

PACTO

Los pactos políticos o sociales han tenido en la Argentina diversas características y consecuencias, operando como “empresario indirecto”, ejerciendo influjos en las condiciones de trabajo y en el desenvolvimiento del sindicalismo.

a) En el campo político, el Pacto suscripto entre Perón y Frondizi, de haberse cumplido totalmente por el gobierno generado por el mismo, hubiera cambiado notoriamente el rumbo y el desenvolvimiento del sindicalismo. Ejerció influjo sobre la ley de asociaciones, pero luego el gobierno de Frondizi retaceó su contenido y vigencia; el mismo gobierno lesionó el derecho de huelga y encarceló dirigentes obreros.

b) El Pacto Social acercó al gobierno, las entidades empresariales y de trabajadores, generando proyectos que luego fueron sancionados por el Congreso.

c) Otro tipo de pactos políticos con intentos de cubrir la totalidad del área política, económica, social y cultural se dio a través de la “Hora del Pueblo” y de la denominada “Multipartidaria”, constituyendo —según una opinión— el “pacto criollo”, en contraposición a los acuerdos-marco europeos.

d) Otro tipo de pactos son los internacionales; uno de los que sentó un principio similar a la Declaración de los Derechos Humanos de París, 1948, aprobada por las Naciones Unidas, establece el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de los intereses profesionales (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

e) Finalmente, debemos señalar que es un derecho exclusivo de

los sindicatos con personería gremial participar en la celebración y modificación de pactos colectivos, cuando no estuviesen adheridos a una federación. (E. G.)

Ref.: CXII, 29.

PACTO SOCIAL

Ver Funciones de la negociación colectiva.

PADRON

A los efectos de la inscripción de la asociación profesional de trabajadores, en el registro especial que lleva el Ministerio de Trabajo, deben presentar, entre otros recaudos, la lista o padrón de afiliados; se trata de la constancia autenticada del registro de afiliados.

Es lógico, justo y democrático, para no entorpecer las legítimas confrontaciones internas, que los padrones se pongan a disposición de los afiliados, en el sindicato y en cada establecimiento con suficiente antelación, porque favorece el ejercicio de los derechos de los grupos internos y de los mismos afiliados, similares a los de los electores con respecto al derecho electoral general. (E. G.)

PAGO

La aplicación concreta y relevante del término se vincula al pago de cuotas y contribuciones.

Los empleadores son agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas o contribuciones deban abonar los trabajadores a los sindicatos con personería gremial a los que se hallen afiliados, o bien cuando se trate de no afiliados beneficiarios de convenios colectivos de trabajo. En el primer caso se paga el importe con carácter de cuota, en el segundo como contribución (afiliado y no afiliado respectivamente) aclarando que el afiliado también paga contribuciones. Es posible que el mismo empleador sea agente de retención de porcentajes sobre el sueldo con destino al sindicato para la prestación de servicios sociales sindicales.

Siguiendo los lineamientos de la legislación italiana, para que la obligación indicada (cuotas y contribuciones) sea exigible deberá mediar resolución del Ministerio de Trabajo disponiendo la retención. Este también fue el criterio argentino; la resolución se adopta a solicitud del sindicato interesado, siendo el empleador responsable del importe de las retenciones que no hubieran sido efectuadas. La entrega a la entidad peticionante deberá hacerse en la forma y en el plazo que fije la resolución.

Los empresarios y las asociaciones profesionales de empresarios y empleadores han objetado tal sistema; periódicamente se levantan voces de protesta contra el mismo, sin resultados ni argumentos valederos. Además, se trata de un instituto impuesto en forma general, como así lo ilustra el derecho comparado.

Un criterio normativo determinó que la autoridad de aplicación puede extender el régimen de este artículo a los sindicatos simplemente inscriptos, con una antigüedad mínima, atendiendo a su actuación sindical y cuando acrediten una adecuada representatividad del sector. En ese caso la extensión del régimen subsiste mientras se mantengan los requisitos exigidos.

Los depósitos que en su carácter de agentes de retención realicen los empleadores —según la ley argentina— deben efectuarse en bancos oficiales, los que giran los importes a las cuentas de las asociaciones gremiales respectivas. (E. G.)

PARTICIPACION

Es el necesario contenido de la democracia y una herramienta imprescindible para el progreso. Debe ser intensa y generalizada, de modo que se efectivice: en la asociación gremial, en la empresa y en el Estado. De otro modo, hablamos de participación del trabajador afiliado en su sindicato; del mismo y del sindicato en la empresa, en el Estado y en la comunidad.

