

OBJETIVOS, DIRECCION POR

Sistema de trabajo que consiste en la formación de equipos, en los que sus miembros organizan y distribuyen las tareas de acuerdo a los objetivos que les son prefijados. rindiendo cuentas e informando periódicamente de los resultados. Se imputó al sindicalismo, en Europa, oponerse a este sistema —cuya sigla es D.P.O.— porque favorecería el trabajo con gran margen de libertad y a satisfacción, lo que reduciría la necesidad de la intervención sindical. Otros sistemas fueron más allá del D.P.O., en búsqueda de motivaciones. Sostengo que tal imputación al sindicalismo es totalmente falsa porque en la experiencia socio-laboral esos sistemas no han agregado grandes beneficios en las condiciones de trabajo, además de carecer de motivación ética por parte del capitalista, más interesado en la productividad y la producción que en la salud del trabajador. (E. G.)

Ref.: CXXIII.

OBJETO

1. En un sentido, igual que *objetivo*.

2. En otra óptica, predominante en la dogmática jurídico-laboral, el conjunto de relaciones que regula el derecho social; particularmente, en el derecho colectivo del trabajo, el objeto está dado por las asociaciones profesionales (de empresarios, empleadores y de trabajadores); el convenio colectivo de trabajo y otros acuerdos; los conflictos colectivos de trabajo y los medios de solución de conflictos, etc.

En realidad, el objeto tiene más amplitud en el orbe de la investigación y está más limitado en la legislación que, en casos, no cubre la

totalidad de relaciones colectivas y, en cambio, intenta reglamentar algunas situaciones que, como la huelga, en opinión de calificados científicos-jurídicos (laboralistas) y también en entidades obreras, no requiere reglamentación porque la cláusula constitucional que consagra el derecho de huelga es operatoria y no programática. El concepto de cláusula programática ha ganado terreno con respecto a muchos institutos porque es el recurso de los grupos dominantes, democráticos o no, para enervar al movimiento obrero.

3. En un esquema simple del derecho colectivo del trabajo el objeto del mismo será compuesto por los siguientes capítulos: asociaciones profesionales, convenios sindicales y procedimientos de conciliación y arbitraje. Otra fórmula nos dice que está constituido por el derecho sindical o de las asociaciones profesionales, el derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo, el derecho a la conciliación y arbitraje, el derecho de los conflictos laborales y el de la constitución de la empresa; los objetos de estas ramas son, entonces, los del derecho colectivo, genéricamente. En forma más amplia aún, podemos incluir en el objeto otros institutos, como el “empresario indirecto”, el reglamento de taller o de administración, el procedimiento administrativo público, etc. (E. G.)

Ref.: XI, 9.

Ver Objetivo.

OBLIGACION

El concepto comprende un amplio plexo de comportamientos colectivos e individuales; alcanza a los órganos del sindicalismo (obrero y de empleadores y empresarios —en este último caso con menos rigor cuando no están reglamentados por ley—); a dirigentes, delegados, patronos; trabajadores afiliados y no afiliados; órganos públicos en tanto y en cuanto intervengan en actos y acuerdos o convenios colectivos de trabajo.

Interesa destacar la importancia de este presupuesto, o cúmulo de presupuestos normativos, porque en la experiencia histórica se han impuesto obligaciones arbitrarias que, sumadas a las prohibiciones y

limitaciones, han propendido a atomizar, enervar y obstruir al movimiento obrero. La obligación, al igual que en la edad media, ha llegado a alcanzar a la remuneración, al estar obligados los sindicatos a pactar el salario dentro de un sistema de “bandas salariales” que limitan el salario, esto es, creación de salario máximo. (E. G.)

OBLIGATORIEDAD

Es la calidad de obligatorio. En el derecho común, la ley y la voluntad individual son las dos fuentes de las obligaciones más importantes, las principales de la obligatoriedad lícita. Sin embargo, las fuentes han ampliado su espectro en el reconocimiento de la ciencia jurídica (ver mi libro *Fuentes de regulación del Contrato de Trabajo*) y en el derecho colectivo del trabajo debe adosarse la voluntad colectiva, lo cual se advierte con nitidez en el accionar sindical y la concertación y negociación colectiva.

