

CAMBIO SOCIAL

1. Tránsito acelerado desde condiciones inhumanas a condiciones cada vez más hominizadoras de vida, abierto a todas las clases sociales, pero especialmente a los marginados y postergados en el sistema capitalista.

2. Cuenta especialmente el modelo de desarrollo con rostro humano como referente básico de este proceso, así como la movilización popular tras sus objetivos.

3. Documentos internacionales como el Programa de Acción sobre el establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, el Programa de Acción de la Conferencia Mundial Tripartita sobre el empleo, la estrategia de las Naciones Unidas para el Tercer Decenio para el Desarrollo, pueden orientar este tránsito. (R. C. F.)

Ver *Hominización* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Desarrollo*.

Ref.: III, 50, XIV, 120, XXVIII, 5.

CAPITALISMO PERIFERICO

1. El capitalismo mundial integra un centro y una periferia. En ésta se manifiestan con crudeza las notas características de exclusividad y de exclusión, dando como resultado un sistema inmoral e injusto.

2. La exclusividad señala que los beneficios del desarrollo alcanzan cada vez a menos personas, quienes suelen gozar de un nivel de vida incluso superior a varios estamentos de los países centrales.

3. La exclusión señala que cada vez más personas son alejadas de las grandes decisiones sin gozar de los beneficios del desarrollo. Se de-

terioran diariamente sus condiciones de trabajo y de vida. Carecen de futuro previsible o sobre el que puedan incidir positivamente.

4. Transformar el sistema capitalista periférico es una necesidad ética y un imperativo político. Para racionalizar la misma urge un adecuado Modelo de Desarrollo y una voluntad nacional lograda, entre otros medios, por el Consejo Económico Social. (R. C. F.)

Ver Consejo Económico Social, Desarrollo.

Ref.: XV, 20. XVI, 120. XXV, 10.

CARGA DE TRABAJO

1. Entendemos por tal al conjunto de exigencias de carácter físico, mental y social de un puesto de trabajo tal como son experimentadas por el trabajador. Esta definición surge de dividir la noción de exigencia como propia de un puesto de trabajo y la carga como la resultante para cada trabajador en ese mismo puesto. La carga en sentido estricto es el efecto real experimentado por el trabajador como resultado del conjunto de exigencias al que hacíamos referencia.

Cuando se habla de carga de trabajo, debemos diferenciar —aunque sea en el plano analítico lo que se refiere a las exigencias— carga de carácter físico y mental. Es válida esta separación o en realidad lo que se observa es una “carga de trabajo” resultado del conjunto de exigencias de un puesto sobre el trabajador.

A pesar del estado incipiente del conocimiento sobre la carga mental y sus efectos sobre el trabajador, estimamos como válido establecer una división analítica y tratarlo separadamente de la carga física aunque en la realidad el trabajador experimenta la totalidad de las exigencias en forma global.

2. *Carga física*: Este concepto, ligado a la fisiología, se refiere al desgaste kilocalórico propio de un puesto de trabajo, a la confortabilidad o incomfortabilidad del mismo. Se relaciona tanto con el trabajo “estático” como “dinámico”.

Se califica al trabajo como estático cuando la contracción del músculo es continua y se mantiene durante cierto tiempo. En especial, cuando el cuerpo debe mantener una cierta postura o más aún

una carga debe ser sostenida, cierto número de músculos son exigidos en forma estática.

En cambio, el trabajo es calificado como dinámico cuando hay una sucesión de tensiones y relajaciones del o los músculos activos: marcha a pie, accionamiento de una manivela.

Entre ambos tipos de esfuerzo constituyen la actividad física global de trabajo. La intensidad de la misma debe estar ligada a los tiempos de descanso.

3. *Carga mental*: Concepto ligado a la teoría de la inteligencia y a la diferenciación entre los mecanismos de pensamiento concreto y los hipotéticos deductivos. De esta división surge el problema ligado a la carga de trabajo; se produce tanto cuando hay subcarga (escasa demanda de mecanismos hipotético-deductivos, como en los puestos de carácter muy simple, veloces y repetitivos, con posibilidad de debilitamiento o esclerosis de estos mecanismos) como cuando hay sobrecarga, excesiva demanda de los mecanismos de atención, memoria, etc. (*stress*, fatiga nerviosa, etc).

Para algunos autores, la carga mental está ligada exclusivamente a los estados de *stress*, diferenciando la demanda a una serie de funciones de carácter identificatorio, perceptivo, funciones intelectuales y cognoscitivas de mayor vigencia que la admitida habitualmente, funciones ausentes, también de la descripción de puestos.

Otra diferenciación que se establece es entre carga mental y carga psíquica de trabajo; asociando a la primera fenómenos de orden neurofisiológico y psicofisiológico, fenómenos de orden psicológico, psicociológico, cuasi sociológicos, mientras que los fenómenos de carácter afectivo y relacional conforman un cuadro ligado a la carga psíquica de trabajo.

Una definición amplia del tema que nos ocupa puede ser la siguiente: "Toda acción, todo gesto, no es más que la finalización de una actividad a la vez perceptiva y mental no aparente"; según un modelo simplificado extraído de la teoría de la comunicación aplicada al operador humano, esta actividad consiste en tratar "mentalmente" las informaciones provenientes del campo de trabajo; en el curso de ese tratamiento se efectúan las operaciones mentales de detección,

identificación e interpretación de esas informaciones hacia la toma de una decisión que finalizará en una respuesta adaptada a la situación.

Numerosos factores juegan un rol en las variaciones de la carga de trabajo mental; algunas pertenecen a las características de la tarea: forma de presentación de las informaciones, complejidad, modificaciones surgidas en el trabajo, ambigüedad de la consigna, número de elecciones de respuestas posibles y grado de incertidumbre en cuanto a esa respuesta, tipos de modos operatorios utilizados, condiciones materiales en las cuales esa actividad se ejerce (ruido, iluminación, etc.) y, en particular, el marco temporal que determina la cantidad de informaciones a tratar por unidad de tiempo y la duración del trabajo (Teiger, Laville, Duraffourg).

La mayor extensión dedicada en esta nota a la carga mental en relación a la carga física se debe a que en el mundo del trabajo actual cada vez más tienden a disminuir las exigencias físicas de los puestos de trabajo, pero a aumentar, y las nuevas tecnologías se inscriben particularmente en estas nuevas tendencias de aumentar las exigencias mentales de los puestos de trabajo. En el interior de la categoría exigencias mentales debemos discriminar los factores de carga mental, los componentes mentales del trabajo obrero y la carga psíquica de trabajo.

4. Efectos de la carga de trabajo.

a) Al ser difícil discriminar la carga física de la carga mental, o sea el conjunto de las exigencias de un puesto que el trabajador experimenta en forma global, tampoco resulta fácil discriminar las consecuencias sociales de una y otra.

b) La larga lista de enfermedades mal llamadas profesionales ligadas a la carga física son conocidas: problemas lumbares, desgaste prematuro de potencialidad muscular, várices, flebitis, etc. Son menos conocidos y menos reconocidos aún los efectos producto de la carga mental.

c) En esta línea es clara la gravitación que sobre la inteligencia y su desarrollo presenta el tema de la carga mental y la fuerte demanda que en los trabajadores repetitivos se ejerce sobre las actividades sensorio-motrices en desmedro de las hipotético-deductivas. Hay

una subcarga que se expresa en la limitación para el desarrollo de las potencialidades intelectuales y creativas del sujeto. (M. N.)

5. *Convenios colectivos y carga de trabajo*. Si “la experiencia de los trabajadores es fuente de derecho” (C. N. A. T. Sala VI), conviene que la vuelquen en los convenios colectivos para establecer niveles protectorios medios, sobre los mínimos sancionados estatualmente. (R. C. F.)

Ver Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Convenio, Contenido del convenio.
Ref.: CLXXXVIII, 10. CLXXXIX, 20. CXC, 5. CXCI, 10. CXCII, 10. CXCIII, 5. CXCIV, 10. CXCVI, 5. CXCVII, 10. CXCVIII, 4. CXCIX, 12.

CATEGORIA

1. Tipificación profesional de los trabajadores.
2. Surge del mismo proceso de trabajo. Es descripta en los convenios colectivos o estatutos profesionales.
3. Es utilizada para ubicar las asociaciones profesionales de tipo horizontal.
4. La Organización Internacional del Trabajo ha creado la Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIO) en base a grandes grupos: profesionales, técnicos y trabajadores asimilados; directores y funcionarios públicos superiores; personal administrativo y trabajadores asimilados; comerciantes y vendedores; trabajadores de servicios; trabajadores agrícolas y forestales, pescadores y cazadores; obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y trabajadores asimilados; trabajadores que no pueden ser clasificados según la ocupación. (R. C. F.)

Ver Asociación.
Ref.: III, 104.

CENTRALES SINDICALES ARGENTINAS

Durante las últimas décadas del siglo pasado se produce en Argentina un dinámico crecimiento económico basado en una fuerte expansión agropecuaria provocada por la apertura del país hacia los mer-

cados mundiales que en esos momentos se encontraban en un período de creciente integración.

La demanda de mano de obra alentará una extraordinaria llegada de inmigrantes que, por diversas causas, en número significativo, terminarán radicándose en diversas ciudades del litoral. Esta circunstancia impulsará el desarrollo de estas ciudades y facilitará la formación de la clase obrera urbana. Estos nuevos sectores comenzarán tempranamente a organizarse sindicalmente. Ya en la década del '80 se organizan numerosos gremios y a fines de 1890 se produce un avance cualitativo con la creación de la Federación de Trabajadores de la Región Argentina, cuyo Congreso constitutivo se celebrará en agosto de 1891. Esta central se disolverá a fines de 1892.

En los años posteriores se sucedieron varios intentos fallidos de reconstituir una Federación hasta que en 1901, con la presencia de anarquistas y socialistas, se constituye la Federación Obrera Argentina (F.O.A.). Un año después los socialistas se retiran de esa Federación creando, en 1903, la Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

A su vez, la primitiva F.O.A., ahora con predominio anarquista, resolverá en su 4to. Congreso, realizado en 1904, pasar a denominarse Federación Obrera Regional Argentina (F.O.R.A.). Un año después, en su 5to. Congreso, esta Federación asumirá abiertamente "los principios económico-filosóficos del comunismo anárquico".

Mientras tanto, en la U.G.T. comenzaron a prevalecer posiciones ideológicas de tipo "sindicalista" (supremacía de la acción sindical sobre la política) que lleva a sus adherentes a iniciar gestiones de unidad con las otras corrientes. En 1907 se reúne un Congreso de fusión pero no se concreta ningún acuerdo con los anarquistas; el resultado será la desaparición de la antigua U.G.T. y la creación de una nueva central, la Confederación Obrera Regional Argentina (C.O.R.A.), donde continuó predominando la ideología sindicalista.

Luego de las violentas represiones de 1910 la actividad sindical se recupera paulatinamente y en 1914 se lleva a cabo un nuevo Congreso de unidad resolviéndose, finalmente, disolver la C.O.R.A. incorporándose sus adherentes a la F.O.R.A. La unidad lograda durará poco pues, en el IX Congreso de la F.O.R.A. (1915), al eliminarse de su declaración

de principios la “adhesión al comunismo anárquico”, el sector anarquista —que había quedado en minoría— se separa, organizando otra Federación. Quedaban así conformadas dos centrales: la F.O.R.A. del IX Congreso, con mayoría sindicalista y participación socialista, y la F.O.R.A. del V Congreso, hegemonizada por los anarquistas.

La F.O.R.A. del IX Congreso registró una notable expansión en los últimos años de la década del '10. No obstante, nuevas gestiones de unidad llevan a la disolución de esta Federación y a la constitución, en 1922, de la Unión Sindical Argentina (U.S.A.), donde seguirán prevaleciendo los sindicalistas. Por su parte, las asociaciones gremiales de inspiración socialista, sobre la base de los poderosos sindicatos ferroviarios, van a crear en 1926 la Confederación Obrera Argentina (C.O.A.). Los sectores comunistas se nuclearán a partir de 1929 en el Comité de Unidad Sindical Clasista.

Sin embargo, los intentos unitarios no cesan y, en setiembre de 1930, de la fusión de la U.S.A. y de la C.O.A., surgirá la Confederación General del Trabajo (C.G.T.). En la composición de esta central eran mayoría los sindicatos del sector transportes y servicios, pudiéndose afirmar que en su primera etapa la orientación ideológica predominante sería la sindicalista.

Precisamente las divergencias entre sindicalistas y socialistas harían estallar, en 1935, un nuevo conflicto que dividirá a la C.G.T. en dos sectores: la C.G.T., calle Independencia (local de la Unión Ferroviaria), con mayoría socialista y la C.G.T., calle Catamarca (local de los telefónicos), bajo influencia de los sindicalistas. Estos últimos reconstituirán, en 1937, la U.S.A. que no logrará alcanzar relevancia. Según datos del Departamento Nacional del Trabajo, en 1937, la C.G.T. nucleaba a 289.393 afiliados, la U.S.A. 25.095 y los sindicatos autónomos 72.834.

Como consecuencia de esta crisis se realizará, finalmente, en 1936, el Congreso Constituyente de la C.G.T. que se venía postergando desde hacía varios años. El primer Congreso ordinario tuvo lugar en 1939 y el segundo en 1942 encuadrándose la mayoría de sus dirigentes en las corrientes socialista, sindicalista y comunista.

Pero, en 1943, se producirá otra quiebra institucional en la C.G.T.

Las mayores divergencias residían en la actitud que debían asumir las organizaciones sindicales frente a la acción política. El sector que pasará a denominarse C.G.T. N° 1 tendía a acentuar la independencia de los sindicatos con respecto a los partidos políticos, en tanto que la C.G.T. N° 2 propendía a una mayor vinculación con los mismos. Si bien en los dos sectores encontramos dirigentes socialistas, en la C.G.T. N° 2 la influencia comunista también era significativa.

Producida la revolución de 1943, la C.G.T. N° 2 será clausurada y, asimismo, se intervendrán los sindicatos ferroviarios que eran los soportes básicos de la C.G.T. N° 1. La política laboral del gobierno revolucionario tomará un nuevo rumbo con el nombramiento del coronel Juan D. Perón al frente del Departamento Nacional del Trabajo (posteriormente Secretaría de Trabajo y Previsión). Esta Secretaría se transformará en el eje de la nueva política social del gobierno estableciéndose un fluido diálogo con los dirigentes gremiales. Estos contactos se vieron impulsados por las innumerables medidas oficiales favorables a la clase obrera que tuvieron origen en esa dependencia. En 1945 aparecerá el decreto 23.852 que reglamentó el funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y que será la primera norma que tendrá real vigencia sobre esta materia a nivel nacional.

Basado en la estructura sindical se creará, en 1945, el Partido Laborista que será actor principal en la coalición que llevará a la presidencia, en 1946, a Juan D. Perón. Al poco tiempo el Partido Laborista fue disuelto y, posteriormente, con la creación del Partido Peronista, los sindicalistas pasarán a organizarse como rama interna en igualdad con los otros sectores, quedando así sujetos a una coparticipación en las decisiones políticas de un partido que ya no hegemonizaban. En ese sentido, la C.G.T., en su Congreso general extraordinario de 1950, reforma sus Estatutos adhiriendo a la "doctrina peronista" y numerosos sindicalistas integrarán como cuadros dirigentes en diversas áreas de gobierno.