Se entiende —y no es superfluo señalarlo aquí— que debe prohibirse a las asociaciones profesionales de trabajadores, como así de empleadores, la adhesión a asociaciones nacionales o extranjeras cuyos estatutos les permita participar en la dirección, administración o mane-

jo patrimonial de las entidades a ellas adheridas o que admiten la facultad de disponer la intervención a sus organismos directivos.

En cuanto a la participación del afiliado, es un derecho del trabajador —se manifiesta en un plexo de derechos—, estando vedado a la asociación profesional negar la afiliación del trabajador, salvo impedimento expresamente establecido en la ley, existiendo, por lo demás, igualdad de derechos.

Respecto a la participación de los sindicatos podrían aun señalarse tres tesis: una de participación amplia, que incluye actividad política partidista; otra más restringida, que incluye actividad política en sentido genérico; y otra que la excluye totalmente. Dentro de estos grupos es factible individualizar subgrupos, como por ejemplo los que propugnan que pueden realizar actividad política en sentido genérico —dentro de un espectro de fines muy amplios— y por excepción decidir el apoyo a determinado partido político, por coincidencias programáticas que favorecen a la clase trabajadora. Más todavía, como lo recordara Capón Filas, el sindicalismo debe estar llamado a participar en la construcción universal; va de suyo que debe participar en el progreso nacional, integrando organismos, participando a través de las estructuras del gobierno y de la administración pública. De aquí en más, de la integración y el desarrollo latinoamericanos.

La participación en la empresa debe canalizarse a través de los trabajadores y de los sindicatos e instituciones (comisiones, etc.) del derecho colectivo del trabajo. (E. G.)

PARTICIPACIONISMO

Método basado en la participación; corriente que la auspicia, o medio señalado por el Estado para establecer políticas. De modo recto, es positivo cuando mediante él se inserta en esas políticas, o en la planificación, el objeto de la clase obrera. (E. G.)

Ver Participación.

Ref.: XI, 11 y ss.

PARTIDISMO

Sujeción a las orientaciones de un partido político sin tener en cuenta los intereses generales, o aun teniéndolos. El sindicalismo puede entender que debe asumir el partidismo si él coincide con sus reclamaciones; en forma permanente o bien ocasionalmente, si en determinadas circunstancias un determinado partido político satisface sus pretensiones. (E. G.)

PARTIDO

El partido político puede estar relacionado con el sindicato o el sindicalismo, discutiéndose las limitaciones y alcances del sistema de nexos, sujeciones y solidaridades, en lo tocante a: apoyo electoral, patrimonial, asignación de dirigentes de un ámbito a otro (particularmente del sindicalismo al partido político), etc. (E. G.)

Ver *Partidismo*.

PASIVO

La ley determina qué libros y documentación deben llevar los sindicatos y en el libro de inventario y balances deben transcribir el estado analítico del activo y pasivo, a la fecha de su reconocimiento como entidad con inscripción gremial. (E. G.)

PATRIMONIO

Conjunto de bienes de una persona, es decir una conjunción de objetos inmateriales susceptibles de valor, e igualmente las cosas. La asociación profesional de trabajadores y de empleadores tienen patrimonio como persona (de derecho privado o público según las teorías), integrado por cotizaciones, contribuciones, bienes adquiridos y sus frutos, donaciones, legados, aportes no prohibidos, etc. (E. G.)

Ref.: CXXIV.

PATROCINIO

El patrocinio letrado es imprescindible para la interposición de

los recursos y los actos administrativos en sede ministerial del trabajo y en materia de derecho colectivo del trabajo. Se trata del buen criterio, concordante con el asumido por el resto del ordenamiento procesal, pero que favorece la actuación sindical y los resultados de la justicia. (E. G.)

PAZ

El sindicalismo es factor de paz pero puede crear conflictos, para los que las legislaciones tienen respuestas normativas de solución. Empero, las tensiones sociales creadas producen una mayor dosis de justicia en el orden jurídico. Pueden significar también el ejercicio del poder o influjos relevantes sobre el mismo, o el nacimiento de un nuevo gobierno o Estado.

