

## **LEGALIDAD**

1. Calidad o condición de un hecho o acto jurídico realizado conforme a lo establecido en la ley.

2. En el Derecho Colectivo del Trabajo requisitos formales exigidos por la ley para la homologación de un convenio colectivo de trabajo. Estos son: celebrarse por escrito indicando lugar y fecha de celebración; nombre de las partes intervinientes y acreditación de su personería; las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieran; zona de aplicación del convenio y período de vigencia.

Además, para su homologación, el convenio colectivo debe satisfacer requisitos de legalidad material como son: no tener cláusulas que violen normas que protegen el interés general, o que su vigencia afecte la situación económica de otros sectores de la actividad o causen detrimento en las condiciones de vida de la población consumidora.

3. También se vincula con el concepto de huelga u otras medidas de acción directa.

La legalidad o ilegalidad de una huelga se vincula a la causa y oportunidad que da origen a la misma. En la legislación argentina están previstos mecanismos de solución de conflictos colectivos. No hay texto legal alguno en vigencia que confiera a la autoridad de aplicación facultades para declarar la ilegalidad de la huelga. (L. A. R.)

Ref.: CLIX, 160, 140.

## **LEGISLACION**

1. Se entiende por tal, según la definición de la Academia de la Lengua, el conjunto o cuerpo de leyes por los cuales se gobierna un Es-

tado o una materia determinada, y también la ciencia de las leyes. Con un sentido amplio debe entenderse por leyes todas las normas rectoras del Estado y de las personas a quienes afectan, dictadas por la autoridad a quien esté atribuida esa facultad. En consecuencia, y dentro de ese sentido extremo, la legislación de un país estaría constituida, dentro de un régimen constitucional, no solo por las normas establecidas por el organismo legislativo (Cámara de Diputados o Representantes y Senado), sino también por las disposiciones (decretos, decretos-leyes, órdenes y resoluciones) dictadas por el poder administrador en todos sus grados y dentro de sus atribuciones específicas. Pero en un sentido restringido y más científico, la legislación sólo estaría representada por el conjunto o cuerpo de leyes propiamente dicha, o sea las que emanan del poder legislativo. (Ver *Enciclopedia Omeba*). (C. H. L.)

2. Además de las relaciones que se anudan entre el empleado y su empleador (designadas como individuales), hay otras que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector (y de éstos con aquéllos), cuya finalidad no es la realización del hecho laboral ni se agota en éste. La misma tiende a dictar las normas en que aquélla se ha de desarrollar (convenios colectivos), y los modos de solución de los conflictos que se plantean. El referido espectro se amplía, además, al de los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan, a ese nivel, los intereses profesionales de uno y otro grupo (asociaciones de trabajadores y de empleadores). El panorama de las relaciones colectivas dentro de una comunidad se completa con la actuación del Estado que, como gerente del bien común, lo hace como árbitro entre partes (A. Vázquez Vialard).

3. El Derecho Colectivo del Trabajo tiene una serie de principios básicos, que pueden concretarse de la siguiente forma: a) la protección de los trabajadores; b) la autonomía colectiva, es decir que corresponde a los directamente interesados, la regulación normativa de sus relaciones; c) la codecisión en la empresa, es decir, la aceptación, tanto por parte del Estado como de los particulares, de la necesidad de la paulatina transformación de la empresa, de “una comunidad de intereses” en una “comunidad de vida”, con la lógica participación de los trabajadores, dentro de la misma; d) la defensa de los intereses profesionales;

y e) la instauración de una auténtica Paz Social y Laboral, el encauzamiento de los conflictos laborales y el establecimiento de una real "comunidad empresaria" (Guillermo Cabanellas).

4. El fin es común, éste es la justicia social: (Eduardo Giorlandini).  
(C. H. L.)

## **LEGITIMIDAD**

Calidad de legítimo. Legalidad o conformidad con la ley. En el Derecho Colectivo del Trabajo dicese de la condición que deben tener las cláusulas de un convenio colectivo de respetar los derechos mínimos establecidos en las normas jurídicas vigentes.

