

ECOLOGIA

Estudio de las relaciones entre los organismos y el medio en que viven. La depredación que el hombre hace de la naturaleza, la existencia de grandes empresas dedicadas a tal objeto con fines industriales, llevó al sindicalismo a expresar su opinión al respecto y rechazar ese comportamiento. (E. G.)

ECOLOGIA LABORAL

Estudia la intermediación del trabajador con el lugar de trabajo, su entorno, y la residencia del trabajador; de otro modo, sus relaciones con el medio ambiente. Las grandes obras, las industrias “sucias” y otros fenómenos como la explotación de la naturaleza por el hombre (que se suma a la explotación del hombre por el hombre) llevan al sindicalismo a una toma de posición al respecto, rechazando esos signos del superindustrialismo y de las grandes concentraciones capitalistas. (E. G.)

ECONOMIA

1. Las sociedades evolucionadas descansan sobre una diversificada base económica que, accionada por el trabajo humano, engendra bienes cuyo destino último es el consumo por sus miembros. Los variados elementos que participan en la vida económica de una nación, así como sus conexiones y dependencias, se suman en un todo denominado *sistema económico*.

2. El análisis de la constitución de un sistema económico se inicia con el desglose de sus elementos fundamentales.

Primero, destacan los hombres. Explican la existencia, animan y conducen el sistema. Presentes en él, a través de su capacidad de trabajo, los organizadores y ejecutores de la producción.

3. En un primer enfoque, *estrictamente cuantitativo*, pueden destacarse del seno de la población los sectores, “productivo” y “dependiente”. Con esta sumaria clasificación quedan caracterizados, respectivamente, el contingente de población en edad de trabajar (por regla general delimitado entre las edades de 14 a 60 años) y la fracción de la población que todavía no participa o ya se retiró de las funciones productivas. La proporción de personas en edad “productiva” acusa diferencias entre las naciones, tendiendo a ser más elevada en las desarrolladas, debido básicamente a la enorme proporción de los individuos de menos de 14 años entre los pueblos subdesarrollados (en Brasil, por ejemplo, cerca del 40% de la población se encuentra en este último grupo).

A partir de la población en edad de trabajar, o sea, del potencial de la mano de obra del sistema, se llega a los conceptos de población “económicamente activa” y “población ocupada”.

a) Económicamente activa es la porción de la población que se encuentra efectivamente dentro del mercado de trabajo; se obtiene sustrayendo, del contingente en edad de trabajar, a los que se dedican a actividades domésticas (no remuneradas), a los estudiantes, etcétera.

b) El concepto de población ocupada comprende a los individuos que ejercen una actividad profesional remunerada, o sin remuneración directa cuando se trata de auxiliares de personas de la familia. Difiere, pues, del concepto anterior, por excluir a los desempleados; no se refiere en consecuencia, a la población disponible, sino al contingente efectivamente absorbido por el sistema.

El cociente que compara el monto de personas ocupadas con el total de habitantes proporciona la “tasa de ocupación”. Este indicador señala en suma, la proporción de aquellos individuos que, por su trabajo, generan el total de la producción de que disfruta la comunidad.

4. La proporción de personas ocupadas en una comunidad se ve afectada por fenómenos económicos, sociales y demográficos, *strictu sensu*. No es difícil captar el sentido de esta afirmación: a partir de la

población total, hay que sustraer viejos y niños (para llegar a la población hábil), retirar a los aptos para el trabajo que no estén orientados al mercado de mano de obra (alcanzándose con esto la población activa) y, finalmente, restar a los que no consiguen emplearse para, entonces, determinar la población ocupada. Habría, así, que computar una serie de factores, para explicar por qué la tasa de ocupación es de cerca de 32% en una nación como Brasil y próxima al 42% en países maduros, tales como Francia e Inglaterra.

5. La población económicamente activa, o sea, la *oferta de trabajo* con que cuenta el sistema, se caracteriza por la enorme diversidad de grados y tipo de calificación. Buscando un término medio entre la necesidad de distinguir grados de capacitación de los trabajadores y la conveniencia de mantener un alto grado de generalidad de análisis, dividiremos el factor trabajo en dos grandes clases: “calificado” y “no calificado”.