Normalmente, las instituciones del derecho colectivo del trabajo (paritarias, comisiones de reclamos, delegado gremial, etc.) están creadas para la paz. Ciertas medidas de acción directa no importan afectación de la paz, porque existe un derecho natural, superior a la misma Constitución, a no hacer, v. gr.: la huelga, el quite de colaboración, etc. (E. G.)

PERDIDA

Este vocablo es utilizado en las legislaciones, en el derecho colectivo del trabajo, en numerosos sentidos:

1. Pérdida de la personería de la asociación profesional.
2. Pérdida de la afiliación.
3. Pérdida de derechos y beneficios.
4. Pérdida del poder de negociar. (E. G.)

PERIODICIDAD

El derecho político y el derecho constitucional ilustran acerca de los criterios diversos para avalar o no la reelección o la periodicidad de gobernantes y funcionarios. Es controvertido si estos criterios —tal cual son expuestos— pueden trasladarse a las asociaciones profesionales, para limitar la reelección o no, o crear sistemas mixtos.

Se habla en derecho sindical de un mecanismo de electividad y periodicidad propios de un sistema representativo y republicano. Imponerlo en las entidades intermedias sería desconocer el derecho a dictar su propia constitución, el estatuto societario. (E. G.)

PERJUICIOS

Son innúmeros los perjuicios, en sentido jurídico, que pueden presentarse en la esfera sindical, desde el punto de vista civil. En la óptica específica del derecho colectivo del trabajo deben mencionarse los perjuicios que pueden producir los dirigentes o las asociaciones en los afiliados, o los empleadores o asociaciones de empleadores en relación al sindicato y el afiliado (o cualquiera de las instituciones sindicales) o los perjuicios que puede causar el mismo trabajador con respecto a la asociación con comportamientos que acarrear consecuencias civiles o penales y, en casos, expresamente reglamentados en la legislación específica laboral, como ha sido la Argentina. (E. G.)

PERMANENCIA

La permanencia de los fines es lo que define a la entidad gremial, ya que la reunión de varios trabajadores con un objeto aislado o circunstancial —aunque apunte a defender intereses profesionales— no define la existencia de una asociación gremial de trabajadores.

Otra faceta es la permanencia del dirigente en su cargo, en un doble sentido: continuar trabajando y ejerciendo la función sindical o ejercer ésta con retención del cargo (conservación del empleo y del cargo). En todo caso, el derecho colectivo del trabajo le reconoce la garantía de la estabilidad (fuero sindical); en realidad, el fuero sindical es más amplio que la garantía, pues implica la obligatoriedad de peticionar el desafuero, para suspender o extinguir la relación laborativa. (E. G.)

PERMISIVIDAD

Condición de permisivo, “que permite o consiente”, se trate de la ley o del comportamiento gubernamental y a pesar de lo que diga

la ley, fenómeno político frecuente por la fuerza de la ley social, en casos, superior a la ley jurídica.

Tal condición, v. gr: de la ley permisiva, es extensa cuando se le reconoce amplitud de fines a la asociación, o se respeta más como entidad intermedia con derecho a libre desarrollo, y menor en los regímenes autoritarios y en ocasiones nula en los totalitarismos; en los últimos dos casos ha de interpretarse, a la luz de los pactos y documentos internacionales, como negación de los Derechos Humanos. (E. G.)

PERMISO

Vinculamos el concepto a varias situaciones expresamente reguladas en el orden normativo laboral (derecho colectivo del trabajo): permiso a los trabajadores que se desempeñen como delegados de personal, miembros de comisiones internas o en cargos representativos similares, para dejar el trabajo a fin de realizar gestiones relacionadas con la defensa de los derechos individuales de los trabajadores del establecimiento o de la propia asociación o de instituciones sindicales, o por causas vinculadas a la administración interna de las entidades (en estos supuestos la ley reglamenta los efectos en cuanto a pago de remuneración y régimen previsional y de obras sociales); permiso para reunirse o deliberar, etc. (E. G.)

Ver Permisividad.

PERSONA

La asociación profesional es una persona, en sentido jurídico de derecho público o privado, según los criterios. Desde la inscripción adquiere carácter de persona jurídica y puede, como tal, ejercer los derechos y contraer las obligaciones que las leyes determinen. Forma parte de la persona gremial o "personería gremial". Un grupo de trabajadores, reunidos para un fin circunstancial, esto es, un grupo provisional, no adquiere carácter de persona, pero podría constituirse como entidad civil sin fines de lucro, distinta a la asociación profesio-

nal. En ambos casos, de acuerdo a las legislaciones provinciales, pueden inscribirse como entidades de bien público (tal el sentido que en determinados momentos se dio a la legislación provincial de Buenos Aires); los sindicatos no acostumbraban a inscribirse en el Registro de Entidades de Bien Público, pero sí algunas asociaciones de empresarios del campo, aunque durante el denominado “Proceso de Reorganización Nacional” se cancelaron las inscripciones. (E. G.)