En el Derecho Laboral argentino el orden jerárquico de las fuentes de regulación está encabezado por la ley y los estatutos profesionales, ocupando el tercer lugar las convenciones colectivas. Por ello el contenido de estas últimas debe ajustarse a las normas mínimas establecidas por la ley, para que la norma negociada no desconozca el mejor derecho consagrado por la legislación, ya que si así sucediera se aplicaría la ley por el principio de la norma más favorable al trabajador.

El estudio de legitimidad implica asimismo procurar que el convenio no contenga cláusulas violatorias a disposiciones legales, como así tampoco que la vigencia de la misma afecte la situación económica de determinados sectores de la actividad, o bien signifique un detrimento de las condiciones de vida de la población consumidora.

Manuel Alonso Olea, siguiendo la reglamentación vigente en nuestro país, enumera dentro del control de legitimidad de los convenios los siguientes defectos subsanables posibles: a) cláusulas que menoscaben derechos de los trabajadores reconocidos por normas de derecho superior; b) cláusulas contrarias al poder directivo del empresario; c) cláusulas contrarias a las exigencias del progreso económico o de la productividad; d) cláusulas atentatorias al principio de la cooperación en la empresa; e) cláusulas opuestas a los imperativos de paz social; f) cláusulas que pretendan restringir las facultades atribuidas al Estado. En la actualidad sólo tiene efectiva vigencia el punto a) quedando los restantes dentro de la libertad de concertación de las partes.

El control de legitimidad de los convenios colectivos está a car-

go del Ministerio de Trabajo, cuyos funcionarios, una vez logrado el acuerdo de partes que representan los intereses de los grupos (patronal y de trabajadores), estudian la concordancia del contenido de la convención con relación a la legislación vigente y en caso de aprobar el acuerdo colectivo, proceden a su homologación. Dentro del Ministerio de Trabajo, corresponde a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo la tarea de coordinar lo pertinente para compaginar, homologar y registrar los convenios colectivos. (A. R. B.)

Ref.: CXXXIX, 442. CXL, 4 y 5. CXLI, 168. CXLII, 202. CXLIII, 693.

## LESION

1. Perjuicio, disminución o menoscabo deparado por un acto o hecho jurídico.

2.—*subjetiva*: la lesión es el perjuicio económico experimentado por una de las partes en el momento de la conclusión del contrato, consistente en la desproporción evidente entre las prestaciones intercambiadas determinadas por la explotación de su miseria, ligereza o inexperiencia, según P. Ossipow.

Se distingue de la teoría de la imprevisión o lesión objetiva atento que el perjuicio económico debe ser apreciado en el momento de la conclusión del acto.

Esta voz vincula fundamentalmente con el Derecho Civil. Se incorporó a nuestra legislación tendiente a remediar los conflictos originados por fenómenos económicos que afectaban los negocios jurídicos.

La lesión subjetiva es aplicable a las normas que regulan el contrato individual de trabajo.

Ejemplo: la celebración de un contrato de trabajo por el cual se acuerde la no modificación de la remuneración, pese a cualquier norma en contrario.

3. En el Derecho Colectivo del Trabajo la lesión subjetiva es de aplicación restrictiva atento la calidad de los sujetos intervinientes (personas de existencia ideal), quedando limitada a particulares circunstancias fácticas.

4.—*objetiva*: concepto: es el perjuicio económico que experimen-

ta una de las partes durante el curso de ejecución de un contrato debido a acontecimientos extraordinarios e imprevisibles, que tornen excesivamente onerosa la prestación a su cargo, pudiendo demandar la resolución del contrato.

Instituto de raigambre civil aunque aplicable al Derecho Colectivo del Trabajo en el campo de la negociación colectiva.

Ejemplo:

a) Desfase del nivel de los salarios pactados y la evolución de los precios al consumidor en virtud del fenómeno inflacionario.

b) Imposibilidad de cumplimiento por parte del sector empresario de la actividad, de cláusulas acordadas colectivamente en virtud de una fuerte recesión económica que produzca falta o disminución de trabajo. (M. A. F.)