Se considera, a *grosso modo*, trabajador calificado, a aquel que no puede ejercer sus funciones sin un cierto período de aprendizaje. No sería posible establecer definiciones rígidas de calificación: en civilizaciones urbanas e industrializadas, los requisitos de habilitación profesional difieren de aquellos exigidos por sociedades agrarias y comunidades artesanales.

6. Con el propósito de producir bienes, los hombres se valen de las riquezas y fuerzas que la naturaleza les ofrece. La cultivan, le extraen materias primas, explotan su potencial energético, etc. Pueden denominarse recursos naturales los elementos de la naturaleza incorporables a las actividades económicas. Constituyen un variado conjunto en el que destacan el suelo cultivable, los bosques, los yacimientos minerales, los recursos hidrológicos, etc.

Dado que solamente pueden considerarse como recursos naturales aquellos elementos de la naturaleza a que tienen acceso las actividades económicas, su volumen depende, entre otros factores, de la capacidad tecnológica —que determina las posibilidades efectivas de aprovechamiento de las materias primas, las fuentes de energía, etc.—, del avance de la ocupación territorial, de las facilidades de transporte y del monto de las existencias.

Podemos, pues, concluir, en oposición al concepto característicamente estático de la naturaleza, que la reserva de recursos naturales con que puede contar un sistema nada tiene de constante. (H. A.)

Ver *Economía* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Desocupación*, *Empleo*, *Idea fuerza*.

EMPLEO PUBLICO

1. Los orígenes históricos de la relación se remontan al siglo XIX con el advenimiento del Estado burgués. Se produce la profesionalización del empleo público frente a la patrimonialización que lo caracterizaba en el Estado absoluto. La profesionalización tiene que ver con la sustracción del empleo público a los avatares políticos, pero con una marcada sujeción a la Administración, a través del concepto de interés público.

El empleado público no contrata las condiciones de trabajo a nivel individual o colectivo, ya que éstas no se consideran, sino como una función pública. Se crea así un modelo de empleo público en los países de Europa continental, donde no existe ningún tipo de conflicto de intereses entre las partes, la jurisprudencia y la doctrina administrativista sólo reconocen al empleado público el interés legítimo en lugar de sus intereses subjetivos.

2. En nuestro país, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, consideró que la relación jurídica creada entre Administración y su agente, se rige por la ley, los reglamentos y estatutos que determina el sistema, modalidad y efectos de la función pública y la actividad de quien la ejerce.

Dentro de esta postura doctrinaria se ha sostenido que aun cuando la Constitución con su reforma de 1957, establece la estabilidad del empleado, ello no implica convertir la relación en vínculo de índole contractual.

Esta conceptualización se vio reflejada en una sucesión de proyectos de ley para reglamentar la relación de empleo público, y que se plasmó en el decreto 6666/57, que reglamentó desde el ingreso del agente hasta las causales de su separación del cargo, pasando por con-

diciones de trabajo, régimen disciplinario, etcétera. Este sistema de regulación normativa se reitera en la ley 22.140 que rige actualmente en la Administración Pública.

3. En el derecho comparado, advertimos que las teorías que tipificaban la relación de empleo público, en el marco del derecho administrativo, tuvieron sus antecedentes en Italia, a través de un modelo de administración pública, rígida, jerarquizada y formalista, que no reconocía ningún tipo de conflicto de intereses entre las partes.

En Francia, por su parte, se crea la teoría del empleo público como de origen contractual, diferenciando entre actos administrativos de autoridad y de gestión (Lafon).

Esta doctrina recupera fuerza durante el fascismo en Italia, cuando se tipifica la huelga como delito, y se excluye expresamente al agente público de la negociación colectiva.

Podemos afirmar que los institutos fundamentales del derecho colectivo del trabajo: la libertad sindical, el ejercicio del derecho de huelga, y la negociación colectiva, le fueron negados al trabajador público.

Afirma Jay Erstling en su trabajo *Derecho a la Sindicalización*, que a partir del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y de las actas de los trabajos preparados para dicho convenio, se garantizaba la sindicalización, tanto para el sector público como para el privado.

El Comité de Libertad Sindical interpretó que el artículo 2° del convenio establecía este derecho sin efectuar ningún tipo de distinguos.