Durante este período la legislación laboral se acrecienta, produciéndose asimismo un marcado incremento de la participación de los asalariados en el ingreso nacional. En ese marco favorable los sindicatos crecen significativamente tanto en su afiliación como en su impor-

tancia patrimonial y social. La afiliación, que en 1945 alcanzaba 528.000 trabajadores, superará los 2.000.000 en la década del '50.

La revolución de 1955, dada la íntima vinculación existente entre los sindicatos y el gobierno derrocado, coloca a las organizaciones gremiales en una situación difícil. Luego de un primer intento de negociación, la C.G.T. y todos los sindicatos son intervenidos y numerosos dirigentes inhabilitados para ocupar cargos sindicales.

En este clima de creciente tensión y a través de un proceso electoral muy cuestionado, se llega —en agosto de 1957— a la realización de un Congreso Extraordinario Normalizador convocado por la intervención en la Confederación General del Trabajo. A poco de constituido el Congreso se rompe, conformándose dos sectores: las “62 organizaciones” opositoras, integradas por peronistas y, minoritariamente, por comunistas y otras tendencias de izquierda que posteriormente se desvincularán del nucleamiento, y los “32 gremios mayoritarios democráticos” cuyas direcciones antiperonistas apoyaban, en sus grandes líneas, la política gubernamental.

La C.G.T. recién volverá a manos de una Comisión integrada por sindicalistas en 1961. Finalmente, en enero de 1963, se lleva a cabo el Congreso Normalizador eligiéndose un Secretariado integrado paritariamente por peronistas y sindicalistas de otras tendencias. En estos años las pujas internas entre las diversas corrientes fueron intensas, especialmente entre peronistas y no peronistas y, en el interior del peronismo, entre “vandaristas” y “antivandaristas”.

En 1966 se produjo otro levantamiento militar que depuso a las autoridades constitucionales. El nuevo gobierno militar, luego de unos primeros meses de expectativa, endurece su posición frente a los sindicatos reduciendo las posibilidades negociadoras de las alas más moderadas del movimiento obrero y favoreciendo, indirectamente, los argumentos de los sectores más combativos. Esta situación hace crisis en el Congreso de la C.G.T. celebrado en 1968 quedando entonces la central dividida en dos sectores: la C.G.T. “de los argentinos” (o de Paseo Colón, local de la Federación Gráfica), de tendencia combativa y la C.G.T. “de Azopardo” (local de la C.G.T.) hegemonizada por el vanderismo. A mediados de 1969 la agitación sindical y social se activa y se produ-

cen importantes movilizaciones, algunas de tono violento. En esas circunstancias se declaró el estado de sitio, se intervinieron los principales sindicatos integrantes de la C.G.T. "de los argentinos" y se encarceló a su secretario general, quedando esta central prácticamente desarticulada.

Por su parte la C.G.T. "de Azopardo", luego de múltiples alternativas, realizó en julio de 1970 un nuevo Congreso Normalizador del que surgió una dirección unificada, hegemónizada por el peronismo. Esta dirección cegetista será la que acompañará el retorno peronista al poder en 1973. Dirigentes sindicales ocuparán puestos relevantes en el nuevo gobierno (parlamentarios, vicegobernadores, intendentes, ministros, etc.) reiterándose, a grandes rasgos, la anterior experiencia peronista de inserción de las organizaciones gremiales en la estructura del Estado. Se reformó la ley de Asociaciones profesionales reforzándose el principio de sindicato único por rama de producción; se instauró el fuero sindical; se alargó la duración de los mandatos y se tendió a reforzar la centralización del poder en la estructura sindical.

La revolución militar de 1976 golpeará duramente a las asociaciones gremiales. Se intervino militarmente a la C.G.T. y a numerosos sindicatos; se suspendió el derecho de huelga; se restringieron y controlaron estrictamente las actividades sindicales y se modificó regresivamente la legislación laboral (en especial la Ley de Contrato de Trabajo). Asimismo, fueron numerosos los cuadros medios y los militantes detenidos y desaparecidos durante el período del "proceso" militar.

Por lo tanto, la actividad intersindical se desarrolló en una situación de semi-clandestinidad que provocó la formación de diversos nucleamientos sindicales de acuerdo a la afinidad ideológica o táctica de sus dirigentes. Entre esos diferentes grupos podemos mencionar: la "Comisión de los 20", la "Comisión de los 25", el "Movimiento Sindical Peronista", la "Comisión de Gestión y Trabajo", la "Comisión Nacional del Trabajo", etc. Se debe señalar que en todos estos nucleamientos la adhesión al peronismo era absolutamente predominante.

En 1979 se logró un acuerdo bastante generalizado alrededor de la "Conducción única de los Trabajadores Argentinos" (C.U.T.A.), pero sería de muy corta duración. En abril del mismo año se llevó a cabo la primera huelga general contra el gobierno militar, desobedeciendo las prohibiciones vigentes.

A fines de 1980, el grupo de sindicatos más activos se reagrupa adoptando la tradicional sigla de la C.G.T. (será conocida como C.G.T. "calle Brasil"). Dos años después, sectores más moderados constituirán la C.G.T. "calle Azopardo". La confluencia de estos dos nucleamientos volverá a unificar la C.G.T. en enero de 1985, ya bajo el gobierno democrático del doctor Raúl Alfonsín. Será, precisamente, este nuevo gobierno el que pondrá en marcha un proceso de normalización sindical a través del llamado a elecciones en todos los gremios. Este proceso culminó con la normalización institucional de la C.G.T. el 7 de noviembre de 1986. El nuevo Consejo Directivo asumió sus funciones el 12 de diciembre del mismo año. (H. G. C.)

Ver Asociación.

Ref.: LXIX, 10. LXX, 20. LXXI, 30. LXXII, 20. LXXIII, 20. LXXIV, 30. LXXV, 10. LXXVI, 10. LXXVII, 20. LXXVIII, 30.

CIVILIZACION SOLIDARIA

1. Partiendo de que el capitalismo periférico es inmoral e injusto, urge transformarlo racionalmente mediante un modelo adecuado de desarrollo con rostro humano, instrumento eficiente de una civilización solidaria.

2. Por civilización solidaria cabe entender aquélla en que:

– el hombre concreto sea el centro referencial del sistema, en cuya función se instrumentalicen los medios económicos y políticos.

– por justicia, se salde la deuda con los desposeídos y marginados, colocándolos en igualdad de posibilidades ante la ley y ante los elementos económicos, sociales, culturales y políticos.

– por cooperación, toda persona y todo sector social entreguen las mejores energías al proyecto común.

– por solidaridad, se coloquen los recursos (económicos, culturales, naturales) al servicio del trabajo creador, socializando el excedente y generando espacios productivos autogestionados.

Igualmente, se garantice a todo ser humano el acceso a la educación personalizada que le brinde los instrumentos para su realización individual y comunitaria.

3. No existe un arquetipo predeterminado de semejante civilización. Cada pueblo ha de encontrar, en sus raíces culturales, en su historia, en sus expectativas, las líneas de fuerza del modelo adecuado, alimentando la necesaria voluntad política para generarlo y llevarlo adelante, más allá de los obstáculos previsibles.

4. Cabe una importante función a los sectores sociales, a los teóricos e intelectuales, al Estado:

– los sectores sociales deben participar en la toma de las grandes decisiones así como en el contralor de los programas establecidos.

– los teóricos e intelectuales han de sondear las raíces nacionales y populares, por un lado, e intuir el futuro, por el otro, entregando a los grandes decisores (los sectores sociales) sus conclusiones.

– el Estado ha de liderar el proceso de liberación nacional, aportando los medios técnicos y políticos necesarios. Lejos de un Estado mínimo como pretende la Nueva/Derecha y la ideología neo/liberal, la civilización solidaria necesita un Estado fuerte y serio, garante y gerente del bien común, coordinador de esfuerzos sectoriales, respetuoso de la libertad individual y sectorial pero implacable ante los desvíos entrópicos o fugas egoístas. (R. C. F.)

Ver Estado (tomo Relación individual de trabajo), Acuerdo, Concertación.

Ref.: XIV, 100. XV, 20. XVII, 190. XX, 10. XXI, 20. XXII, 20. XXIII, 30. XXVII, 10.

CLAUSULAS

1. La Convención Colectiva de Trabajo produce un doble efecto: por un lado, entre las partes colectivas signatarias del convenio y por otro, entre los empleadores y los trabajadores individuales comprendidos en la convención. En atención a sus efectos, sus cláusulas se clasifican en *obligacionales*, por ser creadoras de derechos y obligaciones entre las partes que han acordado colectivamente y *normativas* pues, como reglas objetivas, regulan la conducta de las partes de los contratos individuales de trabajo, en cuanto caen bajo el ámbito de validez del convenio colectivo.

Con mayor precisión diremos que son normativas aquellas dispo-

siones de la convención colectiva que usualmente constituyen el contenido de una relación individual de trabajo y, según la voluntad expresa o presunta de las partes de la convención, también están destinadas a constituirlo.

2. Existen tres grupos: a) cláusulas que fijan las obligaciones principales de ambas partes del contrato de trabajo; b) cláusulas que se refieren a obligaciones contractuales de carácter accesorio y c) cláusulas que conciernen al comienzo o al fin del contrato de trabajo. Las del primer grupo son aquellas que fijan el monto del salario, los principios de determinación, su graduación por categorías, por rendimiento o bien aquellas que se refieren a la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, por ejemplo las relativas a rendimiento, comportamiento, comienzo y fin de la jornada, descansos, ausencias, etc. Cláusulas que regulan obligaciones accesorias son las que regulan medidas de previsión y seguridad, las que atañen a la provisión de ropa de trabajo y herramientas o bien las que prohíben al trabajador incurrir en competencia, etc. Por último, las disposiciones que regulan el comienzo o la extinción del contrato laboral son aquellas que establecen sistemas de ingreso, cláusulas para la validez del contrato laboral, plazo, forma y causales del despido, despidos colectivos, despidos por razones económicas, interdicción al despido por motivos sindicales, etc.

3. Las cláusulas *normativas*, por ser normas generales de derechos deben ser interpretadas según los mismos principios de interpretación de la ley. Su carácter normativo determina así que las partes de los contratos individuales están obligadas a conformarse a su contenido, por consiguiente, este tipo de disposiciones convencionales tienen un *efecto forzoso* por el cual son nulas las cláusulas del contrato individual contrarias a la norma convencional. Poseen también un *efecto automático* que consiste en que las disposiciones derogatorias del contrato individual son inmediatamente reemplazadas por las normas convencionales. Lo expuesto significa, entonces, que lo característico de las cláusulas normativas es su inderogabilidad, por lo tanto no es válida la renuncia ni la transacción —en principio— de los beneficios conferidos al trabajador en virtud de una disposición convencional de este tipo. Sin embargo, son susceptibles de derogación cuando la derogación beneficia al trabajador.

4. —*obligacionales*. Son aquellas disposiciones expresas o tácitas de las convenciones colectivas de trabajo que regulan derechos y deberes entre las mismas partes signatarias de aquélla y que se refieren a la ejecución del convenio.

Corresponden a este tipo de cláusulas las llamadas de Paz Social, mediante las cuales se dispone la abstención de medidas de lucha por parte de quienes se hallan comprendidos por la convención y respecto a las cuestiones reguladas en el convenio y mientras éste dura. Según opina la doctrina mayoritaria no implica violación a este deber la huelga por solidaridad ni la huelga política. Tampoco cabe la abstención cuando la contraparte dejara de cumplirla. Este tipo de obligaciones se denomina de Paz Social relativa. En cambio, son absolutas cuando se prohíbe tomar medidas de lucha en cualquier caso y sin ninguna limitación temporal. Así, para dirimir cualquier tipo de conflicto colectivamente, se establece un procedimiento de conciliación y arbitraje.

También pueden disponerse obligaciones tendientes a influir en los miembros de la asociación signataria para que respeten y cumplan la convención colectiva. Estatutariamente pueden preverse sanciones para aquel miembro culpable de una violación grave de lo acordado. También es susceptible de regulación la obligación de no hacer, vale decir la abstención de todas aquellas conductas que puedan obstaculizar el cumplimiento del convenio.

5. Dentro de las cláusulas obligacionales forman un grupo especial las llamadas sindicales, tales como la promesa de dar preferencia o reservar la exclusividad de empleo a trabajadores sindicados, actuar los empleadores como agentes de retención respecto de las cuotas o aportes gremiales, respetar los derechos sindicales, aportar a obras sociales, escuelas o talleres de aprendizaje.

Otras cláusulas se refieren a la creación de organismos de colaboración, como por ejemplo: comisiones paritarias encargadas de vigilar la ejecución de la convención.

La característica de tal tipo de disposición es que sólo son acreedores y deudores las propias partes de las convenciones colectivas. (E. P.)

6. La actualidad contextual impone una serie especial de cláusulas

normativas, dedicadas preferentemente a establecer reglas claras respecto de la incorporación de nuevas tecnologías y de su incidencia sobre el nivel de empleo.

Como certeramente ha señalado la Conferencia Latinoamericana de Trabajadores de Comunicaciones sobre *La aceleración tecnológica del sector y las mutaciones económicas, sociales y laborales* (Buenos Aires, marzo de 1987) el proceso de incorporación de nuevas tecnologías en las diversas áreas “se lleva a cabo en el marco de un desarrollo global que, lejos de resolver los problemas fundamentales de América Latina, está orientado a la consolidación de los poderes hegemónicos mundiales, de las grandes corporaciones transnacionales y de la banca financiera internacional”. De ahí que la Conferencia propugna “apoyar y defender el avance científico, la modernización tecnológica con vista a un desarrollo tecnológico propio y complementario latinoamericano, ajustado a las necesidades reales de los trabajadores y los pueblos, autónomo, que afirme la soberanía política y se enmarque en un modelo de desarrollo integral”.

Dentro de este problema, la negociación colectiva juega un importante papel: mientras se logran los acuerdos tripartitos globales respecto del adecuado Modelo de desarrollo, las cláusulas normativas de los Convenios Colectivos de Trabajo reglamentan prolijamente la incorporación de las nuevas tecnologías, su incidencia en el nivel de empleo, el reciclaje ocupacional de los trabajadores. (R. C. F.)

Ver *Empresario indirecto* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Acuerdo, Civilización solidaria*.

Ref.: III, 14, XIV, 100, XV, 10.

COGESTION

1. Introducción.

La participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa constituye un elemento básico en el empleo de las organizaciones sindicales. Desde la primera revolución industrial, con el empleo masivo de obreros y trabajadores en condición de dependencia, la lucha gira de una u otra forma en torno a una mayor participación en la gestión

empresarial. La fórmula de codeterminación o, como término más introducido, de “cogestión” está fundamentada en el principio de igualdad de derecho entre el capital y el trabajo, como factores principales de la producción. La cogestión introduce en consecuencia un proceso emancipatorio con el objetivo de alcanzar una participación significativa de los trabajadores en el manejo de las cuestiones económicas y sociales dentro de la empresa. En su aplicación consecuente puede contribuir en forma decisiva a la superación de la confrontación de clases.

Aunque la cogestión es todavía un sistema de reducida aplicación y de incidencia relativa en la economía mundial, existen signos que hacen suponer su mayor extensión en los próximos años. Las primeras formas de cogestión se introdujeron a principio del siglo en Europa. En la actualidad se puede encontrar el nivel más sistematizado e instrumentalizado, con base legal y constitucional de esta forma de participación de los trabajadores en la empresa, sobre todo en Europa y muy especialmente en la República Federal de Alemania.