La obligatoriedad procede también por la coercibilidad supletoria, o el comportamiento coactivo (legal) en la ejecución forzosa, o la compulsión o las sanciones por incumplimientos. (E. G.)

Ver Obligación..

OBRA SOCIAL

Adelantando una noción —el tema en extenso se tratará en el tomo referido a la seguridad social—, se define como instituto creado convencionalmente entre sindicatos y empleadores (bajo el prisma histórico) para la cobertura de contingencias sociales, con menor amplitud que la realizada por la seguridad social en general. En este caso comprende —no de modo exclusivo— la enfermedad, el accidente, la necesidad de esparcimiento, etc.; en un concepto más extendido, de acuerdo a la experiencia normativa argentina, inmediatamente después de haberse constituido el sistema de obras sociales por vía negocial, se le reconoció a la obra social —administrada por el sindicato— la posibilidad de realizar prestaciones médico-asistenciales mínimas, vivienda, cultura, turismo, recreación, etc., con un régimen patrimonial adecuado. Más tarde se limitaron las prestaciones, quedando reducidas a

prestaciones médico-asistenciales básicas, turismo y “otras”, con limitación de recursos, quedando a los sindicatos solamente la posibilidad de realizar toda clase de servicios sociales a través de mutuales y cooperativas, con excepción de las prestaciones médico-asistenciales básicas (ver mi libro *Servicios sociales sindicales*). (E. G.)

OBRERO

El sentido de *obrero* se liga al trabajo manual porque las legislaciones, principalmente las hispanoamericanas distinguen, según intervengan en el trabajo la capacidad muscular o la capacidad intelectual, entre trabajo manual y trabajo intelectual, entre obrero y empleado, fijando distintos derechos, deberes y prerrogativas.

En verdad, todo trabajo tiene varios ingredientes, manuales e intelectuales, prevaleciendo uno u otro, cuando no un sentido como el olfato, en el catador de vinos; el tacto, en los dependientes encargados de precisar la impureza de ciertas materias primas, o la vista, cuando se espera una señal para efectuar una comunicación.

En algunos textos pareciera derivarse la idea consistente en que los empleados —sobre el basamento expuesto precedentemente— gozan en el derecho positivo de ciertos favoritismos; también que la distinción ayuda a la creación de una aristocracia en la estructura laboral de un país. Estimo que, indubitablemente, existen favoritismos y situaciones de privilegio, pero este aserto no está vinculado sólo a la diferenciación de trabajadores manuales y trabajadores intelectuales, de obreros y empleados, sino que está sustentado por varias causas, a saber:

—intensidad y frecuencia de las tensiones sociales creadas por las asociaciones profesionales de trabajadores representativas de los sectores laborales;

—relevancia de la actividad respectiva dentro de la economía nacional;

—relación con los fines del Estado;

—actividades sectoriales tendientes a vigorizar a ciertos sindicatos en desmedro de otros (me refiero tanto al gremialismo de trabajadores

como de empresarios, a partidos políticos, a grupos de interés, o factores de poder o de presión); y, finalmente,

—al mayor o menor grado de compromiso de un sector laboral, cuyas condiciones de trabajo son excelentes, con el sector empresarial, *verbi gratia* el de los obreros calificados (ver al respecto mis artículos *Historia del Derecho del Trabajo*; *La Técnica y el Trabajo*; *El patrimonio sindical* y mi libro *Modalidades del Contrato de Trabajo*). (E. G.)

OBSERVACION, FACULTAD DE

Facultad del órgano público de observar ciertos actos del sindicato, o las asociaciones en general, o del grupo laboral, para obligar a una rectificación o modificación. Esta facultad se particularizó intensamente durante el denominado “Proceso de Reorganización Nacional”, en el que la norma —con más propiedad denominada por Capón Filas “regla estatal”, palabra que tuvo acogida en parte de la doctrina y la jurisprudencia— que daba facultad al Ministerio de Trabajo de observar el estatuto de la asociación, señalando especificaciones que debían ser incluidas en el texto, lo cual fue señalado por mí como un comportamiento “legislativo” de mala fe, siguiendo la opinión de Bielsa en cuanto a la mala fe del acto legislativo, y además —en mi opinión— contrario a la Constitución formal y a la constitución real también “sancionada” y violada por la misma dictadura; al respecto, sostuve también que ello violaba la autonomía sindical, el derecho de sancionar libremente el estatuto, como derecho natural de las comunidades. (E. G.)