A pesar de ello, en la Conferencia técnica sobre el “servicio público”, de 1975, se determinaba en el informe sobre “libertad sindical en el servicio público”, que se presentaban tres supuestos: países donde se concede el principio, de la libertad de sindicalización, países en los que se prohíbe y por último, países donde se establecen exclusiones y restricciones respecto a algunos funcionarios y categorías.

En términos generales se permite en Argentina, República Federal alemana, Suiza, Austria, Bulgaria, Colombia, Costa Rica, Cuba, Noruega, Suecia, Finlandia, Túnez, U.R.S.S., Uruguay e Italia.

En Noruega las asociaciones de trabajadores públicos deben inte-

grarse exclusivamente por ellos, no pudiendo acoplarse a asociaciones de trabajadores del sector privado.

Ecuador, Etiopía, Jordania, Liberia, Brasil, otorgan derechos de representación colectiva a los sindicatos de funcionarios y empleados de las empresas, dependientes del gobierno central.

En otros países se excluye a cierta categoría de funcionarios del derecho de sindicarse, como por ejemplo, los miembros de las fuerzas armadas, de seguridad, administración penitenciaria, etcétera.

4. Por la resistencia de los gobiernos, que en este caso revisten el carácter de empleadores, fue necesario que se adoptara el convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, el 7 de junio de 1978. Este convenio específicamente sanciona la libertad sindical para el trabajador estatal (nuestro país ratificó dicho convenio por ley en 1986).

Con relación al ejercicio del derecho del huelga, la doctrina tradicional veía en la huelga del empleado público una crisis de jerarquía y autoridad.

La evolución del concepto de huelga, ha sufrido variaciones de acuerdo a los países y sus estructuras políticas y sociales. Mientras que en Alemania siempre se resistió este derecho, en Inglaterra no existe reglamentación alguna que lo impida. En el derecho francés se contempla una regulación bastante amplia del derecho de huelga, limitándolo en base a los principios de continuidad del servicio público y del orden público.

Ante la limitación en el ejercicio del mencionado derecho por parte de los Tribunales Constitucionales, el movimiento sindical italiano, en la década del 70 estableció la autorregulación del ejercicio de dicho derecho en cuanto afecta servicios públicos esenciales.

5. En nuestro país, hay disposiciones referidas a empresas y organismos del Estado, que presten servicios públicos, de interés general, a las cuales se somete a un procedimiento especial de arbitraje, determinado por el decreto 879/57.

A su vez, las leyes 17.183 y 17.197 limitan el ejercicio de dicho derecho en las empresas y organismos del Estado, previendo sanciones hasta la cesantía para el trabajador y la pérdida de la licencia gremial para la entidad que los nuclea.

Con relación a la firma de convenios colectivos en el área estatal, la Organización Internacional del Trabajo sancionó el convenio 154, que consagra la negociación colectiva para dicho trabajador.

La experiencia en el derecho comparado es dispar. En nuestro país, durante el período 1973-1975, algunas empresas del Estado, y organismos de la Administración Central como Aduana, Dirección General Impositiva, firmaron convenios colectivos, sin dificultades de implementación, a pesar de la limitación legal existente en el decreto reglamentario de la ley 14.250 de negociación colectiva, que establece en el artículo 19 la exclusión del trabajador estatal de esta concertación salarial, con excepción del dictado de una ley especial que lo permitiera. (N. R.)

EMPRESARIADO

1. Conjunto sectorial de empresarios que funciona como interlocutor válido del Movimiento de los Trabajadores y del ente gubernamental.

2. Por regla general se expresa a través de varias organizaciones profesionales e incluso fuera de las mismas.

3. Su cercanía al poder político le permite incidir fuertemente sobre las políticas de desarrollo. De ahí que sea necesario contrabalancear esa cercanía con la presencia de los restantes sectores sociales en los organismos destinados a las grandes decisiones nacionales. (R. C. F.)

Ver Consejo Económico Social.

Ref.: XIV, 20.

