renueva y se reconduce la relación se mantiene sin consecuencias negativas para el trabajador; en caso contrario y a pesar de las posibles indemnizaciones, aquél y su familia sufren los efectos superlativos del “desempleo”, pues “si el hombre es el lobo del hombre la desocupación es la pantera que aterra”. (E. G.)

Ref.: LXXI, 132.

VENTA

1. Las ventas que realice el empleador, en determinados supuestos del contrato de trabajo, pueden ser motivo de verificación (ver *Veedor*).

2. La venta del fondo de comercio, o del establecimiento, no desliga al empleador vendedor ni tampoco desobliga al comprador, porque la ley crea responsabilidad solidaria.

3. Las ventas deben consignarse en el recibo de sueldos, como así los porcentajes que corresponden al trabajador. Cuando la ley se refiere a las ventas también utiliza la expresión "operaciones concertadas". (E. G.)

Ref.: LXXI, 60.

VERACIDAD

Una prescripción normativa determina que la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago. (E. G.)

Ref.: LXX, 75.

VERIFICACION

Esta vocablo es utilizado en dos sentidos: uno, cuando se prescribe que los créditos laborales no requieren verificación ni ingresan al concurso; y otro, cuando se determina que el trabajador tiene derecho a verificar la documentación de la empresa, mediante resolución de órgano público. (E. G.)

Ver *Veedor*.

Ref.: LXXI, 125.

VESTUARIO

1. El vestuario forma parte del salario mínimo, vital y móvil; se pretende asegurar al trabajador, asimismo, alimentación adecuada, vivienda digna, educación, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión, todas previsiones incumplidas en la

realidad, agravándose la situación de los trabajadores, a los que se precariza y se le crean condiciones inadecuadas de vida, por causa de factores de variada índole.

2. Existen trabajos en los que se impone la obligación del empleador a suministrar ropas adecuadas, por el propio ámbito laboral y la atención que merece el público o consumidor, o por protección de la salud del trabajador o de la población. La ropa tiene valor económico, ingresa como elemento de la remuneración al monto de ésta, puede ser motivo de reclamación y también injuria determinante del “despido indirecto”. (E. G.)

Ref.: LXXI, 58.

VIATICO

Prestación que se concede por ley o convenio colectivo o individual de trabajo, en especie y/o dinero, que se abona en caso de viaje o de traslado del trabajador.

Los viáticos son considerados remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Como decimos más arriba, puede ser motivo de convenio y formar parte del contrato individual de trabajo. (E. G.).

Ref.: LXXI, 54.

VICIO

1. Los actos del empleador para cuya validez la normativa laboral exige una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador. Por principio, no se exige forma alguna para formar el contrato de trabajo.

2. Los vicios en los libros y documentación conllevan la presunción en favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos en forma correcta y legal.

3. Corrientemente, se admite que no pueden ser objeto del con-

trato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. El vicio en el contrato prohibido no puede oponerse al trabajador. Si el objeto del contrato fuere sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en la ley y declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte; la autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios. (E. G.)

Ref.: LXXI, 49.

VIDA

Es obligación del empleador prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia; debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Esta norma general, también está contenida en algunos estatutos especiales y convenios colectivos de trabajo, con diverso alcance, pero es una norma de aplicación compatible con todos los regímenes. (E. G.)

Ref.: LXXI, 73.

VIGENCIA

Las leyes laborales tienen vigor y observancia dentro del ámbito de aplicación precisado por ellas: temporal, personal y territorial.

Se aplican en todo el país, pues las provincias no tienen facultad para sancionar normas laborales de fondo; esto ha implicado un debate histórico, al parecer no terminado aún y a pesar de que la Constitución de la Nación determina que es facultad del Congreso sancionar el Código del Trabajo y de la Seguridad Social. Esa controversia, se sigue presentando, y obligando a la Corte Suprema de Justicia a ratificar el principio, dado que existen zonas fronterizas y otras faculta-

des de las provincias que, en ocasiones, rozan al orden jurídico positivo laboral (nacional).

Giorlandini enseña que la interpretación y la aplicación de las leyes laborales —de las fuentes de regulación del contrato en general— no están subordinadas totalmente a la vigencia, porque en el esquema que propugna de amplitud de fuentes y con determinación de las respectivas jerarquías, ninguna es despreciable para enriquecer la norma nueva, ni siquiera es despreciable la norma derogada, antecedente valioso en casos, de modo tal que se fortalezca la juridicidad y la justicia social y no la letra de la ley vigente. Giorlandini aboga por un sinceramiento, ya que los jueces deberían reconocer —máxime en materia laboral— que crean derecho. (L. A. R.)

Ref.: LXXI, 11.

VIVIENDA

1. Debemos considerar la vivienda del trabajador, inherente al contrato de trabajo; la vivienda, como prestación del sistema de seguridad social, en favor del trabajador y su familia; y, por último, la vivienda como prestación del sistema de seguridad social en beneficio del jubilado o pensionado, o bien de la política social con respecto a todos los habitantes del país.

2. En el contrato de trabajo:

a) El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le provee de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort. Al término del contrato debe ser restituida, en el plazo legal, o del estatuto profesional o convenio colectivo respectivo; pero en caso de que el empleador no haya cumplido con la totalidad de sus obligaciones con el trabajador, éste puede hacer uso del derecho de retención.

b) La vivienda del trabajador no puede ser afectada al pago de costas procesales en caso alguno.

c) Existe prohibición de deducir, retener o compensar suma

alguna que rebaje el monto de las remuneraciones, por causa de vivienda o alojamiento. Pero sí por reintegro de precios por adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, constituyendo esto una excepción a la regla señalada precedentemente.