Ref.: CLVII, CLVIII, 212 y 213.

## LETRADO

(Del latín *litteratus*).

1. *Abogado*. Perito en derecho. Persona que con título universitario de licenciado en Derecho se encarga de asesorar y/o defender judicial o extrajudicialmente los intereses o causas de personas de existencia visible, jurídicas o de existencia ideal propiamente dichas.

2. *Letrado de asociaciones profesionales*. Designase así al letrado que mediante convenio celebrado con la asociación profesional asume su asesoramiento jurídico, su defensa en juicio y la cobertura jurídico-legal de sus adherentes.

3. *Asociaciones gremiales de trabajadores. Pago de honorarios al letrado. Registración contable*. A tal fin las organizaciones gremiales deben incorporar dentro del plan de cuentas básico (modelo tipo indicado por el Ministerio de Trabajo), conforme al cual confeccionarán luego sus balances, la cuenta "Honorarios y contribuciones a terceros", donde debitarán los pagos efectuados a profesionales, abogados, contadores, etc.

4. *Asociaciones gremiales de trabajadores. Recursos. Letrado*. Cuando se recurran las decisiones que adopte el Ministerio de Trabajo que: a) denieguen el otorgamiento de la personería gremial o la inscrip-

ción de la asociación, b) cancelen o suspendan la personería gremial o la inscripción de la asociación, c) afecten los alcances de la personería preexistente, d) dispongan inhabilitaciones de representantes gremiales, e) resuelvan cuestiones de encuadramiento sindical; el recurso deberá ser interpuesto ante el órgano judicial competente en tiempo oportuno, deduciéndose en sede administrativa con patrocinio letrado y expresión de sus fundamentos.

5. *Asociaciones gremiales de trabajadores. Actuación cultural.* En el campo cultural las entidades gremiales se abocan al conocimiento de la normativa general propendiendo a la comprensión de los derechos y deberes que les corresponden a ellas como así también a sus afiliados. Dicho fin se concreta, muchas veces, con el asesoramiento letrado brindado a través de conferencias, cursos de capacitación, etc.

6. *Asociaciones gremiales de trabajadores. Actuación profesional.* La asociación tiene un primer derecho, cual es el de representar a los nucleados en la actividad (afiliados o no), y otro, cual es el de actuar en las negociaciones colectivas a fin de fijar las condiciones de trabajo. En esa tarea la actuación del letrado suele ser ímproba, ya que como asesor técnico del derecho habrá de aportar todos sus conocimientos a la tarea de concertación del convenio colectivo.

En el campo de la actuación profesional de la asociación, el letrado debe asesorar a los trabajadores que, por medio del instituto del "control de la producción y colaboración en la dirección", tomen participación en la gestión de la empresa.

7. *Conflictos colectivos de intereses. Laudo arbitral. Recurso.* El laudo arbitral podrá ser recurrido por las partes por nulidad fundada en haberse resuelto cuestiones no fijadas y/o haber sido dictado fuera de término. Dicho acto procesal deberá interponerse en tiempo oportuno por ante el órgano judicial competente, fundado y con firma de letrado apoderado o patrocinante inscripto en la matrícula.

8. *Conflicto colectivo de derecho. Laudo arbitral. Revisión judicial.* En los casos de conflictos colectivos de derecho las partes, previo cumplimiento del laudo, accionarán judicialmente para requerir la revisión de aquél. La acción se deducirá mediante interposición de demanda con firma de letrado apoderado o patrocinante inscripto en la matrícula.

9. *Asociaciones gremiales de trabajadores. Solicitud de afiliación. Expulsión del afiliado. Acción judicial.* Cuando el órgano directivo rechazare o impugnare una afiliación, los antecedentes, fundadamente se elevarán a la consideración de la asamblea o congreso. Confirmada la decisión, el solicitante podrá requerir se revise la misma en la justicia laboral. Del mismo modo podrá hacerlo cuando la asamblea o congreso extraordinario imponga al afiliado su expulsión. En ambos casos la acción se deducirá mediante interposición de demanda con firma de letrado apoderado o patrocinante inscripto en la matrícula.