2. Posibilidad de extensión.

La perspectiva para una mayor extensión se basa fundamentalmente en tres aspectos:

a) La acelerada concentración de poderes en el sector privado de la economía mundial exige sistemas adecuados de control de estas estructuras de poder. La conciencia, que el derecho para ejercer este control corresponde en primer lugar a los trabajadores, está abriéndose paso también en aquellos ambientes, que hasta el presente no habían mostrado mayor interés en el tema.

b) La interdependencia económica de los aparatos productivos a nivel internacional implica la aceleración y aplicación de estrategias multi o internacionales. Los sindicatos no pueden quedarse atrás y deben buscar a su vez una mayor cooperación con el objetivo de establecer normas y criterios compatibles para lograr una defensa común con un régimen de participación más efectivo. La cogestión ha dado hasta hoy los mejores resultados entre todos los sistemas participativos conocidos.

c) Finalmente se hace mención al carácter democrático de la cogestión. En esta fórmula de participación está reflejado el nivel básico

de la democracia en la economía. La cogestión constituye por lo tanto un factor importante de la democratización de los pueblos.

3. *Obstáculos.*

Independientemente de estas perspectivas hay que mencionar una serie de obstáculos y factores adversos que frenan el avance de esta idea. En primer lugar hay que mencionar en este sentido la resistencia de los empresarios y del Estado a compartir la conducción de la empresa. Persiste todavía en amplios sectores tanto en la empresa privada como en sectores estatales, un auténtico autoritarismo del capital. En segundo lugar podría ser mencionado el comportamiento y la tradición sindical, donde predomina todavía el sistema reivindicativo y la acción directa de los sindicatos ante la empresa. No pocos de los dirigentes sindicales temen perder influencia y poder por la introducción de un sistema participativo a nivel de empresa, con consejos que ejercen una cierta autonomía frente al sindicato.

Existen además resentimientos ideológicos, que pretenden mantener la lucha de clases y evitar en consecuencia una colaboración interclasista. Se puede observar también en algunos sectores sindicales el temor de no estar suficientemente preparados para el ejercicio efectivo de la gestión en la empresa.

4. *Modelos de cogestión y su contenido.*

Tomando en consideración la realidad actual, se pueden considerar tres escalas de gestión en cuanto a su alcance:

a) En el modelo alemán se puede observar la participación según la ley de la constitución de empresa, una especie de ley fundamental de participación (1952/1979).

b) La ley de gestión de 1976 (Cogestión General).

c) La ley de gestión para las industrias de acero y de carbón de 1956 (gestión especial calificada).

En el sector estatal rige una ley especial de representación del personal ante la empresa.

Todos estos modelos se caracterizan por una representación directa de los trabajadores a través de elecciones universales directas y secretas. Los sindicatos intervienen en este proceso promoviendo listas de candidatos para la elección. Un período de legislación, es decir

la duración de un mandato es generalmente limitado en 3 años. Reelección es posible. Niveles de representación son:

- a) Consejo de empresa.
- b) Consejo de vigilancia.
- c) Dirección de empresa.

La representación de los trabajadores está constituida legalmente en todas las empresas con más de 5 trabajadores.

El número de representantes se establece según el número de trabajadores.

El Consejo de Empresa está constituido sólo por trabajadores.

En las empresas con un número mayor de 2000 trabajadores se aplica la ley de cogestión, con la particularidad, que para las empresas de carbón y de acero se aplica una ley especial.

La cogestión de las grandes empresas prevé una participación de representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia y en la dirección de empresa. En el consejo de vigilancia la representación está establecida por igual número de miembros para el sector capital y el sector de trabajo. En consideración están representados igual número de representantes de los accionistas como de representantes de los trabajadores.

La diferenciación entre el modelo aplicado en la economía general del sistema vigente en el sector específico de carbón y acero, existe en un detalle aparentemente menor pero no obstante muy significativo. En el modelo de cogestión general se disuelve la situación de igualdad de votos con una nueva votación, en la cual el presidente del consejo de vigilancia, quien no puede ser nombrado en contra de los accionistas, tendrá un voto adicional, quiere decir decisivo. En cambio en la ley de carbón y acero está establecida la incorporación en el consejo de vigilancia de un representante neutral que debe tener el consentimiento de las dos partes y que será el factor decisivo en casos de conflicto.

Esta pequeña diferencia entre una y otra ley varía, como consta, sustancialmente el poder de presión para los trabajadores entre uno y otro caso. Aunque la inmensa mayoría de las decisiones en el consejo de vigilancia no provoca problemas por el consenso existente en los

dos bandos, pueden producirse conflictos, cuya solución puede perjudicar a una o a la otra parte.

A nivel de dirección ejecutiva de la empresa, la ley de cogestión en ambas versiones establece la figura del director laboral o director de trabajo. Ese director tiene a su cargo generalmente el área de personal y social de la empresa. Por lo demás, tiene el mismo rango como el director de producción o el director de finanzas respectivamente.

5. *Áreas de cogestión en la empresa:*

Los siguientes puntos o temas están sometidos a la cogestión:

— todas las cuestiones relacionadas con la fijación de la jornada laboral

— cuestiones de orden en la empresa y del comportamiento de los trabajadores en la misma

— puntualización del pago de los salarios

— plan de vacaciones

— introducción y aplicación de nuevos sistemas de control sobre el comportamiento y el rendimiento de los trabajadores

— protección de los trabajadores ante accidentes

— mantenimiento de servicios sociales a nivel de la empresa

— distribución de viviendas propiedad de la empresa

— fijación de premios y salarios relacionados con el rendimiento de trabajo a destajo

— sugerencias para mejoras

Si en alguna de estas cuestiones no se llega a un acuerdo, se debe llamar a la instancia de arbitraje.

Aparte de estas atribuciones de gestión en asuntos sociales, existe una serie de derechos menores, como lo son el derecho de asesoramiento y de información. En este nivel de derechos entran, por ejemplo, el derecho de información sobre inversiones y programas de construcción en edificaciones y en equipos. Asimismo puede exigir el consejo de empresa una información del empleador sobre nuevos métodos de trabajo y la planificación de los puestos de trabajo. En este sentido está prevista una cogestión para casos en los cuales la empresa quiere introducir métodos que contradicen a las normas de una condición adecuada, humanitariamente aceptable en el proceso de trabajo.

En esta breve contribución no pueden ser mencionados todos los derechos a participación, asesoramiento e información estipulados en las mencionadas leyes.

En la práctica de la aplicación durante varias décadas se pudo observar, que ambas partes, tanto la patronal como los trabajadores, guardan un respeto mutuo y toman en serio el deber establecido en el preámbulo, según el cual ambas partes se comprometen a colaborar por el bien de los trabajadores y de la empresa. En realidad ambas partes en las áreas de aplicación han podido cosechar beneficios a lo largo de los 35 años de vigencia de estas normas. (M. H.)

Ver Conciencia Social, Empresa.

COMISION INTERNA

1. Fundamentalmente es el órgano mediador entre los trabajadores y el empleador.

Elegida por el voto directo de los compañeros de trabajo, es el puntal de las asociaciones sindicales y una de las estructuras más puras y diáfanas de los trabajadores argentinos.

2. Tiene como función hacer respetar los derechos de los trabajadores de la sección, establecimiento o empresa, elevar petitorios al empleador para mejorar la relación laboral teniendo como premisa que lo primero es el hombre y que el capital debe estar a su servicio.

3. Las comisiones suelen tener diversos nombres: cuerpo de delegados, comisión de reclamos, comisión interna, delegados de secciones. (O. V. R.)

Ver Asociación, Base sindical, Cuerpo de Delegados, Delegado.

Ref.: LXI, 30.

COMUNICACION SOCIAL

1. El pleno ejercicio de la libertad de información y de expresión como derecho de los pueblos, es elemento central para el nuevo desarrollo. Esto supone y exige una seria democratización de todos los medios de comunicación social.

2. Quien tiene información, tiene poder y puede decidir y partici-

par en forma determinante. La diferencia entre tener información y no tenerla es tener el poder o no tenerlo. Si la información se restringe a un grupo de especialistas en tomar decisiones, los políticos o los centros de poder económico, se tiene un control absoluto sobre la sociedad. En estas condiciones no hay ninguna posibilidad de democracia participativa. Las decisiones más determinantes se toman a nivel de reducidos "estados mayores". El pueblo, las gentes, los trabajadores, no se enteran de las cosas de fondo que impactan sus vidas y sus destinos. Si no sé nada, nada puedo hacer. La democratización de la información y de los medios de comunicación social es tema vital de la democratización y del nuevo desarrollo.

Por esto mismo, la democratización real de los medios de comunicación social en lo que se refiere a la propiedad, gestión, control, contenidos, funcionamiento de los mismos, es un presupuesto clave e irrenunciable si se quiere construir una democracia real, participativa, que tenga chances sólidas de poderse consolidar y perfeccionar constantemente. Este es y debe convertirse, en las propuestas y en la acción de todos los días, en un objetivo estratégico del Movimiento de los Trabajadores, de las organizaciones de los trabajadores de los medios de comunicación social, de las fuerzas políticas y socio-culturales de signo democrático, de toda la sociedad civil y también de un Estado reformado y democrático.

3. La experiencia latinoamericana muestra una vastedad de expresiones actuales y posibles que sin duda enriquecen el proceso comunicativo y contribuyen a democratizar el conjunto de la sociedad. Supone también modelos eminentemente nacionales y latinoamericanos que rescaten los valores propios de cada realidad y por lo tanto sean anticuerpos activos a la penetración cultural que ejercen las grandes potencias a través de la infraestructura informativa. Apunta a formular modelos y proyectos de información y de comunicación y cultura que persigan como finalidad incorporar a las grandes mayorías a estos procesos informativos y que dichos modelos y proyectos respeten cabalmente todos y cada uno de los derechos fundamentales de estas mismas mayorías.

4. El punto central de una política democratizadora es la sustrac-

ción del sistema informativo y de comunicaciones del dominio del mercado, específicamente de la determinación publicitaria de su estructura industrial. La libertad plena de información exige eliminar el dominio del poder económico sobre la industria de la comunicación.

Frente a esto conspiran cada día más agresivamente los proyectos transnacionales de la información, de la comunicación y de la cultura en el marco de estrategias más sofisticadas de la dependencia y que erosionan gravemente la identidad cultural popular, nacional y latinoamericana, dejándonos cada vez más inermes ante la dominación transnacional y confiscando de hecho la libertad de información como derecho de los pueblos, como derecho a informar y a ser informado objetiva y verazmente a partir de nuestra propia matriz cultural, de nuestras propias necesidades, de nuestras propias prioridades, de nuestras aspiraciones y utopías y de nuestras legítimas e irrenunciables perspectivas nacionales, populares, democráticas y latinoamericanas.

5. Si se acepta que el reencuentro y triunfo de la trilogía Pueblo-Estado-Nación en un gran proyecto popular, nacional, democrático y latinoamericano es el único camino para re-equilibrar y superar el poder omnímodo de las fuerzas transnacionales, el derecho y la libertad plenos de información y comunicación deben estar al servicio de este objetivo histórico en una enérgica estrategia de defensa y promoción de nuestro patrimonio cultural, técnico y científico. Todo el tiempo que el proyecto transnacional se siga imponiendo sobre este otro proyecto alternativo y liberador, se postergará y se retrocederá gravemente en las verdaderas tareas de la auténtica liberación de nuestros pueblos y naciones.

La respuesta y propuesta correctas deben plasmarse y concretarse en proyectos nacionales, populares, democráticos y latinoamericanos en materia de información, comunicación y cultura que garanticen la plena soberanía, control y participación del pueblo, de los trabajadores, de la sociedad civil en estos factores fundamentales. (E. M.)

6. La Constitución de Portugal otorga el derecho a las asociaciones profesionales de acceder gratuitamente a los medios masivos de comunicación.

Por su parte, las Naciones Unidas están empeñadas en construir el Nuevo Orden Internacional de la Información. (R. C. F.)

Ver *Asociación, Contenido del convenio colectivo.*

Ref.: XXXIV, 20.

CONCERTACION

1. La crisis desatada en el capitalismo después que se destruyera una de sus bases de sustentación, la energía barata, demostró que la teoría del “progreso indefinido” no era sino un acicate ideológico de la producción.

Como un modo de prevenir la rebelión de la clase trabajadora y simultáneamente como una manera de hacerle cargar una gran parte del costo del ajuste, surgió en algunos países europeos la práctica del “pacto social”, levantándose la bandera de la concertación como solución definitiva de los problemas del crecimiento económico.

Dado que se ha sostenido en tales países que el Estado no puede ser obligado judicialmente a cumplir con las obligaciones contraídas, se deduce de inmediato que no es una cuestión jurídica sino netamente pragmática para aliviar las presiones sociales.

En los países periféricos ya se agitan estas banderas. Se pretende que la clase trabajadora, a través de las asociaciones sindicales, resigne pretensiones e incluso derechos mediante figuras de pacto social. Por ello, cabe señalar aquellas características para no cometer errores doctrinarios y prácticos y advertir el costado ideológico de estos pactos al estilo de los centros industrializados.

2. Por concertación cabe entender una *negociación* realizada entre los sectores sociales, especialmente los agentes de la producción, y el ente gubernamental en representación del Estado para *planificar* los elementos sociales, culturales, económicos y políticos del desarrollo nacional en un marco de hominización del sistema. La concertación surge de la autonomía sectorial. No es una mera delegación de facultades estatales o una concesión gratuita del poder político; más bien, se inscribe entre los Derechos Humanos reconocidos en la Carta Inter-

nacional y en el Pacto de San José de Costa Rica. Siendo negociación, tanto los interlocutores sociales como el gobierno deben ceder pretensiones en búsqueda de un *proyecto*, si no necesariamente común, por lo menos *construido en común*. Con una salvedad importante: los derechos de los trabajadores mantienen sus niveles protectorios, precisamente por estar interesada en tal protección la sociedad entera.

3. Plantear la concertación como derecho humano equivale a que siempre puede ser pretendida por los sectores sociales, los que tendrían acción para exigir al ente gubernamental la convocatoria necesaria, que no queda al mero arbitrio de los circunstanciales detentadores del poder político. Se diferencia, así, de ciertas experiencias europeas, como ya se adelantara.

4. La finalidad de la concertación es inmediata y mediata. La inmediata surge de la misma realidad crítica. La mediata apunta a transformar el sistema.

La inmediata mira a los cuatro elementos del sistema: social, cultural, económico, político, acentuando el sentido fundante de los dos primeros y el significado instrumental de los restantes. No puede ni debe reducirse a una mera administración económica de la emergencia global ni mucho menos consistir en el aplastamiento o sojuzgamiento de derechos de los trabajadores.

Al contrario de algunas experiencias europeas en que, salvadas particularidades, consistió substancialmente en acuerdos económicos, la concertación como derecho humano supone que los elementos sociales y culturales funcionan como fines y los elementos económicos y políticos como medios instrumentales.

La finalidad inmediata no se logrará en plenitud si falta un proyecto de país en el continente latinoamericano, es decir: si falta una clara visión de la ubicación geopolítica de las diversas parcialidades estatales dentro de la Nación. Esta perspectiva ayudará a la *prospectiva* ya que, de ese modo, cada sector puede conocer con anticipación cuál es el destino que le aguarda en ausencia de negociación o, al contrario, cuál es el construido a partir de ella.