“OBSTACULIZAR”

La acción de poner obstáculos a la realización de ciertos actos o desarrollo de comportamientos, encuentra sanción en el orden laboral como práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones gremiales de trabajadores. En sentido estricto, se trata de poner obstáculos al derecho de asociarse libremente a las entidades gremiales; en un sentido amplio, “obstaculizar” implica una generalidad de prácticas desleales que se dirigen a alterar funciones o comportamientos naturales o propios de las asociaciones. (E. G.)

“OBSTRUIR”

En el mismo sentido que *obstaculizar*; (ver esta voz); la legislación utiliza ambas voces indistintamente. (E. G.)

OCUPACION

1. En un sentido, la toma del establecimiento o del lugar de trabajo por los trabajadores, por decisión espontánea de éstos o de la asociación profesional de trabajadores, como medida de acción directa y expresión del conflicto colectivo de trabajo.

2. En otro significado, se relaciona con la desocupación, el pleno o casi pleno empleo y el sobreempleo y la subocupación. Se ha afirmado que la desocupación es una enfermedad económica, al igual que la ocupación excesiva. Lo primero dio lugar a la elaboración de una teoría, la “economía de la depresión”, de Keynes, por lo que tendría que elaborarse la “economía del sobreempleo”, cuyos rasgos son los siguientes:

El exceso de ocupación impide que el empresario rebaje los precios porque obstaculiza un alto grado de competencia. El mercado vendedor que impera en tal caso permite a los fabricantes mantener sus precios en un nivel alto; quien rebaje los precios obtendría recargarse aún más de pedidos y alargaría los plazos de entrega. Esto último es una manera de estropear el mercado.

La fuerza de la posición sindical en las negociaciones es, por supuesto, función del grado de ocupación del momento. Esa fuerza llega al máximo cuando hay excedente de demanda, oportunidad en la que la resistencia del empresario es muy débil. De esta manera los frutos del aumento de la productividad son compartidos. En tal caso el aumento de salarios puede producirse aun sin intervención de los sindicatos.

Una causa del nivel de ocupación ha de ubicarse en el comportamiento de los empresarios cuando tienen oportunidad de obtener más ganancias: para no alargar los plazos de entrega contratan más trabajadores, lo cual entra en colisión con los intereses de otros empresarios.

3. La ocupación plena es uno de los objetivos importantes del sindicalismo, esto es, la concreción de una política de pleno empleo.

De acuerdo a la C.G.T. austríaca (ÖGB) para favorecer la situación social y económica de la clase trabajadora, se requiere una economía próspera, pues sólo en una gran expansión económica y permanente estabilidad puede asegurarse la plena ocupación y adecuados salarios a los operarios.

4. En otra acepción, ocupación consiste en la toma de facto, o con respaldo de normas sancionadas por regímenes dictatoriales o autoritarios, de los locales sindicales, con o sin intervención u otras medidas decretadas por los grupos de poder dominantes. (E. G.)

Ref.: CXLVIII, 23 a 25.

OFICIALIZACION

Acto de dar carácter o validez oficial a algo; en el derecho colectivo del trabajo, por ejemplo, la oficialización de listas en el proceso eleccionario gremial, con relevantes efectos sobre el contrato individual de trabajo, pues desde la notificación fehaciente al empleador de la lista oficializada por el sindicato, hasta la finalización del proceso eleccionario, gozan de estabilidad los candidatos a desempeñar cualquiera de los cargos tutelados al efecto. Es conveniente acoger en la norma la obligación de notificar a cargo de la asociación, o del delegado gremial o del mismo candidato. (E. G.)

OFICIO

1. Ocupación habitual, profesión mecánica o manual. Empero este concepto es relativo porque no todo trabajador desempeña invariablemente la misma tarea habitual y porque todo trabajo tiene elementos intelectuales.

