

ABUSO DE LA ACCION DIRECTA

1. Como todo derecho, el de las medidas de acción directa puede ser ejercido abusivamente y por consiguiente acarrear sanciones civiles e incluso penales.

2. Respecto a las primeras, el ejercicio del derecho a las medidas de acción directa no acarrea, por sí, consecuencia negativa alguna para los trabajadores, salvo, claro está, el no devengar remuneraciones por el no cumplimiento del sinalagma negocial, luego de haberse intimado el cese por la Administración del Trabajo.

Pero el abuso del derecho puede acarrear sanciones negativas en lo laboral: indemnizaciones por incumplimiento y daño injustificado a los intereses de la empresa y, eventualmente, el despido justificado, medido de acuerdo a las pautas del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. No cabe duda que prolongar la medida, después de haber sido declarada ilegal, es un indicio fuerte a tener en cuenta por el juzgador en el hipotético caso de que el empleador reclame indemnización civil a los incumplientes. Si bien no es común, puede darse este daño injustificado, sobre todo en la pequeña y mediana empresa, afectada por una medida inconsulta y abusiva.

3. Con respecto a las consecuencias penales, conviene tener en cuenta: el abuso del derecho no justifica el incumplimiento y no convierte en lícitas ciertas conductas penalmente tipificadas como delitos. Esta es la clave del problema ante el derecho laboral y ante el derecho penal, ya que una conducta ilícita lo es para todo el ordenamiento, aunque a veces puede no ser penada por el régimen represivo por no encuadrar en el tipo previsto normativamente o no ser su autor responsable de indemnizar porque objetivamente no existió daño causado. Las

conductas ilícitas no se justifican en el ejercicio del derecho a las medidas directas: si las mismas son absorbidas típicamente por el derecho penal, su autor no puede excusarse en el cumplimiento de la medida de acción directa. Igualmente, aunque no estén absorbidas típicamente, su autor no puede excusarse en ese cumplimiento ya que el ejercicio del derecho justifica determinado daño pero no cualquiera si, en sí mismo, fue abusivo. (R. C. F.)

Ref.: III, 372.

ACCION DIRECTA

1. Ejercicio del derecho sindical a la auto/tutela de créditos y pretensiones de los trabajadores. En el primer supuesto, el conflicto es de presión ejecutiva, para que el empleador renuente satisfaga los derechos incumplidos (conflicto “de derecho”). En el segundo, es de presión negocial para que se avenga a negociar nuevas condiciones de trabajo o nuevas prestaciones a su cargo (conflicto de “intereses”).

2. Abarca numerosas posibilidades. La huelga es la definitiva y tal vez no la principal. La experiencia de los trabajadores ha consolidado diversas manifestaciones (trabajo a desgano, con tristeza, a reglamento, paro de brazos caídos, ocupación de establecimientos, aceleración del ritmo de producción, renunciaciones masivas).

La práctica ha sancionado en ciertas organizaciones, un Código especial que detalla las diversas acciones y establece guardias mínimas para que el servicio, sobre todo si es público, no se resienta en casos graves o extremos.

3. Las normas estatales operan mediante dos variables: el régimen de conciliación obligatoria (y arbitraje facultativo) y el de arbitraje obligatorio. Siempre la autoridad de aplicación obliga a retrotraer la situación e impone un período breve de silencio al respecto, precisamente para que los sectores en pugna puedan reflexionar y buscar los caminos para una composición autónoma de las diferencias.

Las medidas de acción directa producen un daño al empleador para vencer su resistencia a reconocer derechos o negociar nuevas pretensiones. Deriva precisamente de la conducta de los trabajadores que,

negando la prestación laboral, resienten la producción en todo o en parte.

El ejercicio del derecho de huelga (abarcativo de todas las medidas de acción directa) es causal de excusación de dicho daño. Pero éste existe y puede extenderse a una situación más global: de ahí la intervención de la Administración del Trabajo al respecto.

4. Se abre paso la acción directa a nivel político, por solidaridad o transnacional.

La *política* busca incidir sobre la decisión estatal que mantiene un determinado programa recesivo negativo a la calidad de vida de los trabajadores. La solidaria, presionar sobre colegas del empleador renuente para que éstos lo empujen a acceder a los reclamos. La *transnacional*, ejercer influencia sobre la filial de una empresa de ese nivel para que negocie condiciones de trabajo idénticas a las que rigen en otra filial o en la sede central, o como protesta contra programas estatales extranjeros.

La concepción tradicional se muestra inhábil para resolver estas situaciones del Mundo del Trabajo y, por el camino más fácil, las descalifica de inmediato.

La concepción sistémica, al contrario, las absorbe como nuevas expresiones del derecho reconocido internacionalmente en la Carta de Derechos Humanos y en el Pacto de San José de Costa Rica y enunciado en el proyecto social constitucional del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. (R. C. F.)

Ver *Arbitraje, Autonomía, Conciliación, Huelga*.

Ref.: III, 342. XIV, 122. XXV, 10.

ACUERDO

1. Negocio jurídico programático. Se tipifica en:

a) *inter-asociacional*.

b) *bi-sectorial*.

c) *tripartito-integral*.

2. El *inter-asociacional*, celebrado entre entidades profesionales del mismo sector productivo, logra una coalición, transitoria o defini-

tiva, para defender y promocionar derechos y pretensiones. Es utilizado para fusionar organizaciones.

3. El *bi-sectorial*, celebrado entre entidades profesionales de distinto sector productivo, establece un programa unitario de acción en una coyuntura determinada.

Su ámbito de actuación es diverso. Puede detenerse en aspectos económicos (precios y salarios, financiación de cursos de acción, etc.) o avanzar hacia contenidos sociales, culturales, políticos.

El acuerdo amplio suele servir para orientar o circunscribir los convenios colectivos posteriores, dentro de una determinada rama o actividad.

La experiencia argentina al respecto señala más bien actos de cúpula, entre ambas centrales profesionales, como sucedió con el *Acuerdo Nacional sobre Productividad y Bienestar Social* (mayo de 1955), celebrado entre la Confederación General del Trabajo y la Confederación General Económica, cuyo objetivo era remontar la emergencia económica con sentido social. Es probable que, si la política estatal de rentas se manifiesta dura e incluso inflexible, comience a aflojar este tipo de acuerdo para orientar la negociación colectiva posterior.

4. El *tripartito-integral* es típicamente jurídico-político y de cúpula.

Realizado entre las centrales profesionales de los sectores productivos y el ente gubernamental (en representación del Estado), sus objetivos son inmediatos o mediatos.

Entre los primeros, incidir seriamente (con compromisos sectoriales y estatales claros) en remontar determinados aspectos (económicos, sociales, culturales, políticos) de la situación crítica. Si dicho compromiso falta o el acuerdo no establece consecuencias negativas del incumplimiento, difícilmente puede atribuírsele contenido exigible, no pasando de ser dilatorio y sin sentido nacional.

Entre los segundos, con el mismo compromiso, incidir en la transformación estructural de la sociedad global.

La Organización Internacional del Trabajo, dada su estructura y desde siempre, insiste en que el tripartismo puede solucionar o aliviar los problemas del Mundo del Trabajo.

Argentina ha conocido el *Acta del Compromiso Nacional para la reconstrucción, liberación nacional y justicia social*, celebrado el 8/6/73 entre la Confederación General del Trabajo, la Confederación General Económica y el Ministerio de Hacienda y Finanzas. Funcionó como constitución real; en su consecuencia se dictaron leyes nacionales y provinciales estructurando programas determinados.