EMPRESARIO

1. El empresario es uno de los sujetos básicos del Derecho del Trabajo. Ser empresario en sentido jurídico-laboral significa ocupar una pluralidad de posiciones jurídicas: ante todo y básicamente, la posición de sujeto de un contrato de trabajo; pero además el empresario puede ser considerado como sujeto de relaciones jurídicas de Seguridad Social, como titular de derechos colectivos (v. gr.: del derecho al cierre

patronal), como asociado a una organización empresarial o como parte de un proceso o de un procedimiento laborales.

El carácter definitorio del empresario laboral es, pues, su condición de sujeto de un contrato de trabajo; es decir, su condición de contratante o “empleador” de uno o más trabajadores asalariados, a quienes ha de remunerar a cambio de recibir la utilidad patrimonial de su trabajo.

2. Esta cualidad básica del empresario —ser sujeto o parte de un contrato de trabajo— presupone con frecuencia la titularidad económica (dominical o de otro tipo: por arrendamiento, usufructo, etc.) de una unidad productiva de bienes o servicios. Este es, sin embargo, un presupuesto habitual pero no necesario; existen empresarios en sentido jurídico-laboral que no son titulares de una verdadera organización empresarial, como ocurre señaladamente con los “dueños de hogar” o “amos de casa” en aquellos ordenamientos en que la relación de servicio doméstico se halla incluida en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Tampoco es requisito indispensable que el empresario laboral sea al mismo tiempo empresario en sentido jurídico-mercantil. Carecen, evidentemente, de este carácter los acreedores de trabajo que no desenvuelven una actividad comercial o industrial, dotada normalmente de fin lucrativo; tal es el caso de las entidades benéficas, instituciones públicas, los citados dueños de hogar, etc.

Se puede también ser empresario laboral sin necesidad de ser empresario civil (artesano, profesional liberal) o de carácter jurídico-público (titulares de empresas públicas).

3. Los ordenamientos jurídicos coinciden sustancialmente al trazar la tipología de los empresarios laborales. Una distinción generalizada diferencia entre empresarios individuales (personas físicas o naturales) y empresarios constituidos como persona jurídica o moral. Empresarios de carácter societario son las sociedades mercantiles (colectivas, por acciones, etc.) y civiles, las sociedades cooperativas y las modernas “sociedades anónimas laborales” que existen en algunos países y que se caracterizan porque la mayoría del capital social pertenece a los propios trabajadores de la empresa.

Un tercer género está formado por los empresarios constituidos

como titulares colectivos carentes de personalidad jurídica unitaria. Tal es el caso de los copropietarios de ciertos bienes inmobiliarios urbanos rústicos, así como de las sociedades civiles sin personalidad y de las agrupaciones de empresas desprovistas igualmente de personalidad jurídica.

La recepción por el Derecho de este peculiar tipo de empresario laboral se encuentra motivada por el deseo de asegurar la existencia del contrato de trabajo (y los trabajadores) aun careciendo de personalidad jurídica el acreedor de trabajo.

Los empresarios laborales, por último, pueden tener naturaleza privada o pública. Pueden así contratar trabajadores por su cuenta y bajo su dependencia, tanto un individuo o ente social privado como el Estado o cualquier institución o corporación de derecho público. En algunos sistemas, la peculiar entidad del Estado determina que las relaciones con su personal laboral se rijan también por un régimen estatutario o público; en otros ordenamientos, por el contrario, el Estado (y cualquier otro ente público) han de observar las normas de contratación laboral generales, siendo sus relaciones laborales de naturaleza jurídico-privada.

4. La calidad de empresario laboral la adquiere quien contrata a un trabajador para que preste, en su utilidad y bajo su dependencia, un servicio dependiente y remunerado.

El empresario persona individual puede celebrar contratos de trabajo cuando posee la genérica capacidad de obrar prevista por lo regular en los Códigos Civiles y, en ocasiones, en los de comercio, los cuales fijan los requisitos de mayoría de edad, de emancipación, así como las normas sobre representación por padre o tutor de menores no emancipados, o de asistencia de incapacitados por curadores, etc. Un principio cada vez más expandido es el de suprimir las restricciones contractuales por razón de sexo o de otras circunstancias que impliquen discriminación.