10. *Obras sociales. Cobro judicial.* El cobro judicial de los aportes, contribuciones, recargos, intereses y actualizaciones adeudados a los entes de obras sociales se efectuarán mediante interposición de demanda con firma de letrado apoderado o patrocinante inscripto en la matrícula. (J. E. S.)

Ref.: CXLIX, 27 y ss. CL, 245 y ss. CLI. CLII. CLIII, 500 a 505. CLIV. CLV. CLVI.

## LEY

Norma jurídica de alcance general establecida por el poder legislativo.

En sentido amplio, lo es también toda norma de este tipo (como decretos, decretos-leyes, estatutos, ordenanzas o constituciones) aunque emanen de otro poder o autoridad (poder ejecutivo nacional o provincial, autoridades municipales o policiales, convenciones constituyentes).

En el derecho colectivo del trabajo la ley rige las materias que constituyen sus temas básicos: asociaciones gremiales de trabajadores o empleadores, convenciones colectivas, conciliación y arbitraje y constitución de la empresa.

Si bien el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo reconocen como fuente a la ley, en este último la actividad del legislador resulta, desde el punto de vista tuitivo, menos rigurosa, ya que no encuentra al trabajador aislado y débil ante el empresario, sino agrupado y estableciendo una paridad de fuerzas a través de la asociación profe-

sional, por lo que existe una auténtica autonomía de la voluntad de esta última.

La ley laboral reconoce como particularidad la nota de “imperatividad”, de evidente gravitación en el orden de jerarquía de las normas. Deriva de su carácter de orden público e impide no sólo toda renuncia o transacción que altere sus disposiciones, sino, en algunas circunstancias, su variación a través de los contratos individuales o de los convenios colectivos de trabajo.

Si, en cambio, la ley adquiere una expresión meramente dispositiva, sus normas podrían ser sustituidas por ellos.

Las normas convencionales, como producto de la autonomía privada, se encuentran jerárquicamente por debajo de la ley imperativa y en igual nivel que la dispositiva. Pero esta relación entre la ley y la convención colectiva no implica en el derecho del trabajo un orden de prelación en la aplicación, ya que uno de sus rasgos originales consiste en que normas de mayor jerarquía, como la ley, ceden ante otras de menor, cuando estas últimas establezcan derechos más favorables para el trabajador, fenómeno al que, contemplado desde distintos puntos de vista, se hace referencia al tratar la “relatividad del orden público laboral”, la nota de “inderogabilidad relativa” de las leyes del trabajo, “principio de la norma más favorable” o de “la condición más beneficiosa”.

En materia sindical, la legislación ha atravesado en Europa y, en general, en casi todo el mundo, por tres etapas, aunque no simultáneamente coincidentes: una primera de prohibición de las organizaciones profesionales en todas sus formas (leyes *Le Chapellier*, francesas, de 1791; *Combination Acts* inglesas de 1799 y 1800); una segunda de tolerancia de las mismas, que derivó, paulatinamente en permisión (leyes inglesa de 1824, francesa de 1864, alemana de 1869) y una tercera de reconocimiento del derecho a la sindicación (*Trade Union Act* inglesa de 1871; ley *Waldeck-Rousseau* francesa de 1884; ley *Wagner* norteamericana de 1935).

En la Argentina reglamentaron, sucesivamente, las asociaciones gremiales de trabajadores el decreto 23.852/45, el decreto-ley 9.270/56 y las leyes 14.445 (1958), 20.615 (1973) y 22.105 (1980). (C. C. A.)

## **LIBERTAD**

Ha de entenderse, en el derecho colectivo del trabajo, en varios sentidos, a saber:

1. Libertad sindical (derecho de afiliarse y desafiliarse, aspecto individual; autarquía y autonomía, aspecto colectivo).

2. En una óptica política, es el ideal por el que lucharon los trabajadores, a los que se les prohibía el desenvolvimiento sindical; otro aspecto de la ideología informa sobre la dictadura del proletariado, la eliminación del Estado, el “Estado Sindicalista”, la institución del “Estado Obrero”, etc. (E. G.)