5. El acuerdo tripartito-integral puede ser el comienzo de la responsabilidad política compartida entre el ente gubernamental y los sectores productivos para concretar una democracia de plena participación. Para ello, los sectores sociales sindicalmente representados deben acudir con conciencia clara de sus proyectos, distinguiendo derechos in/negociables, pretensiones (de mínima, media, máxima) y expectativas. Por su parte, el ente gubernamental ha de ser totalmente transparente (concretando la norma republicana de publicidad de los actos de gobierno) en describir la situación y en sus propuestas (de mínima, media, máxima). De la discusión y confrontación, en suma: de la dialéctica, puede comenzar a vislumbrarse el Proyecto Nacional. Si no existe conciencia clara y compromiso vivencial, la frustración aparece casi de inmediato.

6. Si se observa correctamente, el acuerdo bi-sectorial y el tripartito planifican los recursos humanos, económicos y técnicos hacia los objetivos propuestos. Dentro de ella, los sectores intervinientes han de expresar las tácticas y las variables, así como los métodos para controlar los planes aprobados.

7. Tanto los acuerdos bi-sectoriales como el tripartito-integral no excluyen el conflicto social o laboral. Es un desatino creer que, una vez logrados, la conflictividad desaparece o disminuye; el conflicto es esencial a la sociedad y sus diversas expresiones en el Mundo del Trabajo están garantizadas en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en el Pacto de San José de Costa Rica, así como en el Proyecto constitucional. Ello no implica que existan en dichos acuerdos cláusulas de autorregulación de los conflictos.

8. Para que los acuerdos expresados por la cúpula se cumplan, han de surgir de la base.

La dialéctica base-cúpula es estructural, sobre todo en el negocio

jurídico-político, ya que si los integrantes del sector no están compenetrados íntimamente de los objetivos y metas del programa negociado, se sentirán inclinados a incumplirlo e incluso a desactivarlo. En este aspecto, la liberación de Israel presenta una lección inolvidable (*Exodo*, 16). Las nuevas tecnologías en comunicaciones facilitan la presentación de los problemas a quienes han de decidir, dentro del sector, la estrategia y la táctica: será deber de quienes son titulares de dichos medios facilitarlos para esta tarea, máxime si alguno de ellos se halla en esferas estatales.

9. Todo acuerdo debe señalar plazos. Así será creíble. (R. C. F.)

Ver Concertación, Consejo Económico/Social, Telemática (tomo Relación individual de trabajo).

Ref.: III, 21. III, 214. IV, 106. XV, 10. XVII, 20.

ACUERDO DE EMPRESA

1. Negocio pluri/individual entre el empleador y los trabajadores, generalmente representados o avalados por la asociación sindical o por la comisión interna, para adecuar las normas legales y convencionales a la realidad laboral concreta.

2. Es eficaz en la medida que consolide los niveles de protección legal y convencional establecidos o los supere. En caso contrario es ineficaz, por violentar el orden público e incumplir el principio de irrenunciabilidad.

3. Se incorpora a la empresa como “uso y costumbre”: de ahí que se aplica también a los trabajadores incorporados con posterioridad. (R. C. F.)

Ver Acuerdo, Convenio de empresa.

ACUERDO DE SOLIDARIDAD

1. Para construir la civilización solidaria es importante el acuerdo celebrado entre organizaciones profesionales de ambos sectores de la producción, por un plazo determinado y tendiente a ensayar un nuevo modo de convivencia.

2. Este acuerdo describirá los comportamientos exigibles y las sanciones jurídicas en caso de incumplimiento. Señalará, además, el plazo de vigencia.

3. Para que logre eficiencia en la realidad, ha de surgir de la base sindical de las respectivas organizaciones; de lo contrario, puede no pasar de una mera pretensión.

4. Para que tenga sentido ha de establecer, por lo menos, mecanismos tendientes a aumentar el nivel de empleo, mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, erradicar el empleo clandestino, e instrumentos adecuados para satisfacer las necesidades básicas de todos, especialmente de los marginados. (R. C. F.)

Ver Cambio estructural, Civilización solidaria, Convenio Colectivo, Fondos de solidaridad, Nuevo Orden Económico Social Internacional.

Ref.: XIV, 10.

ACUERDO MARCO

Ver Funciones de la negociación colectiva.

ADMINISTRACION

Es el mandato conferido a los integrantes de una asociación gremial para la dirección, gobierno y cuidado de sus bienes. La misma se ejerce a través de distintos órganos, a saber: 1) la Asamblea o Congreso: es la autoridad máxima; en aquélla participan todos los afiliados, en cambio en ésta solamente sus representantes; 2) el Organó Ejecutivo: tiene a su cargo la dirección y administración propiamente dicha y está a cargo de un cuerpo colegiado cuya máxima autoridad es el Secretario General; 3) otros órganos encargados de la administración son los disciplinarios, electorales, etcétera.

A partir de la sanción de la regla estatal 22.105 se obligó a las asociaciones gremiales a llevar una administración separada de las obras sociales sindicales. Con posterioridad, la regla estatal 22.269 de obras sociales creó los llamados "Entes de obra social", que nunca se constituyeron en forma efectiva. Es por ello que no ha perdido vigencia el artículo 62 de la citada, en tanto dispone que hasta la constitución de

aquéllos, las obras sociales existentes continuarán siendo destinatarias y administradoras de los recursos previstos en la ley.

En los hechos ocurre que los principales directivos de las obras sociales son, además, directivos de la asociación gremial respectiva, razón por la cual puede concluirse que no obstante la obligación de mantener administraciones separadas, las obras sociales siguen siendo sindicales. (M. E. P. de P.)

Ver Asociación.

ADQUISICION

Es la incorporación de una cosa o de un derecho a la esfera patrimonial de una persona física o jurídica generalmente a título definitivo.

En el orden externo y dada la capacidad para actuar como sujeto de derecho por parte de la asociación gremial de trabajadores, ésta puede adquirir cosas o derechos de todas las maneras posibles: compra, cesión, donación, legados, etc.

Desde que todo lo que se incorpora al patrimonio del sindicato constituye una adquisición, pueden mencionarse como fuentes de integración del mismo: el importe de las cuotas abonadas por los trabajadores afiliados, el monto de las contribuciones a favor de la entidad sindical, efectuado por los trabajadores afiliados y no afiliados con motivo de la concertación de un convenio colectivo. (V. A. P.)

Ver Asociación.

AFILIACION

1. Ejercicio del Derecho Humano de sindicación (art. 23. 4, Declaración Universal de Derechos Humanos).

2. El Derecho Humano de sindicación responde a una etapa histórica de la lucha social. En efecto, para comprender las estructuras actuales del Derecho Laboral hay que efectuar un análisis histórico de los mecanismos coyunturales que la clase trabajadora se ha dado como forma de tutelar sus derechos frente a la situación caótica en que se desarrollan las relaciones laborales.

Ante la opresión que significaban las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo indignas (especialmente el tiempo de trabajo) y salarios miserables, y conscientes de su hiposuficiencia negocial individual, los trabajadores descubrieron autónomamente que la única forma de hacer valer sus reclamos era mediante la coalición obrera.

Acción en Comunidad.

Inicialmente, estas coaliciones tomaron formas concretas de acción directa, que poco a poco fueron demostrando su efectividad por la solidaridad fraternal que se estableció entre los huelguistas y la contraofensiva de naturaleza económica que provocaban al empleador.

La transitoriedad de estas coaliciones facilitaba la reacción patronal, neutralizándose así el avance cuantitativo en el conflicto social por parte de los asalariados.

Por tal razón el eslabón histórico subsiguiente consistió en darle forma permanente a la asociación fugaz. Así surgió el sindicalismo moderno, comunidad natural de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

De tal modo se comprende que las coaliciones obreras son las fuentes materiales puras y primigenias del Derecho del Trabajo, puesto que actúan sobre las estructuras jurídicas establecidas en defensa del trabajador (proceso de hominización) y presionan desde el plano sociológico (con una apoyatura axiológica innegable) al poder constituyente o legislativo para el dictado (reconocimiento) de las normas sociales.

La participación en el sindicato fue caracterizada —también en el análisis histórico— en tres fases: prohibición, tolerancia y reconocimiento (Derecho de sindicación).