PERSONAL

1. El personal de las asociaciones profesionales está comprendido en la legislación laboral (actividades civiles); en el caso del personal de las asociaciones de empresarios o empleadores se los ha autorizado a pertenecer a la obra social de la misma entidad, siendo ello optativo.

2. El personal del Ministerio de Trabajo de la Nación está vinculado por una “relación de empleo público” o “contrato de empleo público”, al igual que el personal de algunos organismos como el “tribunal de relaciones profesionales”; al suprimirse éste en la Argentina se dispuso la reubicación del personal por ley, siendo factible también que ocurra lo mismo en el Ministerio de Trabajo de la Nación al crearse subsecretarías de trabajo provinciales mediante convenios y adscripciones. (E. G.)

PERSONAL JERARQUICO

Comprende al personal que integra lo que la sociología laboral llama “altos mandos” y “mandos medios”, por el tipo de funciones, remuneraciones, modalidades del trabajo y proximidad con el empresario.

Este personal llegó a solidarizarse con el capitalista, en algunos países, antes que con los trabajadores; en casos no se le ha permitido agruparse conjuntamente, en una misma asociación, con el personal que no reviste esas características. La realidad laboral impuso en algunos gremios que, a pesar de la prohibición, continuaran afiliados al mismo sindicato.

Ejemplificando, una norma dispuso que para determinar si el

personal es jerarquizado o no, debía tenerse presente: existencia de personal subordinado a cargo; facultades para sancionar o aconsejar sanciones; grado de vinculación con el nivel decisonal; nivel de remuneración (enumeración no taxativa). (E. G.)

PERSONALIDAD

Comprende la personalidad de la asociación profesional, del trabajador o del empleador.

El trabajador, afiliado o no, tiene personalidad reconocida por el sindicalismo, favoreciendo el pleno goce de derechos asociacionales y el desarrollo de su personalidad. En cuanto a la asociación, el reconocimiento de su personalidad es fundamental o esencial.

En cierto sentido no siempre personalidad es sinónimo de personería. (E. G.)

Ver Persona, Personería.

PERSONERIA

La personería puede ser gremial o jurídica, excepto que en el caso de las asociaciones profesionales de trabajadores la personería gremial comprende la jurídica, y en las de empleadores, históricamente se dieron varias situaciones en la Argentina: a) entidades con personería gremial, en lapsos en que su funcionamiento estuvo regulado por ley específica; b) entidades con personería jurídica, cuando no existía ley especial; c) entidades inscriptas en registros provinciales como "entidades de bien público"; d) entidades simplemente inscriptas en el Ministerio de Trabajo; e) entidades constituidas de acuerdo al Código Civil, como asociaciones civiles sin fines de lucro; y f) entidades sin inscripción alguna, utilizando la personería de otra entidad de grado superior.

Cuando se habla de "personalidad" debe referirse ello a un concepto más amplio que el que corresponde a "personería", trascendiendo el campo jurídico. (E. G.)

PETICION

Como en todo ámbito, real o formal, del comportamiento humano o de la norma, el ejercicio de los derechos o el desenvolvimiento de conductas —particularmente las procesales, administrativas, etc.— en el ámbito propio de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, se manifiesta y genera desde una solicitud o una petición, lo que es un derecho subjetivo substancial o en sentido técnico, según los supuestos.

Es derecho de las asociaciones peticionar en defensa de los intereses gremiales; son derechos esenciales de los trabajadores, a los efectos de la defensa individual y colectiva de sus intereses gremiales y laborales, peticionar a las autoridades o a sus empleadores, por sí o por intermedio de representantes; en ciertas circunstancias, las asambleas se convocan por petición de afiliados, y en otras, de carácter procesal, se requiere petición de parte para producir efectos jurídicos. (E. G.)

PLAN

1. Los “planes de lucha”, conocidos en la historia social argentina, han tenido por objeto crear tensiones sociales para obtener mejores condiciones de trabajo; de fines reivindicativos, de cualquier modo que sea —aun con los aspectos posibles negativos— históricamente la acción sindical introdujo dosis de justicia en la norma y cambios en pro de la hominización.