La capacidad de las personas jurídicas para celebrar como empresarios contratos de trabajo se supedita, lógicamente, a su válida constitución, y se instrumenta a través de mecanismos representativos, de acuerdo con lo que dispongan los estatutos sociales y el contrato de so-

cidad, o, en el caso de los entes públicos, las normas reguladoras de éstos.

5. La posición contractual del empresario se integra por un conjunto de derechos y deberes respecto del trabajador.

Derecho básico del empresario es recibir la prestación laboral, o, más exactamente, la utilidad patrimonial de ella derivada. Asimismo, el empresario tiene derecho a que esa prestación se ejecute diligentemente y de acuerdo con las reglas de la buena fe.

Característicos de la posición jurídica del empresario son los poderes directivo y disciplinario. En virtud del primero, el empresario ordena las prestaciones de los concretos trabajadores y organiza el trabajo en la empresa. El ejercicio de tal poder —que no debe suponer menoscabo de los derechos de los trabajadores, ni, en general, injerencia en la esfera de su vida privada— genera en el trabajador el deber de obediencia a las órdenes legítimas.

Mediante su poder disciplinario, el empresario está legitimado para imponer sanciones de naturaleza privada a los trabajadores a su servicio que incurran en incumplimientos o faltas, tipificados por lo general en normas estatales o en convenios colectivos. La diversa gravedad de dichas sanciones es congruente con la distinta entidad de las faltas castigadas; las más graves de éstas llegan a pensarse con el despido.

El ejercicio de los poderes empresariales, que en el caso de empresarios individuales suele asumirse por éstos personalmente, en el supuesto de empresarios societarios es delegado en directores profesionales.

Junto a su posición activa (derechos y poderes) el empresario ocupa una posición pasiva (deberes u obligaciones). El empresario está así obligado a retribuir al trabajador, a dispensarle un trato digno y no discriminatorio, e igualmente a cumplir sus deberes de seguridad social y seguridad e higiene en el trabajo.

6. Preocupación común de los distintos sistemas jurídicos es la de evitar la existencia de empresarios ficticios constituidos para defraudar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Con el propósito de impedir tales maquinaciones, las legislaciones prohíben la figura del seudo-empresario que, sin entidad efectiva, contrata para ceder los trabajadores a empresarios reales (que per-

manecen ocultos) y la del mediador que opera como ilegal agente de colocación. Particularmente delicados son los problemas de ocultación del empresario real que plantean los grupos de empresas, tanto nacionales como multinacionales.

7. Mientras que el trabajador es contratado *intuitu personae*, lo que motiva que su muerte, incapacidad o jubilación extingan el contrato, si tales contingencias son sufridas por el empresario el contrato sólo se extingue si no existe sucesor que continúe la actividad o negocio. Del mismo modo, si el empresario es una persona jurídica, la mera disolución de ésta no supone la conclusión de los contratos de trabajo; es preciso además que la empresa no sea transmitida a tercero. Habiendo transmisión (sea *inter vivos* o *mortis causa*, y cualquiera que fuere su título jurídico) se producirá la subrogación del empresario cesionario en los derechos y deberes del cedente. (A. M. M.)

Ver *Empresa transnacional, Empresariado*.

Ref.: VII, 196. VIII, 514. XIV, 20.

EMPRESARIO INDIRECTO

1. Conjunto de condicionamientos (sociales, culturales, económicos y políticos) que inciden directa o indirectamente sobre la relación de empleo y configuran una realidad, nacional e internacional, que ha de ser evaluada por la autonomía sectorial al momento de expresar sus decisiones.

La mencionada autonomía, si bien recibe las influencias del empresario indirecto, puede incidir sobre él tanto política como internacionalmente.

2. Las jornadas civiles del 16 al 19 de abril de 1987, en Argentina, demuestran cómo un pueblo, espontáneamente, tiene fuerzas para consolidar la recuperación institucional del país.

Del mismo modo, empresarios y trabajadores, solidariamente unidos a los restantes estamentos de la sociedad, pueden influir sobre los condicionamientos referidos. Para ello, es conveniente que unan imaginación y clarividencia respecto de las causas de los problemas del Mundo del Trabajo. Esta incidencia sobre el empresario indirecto llevará a que favorezca los programas emanados del Proyecto social constitucio-

nal: erradicar el empleo clandestino, elevar el nivel de empleo, mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Interesan las expresiones de Juan Pablo a los trabajadores argentinos (10/04/87): “La íntima relación entre el Mundo del Trabajo y la vida política exige un constante contacto y un diálogo entre trabajadores y políticos. Debe ser constructivo y no mirar solamente a los intereses sectoriales sino al bien de toda la sociedad nacional, en perspectiva continental y mundial”.