En esta última, hay un proceso de interrelación previo.

Para que el trabajador aislado entre en tal circuito es necesaria su participación; ejerce el derecho a sindicarse con un objetivo: el reconocimiento y defensa de los Derechos Humanos. Es un papel protagónico que se inserta en un programa social previamente establecido que, para el caso de los países en desarrollo —como el nuestro, y según las Memorias del Director General de la O.I.T. *Por un trabajo más humano*, (1975) y *El mundo del trabajo en evolución: problemas princi-*

pales, (1986), importará la elaboración de políticas de superación del desempleo y de la pobreza, por un lado, y por el otro, el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, diseñadas por organismos tripartitos.

Para concluir este aspecto, la afiliación como Derecho Humano se define por una razón de lógica. Dado que el acto de sindicarse para la defensa de los intereses profesionales está relacionada directamente con el reconocimiento y defensa de los Derechos Humanos del trabajador, la veda de aquél automáticamente importa la supresión de toda la Declaración, en lo pertinente, en tanto la limitación o abrogación del derecho opera como eliminación del único mecanismo que posee el trabajador para acceder a los valores supremos de la Justicia Social y el Bien Común.

3. *Derechos y deberes de la afiliación*: El acto significa un acogimiento en el seno del sindicato. La pertenencia al Colectivo de Trabajo respectivo será el recaudo formal primigenio junto con condiciones de edad, o en su caso, nacionalidad.

Allí actuarán mecanismos de control: del afiliado al sindicato y de éste a aquél.

Los derechos más importantes que emergen de la afiliación están relacionados con el tema básico de la *democracia sindical* y comprenden el derecho a elegir y ser elegido dirigente o representante, las normas del acto eleccionario (niveles de representatividad, comicio, juntas electorales, etc.), periodicidad de los actos asamblearios, participación de los delegados de base en la elaboración de los programas y cursos de acción, representación proporcional en la integración del órgano directivo, obligatoriedad de la vuelta al taller del dirigente una vez vencido su mandato y, en general, todo acto que implique participar directa o indirectamente al afiliado en la vida del sindicato.

Las obligaciones de la afiliación se escinden en aquéllas de naturaleza disciplinaria (cumplimiento de las directivas emanadas de la dirección o plenarios, abstención de actos que impliquen contrariar la lealtad sindical, etc.) o pecuniaria (pago de la cotización sindical). En ambos casos, la caducidad de la afiliación provocará consecuencias tales como el derecho de apelación de la sanción disciplinaria —inclusive

con revisión judicial de la medida— y obligación de seguir cotizando por un período determinado de tiempo posterior al acto de dimisión.

4. Desde una perspectiva formal, los trabajadores tienen un triple derecho de afiliación: a afiliarse, a no afiliarse y a desafiliarse. Esta trilogía —curiosamente— no está contemplada por el Convenio N° 87 de la O.I.T. sobre libertad sindical, pero surge de la legislación y la práctica nacional y conforma la llamada libertad sindical en su plano individual, reconocida en dos pautas programáticas constitucionales: la libertad de asociación (art. 14) y la organización gremial y democrática (art. 14 bis).

Consecuentes con tales principios, fundamentalmente plasmados en el artículo 20.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (“Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”) creemos que a pesar de que es fundamental para el progreso del Derecho del Trabajo un sindicalismo fuerte, en ningún caso debe abandonarse la consagración del triple derecho, so pena de incurrir (bajo el loable pretexto de su desarrollo) en alguna experiencia autoritaria.

5. *A una Central obrera nacional o internacional*: un sindicato de primer o segundo grado, en un régimen de pluralidad sindical, puede adherir a una Central nacional. Se discute si tal afiliación (como sucede en Francia, por ejemplo) implica una cláusula fundacional que requiere unanimidad para ser revocada (máxime cuando la misma obedece a una razón de orden ideológico), o bien la mayoría de sus miembros. Esta última tesis puede conducir a la escisión sindical con repercusiones en cuanto a bienes y destino de las cotizaciones.

Del mismo modo, una Central nacional puede adherir a centrales regionales o internacionales. (A. A. S.)

Ver Asociación, Internacionalización.

Ref.: XIV, 120. XXX, 10. XXXIV, 10. XCH, 10. XCIII, 20.

AFILIADO

Trabajador de una rama o actividad, que ingresa a una organización con distintos objetivos, para lo cual aporta una cuota mensual. Goza de ciertas prerrogativas o beneficios de tipo social.

El afiliado (comúnmente llamado socio del sindicato), efectúa un aporte económico mensual determinado por las asambleas, teniendo derecho a voz y voto en las decisiones que se planteen en las reuniones de base, elección de delegados, posibilidad de integrar comisiones, acceder a la conducción por la determinación de sus compañeros de base.

Es el fin principal y prioritario al cual no se le pregunta generalmente qué ideología tiene. Ello no impide la formación de agrupaciones de afiliados con una determinada tendencia política, o a veces pluralista. (A. F.)

Ver Asociación, Adhesión.

AGRUPACION

1. Nucleamiento de afiliados de una entidad profesional.

Basados en un proyecto alternativo, organizan estructuras participativas para influir en la misma y lograr su conducción a través de los procesos electorales.

2. Funciona como instrumento de evaluación y control político de las conductas y actitudes de la conducción.

Su apoyo crítico a las resoluciones orgánicamente adoptadas demuestra, por un lado, su solidaridad de clase, y, por el otro, la existencia de un proyecto alternativo.

3. En momentos eleccionarios se expresa a través de una lista determinada. (R. E.)

Ver Asociación, Base, Conducción y cúpula sindical.

ALERTA

Para llevar adelante una medida de acción directa, la asociación sindical de trabajadores necesita la concientización de sus integrantes para clarificar los objetivos y los medios a utilizar.

Por ello, una vez decidida la medida por el órgano estatutariamente competente, se suele manifestar la voluntad mediante un llamado a los trabajadores, indicándoles que estén preparados para ella. Dicho llamado es el alerta.

Se expresa en papeles internos de la asociación repartidos en los lugares de trabajo, a través de murales o mediante los medios masivos de comunicación. (C. C.)

Ver Acción directa.

Ref.: III, 562.

ALIENACION

Teoría desarrollada por Karl Marx en algunos de sus primeros escritos, en que analiza el impacto de la tecnología industrial en las relaciones humanas. Se refiere a una falta de integración o a una integración imperfecta entre el individuo y la sociedad. El concepto de alienación es mucho más amplio que el de anomia. Al estado de confusión normativa y a la pérdida de consenso dentro de la organización social que caracterizan el estado de anomia, la alienación añade el aislamiento social que consiste en una separación casi completa de la sociedad. Tanto la anomia como la alienación son dos estados mentales muy generalizados en toda sociedad industrializada. Sus síntomas son: inseguridad, confusión, intranquilidad, volubilidad. (A. O. D.)

Ver Anomia.

Ref.: XVII, 396, 420, 648.

AMBIENTE DE TRABAJO

1. Por tal entendemos a los aspectos del ambiente físico y psicosocial que rodean al hombre en su puesto de trabajo.

2. Por ambiente físico o entorno inmediato: el conjunto de elementos físicos, químicos y biológicos que lo rodean. El ambiente psicosocial comprende los factores del puesto de trabajo que se relacionan con el desarrollo de la inteligencia y aptitudes del trabajador, que se vinculan con su grado de autonomía e iniciativa y con el estímulo a la participación y a la responsabilidad.

Ambiente físico: ruido, iluminación, vibraciones, ambiente térmico, polvos y contaminantes, riesgos físicos.

Estos factores que integran el concepto de ambiente físico pueden sufrir variaciones a lo largo del año como de la jornada. Están in-

cluidos aquí todos los elementos y riesgos de carácter físico habitualmente comprendidos en el rubro higiene y seguridad.