5. La finalidad mediata no es otra que la transformación del sistema. Cabrá a los sectores sociales activar la discusión ideológica y prác-

tica dentro de sus organizaciones, para clarificar conceptos y metas, posteriormente volcables en la Mesa de Negociación; discusión ideológica que establezca las finalidades de la transformación, sus programas, sus plazos; discusión práctica que analice variables operativas y posibilidad de activar determinados aspectos.

6. América Latina ha de recobrar, en esta perspectiva, sus valores culturales, postergados algunos y reprimidos otros, entre ellos el sentido del trabajo, la alegría de las fiestas, el gusto por la participación, el significado de la solidaridad, el sentimiento de pertenencia y de referencia societal.

Los diversos aportes de la antropología, la psicología social, la lingüística, deberán ser bien recibidos. Como recuerda Paulo Freire, se han de volcar esfuerzos intelectuales al interior de nuestra realidad para poder descubrirla y proyectarla. Como recuerda Albert Tévoédjre, el pensador africano, *el derecho a nuestra propia idiosincrasia* ha de ser el motor de la transformación.

Transformar el sistema consiste en otorgar la auténtica dimensión al hombre: centro de referencia y no mero objeto de manipulación económica, ideológica o partidista, estimulando los medios necesarios, entre ellos la socialización del excedente.

Transformar el sistema, finalmente, significa que la participación en la toma de las macro/decisiones es reconocida y valorada como derecho humano en el continente, que la democracia real en sus cuatro elementos (social/cultural/económico/político) será el resultado. (R. C. F.)

Ver *Autonomía, Democracia y Cambio social*.

Ref.: III, 3. XIV, 30. XV, 10. XVI, 30. XXII, 5. XXVII, 10.

CONCIENCIA SOCIAL

1. Desarrollo de la capacidad crítica de las situaciones de injusticia, dependencia, carencia, marginación u opresión, que desarrollan personas, familias, grupos sociales o comunidades. Actúa como factor precipitante de movimientos solidarios, conflictos o cambios sociales.

2. Para Paulo Freire "la conciencia es una misteriosa y contradic-

toría capacidad que el hombre tiene de distanciarse de las cosas, para hacerlas presentes [...]. Alejado de su medio vital, por virtud de su conciencia enfrenta las cosas objetivándolas y se enfrenta con ellas que dejan de ser simples estímulos para erigirse en desafíos”.

El mismo autor llama *transitividad crítica* a la conciencia que se logra a través de un proceso de educación dialogal y activa orientada hacia la responsabilidad política y social y que se caracteriza por la profundidad en la interpretación de los problemas y por la sustitución de explicaciones mágicas por principios causales. La conciencia crítica, por oposición a la conciencia ingenua es aquella que implica un regreso a la verdadera matriz de la democracia.

El desarrollo de la conciencia social exigiría así un proceso de educación para la libertad, la solidaridad y la convivencia en democracia, que permita formar personalidades fuertes capaces de optar y capaces también de reconocer a los otros hombres como iguales y llamados a vivir en *común-unidad*.

3. Desde un punto de vista sociológico, la expresión “conciencia social”, tiene que ver con la llamada *revolución de las expectativas crecientes*. En otras palabras, la conciencia social no sólo se desarrolla por la acción de educadores o actores políticos, sino por la existencia de circunstancias objetivas que precipitan el cambio e iluminan la conciencia popular. Los cambios tecnológicos, la universalización de la historia, la transformación vertiginosa de las comunicaciones y los medios de comunicación social, los cambios en la estructura familiar o cultural, son los *revulsivos* que generan conciencia social. Por ello se dice que la radio ha generado por su sólo impacto más revoluciones que las que hubieran provocado miles de agentes revolucionarios. Otro tanto puede decirse de las guerras, las migraciones externas o internas y las grandes catástrofes.

4. En el siglo XX, la incorporación masiva de la mujer y de la juventud a los procesos políticos y sociales, el desarrollo del sindicalismo, las dos grandes guerras mundiales, la independencia del Tercer Mundo y los procesos de descolonización, han tenido una incidencia gravitante en el desarrollo de la conciencia social que define nuestro tiempo histórico.

A nivel latinoamericano los procesos de urbanización y de industrialización, son vehículos generadores de cambios estructurales, que a su vez actúan como estímulos para cambios políticos y aspiraciones a la participación.

En otra perspectiva, la Iglesia latinoamericana (*Documento de Puebla*), llama *promoción humana* “al despertar de la conciencia del hombre en todas sus dimensiones para ser protagonista de su propio desarrollo humano y cristiano” (D. P. 497 y ss.).

5. El desarrollo en nuestro siglo del humanismo o las llamadas corrientes personalistas (Emanuel Mounier), con una gran diversificación de matices ideológicos, pero una común vocación liberadora, han dado lugar a grandes avances en la conciencia social universal. Ello se traduce en parte en las grandes declaraciones de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, la solidaridad frente al problema del hambre y el subdesarrollo, la contaminación y la destrucción del medio ambiente, los peligros y desafíos de la urbanización, los problemas de población o la incorporación protagónica de la mujer y de la juventud, que revelan tanto el grado de conciencia alcanzado, como su capacidad de incidencia para generar cambios positivos. (C. G. E. - A. E.)

6. La autonomía sectorial, en sus cuatro elementos (organización, negociación, participación, conducción del conflicto) expresa diversas *condensaciones* de conciencia social. Importa que, sobre todo en la negociación colectiva, los trabajadores procuren cumplimentar los tres programas del Proyecto social constitucional: mejorar Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, erradicar el empleo clandestino, elevar el nivel de empleo, ya que si sólo se interesan del primero la conciencia expresada sería débil. (R. C. F.)

Ver Acuerdos de solidaridad, Civilización solidaria, Contenido del convenio, Fondos de solidaridad.

Ref.: III, 30. XCVIII, 10. XCIX, 20.

CONCILIACION

1. En los conflictos colectivos de intereses las partes en pugna suelen ser obligadas por la Administración del Trabajo a retrotraer la situa-

ción, sentarse a conversar, encontrar una solución razonable a sus pretensiones.

2. Este período de espera (o de silencio exterior) constituye el tiempo de la conciliación, que permitirá a los sectores y al Estado lograr una solución adecuada.

3. Si los sectores hallan la solución por sí mismos, celebran un acuerdo conciliatorio que será posteriormente homologado por la Administración.

Si lo prefieren, derivan la solución —de común acuerdo— al arbitraje.

4. Por el contrario, si transcurrido este lapso no se ha encontrado solución negociada o arbitrada, el Estado, ante el avance del conflicto y las complicaciones que causa o puede causar a zonas delicadas de la economía, somete la cuestión al arbitraje obligatorio. (R. C. F.)

Ver Conciliación, Conflicto colectivo.

Ref.: III, 180.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Conjunto sistémico de variables que influyen directa o indirectamente en la salud de los trabajadores (considerada esta, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, como plenitud vital del ser humano).

2. Esquemáticamente pueden graficarse:

- | | | |
|--------------------|---|---|
| Modo de producción | { | 1. Clasificación ocupacional. |
| | | 2. Carga física, mental y psíquica. |
| | | 3. Ambiente físico. |
| | | 4. Higiene, seguridad y salud laboral. |
| | | 5. Adecuación ergonómica. |
| | | 6. Repercusiones tecnológicas. |
| | | 7. Incidencia mutua entre vida y trabajo. |

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| Modo de producción | } | 8. Relaciones profesionales en la empresa.
9. Participación de los trabajadores.
10. Tiempo de trabajo.
* duración de la vida activa
* jornada de trabajo |
| Organización del proceso de trabajo | | } |
| Distribución del resultado | | |

3. Los convenios colectivos, consolidando los niveles mínimos sancionados por las disposiciones estatales, avanzan estableciendo niveles medios.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) constituyen elementos estructurales de la dignidad humana: de ahí, que el argumento de su costo no puede ser un obstáculo para su implementación. (R. C. F.)

Ver *Condición, Hominización* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Ambiente de trabajo, Carga de trabajo*.
 Ref.: III, 10. CLXXXIII, 10. CC, 20.

CONDUCCION Y CUPULA SINDICAL

Existe una gran diferencia entre “conducción sindical” y “cúpula sindical”.

1. *Conducción sindical*: es aquella que fue elegida por todos los afiliados para defender sus derechos con justicia, con funciones y responsabilidades específicas, que integra una estructura formada por partes relacionadas entre sí sobre la base de la democracia interna a todos los niveles.

La conducción sindical de una organización exige: hombres mo-

ralmente íntegros, con fines y objetivos que se deben lograr a través de planes de trabajo claros, realistas y factibles; estructuras que se deben conformar definiendo las diversas partes componentes de la organización y relacionándolas entre sí, normas de funcionamiento cuya base primordial radica en la práctica permanente de la democracia sindical, no solamente como una exigencia, sino también para ser eficaces.

Estratégicamente tiene como objetivo la organización, único instrumento que vence al tiempo.

La conducción sindical es producto de la situación que viven los trabajadores de una rama, de la situación económica que vive el país, de sus tradiciones de lucha, de su contexto geográfico y de sus influencias ideológicas.

2. *Cúpula sindical*: es todo lo contrario a lo enumerado, ya que no ofrece la garantía y exigencia que plantea la verdadera conducción sindical.

La cúpula sindical, generalmente está formada por los más importantes Secretarios de la Estructura Orgánica, y algún compañero que realice una acción Política Sindical, fuera de sus organismos de conducción. No actúa democráticamente, sino realiza una acción personal, sin tener en cuenta la participación del conjunto. (A. F.)

CONFEDERACION

1. Organización profesional de los trabajadores, de tercer grado; encuadra asociaciones afiliadas para representar orgánicamente al sector laboral de un determinado país.

2. Existen modelos de unicidad confederada, como el argentino, y otros de multiplicidad como en varios países europeos y latinoamericanos. La realidad y la experiencia de los trabajadores marca cuál es el mejor para una situación determinada. (R. C. F.)

Ver *Asociación, Grado*.

Ref.: LXI, 40.

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (C. G. T.)

1. Organización sindical de tercer grado y de cúpula del Movimiento de los Trabajadores argentinos.

2. Su funcionalidad en la realidad argentina es evidente. Los errores represores, especialmente, lo demuestran: mediante la captación de dirigentes o a través de su persecución, se ha buscado la aquiescencia o el silencio de la Central obrera... Y han sido los trabajadores quienes, por diversas vías, siempre han sabido defenderla.

3. La unidad interna no es monolítica ya que subsisten en su seno diversas posiciones políticas e ideológicas, cuya descripción excede los alcances de esta nota. Pero queda claro que, desde tiempo atrás, siempre se ha cuidado de preservarla.

Los estatutos de la Confederación General del Trabajo fueron aprobados por resolución 260/74 del Ministerio de Trabajo, publicada el 24 de octubre de 1974.

Sus órganos de conducción son el Congreso Nacional, el Comité Central Confederal, el Consejo Directivo y el Secretariado.

Puede ser llamado, para consulta, el Plenario de Secretarios Generales, y estructuradas las Delegaciones regionales así como la Comisión Arbitral.

Los delegados al Congreso Nacional son designados por las asociaciones confederadas, de acuerdo a sus propios estatutos. La representación de cada una de ellas será conforme al número de cotizantes. Se reúne cada dos años o cuando lo cite extraordinariamente el Comité Central Confederal o lo solicite un grupo de entidades confederadas que represente el veinte por ciento de los afiliados a la C.G.T.

El Comité Central Confederal se compone de los secretarios generales de cada organización confederada y, además, de delegados de acuerdo al número de cotizantes. Entre sus funciones se cuenta la de declarar la huelga general.

El Comité Central Confederal se reúne ordinariamente cada seis meses. Extraordinariamente puede ser convocado por el Consejo Directivo o cuando lo solicite el veinte por ciento de sus integrantes.

El Consejo Directivo se compone de veinte miembros, ocho de los cuales componen el Secretariado. Los extranjeros no pueden ocupar

tales cargos. Los integrantes del Consejo y del Secretariado son elegidos por el Congreso durando cuatro años en sus funciones. Pueden ser reelectos.

El Plenario de Secretarios Generales es convocado por el Consejo Directivo cuantas veces sea necesario y se expedirá solamente sobre los temas propuestos, a título de consulta.

La Comisión Arbitral se compone de cinco miembros del Comité Central Confederal y su misión es resolver las diferencias que afectaren la vida o armonía de las asociaciones sindicales, mediando en los conflictos y dictando, si fuese necesario, un laudo arbitral apelable ante el Comité Central Confederal y el Congreso.

Las Delegaciones Regionales son creadas por el Consejo Directivo, el que a su vez dicta el Reglamento de funcionamiento.

En ningún caso la C.G.T. podrá ser disuelta “mientras existan dos organizaciones afiliadas dispuestas a continuar la lucha en forma regular” (art. 77). (R. C. F.)

Ver Asociación.

Ref.: LXI, 90.

CONFLICTO LABORAL

1. Pugna de los sectores productivos para hacer respetar sus derechos o para lograr mejores posiciones en los elementos del sistema social (social, económico, político). Dato biológico de la especie, forma parte de la estructura de la humanidad en este momento de la Historia.

2. Cuando se entabla entre empleador/es y trabajadores se expresa mediante las denominadas medidas de acción directa. Cabe consignar como dato normativo, que reciben los siguientes nombres: “medidas de acción directa” (art. 243, Ley de Contrato de Trabajo, texto constitucional; regla estatal 21.400/76); “conflictos colectivos” (ley 14.786); “conflicto laboral” (ley 20.840); “medidas de fuerza” (decreto-ley 17.183/67).

3. Comprende diversos grados, desde el “estado de alerta y movilización” hasta la huelga, su máxima figura jurídica. La *experiencia* de los trabajadores los ha nutrido de significado, modos de manifestarse,

mantenimiento de equipos para garantizar un mínimo de servicios básicos. Los estatutos de las asociaciones sindicales estructuran el órgano que los dicta.

Cabe señalar que el conflicto laboral *mantiene* la relación y que la participación de los trabajadores en él no tiene otro sentido que el de mejorar la prestación del empleador (ya se trate de que cumpla los deberes a su cargo o que asuma otros).

Importa esta observación para desvirtuar dos ideas muy difundidas: que el trabajador huelguista no devenga salarios y que si continúa negando tareas, luego de haber sido declarada ilegal la medida, puede ser despedido con causa. Lo primero no se compadece con el artículo 9° de la ley 14.786 (solamente pierde el derecho salarial cuando sigue negando tareas luego de haber sido intimado el cese). Lo segundo menoscaba el hecho fundamental de que el empleador ha de demostrar la injuria concreta y no prevalerse de la norma del artículo 9° del decreto-ley 16.936/66 ratificado por ley 20.638, de dudosa constitucionalidad.

4. Mediante el conflicto de *intereses* se ejerce una presión *negocial* buscando vencer la resistencia a negociar mejores condiciones laborales. A través del conflicto de *derecho* se ejerce una presión *ejecutiva* para lograr el cumplimiento de normas legales o sectoriales.

5. La *titularidad* de las medidas de acción directa es sectorial, formando parte de la autonomía. Es estructuralmente colectiva; de ahí que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce el derecho de huelga (y en él los restantes grados) no a cada uno de los trabajadores sino a los *gremios* como tales, dependiendo de la legislación consecuente determinar quién es el representante sectorial para esta eventualidad laboral; en tal sentido, el sentido legislativo nacional tiende a establecer la titularidad en la *asociación sindical*. Cabe señalar que es razonable para evitar la atomización de la autonomía y la dispersión de esfuerzos.