Ref.: XI, 8.

## **LIBERTAD SINDICAL**

La libertad sindical es garantizada por la Constitución, ésta la consagra en su doble aspecto de libertad individual para afiliarse a un sindicato y el de la libertad de actuar sindicalmente.

Todo trabajador puede defender sus derechos e intereses, mediante la acción sindical y afiliarse al sindicato de su elección. Consecuentemente, la libertad sindical tiene varias dimensiones, unas de carácter individual y las otras de carácter colectivo.

En el aspecto individual consiste en la facultad de cada trabajador de afiliarse al sindicato de su elección si existen varios; la facultad de no afiliarse y, finalmente, la facultad de desafiliarse al que estaba afiliado. Pero si bien esta libertad constituye un derecho sindical, en la práctica se transforma en un derecho subjetivo. Bajo este aspecto, la libertad sindical es una manifestación de la libertad individual.

El aspecto colectivo de la libertad sindical consiste en el derecho de organizarse espontáneamente el sindicato en defensa de los intereses profesionales sin la autorización previa del Estado.

La libertad sindical significa, ante todo, la autonomía de los grupos profesionales y la independencia respecto del Estado.

La libertad sindical en su aspecto colectivo se manifiesta en la celebración del convenio colectivo de trabajo, en la participación en el conflicto laboral y en la declaración del ejercicio del derecho de huelga. (B. P.)

Ref.: CXV. CXIX.

## **LIBRO**

Del latín *liber*.

Reunión de hojas de papel, vitela, etc. de ordinario impresos, cosidas o encuadernadas en un solo volumen. Obra científica o literaria con extensión para formar un volumen. Cada una de las partes principales en que suele dividirse una obra.

1. El libro como conjunto de hojas en todo o en parte escritas o impresas, formando un volumen constituye instrumento en el campo del Derecho, tanto por venir materializados en libros valiosos cuerpos legislativos, especialmente de la antigüedad histórica, como por constituir también, entre otras funciones, base fundamental todavía para la recopilación y constancia de datos y hechos de trascendencia jurídica especial, como son los de instituciones registrables o los contables.

2. La obligación de llevar libros laborales ha sido establecida por las leyes de tal carácter en nuestro país. Cada libro deberá estar encuadernado y foliado y donde no hubiere Tribunal Comercial, lo hará el Juez de Paz.

3. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado en el que consignarán:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.

f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.

g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.

4. La ley garantiza al trabajador o a quien lo represente, el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar éstos un representante de control, por intermedio de sus organizaciones sindicales.

5. La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas, o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pagos con el contenido y formalidades previstas en la ley.

6. Las asociaciones gremiales deben llevar una contabilidad ajustada a precisas normas de rubricación, registro y llenado. Dicha contabilidad deberá manifestarse a través de determinados libros que son: Inventarios y Balances; Caja; Diario; Mayor, etc. Junto a los expresados, la reglamentación también regula sobre otros libros que, estrictamente, no tienen relación con la contabilidad y sí con otros efectos no menos importantes, como son el Registro de afiliados, el Registro de aportes de afiliados, el de Actas de Asambleas y el de Actas de Comisión Directiva. (D. M.)

Ref.: CLXI. 485. CLXII, 324, 325. CLXIII. CLXIV. CLXV. CLXVI.

## LICENCIA

Tiempo durante el que el trabajador no presta trabajo por tener cargo sindical que lo exime, de acuerdo a la norma de Derecho Colectivo de Trabajo. (E. G.)

## LIMITACION

Acto de poner límites o restringir. La limitación jurídica impuesta al sindicalismo ilustra sobre violaciones al derecho natural y a la normativa básica. Las etapas de represión, tolerancia y reconocimiento de las asociaciones profesionales no fueron sucesivas porque en los tiempos contemporáneos se advierten, en períodos cortos, todas las expresiones del poder político autoritario o totalitario. (E. G.)