La bibliografía o legislación tradicional se ocupan de estos aspectos mencionando la existencia de niveles o umbrales que no pueden ser superados. Los mismos tropiezan con la dificultad de corresponder a un individuo medio o “normal”, pero también con el hecho no considerado de que dichos umbrales producen efectos que varían significativamente de acuerdo a la tarea de que se trate.

Los estudios de Fisiología y Medicina del Trabajo van avanzando en el estudio de estos parámetros que la legislación no siempre incorpora.

3. Ambiente psicosocial: criterios de control y supervisión, comunicación, iniciativa, responsabilidad, identificación del producto, participación.

Son todos los factores mencionados y no explicitados aquí que se vinculan con el respeto y desarrollo de las aptitudes del trabajador.

Se liga a la “consideración social” del mismo, al grado de iniciativa y autonomía que se le otorga, al estímulo a la participación y a la responsabilidad.

Como ejemplo de ello, podemos utilizar los indicadores que utiliza el “Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo” en su medición de aspectos psicosociales del puesto de trabajo. En primer lugar la iniciativa, parámetro que aumenta paralelamente a la autonomía del trabajador. Para este modelo está ligado a la posibilidad de elegir su método y ritmo de trabajo, a la posibilidad de regular su máquina y de controlar él mismo su tarea.

El *status* social es un dato sociocultural que se relaciona con la consideración ligada a una tarea y que ha de repercutir sobre la identidad misma del trabajador.

La comunicación está ligada a la posibilidad del trabajador de hablar con sus compañeros, de verlos, de sentirse parte de un grupo e interactuar. El aislamiento —un trabajador que trabaja solo— es el caso extremo de ello.

Un punto importante concierne a la cooperación, el número y tipo de relaciones que un trabajador mantiene con sus compañeros o superiores.

Los criterios de control y supervisión están ligados a la estructura de mandos y niveles de la empresa en cuanto a la forma específica que en la organización asume el criterio de autoridad.

Los aspectos del ambiente físico, del ambiente psicosocial y los referidos a la organización y contenido del trabajo actúan sobre la salud del trabajador en sentido integral e influyen sobre las facultades intelectuales del sujeto, constituyen lo que hemos dado en denominar “condiciones de trabajo del puesto”, para diferenciarlo de las definiciones sobre condiciones de trabajo que las considera en “sentido amplio”.

El recorte del puesto de trabajo como unidad de análisis adquiere su importancia tanto por su especificidad teórica como por la necesaria acción “reformista” en procura de mejores condiciones concretas de trabajo. (M. N.)

Ver Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Ref.: III, 30. CLXXXIII, 10. CLXXXIV, 5. CLXXXVI, 10. CLXXXVII, 20.

AMBITO

1. Sujetos comprendidos en las organizaciones sindicales o a quienes se les aplica el Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Los estatutos indican las categorías profesionales insertas en la organización, dando lugar a los problemas de encuadramiento sindical.

3. Los convenios establecen, además, los establecimientos en que tienen vigencia, pudiendo la autoridad de aplicación extender la zona geográfica de influencia. Puede darse que una misma actividad se encuentre comprendida en convenios diferentes, originando el encuadramiento *convencional*, resuelto en virtud de la norma más favorable al trabajador. (R. C. F.)

Ver Encuadramiento.

Ref.: III, 10.

ANALOGIA

1. La opinión de la jurisprudencia se resume en la siguiente tesis basada en opinión de Deveali y sintetizada en el *Leading Case*, Vitola,

Blas c/Estancia Galli (R. S. L.) D. T. 1954, página 676: “En el caso de los convenios colectivos de D. Publ. el campo de aplicación por materia y territorio, está determinada por la naturaleza de la representación, que ha sido reconocida por la autoridad competente a las dos asociaciones estipulantes. Debido a que también en este caso la base del convenio está constituida por el consentimiento y teniendo en cuenta que cada asociación puede obligarse únicamente dentro de los límites de su representada, resulta evidente que el convenio, puede obligar sólo dentro de los límites en que coinciden las facultades representantes de las dos asociaciones”.

En materia de convenio colectivo no rigen los mismos principios que en el campo de la legislación. Si en este último campo puede admitirse la plenitud del ordenamiento jurídico, que justifica la interposición analógica, lo mismo no puede afirmarse en cuanto al régimen de los convenios colectivos que puede tener y generalmente tiene un alcance parcial, debido a que la conveniencia de celebrar las convenciones queda librada al criterio de las partes interesadas. Cuando falta una norma expresa de convenio colectivo; no existe pues la obligación ni la facultad para el juez de llenar el vacío aplicando por analogía las cláusulas de otros convenios, sino que debe entenderse que las organizaciones sindicales interesadas no han considerado convenientemente regular ese material o ese punto mediante convenciones colectivas y, por consiguiente, cabe aplicar las normas legales o convencionales.

Esta tesis se funda en que la recepción de la convención colectiva por el legislador, al mismo tiempo que eleva a éste por encima del nivel del simple contrato atribuyéndole obligatoriedad general a las cláusulas normativas, no desfigura el carácter de negocio jurídico privado de la convención y por lo tanto en cuanto a su interpretación y aplicación deben tenerse en cuenta los principios del C. Civil artículos 1161, 1162, 1195 y 1199.

Por lo tanto, conforme a estas razones, la aplicación analógica del Convenio Colectivo implica afirmar que la equidad constituye a ultranza el único fundamento, aun rompiendo los moldes del encuadramiento legal de los hechos (art. 12 L.C.T. y arts. 3, 8, 9, Ley 250).

2. *Sin embargo* y con sustento legal puede sostenerse una *tesis más pasible*. El artículo 11 de la L.C.T. sostiene que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social... la equidad.

Si bien la importancia del convenio colectivo como planificación autonormada (...) y como garantía de responsabilidad y participación, el respeto por la autonomía sectorial para fijar condiciones de trabajo no debe prevalecer en situaciones límite donde se plantea una verdadera “laguna jurídica” y es la protección de los intereses del trabajador lo que está en juego.

Si bien la homologación no transforma al convenio-colectivo en una típica norma jurídica, en sí, las cláusulas normativas del mismo, después de haber sido homologado, se incorporan al sistema de creación de derecho (objetivo), siendo fuente de derecho en sentido material (fuente nutritiva).

Por lo tanto, si según el artículo 11 L.C.T. la cuestión que los jueces no pueden resolver por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo (y adviértase que aquí se habla de norma y no de leyes por lo que también debiera interpretarse que se refiere a los convenios colectivos que son normas y que en la construcción piramidal de Kelsen ocuparían un lugar intermedio entre las normas generales *leyes* y las normas individuales *contratos*), decía el citado artículo que se han de aplicar leyes análogas. Con mayor razón antes de recurrir a otras leyes análogas podría el juez aplicar dichas normas (convenios colectivos) en forma analógica, cuando exista similitud entre los casos concretos, esto es que la *ratio legis* de la Institución del Derecho de que se trate sea la misma, que más allá de la simple subsunción del caso no contemplado, una actividad afin, la aplicación de base en un juicio de valor sustentado por la semejanza de la “naturaleza esencial de la institución”.

Contrariamente a la opinión de Deveali, en ausencia de previsión para la situación concreta, el juez debe y puede colmar el vacío, no sólo como dice el artículo 12 L.C.T., “teniendo en consideración otras convenciones según la profesionalidad del trabajador, sino haciendo

aplicación analógica de los mismos, porque el juez como miembro del Poder Judicial (que es preferentemente el poder de la comunidad, antes que el Estado) integra con su decisión (voluntad y valoración) la solución.

Esto no significa atribuirle facultades legislativas ya que son los propios interesados quienes resultan afectados en sus intereses por la falta de convenio, los que tendrán que “objetivar el diálogo” en la respectiva norma colectiva.

3. Asimismo cabe destacar que el sustento lógico-jurídico de la interpretación y aplicación analógica no lo constituye únicamente la consideración del sistema jurídico (deducción) sino que se funda en los supuestos semejantes de los casos concretos. La analogía en materia laboral está dirigida a partir del resultado y de una imagen valorativa y no dogmática.