2. El plan puede estar referido a otras circunstancias, v. gr., toda organización tiene un plan, escrito o no.

3. En cuanto a la faz contable, el plan básico de cuentas puede estar reglamentado o no, o puede facultarse al Ministerio de Trabajo para establecerlos, para que las asociaciones se ajusten a los mismos. (E. G.)

Ref.: CXXIV, 23 y ss.

PLANIFICACION

La participación del sindicalismo alcanza a la planificación, esto es la posibilidad de intervenir activamente en la planificación estadual. La hemos señalado como herramienta imprescindible del progreso, de

la integración nacional y latinoamericana, pues ya no puede ser excluido el sindicalismo del destino común. Las legislaciones, aunque no hayan hecho referencia expresa a este tema, si admiten un espectro amplio de fines asociacionales, deben comprender razonablemente la inserción del sindicalismo en tal sentido, porque es ineludible dado los elementos y aportes que puede realizar con respecto al bienestar general. (E. G.)

PLANILLA

Aun sin calificar de excesivo reglamentarismo en el contenido de las normas del derecho colectivo del trabajo, se impone el sistema de planillas, obligatoriamente, en varias situaciones:

1. Para la retención de las cuotas o contribuciones a cargo de los afiliados, la asociación gremial debe remitir al empleador una planilla suscripta por algún miembro del organismo directivo, individualizando el número de la resolución que autoriza la retención, con la nómina de los trabajadores afiliados y el monto de las cuotas que deben retenerse. Pero en el caso de los no afiliados, también podría incluirse especificándose debidamente que no son afiliados, porque hay supuestos en que también deben contribuir (hipótesis de ser beneficiario de convenio colectivo).

2. Un sistema similar puede existir con respecto a las obras sociales, a las mutuales y cooperativas con respecto a aportes y contribuciones obligatorios (obras sociales) o convencionales (mutuales y cooperativas sindicales y, aunque no existan éstas, descuentos que ingresan al patrimonio sindical pero con fines de prestación de servicios sociales).

3. En materia electoral, el afiliado, en el acto de emitir su voto debe suscribir una planilla como constancia. (E. G.)

PLAZO

El tema exigiría un amplio desarrollo en una obra de distinta naturaleza con respecto a la presente, por lo cual deberé sólo hacer una enunciación para destacar la importancia del plazo del convenio colectivo: en el procedimiento de solución de conflictos; en la caducidad en materia de prácticas desleales; designaciones y mandatos; convocato-

rias a elecciones; para adecuar zona; para enviar al órgano de aplicación memoria y balance; para depositar retenciones; para interponer recursos; para acordar o denegar personería; para presentar estatutos; para resolver inscripciones; para establecer adecuaciones, etc., todo lo que hace a la vida y al desenvolvimiento gremial. (E. G.)

PLURALISMO

El pluralismo, en el sindicalismo, debe entenderse, por un lado, como falta de discriminación por razones ideológicas, raciales, de nacionalidad, sexo, situación o estatus laboral, etc., con ajuste a una ley justa, respetuosa de la libertad sindical y, por otro lado, como contenido de la democracia sindical. Más, no debe esgrimirse el falso pluralismo para limitar, prohibir o enervar la actividad sindical.

Asimismo, se lo precisa, al pluralismo, como opuesto a la unidad sindical, porque pluralismo significa en esta óptica que todas las entidades sindicales que se constituyan libremente tienen representatividad o personería jurídica para ciertos actos, como celebrar convenios colectivos de trabajo; en la tradición argentina es uno solo el sindicato que tiene personería jurídica. (E. G.)

Ver Personería.

PODER

1. Hemos de considerar al poder político, por las mutuas relaciones con respecto al sindical, los influjos y las interacciones que se manifiestan en el mundo contemporáneo. Cabe hablar de un poder administrador público, por la injerencia o intervencionismo que asume en las relaciones colectivas e individuales del trabajo.

2. El poder de negociación responde a la aptitud real de la asociación profesional, o bien a la facultad normativa en tanto y en cuanto excluye la intervención de otros grupos sindicales, v. gr.: la exclusión de la asociación simplemente inscripta para celebrar convenios colectivos de trabajo.