3. El conjunto de condicionamientos también se expresa inter/nacionalmente. De ahí que la acción de trabajadores y de empresarios también ha de operar en ese nivel.

Juan Pablo II manifestó a los Jefes de Misiones Diplomáticas acreditadas en Argentina (06/04/87):

“Los viejos egoísmos nacionales o regionales, y el subdesarrollo económico y cultural amenazan seriamente la paz y deben ser combatidos simultáneamente, de tal modo que el desarrollo se transforme en oferta fraternalmente solidaria”.

En este contexto, la deuda externa, una de las más serias manifestaciones negativas del empresario indirecto, deberá ser resuelta, según Juan Pablo II, previo “un enjuiciamiento ético que ponga en relieve las responsabilidades de todas las partes y la profunda interdependencia mundial del progreso de la humanidad. Si no se logra un desarrollo armonioso y adecuado para todas las naciones, solidariamente compartido, no se sentarán las bases de una paz sólida y verdadera”.

4. Como se aprecia, la acción política, tanto nacional como inter/nacional es imperativo ético del empresariado y del Movimiento de los Trabajadores. (R. C. F.)

Ver Empresario indirecto, Objeción de conciencia (tomo Relación individual de trabajo), Asociación, Desarrollo.

Ref.: XIV, 100. XIX, 50. XX, 10. XXI, 30. XXII, 40. XXIV, 20.

ENCUADRAMIENTO CONVENCIONAL

1. Se trata de determinar si un grupo de trabajadores está comprendido o no dentro de un convenio colectivo.

2. Se resuelve en función de los sujetos que han intervenido en la negociación colectiva.

3. La solución de un problema de encuadramiento convencional es materia que debe ser resuelta por el juez competente.

4. Fallo Plenario N° 36 "Risso, Luis P. c/Química Estrella" del 22/3/1957. (D. T. 1957-237; L.L. 86-64; J.A. 1957-II-93): "En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas de las de su actividad específica, no debe considerársele comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de esos trabajadores". (D. E. T.)

Ver Convenio Colectivo.

ENCUADRAMIENTO SINDICAL

1. Determinación del ámbito real de representación de una asociación profesional.

2. Marco que le reconoce su personería gremial.

3. No depende de quien tiene mayor capacidad para ejercer ese derecho, sino de establecer si el grupo laboral está o no comprendido dentro de un cuadro de representación determinado a través del reconocimiento de la personería gremial.

4. La cantidad de afiliados cotizantes tiene importancia cuando dos sindicatos discuten el derecho a representar un sector.

5. El Ministerio de Trabajo es la autoridad de aplicación que resuelve los problemas de encuadramiento sindical y sus decisiones están sujetas a revisión judicial. Es importante que mediante norma específica se retire esta facultad a la Administración del Trabajo y sea la propia (C.G.T.) la que resuelva sobre el particular. (D. E. T. - M. E. Z.)

Ver Asociación.

ENTROPIA

1. Pérdida de energía societal, por deterioro del Modelo de Desarrollo.

Los sectores o grupos sociales, las personas individuales, en vez de orientar sus esfuerzos a objetivos medianamente compartidos de un proyecto, los dirigen a sus pretensiones específicas.

Suele desaparecer o menguar fuertemente la noción de bien común. Se agudiza el sentimiento de soledad. Se exagera la pugna entre diversas y dis/paratadas expectativas.

Las situaciones de catástrofe aumentan el fenómeno, exponenciando la falta de referencia societal, la ausencia de orden social, la pérdida de lazos de pertenencia.

Es terreno propicio para aventuras políticas autoritarias.

2. En las organizaciones suele darse ante el debilitamiento de los objetivos sectoriales, la burocratización de los dirigentes, la ausencia de canales participativos.

3. En la empresa se manifiesta cuando los intereses en pugna debilitan el sentido hominizador y comunitario de la producción.