Si bien el convenio colectivo es un reparto autónomo que funciona como fuente material, dicha autonomía debe ceder ante la aplicación de principios superiores del que el juez es custodio. Esto no significa desconocer la función normativa que deben cumplir las entidades representativas de los intereses profesionales de los dados y prestadores de trabajo, sino resguardar *el principio de igualdad* (art. 17 L.C.T.) que debe imperar también para aquellos que *realizan tareas afines*.

En consecuencia el juez puede y debe aplicar analógicamente las disposiciones de un convenio colectivo de trabajadores y empleadores de una actividad afín, cuando no existe una norma convencional que regule las condiciones de trabajo, y cuando las disposiciones de ese convenio regulen la relación laboral afín de modo más específico o más favorable respecto a la norma general, Ley de Contrato de Trabajo.

4. En cuanto al modo en que el juez debe aplicar analógicamente las disposiciones de un convenio colectivo, el mismo no puede ser ni global ni atomístico, sino que debe hacerse con *criterio orgánico*, tomando en consideración, el conjunto de las previsiones que se refieren a cada institución del Derecho del Trabajo: en efecto nada se opone a que se dividan o se desdoblén las diferentes cláusulas, aplicándose aquellos que cumplen en el caso concreto, los fines tuitivos propios.

Debe tenerse en cuenta que en el Derecho del Trabajo la realidad de los hechos y no las figuras de contratación determinan el encuadramiento legal.

Por lo tanto el juez, al hacer aplicar analógicamente debe guiarse por el espíritu social que informa toda la realidad laboral y la finalidad de los institutos del Derecho Procesal, por lo que la interpretación debe ser amplia y flexible, cuando con tal temperamento se realice no la justicia abstracta sino la del caso concreto (la equidad, art. 11 L.C.T.)

5. Para que la aplicación analógica sea procedente, es menester que una norma legal así lo imponga y además que la plenitud del obrar jurídico laboral aplicable no ofrezca otra solución expresa, por lo que sería necesaria la reforma de la legislación (art. 16 L.C.T.) laboral para incluir en ella la aplicación analógica no sólo de leyes sino de normas jurídicas extraestatales como son los convenios colectivos en virtud de las razones anteriormente señaladas. (A. LL. C. de T.)

Ver Analogía (tomo *Relación individual del trabajo*), *Autonomía, Convenio*.

Ref.: LXXX, 168. LXXXI, 302. LXXXII, 488. LXXXIII, 123. LXXXIV, 821. LXXXV, 879.

ANOMIA

1. Etimológicamente significa “ausencia” o “falta de normas”. Es el resultado de una falta de regulación o trastorno de las normas sociales provocado por los cambios bruscos que ocurren en la sociedad moderna. El término fue acuñado por Emilio Durkheim (1879) para caracterizar:

a) *el resquebrajamiento de las estructuras sociales* en las que el individuo encuentra normalmente apoyo y seguridad psicológica; y

b) *la pérdida de consenso social*, el cual consiste en la aceptación de las pautas que orientan y dan sentido a la vida de los individuos en la sociedad.

2. En toda sociedad existen pautas comunes que orientan y definen las acciones que los individuos deben realizar. La falta de tales objetivos conduce a la situación de “anomia”. De ahí que los sociólogos modernos hayan ampliado y explicitado más el concepto durkheimiano de anomia, refiriéndolo a un *estado psicológico o mental* carac-

terizado por sentimientos de inseguridad, frustración, inestabilidad, ansiedad, desarraigo, etc. Así Talcott Parsons define la anomia como “el estado en el cual un gran número de individuos se encuentran desprovistos de todo tipo de integración en los marcos institucionales preestablecidos. Dicha integración es esencial para su propia estabilidad personal y para lograr el buen funcionamiento del sistema social”.

El concepto de anomia se relaciona con los de *Desorganización Social, Desmoralización Social, Alienación y Marginalidad*. (A. O. D.)

Ref.: XVII, 20, 401.

ANTIGÜEDAD

Para desempeñarse como dirigente sindical o como representante de los trabajadores, el candidato ha de reunir determinado tiempo en la actividad o en la empresa correspondiente, debiendo determinar el período la ley, el estatuto de la asociación o, en su caso, el convenio colectivo.

La razón es simple: evitar la “profesionalización”, o “burocratización” de los dirigentes o representantes. (T. J. C.)

Ver *Asociación, Base sindical, Estatuto*.

Ref.: LXI, 50.

ANTROPOLOGIA INDUSTRIAL

Estudio del hombre, de las sociedades industriales y de los hombres que en ella desenvuelven su existencia. (E. G.)

Ref.: CVI, 10.

ARBITRAJE

1. Para solucionar los conflictos colectivos de trabajo los sectores enfrentados pueden someter la cuestión a la decisión de un tercero, denominado árbitro, quien en un proceso sumarísimo oír los argumentos y resolverá en consecuencia, dictando el *laudo*.

Esta resolución tiene fuerza jurídica y obliga a las partes.

2. En circunstancias excepcionales, la Administración del Trabajo establecerá el denominado arbitraje *obligatorio* e impondrá a los sectores en pugna esta solución mediante un tercero designado por ella o, en el mejor de los supuestos, aceptado por las mismas partes.

Si esta posibilidad es utilizada seria e inteligentemente no se advierte obstáculo constitucional alguno, ya que no se puede menoscabar que un conflicto prolongado, en zonas delicadas de la economía nacional, tiene efectos negativos sobre el bien común y, por lo tanto, el ente gubernamental (en representación del Estado) no puede resignarse a ser mero espectador. Si al contrario, es esgrimida siempre y ante cualquier conflicto, puede ser cuestionada con base constitucional por constituir injerencia indebida del Estado en la autonomía sectorial.

Cabe indicar que la O.I.T. se muestra partidaria del arbitraje voluntario, como se aprecia en el convenio 154 (art. 6). (R. C. F.)

Ver Conciliación, Homologación.

Ref.: III, 180.

ARMONIZACION

“Derecho colectivo” no traduce idea alguna de oposición a “Derecho individual”; por el contrario, ambas subestructuras, junto a la seguridad social, armonizan para el cumplimiento de los fines de la rama a la que pertenecen.

Con el mismo criterio, ella se engarza a las demás partes del ordenamiento jurídico, también para la concreción de los objetivos superiores del Estado. La conjunción de fines estatales muestra también cómo, a partir de un fin superior, se suceden otros que constituyen núcleos de interés dentro de cada sector.

Por todo ello, no es superfluo puntualizar que el deslinde tajante de un ámbito en especial es impracticable. La tuición de la norma alcanza al trabajador, mientras utiliza su fuerza de trabajo y cuando pasa a la pasividad; a la asociación profesional a la que pertenece; a su familia. No importa si se trata de un trabajador dependiente o autónomo. Dicho campo normativo ampara a todos los habitantes de un país, cualquiera sea su condición, directa o indirectamente. Esa es la razón

por la que he insistido en este concepto de armonía. En lo que señalo puede fácilmente advertirse la presencia de la armonización, no solamente en el terreno específico sino con nexos respecto a otras ramas del derecho general, a la política social, a la economía, etc.

En ocasiones, es dable notar que tanto el fundamento como el *desideratum* de las normas, situadas en diversos estamentos, son idénticos; cambian, sí, los dispositivos, pero todas se basan en presupuestos y se dirigen a objetivos comunes. (E. G.)

Ref.: XI, 6.