6. El conflicto daña al empleador para vencer su resistencia. Tal daño deriva de la conducta colectiva de los trabajadores que niegan la prestación laboral total o parcialmente, con o sin permanencia en los ambientes de trabajo. La producción se resiente con perjuicio económico para el empleador y, eventualmente, para el país (de ahí la necesidad de intervención estatal).

El daño causado se justifica por el ejercicio constitucional (y natural) del derecho de huelga omnicompreensivo de los restantes grados. Como reza el artículo 1071 del Código Civil: “El ejercicio regular de un derecho propio[...] no puede constituir como ilícito ningún acto”. El ejercicio del derecho de huelga, precisamente, justifica el daño causado.

Plantear así el tema, interesa: el daño *aparece inmediatamente* en el horizonte mental, no velado o simulado tras el manto del “derecho”. El empleador, si quiere salir indemne de la confrontación, tiene un solo camino: negociar colectivamente con los trabajadores.

7. Los *mecanismos de solución* se bifurcan en la conciliación y en el arbitraje. La primera expresa la negociación entre los sujetos enfrentados. El segundo deriva la solución a un tercero, quien puede ser designado de común acuerdo o ser nombrado por la Administración del Trabajo.

8. Urge determinar el *deber jurídico* de las *restantes asociaciones profesionales*, tanto de empleadores como de trabajadores, de intervenir oficiosamente para allanar los caminos de una solución razonablemente justa. Las épocas románticas de la huelga han dejado lugar a la consideración de su impacto socio/económico: de ahí la intervención del Estado y el deber de las mencionadas entidades para buscar un camino adecuado, rápido, seguro, eficaz, justo.

9. La doctrina y la jurisprudencia se han esforzado, negando la realidad, en desconocer entidad jurídica a las medidas de acción directa de *contenido político*, pretendiendo encerrar su contenido en lo estrictamente profesional.

Con todo, la realidad escapa a las mejores intenciones, mostrando palpablemente que el Movimiento de los Trabajadores realiza medidas de acción directa con claro y decidido sentido político, que es inútil esconder so pretexto de formalismo y respecto del cual nuevamente aparece la sabiduría del pretor romano cuando afirmaba “de la realidad surge el Derecho”, lo que ha sido tenido especialmente en cuenta por la concepción sistémica.

Respecto de las huelgas del inolvidable Mayo francés de 1968, Camerlick-Lyon Caen afirmaron: “Esas huelgas hacen aún más incómoda

la posición de quienes distinguen tajantemente entre huelga profesional y huelga política. Fue un movimiento que condujo a nuevas elecciones; los móviles de los huelguistas eran tanto de orden público como profesional”.

Releyendo las sabias apreciaciones de Rodolfo von Ihering sobre la *Lucha por el Derecho* se comprende mejor que los trabajadores, luchando pacíficamente por sus derechos sociales, económicos, culturales y políticos pueden encauzar la realidad y transformarla con visión de grandeza y bien común. Toda la ideología del Mahatma Gandhi y la praxis de Martin Luther King encuentran sustento en la realidad, y en sus enseñanzas pueden abreviar los trabajadores para consolidar sus experiencias al respecto.

10. El impacto *internacional* del conflicto laboral ha sido poco estudiado. Merece profunda atención por las múltiples vinculaciones entre el derecho (laboral, político, internacional privado, internacional público) y la macro/economía. Entre los aspectos de la problemática económica contemporánea, junto a los vinculados al funcionamiento de unas desequilibradas e inconexas estructuras internas, aparecen los correspondientes al marco de la economía mundial, al sistema histórico de intercambio y a las actuales relaciones internacionales basadas, para nuestros países, en el tipo de capitalismo periférico/dependiente. Esto genera el crecimiento desigual de los países, separados en centrales y periféricos (metrópoli, colonias). De ahí que el costo de las medidas de acción directa efectuadas en los países centrales puede ser trasladado, a través de la balanza comercial, a los periféricos; para evitar esta maniobra, las asociaciones sindicales de los países centrales han de estar atentos a tal posibilidad y enfrentarla decididamente.

Por otra parte, se debe aceptar la licitud intrínseca de las medidas de acción directa contra una empresa transnacional por problemas laborales surgidos en la sede central o en las filiales. Si se comprende que realmente la empresa es una sola, se aceptará de inmediato la viabilidad de esta propuesta.

Finalmente, se ha de reconocer la facultad a los trabajadores nacionales de llevar adelante medidas de fuerza contra empresarios na-

cionales afiliados a centrales internacionales por violación de deberes por parte de tales nucleamientos en cualquier parte del mundo. (R. C. F.)

Ver *Conflicto*, *Conflicto laboral*, *Conflicto social*, (tomo *Relación individual de trabajo*), *Asociación*.

Ref.: III, 375.

CONSEJO DE EMPRESA

1. Estructura participativa para que los trabajadores organizados puedan controlar los programas y planes de crecimiento o expansión, así como la utilización de las funciones empresariales en esfera del empleador (poder de decisión, poder de disciplina).

2. Su exigibilidad es viable, en virtud del artículo 68 del Régimen de Contrato de Trabajo, que especialmente contempla esa estructura.

3. Corresponde a los convenios colectivos acotar mecanismos de representación y funciones específicas que avancen hacia una verdadera cogestión. (R. C. F.)

Ver *Cogestión*.

Ref.: III, 57, 252, 280.

CONSEJO DIRECTIVO

1. Órgano pluripersonal encargado de la dirección y administración de las asociaciones sindicales de trabajadores de diversos grados. Sus funciones y atribuciones están enmarcadas en la ley y reglamentos dictados por el Estado y, conforme a la mayor o menor autonomía que se les conceda, en los estatutos que las asociaciones adoptan para sí.

También el número de sus miembros, requisitos exigidos para su integración, formas de elección y plazo del mandato, dependen de las circunstancias legales arriba indicadas.

2. En los dos últimos ordenamientos que rigieron las asociaciones profesionales de trabajadores (Ley N° 20.615, regla estatal 79) el número de integrantes ascendía a cinco generalmente; se requiere para acceder a ser tales —amén de lo que establecen los respectivos estatu-

tos— la mayoría de edad, carecer de antecedentes penales incompatibles con el ejercicio de la función, y ser argentinos, nativos o naturalizados, en elevada proporción en relación al número que lo componen. Además, deben haber desempeñado durante un tiempo determinado la actividad que se trate, de modo que se excluyen los funcionarios sindicales profesionales, al menos teóricamente.

3. En lo que concierne a la elección en los llamados sindicatos de base debe efectuarse mediante el voto directo, secreto y obligatorio de los afiliados, en forma tal que se asegure la representación de la mayoritaria voluntad de los mismos.

4. Respecto de los Consejos Directivos de las Asociaciones de segundo grado, (llamadas federaciones), se componen por el secretario general de la misma y los secretarios generales de los sindicatos de base. Del seno de dicho consejo se elige el secretariado, quien tendrá a su cargo ejecutar las decisiones adoptadas por aquél.

El término del mandato también varía según el régimen legal vigente y, en caso de respetarse las autonomías de las asociaciones, de acuerdo a lo que dispongan sus estatutos.

Dado el carácter de trabajadores en actividad, los integrantes de estos organismos directrices gozan de estabilidad en sus empleos durante la vigencia de sus mandatos y hasta un período posterior, dispuesto para evitar represalias luego de vencidos aquéllos. También, y por los mismos motivos, los trabajadores que son candidatos se benefician con igual protección desde el momento en que el empleador ha sido notificado fehacientemente de la lista oficializada que lo incluye.

La naturaleza de la estabilidad varía según la orientación que le imprima la legislación vigente.

Los miembros del organismo directriz son responsables conforme lo determinen los estatutos o el derecho común, y deben rendir cuenta de su gestión ante los afiliados (y en los casos de asociaciones de segundo o tercer grado, ante las demás asociaciones), en las asambleas o congresos anuales y ordinarios.

Por último deben llevar, obligatoriamente, registros de orden contable y administrativo, sujetas a verificación de parte de la autoridad de aplicación que, también, tiene a su cargo el contralor de su gestión. (E. H. J. S.)

CONSEJO MIXTO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Para operar las distintas variables expresadas en las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo conviene estructurar un órgano interno de la empresa, de carácter bipartito, que delimite las facultades funcionales del empleador. Este es el Consejo Mixto, cuya creación puede ser obra del Convenio Colectivo o del acuerdo de empresa.

2. La norma sectorial ha de sancionar la competencia y los mecanismos de representación de los trabajadores.

Respecto de la primera, el Consejo puede, desde la simple consulta previa a la decisión del empleador, avanzar a una auténtica participación igualitaria en las resoluciones. La normativa no nacional importa como derecho comparado, pero su aplicación no puede ser automática.

Respecto de la segunda, la experiencia nacional de los delegados y de las comisiones internas ha sido valiosa. Por ello, conviene que estos órganos sindicales representen a los trabajadores en el Consejo o, en su caso, que tal representación sea gestionada por militantes de las mismas asociaciones. (R. C. F. - S. M. N.)

Ver *Condición* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Contenido del Convenio Colectivo*.

Ref.: XV, 20.

CONSEJO TRIPARTITO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1. Estructura participativa de cúpula para delinear las grandes líneas estratégicas en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (calificación profesional; determinación de la carga física, mental y psíquica del trabajo; ambiente físico; higiene, seguridad y salud ocupacional; adecuación ergonómica; repercusiones tecnológicas; incidencia mutua de trabajo y vida; relaciones profesionales en las empresas; participación de los trabajadores; tiempo de trabajo; mecanismos de estabilidad en el empleo; nuevas formas de organización del trabajo (ampliación, rotación, enriquecimiento de tareas; equipos semiautónomos; sistema de remuneraciones).

2. Delineada dicha estrategia, corresponderá al Estado sancionar los niveles mínimos exigidos por la dignidad humana y la justicia social, y a los sectores sociales, mediante la negociación colectiva, estructurar los niveles medios y superiores correspondientes.

3. Como mecanismo de contralor previo, el Consejo ha de dictaminar respecto de las cláusulas de convenciones que traten el tema, evitando la ruptura de la línea estratégica trazada y el deterioro de los niveles protectorios necesarios. Del mismo modo, ha de contar con facultades para emitir dictamen fundado respecto de las leyes sancionadas, con lo cual evitar las disvaliosas.

4. La representación sectorial debe estar en las asociaciones profesionales de cúpula. (R. C. F. - S. M. N.)

CONSTITUCION

1. Estatuto organizativo de los Estados que regula la organización y funcionamiento de los poderes políticos y los derechos conferidos a los habitantes. También Ley Fundamental, dado que se trata de un conjunto normativo pero ubicado por encima de las leyes, que tiene por virtualidad actuar como acto fundacional del Estado.

Esta segunda conceptualización se adapta más a los Estados con Constituciones escritas y codificadas que han surgido de un acto de creación ubicado en el tiempo y no de la evolución de sus instituciones, como por ejemplo las monarquías constitucionales.

2. Ambas partes se denominan corrientemente parte *orgánica* (la referida a la organización del poder) y parte *dogmática* (las declaraciones de derechos que se confieren a los habitantes) usualmente referida, en las primeras constituciones, a la propiedad como modo de distribuir el goce de los bienes y a la libertad física o ambulatoria, como modo de asegurar ese goce.

3. Frente a la evolución de la realidad social que lleva del Estado Gendarme al Estado Providencia ese esquema demostró paulatinamente su insuficiencia, que llega a ser palmaria en el período de posguerra. Frente a la participación de nuevas masas en el quehacer político, surge una nueva semblanza de derechos que han ido caracterizando a las nuevas constituciones y reformas constitucionales de este siglo.

Tales derechos apuntan no ya al individuo aisladamente considerado sino a su significación como componente de los distintos grupos sociales que han ido conformándose y caracterizándose a consecuencia del orden económico fundado por tales constituciones, y abarcan, entre los más representativos, el trabajo, la educación, la salud y la seguridad social. (A. A.)

4. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, cuyo contenido mínimo no podrá ser derogado en ninguna reforma constitucional que se proyecte en el futuro cubre, entre los derechos sociales, los cuatro elementos de la autonomía sectorial: organización profesional, negociación colectiva, participación en la toma de decisiones, conducción del conflicto social.

Ante esa garantía deben analizarse las normas que aplica el decisor, desestimando aquellas que no se compadecen con los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente o que no guardan coherencia con la norma constitucional. De este modo se abre paso el análisis no sólo desde el punto de vista formal sino también valorativo.

La inconstitucionalidad de una norma puede ser declarada de oficio por el decisor jurisprudencial, porque su primera función es, precisamente, cumplir y hacer cumplir la Constitución. Así lo ha resuelto la C.N.A.T. Sala VI, por mayoría, en la causa: "López de Dal Santo y otros c/Entel" (sentencia del 12/02/86).

Se garantiza así la primacía de la norma de convivencia societal sobre los intereses de las partes, ya que sin bien común eficientemente custodiado es imposible una vida humana decente. (J. S. O. - R. C. F.)

Ver Constitución, Constitucionalidad, Inconstitucionalidad (tomo Relación individual de trabajo), Constitucionalismo social.

CONSTITUCIONALISMO

1. Siendo la Constitución un sistema de normas jurídicas que rigen el funcionamiento del Estado y la sociedad protegiendo la libertad individual y social del hombre, no tiene validez por la vigencia parcial de cada una de sus prescripciones, sino por la armónica y positiva realización del conjunto de sus prescripciones.

2. El constitucionalismo social, a través del cual se expresa el moderno Estado Social de Derecho, ajusta las diferencias relativas en una sociedad en cambio, dinámica, que se dirige hacia formas accesibles de mayor justicia real, en las relaciones individuales y colectivas.

En este sentido, viene a concretar el funcionamiento ágil de un control de cambio necesario, en un sistema de relaciones humanas, que pretende fortalecerse en un proceso dinámico. En él se enmarca fundamentalmente todo el derecho social y en especial el derecho del trabajo. Este, como derecho de excepción, es por excelencia, el ejemplo de un control creado por la sociedad, ante desviaciones posibles del propio orden constitucional programado. Es el autocontrol necesario.

Marca la necesidad de la coexistencia de los derechos individuales con los sociales y económicos. (R. J. C.)

Ref.: LV, 10. LVI, 30. LVII, 40.

CONSULTA

1. Tanto los trabajadores como los empleadores, organizados profesionalmente, tienen derecho a ser consultados por el ente gubernamental antes de adoptar decisiones políticas relacionadas directa o indirectamente con la producción. Este derecho responde al segundo peldaño de la participación sectorial en la toma de decisiones, siendo el primero la información.

2. Del mismo modo, los trabajadores de una determinada empresa tienen derecho a ser consultados por el empleador antes de una decisión importante relacionada con la incorporación de nuevas tecnologías o que incida sobre el nivel de empleo. (R. C. F.)

Ver Consejo de empresa, Consejo Económico Social.

Ref.: XIV, 50.

CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

1. El convenio funciona como variable autónoma del ordenamiento jurídico social. Refiere a los programas surgidos del proyecto constitucional: mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, elevar el nivel de empleo, erradicar el clandestino. Su contenido negocial desarrolla los tres.

2. Respecto de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el negocio jurídico colectivo establece niveles protectorios encima de los estatalmente fijados en las leyes correspondientes o, en su caso, los confirma, adaptándolos a la actividad de que se trate.