2. Los trabajadores pueden constituir asociación gremial (profesional, con más propiedad) sea que se desempeñen en una misma actividad o en actividades afines por tener intereses comunes, o en actividades distintas que desempeñen un mismo oficio, profesión o categoría.

Los estatutos de las asociaciones gremiales de trabajadores de-

ben contener la determinación de actividad, oficio, profesión o categoría representados.

Las federaciones se constituyen para cada actividad, oficio, profesión o categoría, pudiendo solicitar a la autoridad de aplicación su inscripción y personería gremial.

En caso de disolución de la asociación, se asigna el patrimonio entre los sindicatos de la misma actividad, oficio, profesión o categoría.

3. Según un criterio normativo la afiliación a la asociación se cancela por cesar en el oficio, profesión, etc. Sostengo que no es conveniente el criterio porque desvincula a una persona que también merece tutela, por su oficio o profesión, y como miembro de una entidad de la que puede recibir servicios sociales (sindicales); con igual criterio se admite la afiliación del jubilado, accidentado, enfermo, inválido, del desocupado y de quien presta el servicio militar.

4. A los efectos de la inscripción como asociación en el registro especial que lleva el Ministerio de Trabajo, se exige que en la nómina de los integrantes del organismo directivo se indique la profesión u oficio.

5. En el régimen argentino, en caso de existir un sindicato con personería gremial, sólo puede concederse esa personería en igual zona de actuación a otro sindicato de la misma actividad, oficio, profesión o categoría, cuando el número de afiliados cotizantes de este último fuera considerablemente superior al de los pertenecientes a la asociación que goza de personería gremial, durante un período mínimo y continuado de seis meses inmediatos anteriores al momento en que la asociación gremial interesada realice la solicitud pertinente. Pues la personería gremial se concede, entre otros requisitos, a la asociación que tenga mayor número de afiliados en la actividad, oficio, etc. La autorización para actuar en una zona menor a la zona que ya está asignada a otra asociación es posible si el desarrollo económico de la zona y la característica de las asociaciones respectivas así lo aconsejaren. (E. G.)

O.I.T.

Organización Internacional del Trabajo, conocida también con las siglas O.I.L. e I.L.O.

Esta entidad presta eficaz y valiosa contribución para instaurar en todo el mundo un orden económico y social inspirado en los principios de justicia y humanidad, dentro del cual encuentran reconocimiento y garantía los legítimos derechos de los trabajadores. (E. G.)

Ref.: CI, 569.

OMISION

Tres tipos de omisión se presentan en el derecho colectivo del trabajo, con notorios efectos jurídicos, a saber:

a) Omisión de convocar a elecciones. En este supuesto corresponde la intimación por el Ministerio de Trabajo, concediendo cierto plazo.

b) Omisión de presentación de estatutos. También correspondería una intimación previa, pues la autoridad de aplicación podría resolver la caducidad de la inscripción.

c) Omisión de recaudos con respecto a la zona de actuación. Igualmente, podría derivarse en la caducidad de la inscripción.

Todas estas medidas corresponden a un tipo de legislación autoritaria, pues la caducidad es una medida grave y solamente podría llevarse a ellas luego de agotados todos los recaudos razonables, si es que el legislador se precia de respetar a las entidades intermedias y si valora la importancia del sindicalismo. (E. G.)

OPERACION

1. La voz *operar* es usada en la legislación y en la nomenclatura bancaria; “trabajar” de determinado modo o con determinada persona o institución. Así, es deber de la asociación profesional de trabajadores operar y mantener los fondos depositados exclusivamente en bancos oficiales (nacionales, provinciales o municipales) pero este criterio normativo es restrictivo, interfiere en el desenvolvimiento de la asociación y parece excluir la posibilidad legal de bancos sindicales.

2. Se utiliza, también, como “acto”, “contrato”, “pago”, etc. En

el libro "Diario" de la asociación profesional de trabajadores se anotan las operaciones que por su naturaleza no deban registrarse en el libro "Caja". (E. G.)