ASAMBLEA

Se define como reunión o congreso de muchos en un mismo lugar, para resolver algo de interés común. En el derecho social tienen trascendencia especial, porque de ellas nacen las instituciones gremiales, que se constituyen para la defensa común de los intereses de los asalariados. Se dan en ellas la fundación de los gremios, el dictado de los estatutos o normas de procedimiento internas, por ellas se eligen por lo general las primeras autoridades. De allí que se denominan, las primeras, asambleas constitutivas, en ellas es costumbre aprobar un acta fundamental con los propósitos, fines y objetivos de las instituciones. Se denominan constitutivas, por que en ellas se resuelve prácticamente el nacimiento de las instituciones por decisión del grupo que alienta principios y objetivos comunes. Las instituciones de este modo constituidas aprueban mediante posteriores asambleas los llamados estatutos, cuerpos legales que reglamentan el derecho de los afiliados y la forma de ejercer, además de establecer la forma de elección de autoridades. Aprobados los estatutos y reglamentaciones internas, por lo general se las divide en asambleas ordinarias, que se convocan y reúnen periódicamente para tratar o considerar la marcha general de la institución y analizar las realizaciones conseguidas en el beneficio común, la marcha de la administración y aprobar o desaprobar la gestión de las autoridades elegidas, en lo que se denomina memoria y balance. Se caracterizan por ser de convocatoria obligatoria y con puntos de tratamiento obligatorio. En estas asambleas la mayoría de los estatutos pre-

vén la inclusión de puntos especiales, pero no pueden dejar de tratarse los obligatorios. Se constituyen las asambleas extraordinarias que se prevén en todas las instituciones, para tratar como lo dice su nombre cuestiones fundamentales que hacen a la marcha de la institución o a los intereses de los afiliados a la misma, sobre todo cuando la decisión excede de los poderes dados a quienes ejercen mandatos directivos. En la terminología común se habla de la soberanía de la asamblea, pero no se debe confundir: la asamblea es soberana en cuanto puede resolver la constitución de una institución o sociedad y así también su fusión o su disolución, pero constituida la misma y dictados sus estatutos debe, de acuerdo a ellos, resolver únicamente sobre los puntos para que fue convocada.

En nuestro país comienza el movimiento gremial antes de 1890, con la constitución en 1878 de la Unión Tipográfica, que desaparece por fusión con la Tipográfica Bonaerense, de ayuda mutual; la Internacional de Carpinteros, ebanistas y anexos fundada en 1885; la de panaderos fundada en 1886; la Fraternidad de Maquinistas y Foguistas se funda en 1887; las de Albañiles, la de sombrereros y la de Tipógrafos, fundadas en 1890. Nos dice Jacinto Odone en su obra *Gremialismo Proletario Argentino* (Editorial La Vanguardia, 1949, p. 26/27) que fueron los tipógrafos, reunidos el 31 de agosto de 1878, en el teatro La Alegría, que en asamblea resolvieron la primera huelga de la que se tiene conocimiento en nuestra república. Marca pues la importancia del término en el derecho social, pues de estas reuniones nacen todas las instituciones mutualistas y gremiales que mediante su permanente lucha han contribuido no sólo a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores sino que han sido la piedra angular que da origen al respeto de los derechos sociales en el país, principalmente el derecho del trabajo a su dictado y a su constitucionalización en 1949 y 1957. (E. A. S.).

Ver *Asociación, Estatuto*.

ASOCIACION

1. Primer elemento de la autonomía sectorial, la organización profesional de los sectores productivos sirve para defender y promover sus intereses y participar en la toma de las macro/decisiones nacionales.

2. Tanto empleadores como trabajadores están legitimados para darse las organizaciones que estimen más convenientes.

La norma estatal no ha de avanzar, por exceso de reglamentación, sobre el derecho de agremiación.

3. La experiencia de los trabajadores argentinos se ha expresado en dos tipos organizativos: vertical y horizontal, que conocen, como figura especializada el denominado sindicato de empresa. Además, dichos tipos conocen grados o niveles.

a. *Tipos.*

– *Horizontal.* Organización constituida por quienes se desempeñan en una misma profesión, oficio o categoría, aunque actúen en actividades distintas.

– *Vertical.* Asociación formada por quienes actúan en una misma actividad o en actividades similares por comunidad de intereses. Organiza a los trabajadores de varias profesiones, categorías, oficios.

b. *Figura especial.* Cuando la asociación sindical y su actuación se circunscriben a una sola empresa, surge el sindicato respectivo que puede ser horizontal o vertical.

c. *Grados o niveles.*

– *Primer grado.* Organiza los trabajadores atendiendo a alguno de los elementos anteriormente señalados.

De acuerdo a su organigrama se suele distinguir entre Sindicato y Unión. El primero (generalmente de extensión geográfica operable) posee una estructura simple que permite un contacto directo entre la base y la conducción. La segunda (generalmente de extensión geográfica mayor) necesita una estructura compleja y opera mediante Seccionales y Delegaciones, con mayor o menor libertad operativa de acuerdo a las circunstancias y a los estatutos.

– *Segundo grado.* Llamado Federación, afilia Sindicatos o Uniones. Sus funciones generalmente refieren a la negociación colectiva, las medidas de acción directa, la integración de entidades participativas, la atención de las Obras Sociales.

– *Tercer grado.* Llamado Confederación, sus miembros son Federaciones, o Sindicatos o Uniones, no federados.

La realidad nacional ha conocido, en este aspecto, una sola Con-

federación, la C.G.T., que opera a través de diversos cuerpos orgánicos. Más allá de diferentes líneas internas, no se ha fracturado esta estructura de cúpula.

4. La experiencia de los empleadores ha conocido diversas organizaciones relacionadas con la actividad y el mayor o menor alejamiento de las políticas gubernamentales.

Al respecto interesa la ponencia presentada por Eduardo Giorlandini al *Primer Simposio Nacional de Verano sobre Derecho Sindical Argentino* (Universidad Nacional de La Pampa, febrero de 1976), que afirma:

“La estructura orgánica de las asociaciones profesionales de empleadores debe contener cinco grados: 1) Cámara local. 2) Corporación local. 3) Federación zonal. 4) Federación provincial. 5) Corporación nacional.

Dada la existencia de organizaciones con distintos derechos dentro de cada actividad y dada la coexistencia de asociaciones de distintas actividades, la norma jurídica debe prescribir la posibilidad de constituir una entidad única (unión o fusión en cualquiera de los grados). Todas las asociaciones, cualquiera sea su grado, tendrán la representación gremial de acuerdo al ámbito territorial en que ejerzan sus funciones y según sus finalidades”.

5. La experiencia argentina ha privilegiado el sindicalismo vertical sobre el horizontal y la extensión nacional sobre la regional o provincial.

La latinoamericana, al contrario, ha preferenciado el sindicato de empresa, si bien estructurando federaciones más eficaces.

Los eones autoritarios buscaron por todos los medios dispersar y atomizar el sindicalismo, lo que señala, a *contrario sensu*, que la organización lograda por los trabajadores es la mejor garantía —dentro de la estructura argentina global— de sus derechos y pretensiones.

No existe un “modelo sindical”. Al contrario: la cultura, la tradición y la historia de cada movimiento de trabajadores les señalará, al igual que sus proyectos sectoriales, cuál estructura responde mejor a su idiosincrasia.

6. La Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado

por garantizar el derecho de sindicación y la libertad sindical no sólo mediante los convenios 87 y 98 sino además estructurando mecanismos procesales tendientes a que los Estados revisen su actitud: procedimiento de reclamación, de queja, de denuncia, pedido de investigación. (Se analizarán circunstanciadamente en el tomo IV).

7. La sindicalización también se ha logrado a nivel internacional.

Funcionan tres centrales: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), que operan en el área latinoamericana mediante la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), el Congreso Permanente para la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL), la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), respectivamente.

La CIOSL responde al modelo capitalista, sin cuestionarlo. La FSM es de inspiración marxista leninista y opera dentro de los lineamientos políticos de la URSS. La CLAT, inspirada en el humanismo cristiano y en la tradición socialista, no responde a ninguno de los bloques internacionales. Ligada a las pretensiones y exigencias del Tercer Mundo, lucha por una nueva sociedad.