3. El poder de policía tiene relación con el contralor o fiscalización del cumplimiento del orden normativo laboral

4. Otras facetas del poder se refieren al carácter discrecional (no arbitrario) del órgano público; a la sanción disciplinaria en el ámbito asociacional; al poder económico de los entes, ya sean de primer, segundo o tercer grado; al poder en sentido genérico tanto del Estado, del órgano de aplicación, de la asociación, etc.; a la representación del trabajador ante los “poderes” del Estado (en realidad se trata de órganos del poder).

5. “La libertad sindical ha sido conceptuada como un conjunto de poderes individuales y colectivos, positivos y negativos, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración, gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores” (Justo López). Son poderes positivos los de fundar asociaciones, afiliarse, participar en el gobierno y administración de las mismas, etc.; y negativos, el poder de no afiliarse, desafilarse, etc. (E. G.)

Ver Poder sindical.

PODER SINDICAL

Son señalados dos elementos principales del “poder sindical”, el económico y el político. El tema, que alarmó a muchos observadores, fue motivado por el crecimiento de las entidades intermedias, la constitución de grandes empresas sindicales en algunos países, el influjo sobre el poder político del Estado, y por lo cual se atribuye en Estados Unidos a la ley *Taft-Hartley*, de 1947, haber impedido tal exceso; por esa ley “se trató de evitar las consecuencias políticas del poderío sindical desmesurado, creado al amparo de privilegios e inmunidades acordes a los sindicatos por la legislación...”

Pero, en mi opinión, el tema es cómo se usa el poder sindical. Nuestros países deben confiar en la necesidad de entidades intermedias fuertes, conjugadas al servicio de objetivos nacionales y latinoamericanos, frente a los factores externos, como herramienta de paz, unidad y conciencia nacionales y medios de creación de la “nación latinoamericana” al servicio del “Proyecto Social Latinoamericano”. (E. G.)

Ref.: CIV, 44 y ss.

POLARIZACION

1. Claudio Esteve Fabregat, en *Antropología Industrial*, marca tres clases de polarización alrededor del Estado, la empresa privada y el formidable desarrollo institucional de la vida sindical, que van integrándose en el mundo occidental y que, tarde o temprano, se encontrarán planteadas ante una disyuntiva de conflicto más activo o de mutación para una síntesis en una sola coyuntura histórica.

2. La función social tiende a impedir la polarización expresada y, bajo otra óptica, la de la población en ricos y pobres, al generar mayores dosis de justicia social en el orden jurídico o al intentar el cambio de éste. (E. G.)

POLICIA

Ver *Poder*. (E. G.)

POLITICA

Actividad dirigida a ejercer influjos sobre el poder político estatal o a obtener la toma y el ejercicio de ese poder; cuando ese comportamiento se dirige al logro del bienestar estamos ante la "política social". Esta rama, como la política en sí interesa al sindicalismo y ello plantea controversias con respecto al alcance de la actividad política del sindicato: en sentido general, partidaria, no partidaria pero con posibilidad de apoyar al partido que más satisfaga los reclamos obreros, exclusión total de actividad política. En nuestro país el sindicalismo, en toda su historia, tuvo un signo político ideológico o partidista y quienes negaron esto igualmente buscaron inserción, confrontando o interviniendo para que se excluyera la actividad política partidista. (E. G.)

POLITICA SOCIAL

Ver *Relación capital - trabajo*. (E. G.)

PORCENTAJE

Cuantificación que necesariamente se realiza en el ordenamiento jurídico, incluyendo el colectivo del trabajo, ya sea para precisar la cantidad de argentinos y extranjeros en la integración de los organismos (tesitura que no aceptamos), o el porcentaje de delegados de acuerdo a la cantidad de trabajadores, o los usos o práctica de la entidad o el por ciento de votos mínimos exigidos en el ámbito electoral, etcétera. (E. G.)

POSESION

La posesión de los cargos gremiales genera la obligación de redactar el acta respectiva, cuya copia autenticada debe acompañar la Comisión en su presentación ante el Ministerio de Trabajo. Este recaudo, y otros señalados por la ley, son de cumplimiento necesario para formalizar la inscripción como asociaciones gremiales de trabajadores en el registro especial. (E. G.)