Temas como calificación profesional; carga física, mental y psíquica del trabajo; ambiente físico; higiene, seguridad y salud ocupacional; adecuación ergonómica; repercusiones tecnológicas; incidencia del trabajo en las condiciones de vida; organización de las relaciones profesionales en las empresas; participación de los trabajadores en la toma de las decisiones a través del Consejo de empresa; estructuración del tiempo de trabajo (horario, vacaciones, licencias); mecanismos de estabilidad en el empleo; nuevas formas de organización del trabajo (ampliación, rotación, enriquecimiento de tareas; equipos semiautónomos), sistema de remuneraciones, son de importancia indudable, respecto de los cuales las fuerzas sectoriales deben sancionar una normativa ágil y adecuada.

La experiencia nacional no ha sido suficientemente rica, debido —entre otras causas— al enervamiento de la negociación colectiva.

Debe quedar claro: los niveles *mínimos* (cuya sanción responde a la dignidad en sí del trabajo y cuya exigencia procede de la justicia social) deben ser establecidos clara y concretamente por la norma del Estado. Sobre dichos niveles ha de avanzar la negociación y elevarlos por exigencia de la justicia conmutativa.

Especial atención, en los momentos de consolidación institucional, merecen, entre otros, los siguientes aspectos: derecho a la información, derecho a la resistencia, derecho a la participación (en la toma de decisiones, en las utilidades y en el capital), incorporación de nuevas tecnologías.

3. El derecho a la información surge en la esfera de los trabajadores por la misma estructura del trabajo organizado: actividad creadora y productiva del hombre en sí. Demasiados años de represión social e ideológica han favorecido la lógica de acumulación de capital y consolidado una especie de absolutismo patronal, considerándose a los trabajadores como seres inertes sin posibilidad de interesarse por la marcha de la empresa como tal.

La consolidación democrática, por el contrario, ha de garantizar a

los trabajadores, individual o pluri/individualmente, a través del cuerpo de delegados o de las comisiones internas, el acceso a los programas empresariales, para que puedan, incluso, llevar adelante sus propios proyectos vitales.

4. La resistencia a programas inconsultos debe ser garantizada, sobre todo en lo relacionado a la higiene y seguridad laboral, y a la mutación de industrias de paz en industrias de guerra. La objeción de conciencia, en ese sentido, puede comenzar su concreción normativa a través de los convenios colectivos.

5. La participación de los trabajadores en los tres aspectos (decisiones, utilidades, capital) encuentra en los convenios colectivos un ambiente propicio para ensayarse y posteriormente consolidarse.

Dentro de esta participación, la concreción de Consejos Mixtos de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es valiosa por sus efectos multiplicadores.

6. La incorporación de nuevas tecnologías es demasiado importante (cultural y socio/políticamente) para dejarla en la sola esfera del empleador.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido elocuente: la incorporación de nuevas tecnologías no debe repercutir negativamente en el nivel de empleo y ha de brindarse a los trabajadores posibilidades reales de re/calificación profesional (Recomendación sobre Política del Empleo, año 1984, arts. 23 y 25).

En este terreno también debe estar presente la comunidad nacional a través del Consejo Económico Social y del Consejo Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: las nuevas tecnologías han de insertarse en el modelo de desarrollo con rostro humano, si se quiere consolidar democráticamente las instituciones y socialmente el país.

7. Respecto del nivel de empleo, el convenio funciona como variable de solidaridad. Los Trabajadores en él comprendidos pueden resignar pretensiones contra la obligación negocial de los empleadores no sólo de asegurar regímenes de estabilidad sino también de elevar el nivel de ocupación. A su vez, estructurar Fondos de Solidaridad, bajo administración sindical o mixta, destinados específicamente a brindar

capital a las empresas autogestionadas de trabajadores contra su deber de elevar el nivel de empleo.

8. Respecto del empleo clandestino, el convenio puede establecer mecanismos de consulta y de participación con la Administración del Trabajo para afrontar responsable y eficientemente este cáncer social. (R. C. F.)

Ver Economía, Objeción de conciencia (tomo Relación individual de trabajo), Autonomía, Consejo Económico Social, Consejo Mixto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Consejo Tripartito de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Ref.: XIV, 100. XV, 20.

CONTRACOERCION

Es la coerción compensatoria, en cuanto principio organizativo de actividades conjuntas en el ámbito del bienestar social, y se basa en que a la coerción nociva se opone una coerción (que no lo es, o es menos gravosa) compensatoria; siendo el sindicato agente del bienestar general su aptitud de contrac coerción organizada se inserta en el programa del bienestar social y en la norma básica o legal (*verbi gratia*: acciones directas). (E. G.)

Ref.: CXXXVI, 335.

CONTRALOR

1. Facultad de las organizaciones profesionales para vigilar el adecuado cumplimiento de los deberes legalmente establecidos y las obligaciones convencionalmente pactadas.

2. No deriva de una delegación estatal del poder de policía sino surge de la autonomía sectorial, imprimiendo fuerza jurídica a las medidas de auto/tutela y auto/regulación.

3. La O.I.T. se ha preocupado de la problemática, como lo demuestran convenios y recomendaciones:

— año 1947. Convenio 81 y Recomendación 81, referentes a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

— año 1971. Convenio 135 y Recomendación 143, respecto de la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

— año 1978. Convenio 150 y Recomendación 158 sobre la Administración del Trabajo (cometido, funciones y organización). (R. C. F.)
Ver *Control*.

CONTRIBUCION

Suma de dinero entregada por el empleador a la asociación sindical para el cumplimiento de fines sociales especialmente señalados en los convenios colectivos.

Es proporcional a la nómina de personal y a los salarios devengados. (T. J. C.)

Ver *Asociación*.

Ref.: III, 186.

CONTROL

1. Utilización del poder de policía por parte de la Administración del Trabajo.

2. Respecto de la autonomía sectorial y de sus cuatro elementos (organización profesional, negociación colectiva, participación en la toma de decisiones, conducción del conflicto social), dicha Administración ha de utilizar sabiamente este poder, cuidando de no avasallar los legítimos derechos de trabajadores y de empleadores.

Para ello, el Congreso Nacional y las legislaturas provinciales, cada cual en su esfera de competencia territorial, han de sancionar normas específicas de procedimiento con adecuados recursos ante el Poder Judicial.

La historia del derecho laboral argentino al respecto, enseña que solamente mediante una legislación minuciosa y un razonable acceso al Poder Judicial se podrá contener el sentimiento autoritario de la mencionada Administración. (R. C. F.)

3. Sin perjuicio del control (fiscalización) ejercido por el órgano público, cabe hablar de la inspección a cargo de la asociación profesional de trabajadores, no sólo con relación al cumplimiento de la legislación laboral sino también de las fuerzas del mercado, para favorecer la producción, la productividad y el comercio exterior. (E. G.)

Ver *Contralor*.

Ref.: III, 655. XXIII, 30.

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL

Existen actos y hechos que señalan el advenimiento de nuevas dimensiones en las relaciones laborales, las convenciones colectivas para el sector público son un buen ejemplo de ello.

No voy a tratar aquí, sobre convenciones colectivas en general, tema sobre el que existen, no sólo antecedentes legales sino experiencias concretas de su implementación en el sector privado durante algunas etapas en Argentina.

Lamentablemente, el desarrollo laboral no es parejo, ni uniforme, para todas las actividades del mundo laboral, es así como en el mundo libre existen países que todavía discuten el derecho de sindicación de los trabajadores del sector público, en consecuencia la posibilidad de celebrar convenios sobre las condiciones de trabajo es para estos trabajadores poco menos que una utopía.

En Argentina, concretamos desde la Provincia de Santa Fe, un hecho trascendental, ya no sólo para nuestro país, sino para la mayoría de los países del mundo. Me refiero a la aprobación de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Provincial, sancionada el 2 de julio de 1987 y promulgada el 7 del mismo mes y año, ley 10.052.

Dicha ley, tiene como antecedente directo el decreto 2830 del 24 de setiembre de 1986, que en su artículo 1° establecía: "Ratifícase el Acta Acuerdo suscripta por Secretaría General de la Gobernación y la Unión del Personal Civil de la Nación en fecha 4 de setiembre de 1986, y cuyo texto forma parte del presente Decreto", y constituye en su artículo 2° la Comisión Paritaria Central, integrada por cuatro representantes por el sector oficial y por cuatro por el sector sindical, dicha Comisión fue nervio motor de este relevante acontecimiento.

En el mensaje que acompañó el Proyecto de Ley, el Gobierno de la Provincia, menciona expresamente, que "...pretende ser respetuoso en consonancia con las particularidades del caso, del convenio sobre relaciones de trabajo para Administración Pública adoptado en 1978 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T., Convenio N° 151) y que fuera ratificado por Ley de la Nación 23.328".

Dicha ley, que se inspira en sus partes más importante en la ley 14.250 ley madre de Convenciones Colectivas en la Argentina, tiene particularidades dignas de mencionar, más allá de la oportunidad y originalidad de sanción ya que fue sancionada antes de que fueran reimplantadas las convenciones colectivas para todo el sector laboral del país.

Y sobre este punto quisiera hacer una breve referencia, ya que la Ley de la Nación 23.545 de Convenciones Colectivas, no soluciona totalmente la cuestión para el sector público, ya que en su artículo 1º, segundo párrafo, establece: “Las prescripciones de la misma igualmente regirán respecto de convenciones que celebren las asociaciones representativas de los trabajadores que se desempeñen en la *administración pública nacional*, con quienes actúen ejerciendo la representación de los órganos o reparticiones de que se trate”. Pero en el mismo artículo señala, en su último punto: “Esta obligación no alcanzará a los comprendidos en el segundo de los citados párrafos que, con anterioridad a esa fecha, no hubieren acordado convención alguna, hasta tanto se sancione a su respecto un régimen específico”.

Vemos así, que por un lado dicha ley menciona solamente la Administración Pública nacional, omitiendo toda referencia a las Administraciones Provinciales y Municipales; y por otro lado aun para el sector nacional establece un derecho condicionado a una nueva ley que reglamente un régimen propio, es decir que es una simple enunciación.

Analizando ya directamente nuestra ley de Convenciones 10.052, mencionaré los aspectos más relevantes de la misma.

En su artículo 1º establece la convención colectiva y su ámbito de aplicación, disponiendo: “A partir de la vigencia de la presente ley, las condiciones de trabajo y el régimen salarial del personal de la Administración Pública Provincial actualmente comprendido en la ley 8525 serán establecidos mediante convenciones colectivas de trabajo”.

Con respecto a la representación de las partes, el artículo 2º establece, para el sector sindical, el criterio consagrado por la legislación de fondo en materia laboral, en cuanto determina la representación de la entidad sindical con personería gremial que acredite el ma-

por número de afiliados en el territorio provincial, criterio establecido por las leyes 14.455, 20.615 y 23.551.

En el artículo 5° se refiere a la Conciliación entre las partes, tema arduo de resolver ya que en este caso el Estado está presente como Patrón, no pudiendo plantearse lo que es norma en convenios colectivos del sector privado, donde el Estado no es parte directa, sino la Autoridad de Aplicación, a través del Ministerio de Trabajo, pudiendo actuar en la Conciliación y arbitraje entre las partes. En nuestro caso se dispone la creación de una Comisión compuesta por tres miembros, uno perteneciente a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia, un Diputado y un Senador, que serán nominados por sus respectivos cuerpos, para entender y promover la conciliación entre las partes.

Consecuentemente, los artículos 19, 20, 21 y 22 determinan el procedimiento aplicable a la Conciliación, determinando que ninguna de las partes, puede recurrir a medidas de acción directa sin la comunicación e intervención de la Comisión Conciliadora, ésta tomará conocimiento del diferendo e iniciará gestiones destinadas a solucionarlo, dentro de los diez días hábiles, prorrogables por una sola vez. Se señala así el camino que cada parte debe recorrer obligatoriamente antes de tomar cualquier medida de acción directa, fomentando la paz y armonía entre las partes.

Un tema de capital importancia para nosotros, los trabajadores, se consagra en el artículo 11, que dispone, que una vez homologado el convenio será de cumplimiento obligatorio para las partes, dicho convenio no podrá ser modificado unilateralmente en perjuicio de los trabajadores. Determinando así una apreciable garantía legal a nuestros derechos.

Estas son las características propias fundamentales de esta ley, que como mencioné anteriormente se basa en las pautas determinadas por la ley 14.250.

Quisiera mencionar, que esta ley pionera por los motivos ya expuestos, es una realidad no sólo por la sensibilidad social de los gobernantes, sino fundamentalmente por el grado de conciencia y participación de los empleados públicos de la provincia, quienes son los ver-

daderos artífices y protagonistas de esta reivindicación fundamental a sus derechos.

Y para mí, como dirigente de los servidores públicos, es un grátísimo honor y una satisfacción, por qué no decirlo personal, haber contribuido en la concreción de este acontecimiento en mi provincia natal, ya que es una prédica y una lucha constante, que conjuntamente con los restantes compañeros de la Internacional de Servidores Públicos (I.S.P.) brindamos en el mundo entero. (A. E. M).

CONVENIO COLECTIVO

1. Negocio jurídico colectivo para establecer las condiciones y medio ambiente de trabajo en una determinada actividad, elevar el nivel de empleo y erradicar el empleo clandestino.

2. Expresión de la autonomía sectorial, ha sido reconocido internacionalmente como Derecho Humano (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 43).

De acuerdo a dicho reconocimiento, la Organización Internacional del Trabajo ha sancionado, entre otros, los siguientes convenios: 98 (deberán adoptarse las medidas nacionales necesarias para fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva para reglamentar las condiciones de trabajo); 151 (tiende a que los trabajadores estatales ejerzan el derecho de sindicación y de negociación colectiva); 154 (tiende a fomentar la negociación colectiva no sólo respecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo sino también de la relación interprofesional).

3. Está garantizado constitucionalmente como fuente autónoma de normas (art. 14 bis C.N.) siempre que consolide o avance sobre los niveles mínimos protectorios sancionados por la legislación del Estado.

Una vez homologado, el convenio no puede ser dejado sin efecto por una norma estatal posterior. Esta es la doctrina más certera en el tema, recogida por la minoría de la Corte Suprema (causa "Nordens-thöl c/Subterráneos de Buenos Aires) y por la mayoría de la Sala VI C.N.A.T. (causa "Zander c/Entel").

4. Sustancialmente, la negociación colectiva (y dentro suyo el convenio) afronta la crisis del capitalismo periférico buscando solucio-

nes reales, dentro de cada actividad, a los tres programas del Proyecto social constitucional: mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, erradicar el empleo clandestino, elevar el nivel de empleo.

Circunscribir el convenio colectivo a las condiciones y medio ambiente de trabajo —y dentro suyo, al sistema remuneratorio— carece de sentido estructural siendo, además, claramente anti/solidario. Por el contrario, ubicarlo como una variable autónoma del ordenamiento jurídico social significa que mediante suyo operan los tres programas del Proyecto constitucional y no solamente el referido a las condiciones. Dicha ubicación, no cabe duda, resalta la responsabilidad sindical respecto de la suerte de todos lo que integran el sector y no solamente de quienes tienen empleo.

5. Este negocio jurídico colectivo supone la diversidad de lógicas del empleador y de los trabajadores, pero tiende a convergerlas en programas comunes: de ahí que corresponda a la conciencia, al compromiso y al poder de los trabajadores sindicalmente organizados lograr espacios, cada vez más abiertos, de convivencia pluralista, no sólo para los directamente comprendidos en la negociación sino también para toda la clase trabajadora. De no ser así, la negociación alcanzará objetivos precisos y claros pero no habrá avanzado en la transformación del sistema, meta final de la clase trabajadora.