Estas estructuras sindicales internacionales son organizaciones de cuarto grado. (R. C. F.)

Ver C.G.T., *Federación, Horizontalidad, Verticalidad*.

Ref.: III, 565. LXXXVI, 76.

ASOCIACION DE EMPRESARIOS

La asociación profesional de empresarios comprende al autónomo y al empleador (podría discutirse si el autónomo es empresario o predomina el carácter de cuentapropista, o trabajador informal, en casos).

Estas asociaciones pueden constituirse libremente en virtud del derecho de asociación constitucional, pero no existe en la norma básica un derecho en sentido específico, como lo tienen reconocido los trabajadores.

Las formas conocidas en la Argentina de reglamentación de sus

funciones lo han sido conjuntamente con las de los sindicatos obreros, o separadamente; suprimidas las normas específicas rigieron normas básicas, provinciales (relacionadas con las personas jurídicas y las entidades de bien público) y nacionales en cuanto a una simple inscripción y realización de actos eleccionarios.

Se señalaron varias formas de agrupamientos aconsejables ante una enorme dispersión y atomización de las asociaciones de empleadores; los fines, diversos y distintos del sindicalismo obrero (aunque existan motivos para sustentar objetivos comunes). (E. G.)

Ref.: XI, 15 a 28.

AUTOGESTION

1. El tema de la crisis del Estado fundamentalmente en los países del Tercer Mundo es una realidad reconocida por la gran mayoría; caída del PBI, más desocupación, más deuda, más inflación, más déficit, menos salud, menos educación...

En este marco de pesimismo comienzan a plantearse nuevos modelos equidistantes entre el capitalismo y el comunismo. Es que el capitalismo si bien posibilita formas de libertad individual lo hace a costa de generar profundos desniveles sociales. El comunismo por su parte si bien ha demostrado avances en áreas como salud y educación, lo hace a costa de cercenar drásticamente la individualidad y libertad del hombre.

La gravedad de nuestros problemas estructurales nos lleva a la convicción que no hay varias respuestas al mismo tiempo, sino una respuesta. Por ello es esencial para cambiar las actuales estructuras lograr modificar en primer término la estructura económica pues sin la modificación de la estructura económica no es posible asegurar formas estables de justicia social, e incluso de soberanía política.

2. Un programa de cambio global de las estructuras sociales y económicas no puede soslayar el problema de *la transformación de la empresa* tal cual la conocemos. En última instancia es en la unidad de producción donde el hombre pasa la mayor parte de su tiempo útil, y es aquí donde se reflejan los cambios globales, al mismo tiempo que se plantea la necesidad de la desalienación y de personalización del hombre.

La forma de producción determina e impone una forma de poder político capaz de definir los “cómo” y “para qué” de una sociedad. Desde ese poder económico que influye de manera decisiva sobre la vida política, se definirán las formas de educación, de cultura, etc. La construcción de una democracia económica debe ser ejecutada por el pueblo, expresado éste por los partidos políticos populares, sindicatos, intelectuales en su conjunto.

La búsqueda de esta democracia económica es posible a través de la formulación e implementación de una política de participación en la gestión de la empresa, sea ésta de producción o de servicios, estatal o privada.

Cuando hablamos de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas significa practicar una actividad organizada que se ejerce a través de sus instituciones para influir de manera directa en la toma de decisiones. Esta participación que proponemos se diferencia de aquellos grupos o personas que entienden que la participación de los trabajadores en las empresas deben limitarse simplemente a la cuestión de los beneficios sociales o a comisiones de cultura y deportes.

3. Lo importante a nuestro entender es acceder al poder para participar en las decisiones sobre la marcha de la empresa. Así, el sentido de propiedad perderá importancia frente a la nueva realidad que posibilita la realización de los hombres y decidir sobre cómo debe ser el futuro y la sociedad que integra. La solidaridad adquirirá así un nivel relevante.

La construcción de este modelo participativo (podemos llamarlo socializante, autogestionario o con términos parecidos) es a mi modo de ver la búsqueda de un sistema nuevo el cual puede y debe tener en cuenta la experiencia desarrollada por otros países. Esto no significa copiar tal cual el modelo que se analiza.

Debe ser cada sociedad, en franca actitud democrática quien decida las formas del modelo a desarrollar, para así definir esa sociedad futura con una sociedad participativa. Los cambios que irán produciéndose en las distintas etapas serán sin duda revolucionarios y por supuesto no se deslizarán por un camino de rosas. Para que estos cambios tengan su propia dinámica seguramente no alcanzará la formulación teó-

rica. El cambio por supuesto generará resistencias en los sectores que usufructuaron del poder hasta esos momentos, y que comprenden que el mismo comienza a escapárseles de las manos. Por eso es importante crear las condiciones sociales del cambio.

En una sociedad participativa o autogestionaria el poder y la riqueza en todas sus manifestaciones se socializan, por ello importa crear y conocer los mecanismos capaces de transferir poder y no que lo concentren otros grupos sociales.

4. Si debiéramos definir “participar” diríamos muy sintéticamente que “es participar en el poder o no es nada”.

Definir “poder” es definir, de manera directa o indirecta, el control y la propiedad de la riqueza. Son estos los elementos que se encuentran en la raíz misma de todas las formas de poder. Controlar la riqueza de una sociedad es casi siempre, en efecto, controlar sus principales fuentes de poder.

Por esto es preferible hablar de esos conceptos en forma conjunta, y por esto mismo cuando se habla de participación, es esencial comprenderla a través de la participación directa en las formas de decisiones que definen las formas de “riqueza” y “poder”.

Tanto en la sociedad capitalista como en la comunista el problema de la *representación* aparece cada vez más, con mayores dificultades para resolverlo. Sólo en pequeñas comunidades podemos encontrar que los hombres puedan intervenir directamente en los asuntos que interesan al grupo, actuar con mayor solidaridad, ser actor.

Esta nueva concepción de la política devuelve a la sociedad la gestión del poder y por lo tanto, necesariamente, restituye lo político de la vida social, lo cual significa además de una profunda transformación de las relaciones fundamentales de la sociedad y un nuevo dimensionamiento de sus estructuras socioeconómicas, la reconstrucción de su propio esquema ético, basado en valores totalmente distintos a aquellos que sustentan las diversas formas de individualismo.

De continuo hemos comprobado hasta dónde penetró la corrupción en el cuerpo social, facilitada por una estructura de poder que pretextando defender las libertades individuales privilegió la especulación por sobre el trabajo y la producción. La solidaridad así planteada es simplemente una invocación retórica.

La actual estructura del poder y la riqueza basada en la concentración privada y en pocas manos representa la negación más categórica de la participación política y social. El poder en sí mismo lleva inserto valores económicos y políticos. No sólo se concentra el poder económico en las manos de unos pocos privilegiados, también el poder político suele permanecer concentrado en las manos de un sector social, vinculado al sector económico.

Si aceptamos como válida esta definición la participación en cuanto a la realidad social concreta aparece como la resultante de dos factores sin los cuales, en verdad, no podríamos existir. Por una parte transferencia del poder y por otra organizaciones sociales que tengan capacidad de ejercer un poder con plena autonomía en un marco de libertad y democracia.

5. La transferencia del poder exige determinadas condiciones sociales, las cuales deben ser creadas previamente.

En nuestro planteo, que pretendemos enfocarlo por sobre todas las cosas desde un ángulo viable, propiciamos que el Estado que hoy conocemos sea sujeto y objeto a la vez de una transformación revolucionaria. Sin transformación del Estado no es posible transformación alguna en nuestra sociedad, y dentro del Estado las empresas que éste administra ocupan un papel relevante.