POTESTAD

La asociación profesional de trabajadores tiene un plexo de potestades, de las que consideramos relevante la que forma parte de la autonomía sindical, porque con ella rige su vida interna y sus relaciones externas, dentro del orden jurídico y —como es nuestra tesis— dentro de un plexo normativo específico que contemple la necesidad de entidades intermedias vigorosas, en equilibrio sociológico, conjugadas al servicio de objetivos nacionales y latinoamericanos y frente a los factores externos (transnacionales, centros de poder mundial, etc.) (E. G.)

PRACTICA

1. Limitamos el uso de este vocablo, en el ámbito de esta obra, a: método, modo, procedimiento; costumbre, uso, estilo; aplicación, ejecución de principios, doctrina o programa.

2. La práctica de la entidad (asociación profesional de trabajadores) es el principio rector para determinar el número de delegados en el establecimiento. Puede controvertirse si esta práctica es del sindicato

o de la empresa; si habiendo existido norma legal predomina ésta o el uso; si corresponde al lugar o zona o a todo el país.

3. La práctica desleal tiene alcances extensos en el derecho comparado; en la Argentina, en doctrina, constituyen prácticas desleales las acciones u omisiones contrarias a la ética de las relaciones de trabajo, estableciéndose en la norma, los actos que la conforman. (E. G.)

PRECIOS

Una antigua controversia consiste en imputar o no a la acción sindical —cuando lucha por mejores remuneraciones— si el aumento de éstas inevitablemente provoca el aumento de precios, inflación o hiperinflación. Ahora, el tema ha tenido gran interés porque algunos gobiernos se han volcado por restringir los sistemas remuneratorios (convenios colectivos de trabajo, especialmente) y creando una suerte de salario máximo, como en la Edad Media, y sin que ello impida la inflación; de esta manera hemos caído en el fenómeno denominado “estancamiento” (recesión con inflación).

El sindicalismo no es ajeno a la defensa de una adecuada política de precios; incluso se han conocido huelgas para lograr la contención de los precios y Gandhi, en sus inicios, fue un activista gremial que aconsejaba ese medio de acción no violento. Destaco la política de la C.G.T. (ÖGB) austríaca, que incluye un principio máximo: la defensa de la política de precios. (E. G.)

PREFERENCIA SINDICAL

“Preferencia” es el hecho de preferir, “gustar o querer más una cosa”; el derecho utiliza la palabra, cuando prescribe el “derecho de preferencia”, o establece una preferencia, manifestada por el órgano público. Entendida como sinónimo de conveniencia tiene más proximidad con la preferencia del órgano, cuando decide que tal asociación tendrá la personería, habiendo otras con pretensiones en ese mismo sentido. (E. G.)

PRENDA

Con ajuste a un sano principio, todo acto que implique constituir gravámenes respecto de bienes inmuebles o muebles registrables, debe ser decidido por el órgano directivo de la asociación gremial, *ad referendum* de la primera asamblea o congreso, al que se informará detalladamente sobre las condiciones y modalidades de la operación. (E. G.)

PRESENTACION

La presentación del dirigente al establecimiento, o del trabajador o el delegado ante la comisión de reclamos, o de la asociación gremial ante el Ministerio de Trabajo o la Subsecretaría de Trabajo en las provincias, se hace en base a normas procesales; porque se relaciona con la vida misma de la entidad se ha destacado la norma relativa a la presentación de los estatutos. Todo ello se vincula a plazos diversos, a situaciones relevantes del desenvolvimiento sindical, con los efectos jurídicos de cada caso, particularmente en tiempos de legislación que limita, obstruye, prohíbe o impide, o peca de excesivo reglamentarismo que enerva la actuación gremial. (E. G.)

Ver *Plazo*.

PRESERVACION

Esta voz fue utilizada por la ley del denominado “Proceso de Reorganización Nacional” para prescribir el deber del Estado con respecto al patrimonio de las asociaciones gremiales de trabajadores de tercer grado que cesaban en su personería gremial y jurídica y eran disueltas por la dictadura; sobre esta base el Estado Nacional preservaría el patrimonio de las asociaciones y por ley especial disponía sobre el modo, destino y condiciones en que sería adjudicado. (E. G.)

PRESIDENCIA

Este término tiene cabida en la reglamentación de las asambleas o congresos, o reuniones similares; no se aneja al sindicato, donde existe un secretariado, con un secretario general. Democráticamente, en el sindicalismo, preside esos organismos el miembro que designa la propia asamblea o congreso. (E. G.)