6. Interesa esta posibilidad transformadora porque ciertos intereses pretenden encuadrar el convenio en el estrecho marco de las condiciones y medio ambiente de trabajo mientras crece el desempleo y cunde la clandestinidad, con lo cual se consolidaría la segmentación de la clase trabajadora, precisamente mediante el uso de la autonomía sectorial. Contrasentido ideológico, ético y político: los mismos trabajadores sindicalmente organizados favorecerían la lógica de acumulación de capital. (R. C. F.)

Ver Convenio, Convenio transnacional (tomo Relación individual de trabajo), Contenido del convenio colectivo, Historia de la negociación colectiva.

Ref.: III, 10. XV, 12.

CONVENIO DE EMPRESA

1. Negocio jurídico colectivo celebrado entre una empresa determinada y una asociación sindical de trabajadores.

2. Mientras el acuerdo de empresa es un negocio pluri/individual, este convenio es típicamente colectivo, como una figura específica.

3. Suele realizarse con empresas grandes, cuya actividad difícilmente puede encuadrarse sectorialmente. (R. C. F.)

Ver Acuerdo de empresa, Convenio.

Ref.: III, 30.

CRISIS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Se designa como crisis un episodio en el curso del cual la dinámica propia del sistema jurídico entra en contradicción, teórica y prácticamente, con la realidad socio-económica que debe regular.

En el caso específico del Derecho del Trabajo, la crisis implica una ruptura teórica y de hecho de su evolución que conlleva un cuestionamiento de su concepción vigente, de su sentido y de su finalidad, esto es, del alcance y significación del carácter protector, que de manera unánime se le había asignado hasta hoy.

A partir de este hecho, entra igualmente en crisis el sentido y papel de sus centros o esferas fundamentales de interés que conforman la base y la razón de ser del derecho laboral: la empresa, el trabajador y sus formas de representación y expresión: las asociaciones profesionales, los delegados, el jefe de personal, etcétera. Pero como consecuencia de ello también el vínculo capaz de generar derechos y obligaciones específicos de esta rama jurídica entra en crisis y pone en tela de juicio el carácter y efectos del contrato de trabajo y replantea la importancia de la relación de trabajo como vínculo capaz de generar por sí, sin necesidad de apelar a la presunción de la existencia del contrato, efectos jurídicos.

Ambos temas están ligados a la evolución de las relaciones de producción y por ende a las concepciones e interpretaciones que se efectúan, tanto del desarrollo económico como de su reestructuración, en cada momento histórico concreto y en cada sociedad.

2. *Niveles de análisis de la crisis y sus efectos*: Según el análisis sea efectuado en función de las causas económicas que la determinan, de las manifestaciones o consecuencias concretas de la crisis, o si se lo analiza a partir de las modificaciones sufridas en tanto que derecho protector, se pueden distinguir tres diferentes niveles de enfoque o de explicación de la crisis:

a) *A nivel de las causas económicas que la originan*: (implica el cuestionamiento de la naturaleza y acepción del derecho del trabajo). Se trata de discernir si el derecho del trabajo es un mero producto o “envoltorio” de las relaciones económicas o si, por el contrario, constituye un conjunto de reglas capaces de ser concebidas de manera independiente y de desarrollarse autónomamente. Según las respuestas que se brinden a esta problemática será diferente la reacción frente al problema de la reestructuración económica y la táctica a adoptar en el plano del derecho. Para unos se trata de nuevas situaciones y nuevos desafíos para el derecho, de dominios nuevos que se abren para la intervención del jurista. Para otros se trata de una nueva estrategia patronal, que al decir de Yves Dezalay “hacen cada vez más insostenible la contradicción de una práctica social que se justifica en una vocación de pretender limitar la violencia de los enfrentamientos sociales”. Otras concepciones ven allí la lógica confirmación de sus tesis sobre lo ilusorio del derecho del trabajo y confirman que éste sería nada más que una trampa para los trabajadores.

Una cuarta concepción, considera al derecho como inscripto en la estructura misma de la sociedad. Según ella, el derecho del trabajo aun cuando su vocación tiende al mantenimiento de un orden desigual requiere, sin embargo, que esas normas procuren ciertas protecciones tangibles a los trabajadores y que aseguren, de manera general: la productividad y un suficiente consenso respecto de la racionalidad de una economía basada sobre el beneficio. Pero estas normas acuerdan a los trabajadores derechos que pueden oponerse al poder patronal, y por otra parte conllevan su “discutibilidad” que es uno de los atributos de la juridicidad de la norma. Y si bien estos derechos y garantías no aseguran la igualdad concreta de los protagonistas permiten reconocer, satisfacer o fortificar una parte de sus respectivos intereses autorizando

así una cierta confrontación entre ellos (para ciertos autores, esta confrontación reposaría sobre lógicas antagónicas), Jean Paul Murcier Javillier, determinando una “legalización” de relaciones intrínsecamente conflictuales.

“Este conflicto, sostienen los principales defensores de esta posición (A. Lyon Caen y A. Jeammaud) constituye un equilibrio que está en la base de la esencia y de la existencia del derecho del trabajo en los países de Europa Occidental y de América. De allí proviene el sentimiento que una evolución más allá de ciertos límites, podría, modificando los términos de este equilibrio, significar un cambio histórico de esta vocación del derecho del trabajo y de la cultura de la cual es el producto y la expresión”.

De allí que frente a la crisis económica actual ciertos sectores de la doctrina moderna puntualizan que se requiere una modificación de los logros de los trabajadores y una atenuación de las condiciones de empleo, lo que permitirá reconstruir el equilibrio, roto o amenazado por el defasaje producido entre el orden existente y la nueva situación productiva.

b) *A nivel de las manifestaciones o consecuencias concretas de la crisis* (cuestiona la adaptación del Derecho del Trabajo en su manifestación actual a la nueva realidad socio-económica).

En este nivel lo que se discute es si el derecho debe adaptarse a las nuevas condiciones económicas (Informe “Cousté” sobre el trabajo temporario en Francia) o si por el contrario, el problema consiste en que la reestructuración económica se ha efectuado sin ninguna limitación jurídica (Gerard Lyon Caen), requiriéndose en consecuencia una mayor firmeza y extensión, en lo que se refiere a la aplicación de las normas vigentes del derecho del trabajo, cuando no, un cuestionamiento de la eficacia de los principios y reglas protectoras vigentes para ejercer ese papel en la situación actual. Otras concepciones intermedias, partiendo de un conflicto de lógicas antagónicas en el seno de la empresa, intentan una revisión de los papeles de los patrones y de los trabajadores, justificando así la necesidad de modificar el derecho del trabajo teniendo en cuenta la existencia de esta dinámica, propia de la empresa. Según esta concepción “La empresa es un centro de coopera-

ción en el seno de la cual se enfrentan, en vista de una producción, de una eficacia económica y social, intereses divergentes, véase concurrentes. Una empresa, pues, confrontada a dos dinamismos distintos, y a veces antagónicos” (posición de la CFDT de Francia).

c) *A nivel de las modificaciones sufridas por el derecho del trabajo como derecho protector*: (cuestiona la eficacia de esta rama del derecho como protectora). El derecho del trabajo ha sido considerado siempre como protector o tutelar de la debilidad del trabajador frente al empresario o empleador. Sin embargo, no debe olvidarse que en su esencia y como todo derecho su función es meramente reguladora en función del elemento ideológico o valorativo que predomina en cada momento de la historia y en cada sociedad.

Así frente a la actual crisis, tres posiciones fundamentales tratan de explicar el verdadero sentido y alcance del carácter tutelar del derecho laboral. Una tendencia cuestiona el sentido de su tutela en su expresión actual; según ella, éste habría dejado de servir así a su finalidad. En este sentido se distinguen aquellos que anteponen el desarrollo productivo como sola y única garantía de un progreso económico y social, por ende, el derecho del trabajo debe someterse a sus necesidades que determina la concurrencia económica internacional (Informe “Cousté” sobre el trabajo temporario) otros en cambio, considerando la empresa y la productividad un objetivo común, consideran, “que es primordial el resultado financiero que permita a la empresa de vivir” debiendo el sindicalismo y el derecho velar, de más en más, sobre el ejercicio de los derechos adquiridos por los asalariados en la empresa, es decir la calidad de las relaciones sociales, independientemente de la calificación jurídica del régimen de propiedad. En este sentido esta posición reconoce toda transformación como portadora de nuevas situaciones y nuevos conflictos, en donde el derecho del trabajo, que es producto de las lógicas antagónicas que expresan las partes, debe tender a una producción y a una eficacia económica y social (CFDT de Francia). Otras concepciones consideran la eficacia protectora de este derecho como relativa y limitada y denuncian lo que se ha dado en llamar “el papel encubierto del contrato de trabajo” al que califican de “taparrabos del poder unilateral del patrón” (citado por A. Lyon Caen).

Esta concepción, pone en tela de juicio el vínculo laboral, haciendo resaltar tanto la importancia de la relación de trabajo como elemento generador de derechos y obligaciones, como su carácter o función institucionalizadora de un orden desigual con efectos económicos y sociales, precisos y determinados.

Para los juristas marxistas, particularmente Gerard Lyon Caen, ese derecho no representa nada más que una serie de conquistas, a veces perdidas, a veces recuperadas, que contribuyen a mejorar la condición de la clase obrera sin que jamás logren transformarla absolutamente. (O. R. M.)

Ver Des/regulación laboral, Flexibilidad laboral (tomo Relación individual de trabajo), Derecho colectivo de trabajo, Derecho del trabajo.

Ref.: CCVII. CCVIII. CCIX. CCX. CCXI. CCXII. CCXIII. CCXIV. CCXV. CCXVI. CCXVII.

CRISIS LATINOAMERICANA

1. La situación crítica latinoamericana se expresa, entre otros datos en los siguientes (período 1980 - 1985):

— el Producto Bruto Interno crece a sólo el 04,40% acumulativo anual, insuficiente ante el crecimiento demográfico. Se produce una contracción del 09,00% en el Producto por habitante y el 14,00% en el Ingreso Nacional Bruto *per cápita*.

— existe un deterioro en el ritmo de crecimiento y una contracción en la capacidad de acumulación, reduciéndose el coeficiente de inversión en 08,00% sin recuperarse jamás.

— respecto del Mundo del Trabajo se manifiestan tres elementos: pérdida del dinamismo de creación de empleo; disminución de la calidad de los empleos creados; reducción de los ingresos reales.

2. La *disminución del ritmo de crecimiento del empleo* se expresa en los siguientes datos:

— El empleo no agrícola crece a un 03,00% acumulativo anual, significando una contracción del 20,00% de la tendencia histórica. Dado el crecimiento demográfico, aumenta la desocupación del 06,90% al 11,00%.

– el ajuste del nivel de empleo ocurre simultáneamente con la caída y el estancamiento de los niveles de inversión. Esto significa que el incremento de la productividad se ha efectuado racionalizando la fuerza de trabajo durante la recesión.

3. La *calidad del empleo* creado ha disminuido, tendiéndose a una sub utilización de la fuerza de trabajo mediante el crecimiento del sector informal, la estatización y la terciarización de la estructura ocupacional.

– el sector informal urbano crece en un 06,00% acumulativo, significando una expansión del 39,00%, concentrando en 1985 un 30,70% de la población económicamente activa.

– el empleo público se expande a una tasa del 04,60% anual duplicando la del sector formal, lo que llega al triple en el período 1980-1983, demostrando así su naturaleza anticíclica. A esto cabe añadir que la creación de empleos formales en el sector privado ha sido sobre todo en las pequeñas empresas, ya que las de mayor tamaño lo disminuyeron.

Ante la caída del producto, las empresas grandes han reaccionado disminuyendo el nivel de empleo en mayor proporción que la contracción económica, obteniendo incluso aumentos de productividad mediante dicha reducción. No es desacertado concluir que el personal excedente derivó a las pequeñas empresas, al sector informal o al área estatal.

– la terciarización de la ocupación, unida al crecimiento del sector informal y al nivel de empleo en las pequeñas empresas, demuestra que durante la crisis se expanden los servicios de baja productividad. La ocupación industrial se contrae en 02,20% acumulativo anual, lo que significa que el nivel absoluto de empleo en la industria manufacturera en 1985 es 10,50% menor que en 1980. Por otra parte el empleo industrial se contrae en mayor medida que el producto durante la recesión y no alcanza a incrementarse significativamente durante la expansión.

4. La disminución de los ingresos ha sido manifiesta, como se aprecia en el cuadro que se acompaña, preparado por el PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe).

	1980-85	1980-83	1983-85
Salarios industria manufacturera	- 12.2	- 5.5	- 6.0
Salarios mínimos urbanos	- 16.3	- 9.3	- 7.7
Salarios en la construcción	- 17.8	- 6.7	- 11.9
Salarios en el sector público	- 17.1	- 13.8	- 3.8
Salarios agrícolas	- 15.2	- 10.2	- 5.6
Elasticidad empleo-salarios en la industria manufacturera *		1.26	0.07

Variaciones entre años extremos de los promedios simples de 12 países para salarios industriales, 18 para los salarios mínimos, 14 para los salarios en la construcción, 9 para los salarios públicos y 16 para los salarios agrícolas.

* Relación entre las variaciones anuales de los promedios ponderados en ambas variables.

En materia remuneratoria se han manifestado varios datos:

— la acelerada tasa de inflación deprime los salarios reales pese a cláusulas de actualización más o menos automáticas.

— existe una deliberada política de ajuste en base a la depresión salarial.

— el aumento del desempleo y de la ocupación en sectores de baja productividad así como el crecimiento del sector informal debilitan la capacidad negociadora de los sectores laborales más organizados.

La disminución salarial no aumenta el empleo ya que durante la recesión disminuyeron ambos y durante la expansión el aumento salarial fue acompañado por una leve recuperación del empleo.

— existe una gran dispersión salarial. La manufactura disminuyó menos sus ingresos que el empleo agrícola, el estatal y los mínimos.

— si bien no existen datos sobre los ingresos del sector informal, es dable estimar que la contracción de los mismos ha de ubicarse entre la experimentada por los salarios mínimos y el aumento del sector.

— la contracción salarial supera la experimentada por el producto *per cápita* y en la mayoría de los sectores por el ingreso nacional bruto por persona, demostrando así que el costo del ajuste recayó principalmente sobre los trabajadores.

5. Esta deuda social con los trabajadores deberá recomponerse a la brevedad mediante programas que tiendan a dinamizar la creación de empleos, recomponer la estructura ocupacional y mejorar los ingresos.

– el crecimiento económico es necesario para dinamizar el empleo. Para ello, mediante políticas decididas, se buscará el ahorro nacional, sobre todo a través de la negociación de la deuda externa y la drástica disminución del consumo privilegiado.

– la estructura ocupacional debe modificarse trasladando el empleo a sectores de mayor productividad económica y social. El empleo público puede ser utilizado en este sentido, así como activar la Economía Social del Trabajo.

Especialmente deben incentivarse los servicios de salud, educación y vivienda, orientados a los grupos marginados durante la crisis.

– los ingresos han de recuperarse a sus niveles históricos. A partir de tal piso, han de avanzar de acuerdo a la justicia conmutativa y social.

Es probable que, mediante convenios colectivos, dicha recuperación se exprese en participación real (y no meramente simbólica) en el capital de las empresas.

6. Estas y parecidas medidas exigen claridad en el Estado y consenso social.

La claridad generará indicaciones reales a los agentes sociales, despejando una constante en la crisis: la desorientación de los operadores económicos, sobre todo las pequeñas y medianas empresas.