## LIQUIDACION

La liquidación de los bienes sindicales debe hacerse de acuerdo al estatuto, no pudiendo la autoridad pública disponer arbitrariamente, como cuando se intentó disolver la Confederación General del Trabajo, o disolver sindicatos reasignando sus patrimonios. (E. G.)

*Ver Reasignación, Redistribución.*

## **LIQUIDADOR**

El funcionario designado para operar la liquidación del patrimonio sindical. (E. G.)

Ver *Liquidación*.

## **LISTAS**

Serie de nombres de personas candidatas para ocupar cargos directivos en una asociación profesional de trabajadores en oportunidad de realizarse elecciones destinadas a la renovación de sus miembros; requiriéndose para su oficialización por la junta electoral una presentación escrita donde consten: nombre y apellido de cada integrante, tipo y número de documento de identidad, lugar de trabajo, cargo para el que se postula y firma de cada uno. Además, en la misma presentación se designará apoderado, se fijará domicilio especial y deberá estar patrocinada por la cantidad de afiliados que establezcan los estatutos de cada entidad.

Las listas intervinientes en el comicio, usualmente se distinguen por colores, admitiéndose también la adjudicación de números u otras denominaciones. (N. M.)

## **LOCAL**

Sede sindical, lugar del comicio para elección de representantes y autoridades sindicales; puede serlo también la empresa, más específicamente el lugar de trabajo o donde está el establecimiento. Los locales sindicales son inviolables y las reuniones y asambleas deben hacerse en locales cerrados sin recabar permiso previo, mientras que para actos en lugares públicos debe tramitarse la autorización ante el Ministerio (estos criterios legales tienden a desaparecer en la práctica y no es aconsejable este excesivo reglamentarismo para el ejercicio del derecho de reunión, el que deberá efectivizarse según el propio estatuto de la asociación). (E. G.)

## **LOCK-OUT**

Cierre patronal, contrapartida de la huelga; medida de acción

directa que no tiene reconocimiento constitucional en la Argentina. El conflicto que crea debe dar lugar, en mi opinión, a la intervención del órgano de aplicación y someterse a solución en vía administrativa pública, con las sanciones similares a las ya instituidas en la legislación para situaciones de conflicto colectivo y sin perjuicio de las acciones penales y civiles. (E. G.)

Ref.: CXXII, 82.

## **LUCRO**

Ganancia, provecho, utilidad o beneficio que se obtiene de alguna cosa o actividad. El sindicato puede obtener estos beneficios, pero no hay reparto de utilidades entre los afiliados; éstos pueden obtener beneficios indirectos por causa de ser beneficiarios de servicios sociales sindicales, mediante prestaciones efectuadas con los recursos destinados a este fin. (E. G.)

## **LUCHA**

1. Significa combate, ataque, dedicación, acción o empleo de medios, para vencer dificultades. La “lucha” del movimiento obrero ha tenido, prevalentemente, el sentido de acción, lo que se ha improntado en los “planes de lucha” del sindicalismo argentino.

2. Afirma Remy C. Kwant que podríamos sentirnos inclinados a pensar que, de acuerdo con la teoría de Marx, el proceso de la historia es rectilíneo; la historia está determinada por un solo elemento —los medios materiales de producción—, que están en evolución continua. Podría parecer, por tanto, que la historia es un progreso continuo y tranquilo —dice—. Esta no es, empero, la intención de Marx, quien comienza su Manifiesto Comunista con la siguiente afirmación: “La historia de toda sociedad, que ha existido hasta el presente, es la historia de una lucha de clases”. (E. G.)

Ref.: CIV, 94. CV, 8.

## **LUGAR**

Ambito en que se desarrollan las actividades sindicales. (E. G.)

*Ver Zona, Local.*

## **LUJO**

La brecha creciente entre ricos y pobres (que el derecho laboral y el sindicalismo apuntan a disminuir) es un escándalo y una contradicción con el cristianismo. El lujo de unos pocos se convierte en insulto contra las grandes masas y por lo cual deben quitarse las barreras de explotación contra las que se estrellan los mejores esfuerzos de promoción. (E. G.)

Ref.: CXI, 63.