4. Puede subsanarse mediante la implementación consensuada de un Modelo alternativo de desarrollo, la movilización de las conciencias y el crecimiento de un *ethos* político de participación/solidaridad/cooperación en búsqueda de la justicia social. (R. C. F.)

Ver *Concertación, Democracia y Cambio social, Desarrollo*.

Ref.: XVII, 108, 143, 437, 448.

ESTABILIDAD

1. Para que los representantes de los trabajadores puedan realizar eficientemente su función sindical, cuentan con una permanencia garantizada en el empleo y en sus condiciones durante el tiempo de su mandato y un período posterior.

2. La violación de dicha garantía acarrea la inmediata reposición del afectado en su puesto laboral o de las condiciones de éste. De lo contrario, no se estaría frente a una verdadera estabilidad sino, a lo sumo, ante un supuesto indemnizatorio especial.

Cabe señalar que la estabilidad, si bien cubre al representante de los trabajadores, protege a todo el colectivo por él representado: de ahí que de ambas variables analizadas (reposición, indemnización especial) la primera es la única que tiene sentido protectorio.

3. Generalmente, establece cuáles representantes están cubiertos

por esta garantía. No se advierte obstáculo para que, además, por medio del convenio colectivo, se amplíe dicha nómina. (R. C. F.)

Ver *Asociación, Fuero*.

Ref.: III, 651.

ESTADO

1. En materia de relaciones profesionales de trabajo el Estado no puede estar ausente, como pretenden los ideólogos del “estado mínimo” pero tampoco intervenir en la vida interna de las asociaciones o en sus vinculaciones con las demás o el sector diverso, de tal modo que, en la práctica, las asfixie. Cuestión de medida, desde ya, pero también tema constitucional ya que la autonomía sectorial en sus cuatro elementos ha sido garantizada por el Proyecto social (art. 14 bis).

2. La presencia estatal debe garantizar el derecho de manifestación clara de la autonomía en sus cuatro elementos: organización profesional, negociación colectiva, participación en la toma de decisiones, dirección del conflicto social. Garantizada la misma, la presencia del Estado debe, además, establecer normas claras de comportamiento colectivo, de tal modo que se asegure el respeto y la promoción del bien común en sus cuatro elementos: social, cultural, económico, político.

3. Importa señalar que la experiencia argentina en los eones autoritarios ha sido siempre la misma: sofrenar y dominar la autonomía sectorial de los trabajadores, llegándose al extremo, una vez en operaciones la Doctrina de la Seguridad Nacional, de considerarlos enemigos del país. Esta realidad histórica es el paradigma de la intervención estatal exacerbada y furiosa.

4. En momentos de consolidación institucional de la República, el ente gubernamental, en representación del Estado, debiera rescatar dicha experiencia no sólo para evitar errores nefastos sino, sobre todo, para —en eficiente tripartismo— establecer un juego armónico, de tal modo que la autonomía sectorial y la presencia estatal, ambas, sirvan y promuevan el bien común. (R. C. F.)

Ver *Bien, Estado* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Asociación, Autonomía*.

Ref.: III, 583.

ESTANFLACION

Situación económica en la que se combina la recesión con el aumento de los precios. (E. G.)

Ver Recesión.

ESTATUTO

1. Ordenamiento jurídico parcial dictado por la asociación sindical de trabajadores y de empleadores para diseñar su proyecto sectorial, darse sus órganos de decisión y de expresión, establecer programas.

2. La norma estatal debe ser parca al respecto, garantizando la libertad de la asociación. (R. C. F.)

Ver Asociación.

EXPULSION

1. Retiro forzoso de un afiliado de la asociación sindical por una conducta grave, juzgada por el órgano estatutario correspondiente.

2. Importa señalar que, a veces, ciertas burocracias han recurrido a este tipo de sanción para liberarse de la presencia crítica de militantes en agrupaciones o de auténticos cuadros.

3. Los estatutos han de establecer reglas claras y precisas para el juzgamiento de las conductas de los afiliados, garantizando el derecho de defensa y el debido proceso.

Siempre queda abierta al afectado la vía judicial. (R. C. F.)

Ver Estatuto.