El consenso social supone una concertación seria y decidida, no un mero pacto efímero o logrado mediante favoritismos políticos. Al contrario, saldar la deuda social y transformar el sistema en sus cuatro elementos (social/cultural/económico/político) supone agentes decididos y comprometidos a ello.

Una advertencia es necesaria: los trabajadores marginados o insuficientemente organizados, han de contar con canales serios de participación en la toma de las grandes decisiones del consenso; de lo contrario, la “defensa de la democracia” puede servir —ideológicamente— para consolidar la marginalidad y la dualidad en la sociedad.

7. Interesa transcribir parte del *Manifiesto del 1º de Mayo de 1987*

formulado por la CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores), que dice:

“La crisis se acentúa.

Constatamos el agravamiento de la crisis que pone de manifiesto el agotamiento de un tipo de sociedad que se ha basado en un modelo donde predomina el dinero, el capital, el individualismo, la corrupción y la mentira, en contra del trabajo humano. La crisis toca a la sociedad en su conjunto, pero son los trabajadores y especialmente los más pobres, quienes pagan el mayor precio, profundizándose el deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de las grandes mayorías populares, aumentando en forma geométrica la miseria y la marginalidad.

La crisis en un desafío.

Ha llegado el momento de asumir nuevos comportamientos, aceptando el desafío como un reto, una oportunidad para la vida, para la esperanza, para una utopía realizable, que sirva de base para construir la nueva sociedad de los trabajadores.

Se ha constatado y denunciado que los procesos de democratización que se vienen realizando en América Latina, se dan en las peores condiciones sociales, políticas, culturales y económicas. Procesos frágiles que enfrentan el justo reclamo de los pueblos que aspiran a participar y reclaman respuestas inmediatas a sus múltiples y terribles carencias.

La gran tarea ahora es la de renovar la democracia, consolidando, ampliando y profundizando estos incipientes y frágiles procesos de democratización. Pero asumiendo también la construcción de un nuevo modelo de desarrollo, en dimensiones socioculturales, sociopolíticas y socioeconómicas que se inspiren en un nuevo sistema de valores, y que tenga como base de sustentación la libertad, la justicia, la solidaridad, la participación, el pluralismo y una definida opción por los pobres; privilegiando el ser sobre el tener; y reiterando que el trabajo humano constituye aquí y ahora en América Latina la clave central de toda forma de desarrollo.

Estos procesos de democratización, ubicados en la construcción de ese nuevo modelo de desarrollo, deben ser asumidos y animados como un factor nuevo y determinante para la Unidad de América Latina. Deben apurar el paso de la solidaridad y la integración de la región, co-

mo un imperativo para avanzar con propuestas concretas y viables, enmarcadas en una firme voluntad política en favor de la unidad, la integración y la solidaridad latinoamericana.

Los obstáculos.

Es evidente que son múltiples los obstáculos a vencer. La permanencia de dictaduras en la región; el peso terrible de la deuda externa, que hoy se encara como un problema bancario, cuando realmente es un problema político; la urgente renovación del Movimiento de los Trabajadores, para que pueda ser capaz de integrar en su seno a todas las expresiones de la clase trabajadora; el colonialismo y el neocolonialismo que todavía pesan sobre la región; la militarización que conspira contra la paz y arrebatando importantes recursos necesarios para el desarrollo; la influencia y la presencia de los imperialismos son algunos de los problemas a encarar y de los obstáculos a vencer.

Llamamiento

En este primero de Mayo renovamos nuestra fe y nuestra esperanza en la capacidad de los trabajadores para asumir los desafíos que se nos plantean y los cuales demandan coraje, voluntad política y compromiso militante; para renovar nuestras organizaciones y ponerlas en las mejores condiciones; para ser factor determinante en la profundización de la democracia, la justicia social y la integración de nuestros pueblos.

Con ese espíritu nos encaminamos a la realización de nuestro IX Congreso Latinoamericano, el cual deberá ser un momento histórico para que la clase trabajadora latinoamericana haga un alto en el camino y, con mejores y renovadoras fuerzas, continúe sus luchas y responda a las apremiantes exigencias de nuestros pueblos.

A estas necesarias y apasionantes luchas convocamos a todos los trabajadores, para que en forma unitaria y solidaria, recorramos juntos el camino de la liberación de los trabajadores y los pueblos de América Latina”.

8. A este esfuerzo de los trabajadores se ha de añadir el de los empresarios con sentido nacional quienes, advirtiendo la realidad de la crisis y la injusticia estructural del capitalismo periférico, unan esfuerzos para una praxis transformadora de la realidad. Los *nuevos movi-*

mientos de solidaridad entre y con los trabajadores, sugeridos por *Laborum exercens*, se presentan como la mejor posibilidad (si no la única) para que América Latina sea, realmente, el *Continente de la Esperanza*. (Juan Pablo II, en Puebla de los Angeles) (R. C. F.)

Ver *Concertación, Deuda social*.

Ref.: XIV, 80, CCXLVII, 10.

CUADRO SINDICAL

Trabajador con conciencia de clase, comprometido con la lucha, los intereses y los objetivos históricos de la clase trabajadora; participa en la elaboración y adopta la doctrina (principios y valores), la ideología, política y estrategia de su organización; participa activa y disciplinariamente en las decisiones y ejecución de los planes de trabajo, programas y tácticas a través del trabajo en equipo, integrado en la acción-organización de clase y de masas, con el fin de potenciarla para, a través de ella, alcanzar los objetivos tácticos, estratégicos e históricos del Movimiento de Trabajadores; con capacidad de análisis crítico, de interpretación de la realidad y de la historia, de confrontación, de orientación y conducción, reconocido por los trabajadores en el medio y nivel en que le corresponde actuar. En esta definición, para cuya elaboración seguimos los trabajos e investigaciones efectuados en la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), dependiente de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), podemos encontrar los siguientes elementos:

* *Ser trabajador.*

* *Con conciencia de clase.*

* *Comprometido con la lucha, los intereses y los objetivos históricos de la clase trabajadora.* El cuadro se define porque cualquiera que sea la vocación de su vida la ubica en la lucha y al servicio de la clase trabajadora. El cuadro es el trabajador cuya actitud, actuación y compromiso se expresan en la militancia permanente, en la acción y organización de los trabajadores a partir de su base y en toda la estructura del Movimiento de Trabajadores.

* *Participa en la elaboración de la Doctrina, la Ideología, Política y Estrategia de su organización, y las adopta.* Una vez aprobada por los organismos correspondientes, los cuadros adoptan disciplinariamente la doctrina, ideología política y estrategia, y son los motores de la misma al interior de las bases.

* *Participa activa y disciplinadamente en las decisiones y ejecución de los planes de trabajo, programas y tácticas.* A través de su inserción en la organización de masas, según el nivel en que actúa, el cuadro participa activamente en las decisiones democráticas que se toman para determinar los planes de trabajo, programas y operativos tácticos y en la ejecución disciplinada de los mismos.

* *A través del trabajo en equipo.* Todo el proceso de reflexión acción, el cuadro lo hace a través del trabajo en equipo. Equipo de cuadros y equipo de trabajadores, integrados en la acción y organización de masas. La esencia y dinámica del Movimiento de Trabajadores se da a través de la acción-organización de masas. En consecuencia, no es posible ser un cuadro del Movimiento de Trabajadores, sin estar integrado en la acción y organización de masas. El "ser cuadro" exige encuadrarse e integrarse en equipos organizados de acción-reflexión (acción-organización de cuadros), y éstos integrarse disciplinariamente en la acción-organización de masas. Para ser cuadro hay que estar integrado, actuar disciplinariamente, de lo contrario se es un francotirador.

* *Con el fin de potenciarla.* El objetivo de la acción-organización de cuadros al interior de la acción-organización de masas es potenciar cuantitativa y cualitativamente la acción de clase, de masas y de confrontación, a través de la cual se logra y expresa el poder organizado de la clase trabajadora.

* *Para lograr los objetivos tácticos (operacionales y programáticos), estratégicos (fundamentales) e históricos.* Toda la acción-organización de cuadros y de masas son medios instrumentales para lograr los objetivos de la clase trabajadora.

* *Con capacidad* de análisis crítico, de interpretación de la realidad en que actúa y de la historia, de confrontación, de orientación, de animación, de conducción. El cuadro es un orientador, animador

y un conductor en el nivel en que actúa, y ello le exige tener estas capacidades, que son potencialidades que debe desarrollar.

* *Reconocido por los trabajadores en el medio y nivel que le corresponde actuar.* Si aceptamos que el cuadro es un orientador, animador y conductor, cualquiera que sea el nivel en que actúa, tiene que ser reconocido como tal por los trabajadores. No se trata de que sea electo como dirigente o “para cuadro”. El cuadro no es un cargo que se recibe por elección o designación, ni un título que se recibe por haber cursado determinadas carreras. Ser cuadro es una vocación, una condición natural, una potencialidad de orientador, de animador y conductor que se desarrolla, una conducta y una forma de actuar al interior del Movimiento de Trabajadores. Todos los dirigentes *deberían ser cuadros* (en la realidad a veces no sucede así), pero todos los cuadros no necesariamente tienen que ser dirigentes. Lo que sí es indispensable es que el cuadro sea reconocido por sus compañeros como animador, conductor y orientador. Cuando esto no pasa, aunque tenga todas las otras potencialidades de un cuadro, no lo es. (P. D. R.)

Ver *Asociación, Base sindical, Delegado de Personal*.
Ref.: LXI, 30.

CUERPO DE DELEGADOS

Los delegados gremiales no ejercitan sus funciones representativas sólo individualmente, sino que también lo hacen conjuntamente con sus pares a través de la participación en organismos colegiados que se denominan, según la práctica y el régimen normativo interno de cada organización y el ámbito de su actuación, *consejo, cuerpo, junta e inclusive* congreso o plenario de delegados. En algunos gremios, se trata de instancias o mecanismos de hecho, consagrados por los usos y costumbres sindicales; en otros, de organismos que integran la estructura jerárquica formal de la asociación profesional, expresamente contemplados en sus estatutos. Su actuación puede darse en distintos niveles: a) en el plano del establecimiento o lugar de trabajo, con relación a los problemas que afectan al personal del mismo; b) en el plano local de una seccional o asociación de primer grado, respecto de los problemas

que afectan a trabajadores de varias o todas las empresas o establecimientos de la jurisdicción; c) en el plano nacional, para intervenir en aspectos relacionados con la vida interna de la organización (materia disciplinaria, reformas estatutarias, etc.). Desempeñan funciones consultivas, sumamente valiosas para mantener una fluida comunicación entre la dirigencia sindical y las bases, como también resolutivas, que —según el régimen estatutario respectivo— pueden llegar a ser obligatorias incluso para los órganos directivos de la asociación. Del seno del cuerpo de delegados de cada establecimiento de cierta magnitud surgen las denominadas comisiones internas, o comisiones de reclamos, con funciones representativas y ejecutivas, regladas por las convenciones colectivas de trabajo y los estatutos sindicales. (E. A. B. - N. T. C.)

Ver *Delegado*.

Ref.: CLXX.

CUERPOS ORGANICOS

1. En los sindicatos autónomos, o en las filiales de cada región, la representación máxima es la *Comisión Directiva*, constituida de acuerdo a cada organización con un número no siempre igualitario. Puede ser de 12, 15 o 20 miembros, constituyéndose con un secretariado de seis miembros, casi generalmente, vocales titulares y suplentes, y delegados a los congresos de la Federación Nacional a la que están adheridos. Es organización de primer grado. Su máxima autoridad recae en el Secretario General, siendo conjuntamente con el Secretario Adjunto, el representante legal de la entidad.

2. El *Secretariado*, que incluye al tesorero, secretario administrativo, de acción social, secretario gremial y/o de organización y secretario de actas, tiene facultades para ejecutar todo lo que se apruebe por la Comisión Directiva y puede resolver los casos no previstos, informando luego en la próxima reunión de la Comisión Directiva.

3. Los *Revisores de Cuentas*, son los que fiscalizan la labor del Tesorero, informando anualmente en las Asambleas Ordinarias de la corrección o no del uso de los fondos.

4. La autoridad máxima de la entidad reside en las *Asambleas* de

sus afiliados. Se dividen en Ordinarias (una vez por año) y en Extraordinarias, cuando lo solicite un número importante de afiliados, porcentaje fijado en todos los estatutos, cuando lo considere necesario la Comisión Directiva, o cuando lo estime indispensable la Comisión Revisora de Cuentas. Los *quorum* de las Asambleas, serán de la mitad más uno de los afiliados a la hora de convocatoria, y una hora después con la cantidad que se encuentre presente.

Las resoluciones de las Asambleas serán decisivas y sus actos soberanos, siempre que no contraigan los Estatutos, Leyes o Decretos vigentes, pues en este caso carecerán de valor. Todas las resoluciones o acuerdos serán tomados por simple mayoría de votos; solamente se efectuará voto secreto cuando la Asamblea lo determine.

5. Los *Delegados* y *Comisiones internas* de los establecimientos forman parte de la organización, pero no tienen decisión propia, sino que deben plantear sus inquietudes al Secretariado de la organización, para luego aprobar democráticamente en la Comisión Directiva todo el accionar del conjunto.

6. La autoridad máxima de las Federaciones o Sindicatos Unidos a nivel Nacional, son los *Congresos*. Se dividen en Ordinarios y Extraordinarios, de donde surgen las comisiones directivas, que también están constituidas por un número no siempre igual. Los delegados de cada seccional son los candidatos a miembros de las Comisiones Directivas. (A. F.)

Ver *Asociación, Estatuto*.

CUESTION SOCIAL

1. La situación de las diversas sociedades en el momento actual presenta caracteres inéditos porque, al lado de amplias mayorías desprovistas de casi todos los elementos que componen una vida digna, se encuentran cada vez más pequeñas minorías que tienen acceso a todos los medios sociales, culturales, económicos y políticos. Además, porque la humanidad está en *condiciones intelectuales* para concebir un nuevo Modelo de Desarrollo, alternativo, que privilegie el hombre y lo convierta en centro referencial del sistema y porque, también, *posee los*

medios materiales para ello. No se trata, entonces, de destino ciego: se trata, simplemente, de injusticia estructurada o como señalara la Conferencia Episcopal de Medellín (1968) de “violencia institucionalizada”.

2. Sobre esta situación debe operar la autonomía sectorial, buscando cumplimentar los tres programas surgidos del Proyecto social constitucional: mejorar las condiciones de trabajo, erradicar el empleo clandestino, elevar el nivel de empleo.

Encerrar la autonomía y sus expresiones (organización, negociación, participación, conducción del conflicto) en lo meramente profesional relegando la discusión y la incidencia sobre el Proyecto social a la política, no sólo contradice la realidad sino también favorece la lógica de acumulación de capital (ya que sin la presencia de los trabajadores, le será fácil acceder a la programación económica por vía estatal).

3. Los trabajadores son quienes deben organizar espacios de solidaridad entre ellos y con ellos para que la sociedad advierta la posibilidad del cambio y se decida a realizarlo para el bien de todos, para el bienestar general.

La cuestión social y sus soluciones se convierte, así, en el núcleo esencial de la autonomía. (R. C. F.)

Ver Autonomía, Civilización Solidaria, Desarrollo, Idea fuerza.

Ref.: XII, 10. XIV, 40. XVI, 100. XIX, 90. XXI, 10. XXII, 30.