3. Prestación del sistema de seguridad social: Dentro de este sistema es factible la institución de adjudicación de viviendas, o de préstamos para su adquisición, exigiéndose la condición de trabajador dependiente. En otros supuestos, se exige ser jubilado o pensionado, tal como se dio, en la experiencia argentina, con el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

4. En el ámbito de la política social, se trata de adjudicaciones, o préstamos individuales, o planes con distintos objetos, nacionales, provinciales o municipales. Los sindicatos, además, han realizado planes, dentro del régimen de los servicios sociales sindicales. (E. G.)

Ref.: XLIV, XLII, 104.

VOLUNTAD

La voluntad ha sido señalada como fuente de regulación del contrato de trabajo. Se trata en realidad del mismo contrato individual de trabajo y aun de la relación de trabajo, de la voluntad de las partes que se exterioriza de muy diversas maneras, en materia laboral, para formar la relación jurídica. (E. G.)

Ref.: XVI, 59.

VOLUNTARIEDAD

1. La voluntad de las partes (contrato de trabajo) es fuente de regulación del mismo.

2. La dependencia se crea en forma voluntaria, pero en verdad la libertad del hombre laboral está reducida por causa de la dependencia económica.

3. La voluntad concurrente extingue el contrato; puede modificar las condiciones, bajo precisos presupuestos; borrar los efectos de la extinción por el empleador (de otro modo, por ejemplo, el despido es irrevocable). Pero, en general, el orden público laboral impide los acuerdos de partes si perjudican al trabajador, en cualquier sen-

tido. Pero un acuerdo en el que, *verbi gratia*, se aumenten las asignaciones familiares, no es válido porque el orden público lo impide, pero la diferencia en favor del trabajador sí porque entonces su naturaleza no es de asignación familiar sino de gratificación, premio, subsidio, donación, etc. (E. G.)

Ref.: LXXI, 5.

WAKAI

En Japón, equivale a “conciliación de las diferencias” en el sector laboral. En ese país no existiría lucha de clases, tratándose —según algunos observadores— de una sociedad “consensuada” (*wakai*), en la cual los patronos y los obreros resuelven sus diferencias de una forma armoniosa. (L. V. G.)

Ref.: LXXI, 18.

WHITE - COLLAR

Expresión inglesa. Literalmente de cuello blanco o cuello almidonado. En las décadas finales del siglo XIX y en las primeras del XX designaba al burgués, frente al proletario; y más especialmente al empleado de oficina y al dependiente de comercio.

Perteneciente a los dependientes, empleados de oficina y a los profesionales. (L. V. G.)

Ref.: CXVII, 779.

WORK

Ejercer por sí mismo una tarea, mental o física, bajo presión, por placer, o buscando una determinada gratificación.

Trabajar, laborar, explotar, tallar, fabricar, elaborar, manufacturar, producir, preparar, componer, obrar sobre, influir en, inducir, investigar, hacer trabajar a otro, hacer mover o andar, poner en movimiento, manejar, manipular, causar, efectuar, producir, pagar con o en trabajo. (L. V. G.)

Ref.: CXVII, 78.

WORKER

Persona que realiza un trabajo específico. Trabajador, obrero, operario. (L. V. G.)

Ref.: CXVII, 780.

WORKING

Acción de realizar un trabajo o ejercer una labor.

Obra, trabajo, actuación, juego, funcionamiento, operación, explotación, laboreo, maniobra. (L. V. G.)

Ref.: CXVII, 780.

WORKMAN

Persona empleada que ejerce una labor. Trabajador, obrero, operario. (L. V. G.)

Ref.: CXVII, 780.

XARCA

Forma peculiar de aparcería marroquí. Asociación entre el propietario de un campo y un labrador, quien se encarga del cultivo a cambio de una participación en la cosecha. (V. L.)

Ref.: CXVII, 781.

XARMATAIRE

Cultivador de la axarmadada, forma peculiar del contrato de aparcería catalán. (V. L.)

Ref.: CXVII, 781.

YANACONAZGO

Clase hereditaria de sirvientes semejante a la esclavitud, del Imperio Inca.

El origen de esta clase según Sarmiento de Gamboa proviene del castigo que *Topa Inca* aplicó a una población rebelde denominada Yanayacú reduciéndola a la servidumbre a perpetuidad. Con el tiempo los prisioneros de guerra y los castigados por determinados crímenes también podían ser sometidos a este sistema. (V. L.)

Ref.: CXVII, 785.

YUSION

Acción de mandar u ordenar.

Precepto, orden, mandato, disposición imperativa. (V. L.)

Ref.: CXVII, 788.

ZAFRA

Es la cosecha de la caña de azúcar, y/o la fabricación de azúcar de caña, como así también el tiempo que dura la cosecha o la fabricación.

Implica un trabajo de temporada y, en la Argentina, contó con una serie de normas que, en conjunto se las denominó “estatuto azucarero”, pero no se trató de una ley específica para el sector como ocurrió con otros estratos laborales de la Argentina. (E. G.)

Ref.: LXXI, 37.

ZONA

Es una extensión territorial, con límites determinados por razones administrativas, judiciales, políticas, etc.

Se aplica su significado, en derecho laboral: a) con respecto a las antiguas quitas zonales en el salario, luego suprimidas; b) al pago de la remuneración en dinero, cheque o acreditación en cuenta, en atención a las circunstancias del caso; c) A la jornada de trabajo, lo cual se relaciona con el tiempo en el que las provincias legislaban en la materia. (E. G.)

Ref.: CXXXVII, 188, 197, 198, 258, 259, 283, 284.