OPORTUNIDAD

La palabra aparece, en la doctrina, en la expresión *control de oportunidad*, pues a raíz de la exigencia legal de someter el estatuto de la asociación profesional de trabajadores a la aprobación del órgano de aplicación, Justo López ha sostenido que, aunque la ley no lo dijera, la autoridad de aplicación no debería autorizar la inscripción ni reconocer la personería gremial a una asociación cuyos estatutos fuesen incompatibles con disposiciones legales (al menos en cuanto éstas no fueren declaradas inconstitucionales por la autoridad judicial). De modo que debe entenderse que el control de la autoridad administrativa es de legitimidad, pero no un control de oportunidad o conveniencia, que queda librado exclusivamente al órgano de la asociación (asamblea o congreso) que aprueba el estatuto. (E. G.)

OPORTUNISMO

Doctrina o táctica con la que se intentan concretar fines personales, o de grupos o elites, o de sector o parcialidad, aprovechando circunstancias, personas e intereses, aun de los propios adversarios, pero siempre en beneficio propio. Estas acusaciones de grupos minoritarios existieron en el movimiento obrero argentino por causa de móviles políticos, ideológicos o relacionados con el poder interno de las asociaciones gremiales. (E. G.)

OPRESION

Tiranía, manifestada en un conjunto de mecanismos de opresión-represión, con "estado de sitio", o "estado de guerra interna", o prohibición de actividad gremial, de acuerdo a la experiencia histórica argentina.

Según Duguit existen varias formas de opresión: siempre que haya violación jurídica, o el Estado no hace las leyes que jurídicamente está obligado a hacer; puede tratarse de un acto individual, un acto administrativo, un acto jurisdiccional, sea cualquiera el órgano o el agente que lo realice, pero la opresión es tanto más intensa (opresiva) e insostenible “cuando procede de órgano más elevado en la jerarquía de los Poderes, Parlamento o cuerpo electoral”. (E. G.)

ORDEN

1. Ordenamiento. V. gr.: “ordenamiento jurídico-laboral”, “ordenamiento colectivo del trabajo”, como conjunto de normas, “orden laboral colectivo”.

2. Mandamiento, orden de juez.

3. En la expresión *orden del día*, en el que se incluyen los temas a tratarse en la reunión de la comisión de la asociación profesional, la asamblea o congreso ordinario o extraordinario.

4. Ordenación (ver esta voz) en la expresión *ordenación del trabajo y de la seguridad social*.

5. Orden público (ver esta voz). (E. G.)

ORDEN PUBLICO

Las disposiciones del “derecho colectivo del trabajo” son de orden público y, como ha sido declarado en leyes específicas, no pueden ser modificadas en ningún sentido, ni alterado su alcance o su espíritu por convenciones colectivas de trabajo, acuerdos de partes o cualquier otro tipo de medidas. El orden público amerita que se declaren nulas las disposiciones estatutarias que no se ajustaren a sus normas. (E. G.)

ORDENACION

Es derecho exclusivo de los sindicatos con personería gremial, entre otros, colaborar, cuando las leyes lo determinen o el Estado

lo requiera, con los organismos oficiales, técnicos o consultivos de ordenación del trabajo y de la seguridad social. (E. G.)

ORGANISMO

En el derecho colectivo del trabajo prima el sentido de entidad o ente u órgano, que puede estar compuesto de ramas u oficinas al servicio de fines preestablecidos; es un centro de imputación de funciones (utilizando la terminología de Fiorini) o de competencias.

Asimismo, como conjunto de órganos.

Los organismos pueden ser estatales, internacionales, sindicales, etc. Puede tratarse de un organismo con funciones de fiscalización, un organismo directivo, político, etc. La asamblea, el congreso, en fin, toda institución interna sindical o mixta, son organismos. (E. G.)

ORGANIZACION

1. Se usa como disposición, preparación, arreglo, como cuando se trata de organizar cooperativas y mutuales sindicales.

2. Combinación de la simplicidad con la eficacia, con predominio de ésta en todo caso, v. gr. "comité de organización sindical"

3. Conjunto de órganos, "organización sindical".

La norma laboral consagra el derecho de organizarse, como derecho esencial de los trabajadores, a los efectos de la defensa individual o colectiva de sus intereses.