Es fundamental lograr una fluidez constante de las relaciones entre el Estado y las instituciones autónomas a las que este modelo que proponemos transfiere un porcentaje importante en el poder de decisión. En este modelo participativo o autogestionario deben desaparecer todas las formas de concentración y de intermediación del poder. Si no se logra modificar la estructura del Estado, todo lo demás no será válido. No será posible la transformación y por supuesto menos aún la construcción de una nueva sociedad. Esta nueva sociedad debe partir de la socialización del poder. Sin este prerrequisito los cambios sólo serán aparentes y temporarios.

De ninguna manera debe interpretarse que debe ser el Estado quien concentre aún más poder, pues esto es proponer una sociedad totalitaria controlada por un grupo social y político. En este planteo nos diferenciamos claramente tanto de la sociedad capitalista como de la

comunista. En la sociedad capitalista el poder está concentrado en una clase social claramente definida. En la sociedad comunista el poder está en manos del partido. Nuestro modelo propone socializar el poder, "autogestionarlo".

6. En síntesis *nuestro modelo propone*:

— Modificar el régimen de propiedad y las vías de acceso al control de la riqueza, lo cual significa modificar las formas de producción.

Aquí se inician las grandes reformas estructurales.

— La capacidad de decidir de los sectores sociales significará en la práctica la socialización del poder, ejercido de aquí en más por instituciones cuyas bases estarán dadas inequívocamente por los sectores populares, y no por el Estado.

— Al igual como sucedió con el advenimiento de la sociedad industrial el avasallante desarrollo tecnológico cuestionó y modificó las formas de la organización empresaria. Cada vez menos el propietario es al mismo tiempo directivo de la empresa que toma decisiones. La capacidad gerencial gana espacio aceleradamente. La propiedad de la empresa aparece difusa. Hay accionistas, gerentes que ganan verdaderas fortunas. Los dueños pierden el control de la empresa principalmente en lo que hace a la toma de las decisiones. Aquí es donde comienza a plantearse la función social de la empresa, un término casi desconocido hasta hace apenas unas décadas.

— También se han visto cuestionadas las formas clásicas del sindicato, formas basadas en las luchas reivindicativas y de clases. El sindicalismo ha comenzado a preguntarse cuánto importa el poder y cómo hay que usarlo. Aquí aparece entonces la cuestión de la empresa y la importancia que los trabajadores tienen en las mismas. Ya no se siente el trabajador una simple mercancía. Se siente protagonista, o que al menos intenta serlo. Es su derecho. Sabe también el trabajador que no podrá consolidar ni desarrollar su organización sindical si no cuenta con medios adecuados para informarse, para formar sus cuadros, para participar del poder político. Ello sólo lo logrará con poder económico, un poder económico que tradicionalmente ejercieron las clases altas. Este poder económico sólo podrá lograrse a través de modificar las anquilosadas estructuras socioeconómicas. Conoce además otros mo-

delos políticos y económicos (capitalismo-comunismo) pero en ninguno de ellos comprobó que los trabajadores, los intelectuales, las clases medias tuviesen participación para opinar y decidir sobre qué tipo de sociedad querían, nadie les preguntaba sobre qué opinaban del poder. Pero sí veían cómo otros grupos lo usaban para satisfacer los intereses particulares de su sector.

— El tema moral en el cual ha influido en los últimos años la Iglesia, ha contribuido a consolidar y difundir un pensamiento con alto contenido social y ético, al resaltar en sus documentos no sólo los derechos de los trabajadores o hablar de la función social de la empresa, sino proponiendo con ello la reforma de la empresa clásica, “es la empresa de una comunidad de personas”.

— Hay también razones filosóficas vastamente difundidas en la sociedad moderna para aceptar que la participación hace al hombre y sus relaciones con el mundo que lo rodea. Aquí es cuando comprendemos que el hombre no es un objeto sino un sujeto dotado de inteligencia, de sentimientos, que es además libre, y que la actual estructura económica limita su libertad muchas veces hasta niveles increíbles, anula sus potencialidades y sus posibilidades de realizarse.

— La propensión a participar depende de dos factores: la capacidad de participar en la gestión de las empresas, y la actitud frente a la participación y socialización del poder. El acceso del hombre a la responsabilidad que le corresponde como persona inteligente y libre de decidir sobre todo aquello que puede influir en su vida.

— En una sociedad donde el Estado está obligado a tener cada vez más presencia como consecuencia de las deformaciones y debilidades de la estructura socioeconómica es imprescindible lograr un Estado más eficiente y los modelos clásicos han demostrado su incapacidad para lograrlo. Por el contrario, a medida que transcurre el tiempo la crisis se agiganta. Este es un punto prioritario en la transformación que proponemos. Participación es tecnología más responsabilidad. Este es el camino alternativo para reformar seria y definitivamente una sociedad que de tantas crisis que ha soportado no resiste más las formas tradicionales basadas en la arbitrariedad y en la injusticia social. (M. A. D.)

Ver Empresa.

Ref.: III, 80.

AUTONOMIA

En algunos países, anota Krotoschin, la independización llegó a tal punto que el derecho del trabajo es considerado preferentemente desde el punto de vista del derecho colectivo, confundiéndolo con éste. El derecho norteamericano no distingue entre derecho colectivo y derecho individual. Prevalece el primero, de tal modo que el contrato individual de trabajo apenas ha llegado a desarrollarse como institución jurídica particular, excepto para las categorías de trabajadores generalmente no comprendidas en las convenciones colectivas (altos empleados, etc.). La situación es similar en Gran Bretaña. Así, en estos países predomina la autonomía colectiva. De modo que el derecho comparado enseña distintos modelos: autonomía colectiva, autonomía individual, ausencia total de autonomía, autonomía disminuida. (E. G.)

Ref.: XI, 9. CXV. 114, 155, 156.

AUTONOMIA SECTORIAL

1. La opresión del capitalismo incipiente causó el surgimiento de la solidaridad de los y con los trabajadores, quienes reaccionaron fuertemente, se organizaron, lucharon e impusieron finalmente sus pretensiones, logrando en muchos casos sus expectativas.

La autonomía, como manifestación jurídica de la posibilidad del sector social de establecer por sí sus normas, surgió, entonces, de la realidad. Y es un dato socio/real que funciona como entrada del sistema jurídico/laboral.

2. Se manifiesta en los siguientes elementos:

— Organización profesional, de acuerdo al propio proyecto, para defender y promover los intereses sociales, culturales, económicos y políticos de sus integrantes.

— Negociación sectorial, utilizando los diversos mecanismos que la realidad indica: acuerdos de empresa, convenios colectivos, usos y costumbres, directivas del consejo de empresa, negocio individual de trabajo.

— Participación en la toma de decisiones, tanto a nivel de la empresa como a nivel global. En el primero, mediante el consejo de em-

presa. En el segundo, mediante la concertación o la integración del Consejo Nacional Económico Social.

— Conducción del conflicto social, a través de las diversas medidas de acción directa.

3. Corresponde la discusión societal de los diversos proyectos sectoriales y su inserción en el Modelo de desarrollo con rostro humano, para que la autonomía persiga, junto con los intereses sectoriales, el bien común. (R. C. F.)

4. —**del derecho colectivo del trabajo.** En algunos países, anota Krotoschin, la independización llegó a tal punto que el derecho del trabajo es considerado preferentemente desde el punto de vista del derecho colectivo, confundiendo con éste. El derecho norteamericano no distingue entre derecho colectivo y derecho individual. Prevalece el primero, de tal modo que el contrato individual de trabajo apenas ha llegado a desarrollarse como institución jurídica particular, excepto para las categorías de trabajadores generalmente no comprendidas en las convenciones colectivas (altos empleados, etc). La situación es similar en Gran Bretaña. Así, en estos países predomina la autonomía colectiva. De modo que el derecho comparado enseña distintos modelos: autonomía colectiva, autonomía individual, ausencia total de autonomía, autonomía disminuida. (E. G.)

Ver Concertación, Consejo Económico Social, Acuerdo de empresa, Convenio, Conflicto.

Ref.: III, 8. XI, 9. XIV, 50. CXIV, 155, 156.