También, mención de los órganos, determinación y denominación, con sus respectivas funciones y atribuciones e indicación de los que tengan la representación social, el procedimiento de designación y reemplazo de los miembros directivos y de asambleas o congresos, procedimientos en cuanto al funcionamiento y al ejercicio de las funciones.

"Organización obrera" es utilizada como sinónimo o afín a "movimiento obrero" pero en casos se trata de figuras distintas, como cuando en la historia económico-social se informa acerca de los movimientos espontáneos de trabajadores que asumen la función del sindicato, exista o no el mismo. (E. G.)

ORGANO

1. Centro de imputación de funciones.

2. Asimismo, se utiliza en la expresión *órgano de aplicación*, el órgano público competente para controlar, resolver, intervenir, etc., “ministerio de trabajo” o “subsecretaría de trabajo”. (E. G.)

Ver *Organismo, Organización*.

ORIENTACION

En cuanto a “orientación profesional”, como fin posible de los servicios sociales sindicales, al efecto de favorecer el trabajo a satisfacción y la promoción humana (ver mi libro *Servicios sociales sindicales*).

Es imprescindible estructurar una política de orientación (profesional) campo en el que en Francia se habrían realizado importantes progresos. (E. G.)

Ref.: CII, 202.

ORIENTACION PROFESIONAL

Me interesa destacar mi opinión al respecto, de modo específico y expreso. Si es que oponemos el sistema (orientación profesional) al procedimiento de selección de personal es porque éste es, en definitiva, inhumano, pues trata de conocer qué hombre laboral sirve para ser insertado en un puesto de trabajo. Prima, así, el interés puramente empresarial, y el hombre es igualado a una pieza de un engranaje. En la orientación profesional, precisadas las condiciones y la personalidad de la persona trabajadora, se trata de obtener un puesto acorde con ellas. Por eso hablamos del “trabajo a satisfacción” y de la “promoción humana”, pues esta es la forma de realizarla (ver mis monografías *Ergonomía, Relaciones profesionales-Selección de personal, Capacitación técnico-profesional, Medicina Legal del Trabajo, Ciencias del trabajo humano*. (E. G.)

Ver *Orientación*.

ORIGEN

Alude al “origen del sindicalismo” o del dirigente sindical, cuando la legislación trata de limitar el número de miembros (extranjeros) de los órganos sindicales. En este último caso se trata específicamente de la nacionalidad o de la calidad de extranjero. (E. G.)

ORTODOXIA

1. Correcto pensar a la luz de determinada doctrina; en el sindicalismo, la doctrina socialista, anarquista o justicialista, etc.

2. En la hemerografía sindical se denominó “ortodoxos” a los gremios más duros o virulentos, en contraposición a los dialoguistas o colaboracionistas. (E. G.)

ORTOPRAXIS

El correcto actuar a la luz de una doctrina. El “correcto actuar a la luz de Cristo”, que cedió paso a la ortodoxia, “correcto pensar sobre Cristo”, por lo cual, si bien la Iglesia predicó con mucha frecuencia el Cristo liberador, no fue ello lo que generalmente exteriorizó. (E. G.)

Ref.: CIII, 81.

OTORGAMIENTO

Acto de conceder, de permitir de dar, autorizar u otorgar.

Se concede licencia gremial, pero se otorga la personería; de este modo ejemplifico la aplicación en el orbe laboral (derecho colectivo). La voz impuesta y más difundida, *otorgar*, úsase al referirse la norma a la personería gremial y jurídica de la asociación profesional (o gremial) de trabajadores: “La personería gremial sólo podrá ser otorgada por resolución del Ministerio de Trabajo a la asociación gremial de trabajadores que acredite...”; “El Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación de la presente ley y tendrá facultades para: 1º, disponer la inscripción de las asociaciones gremiales de trabajadores y otorgarles la personería gremial...”; “Una vez aprobada esa propuesta se otorgará la personería gremial al sindicato que se constituya en cada zona autorizada con el mayor número de afiliados...” (E. G.)