PRESION

Influjo vigoroso que, sobre el poder, ejerce el sindicalismo para el logro de “conquistas sociales”. Sociológicamente, los grupos ejercen presión, con tales implicancias; en ciencia política se admite que el “grupo de presión” es el militarismo, en sentido estricto, o todos los grupos sociales en un sentido amplio.

Miller y Form hablaron de la “presión organizada de la comunidad”, concepto muy relevante. Se ejerce a través de las asociaciones que, agrupadas o no, ejercen “censura pública masiva sobre las partes en conflicto” (en las relaciones industriales), urgiéndolas a aceptar soluciones por las asociaciones propuestas, para no obstruir el bienestar general. (E. G.)

Ref.: CXXXIII, 849, 850.

PRESTACION

Débito social de la asociación con respecto al afiliado y familiares; beneficio que concede la mutual o la cooperativa al trabajador asociado; obligación de trabajar del dirigente, en ciertos supuestos. Estas son las hipótesis en que se manifiesta lo que se denomina “prestación”.

Es preciso aclarar que en la Argentina se prohibió la posibilidad del otorgamiento de prestaciones sociales con cierta amplitud, utilizándose criterios restrictivos para debilitar al sindicalismo; incluso se prohibió a las federaciones otorgar prestaciones referidas a obras sociales y asistenciales.

En cuanto a la prestación de trabajo de los dirigentes, se exime, al trabajador que integra comisiones sindicales o cumple otras funciones importantes, de la prestación laboral, no así con relación a los delegados de personal, miembros de comisiones internas o en cargos representativos similares, aunque pueden ser autorizados a dejar de prestar servicios por razones vinculadas a la administración interna de las entidades. (E. G.)

PRESTACION SOCIAL

La prestación social es, en realidad, un débito del Estado ante los

habitantes; coexisten las prestaciones propias de la política social, o de salud (financiadas por medio del impuesto), las de seguridad social (financiación contributiva) y sindicales (con recursos del patrimonio sindical), pues el sindicato está facultado para ese tipo de prestaciones, aunque en ocasiones la ley limite la posibilidad. (E. G.)

Ref.: XIII.

PRESUNCION

1. La presunción funciona también en el ámbito del derecho colectivo del trabajo, incluso en el proceso administrativo público (en el órgano de aplicación, Ministerio o subsecretaría de trabajo provincial), en materia de conflictos colectivos de trabajo, o conflictos pluriindividuales, ya sean de carácter económico o de índole jurídica.

2. Una norma determinaba que el fuero sindical especial estaba referido a los hechos presuntivamente delictivos cometidos en el ejercicio de la función gremial. (E. G.)

Ver *Fuero*.

PRETENSION

Petición, o derecho que se alega para obtener un resultado procesal determinado. Se presenta, en el marco del derecho colectivo del trabajo, en los trámites de otorgamiento de personería de la asociación, en el conflicto colectivo de trabajo, en la negociación colectiva y, en general, en el proceso ante el órgano de aplicación. (E. G.)

PREVENCION

Entiéndese el vocablo como práctica de las diligencias necesarias para evitar un daño. En cuanto a la prevención de daños en materia laboral, si bien es tema del derecho individual del trabajo y del derecho de la seguridad social, sobre el cimiento del derecho colectivo del trabajo que, en nuestro criterio, ocupa el rol relevante de todo el derecho laboral, también le es propio el tratamiento del asunto, ya que por conducto del convenio colectivo es factible establecer normas y por medio de la función sindical efectivizar controles. (E. G.)

PREVISION

1. Usase en el mismo sentido que prevención (ver esta voz).

2. Asimismo, la “previsión económica” nos vincula a las mutuales sindicales y a los mismos sindicatos, cuyos fines comprenden un tipo de prestaciones sociales en el marco de la “previsión”, diversa de la “previsión social” (en la Argentina comprende jubilaciones y pensiones, por una razón histórica; en España se identifica con la seguridad social).

3. Acerca de la “previsión social” del delegado y los miembros de comisiones internas, como también de los demás dirigentes y activistas sindicales, las leyes aseguran su permanencia en el régimen aunque dejen de prestar servicios en la empresa para cumplir con la misión sindical. Pueden presentarse dos situaciones: a) la del dirigente que continúa trabajando, y b) la del que deja de prestar servicios. En ambos casos el tiempo es computable a todos los efectos previsionales y de obra social. (E. G.)

PRIMERO DE MAYO

La lucha obrera para lograr la jornada laboral de ocho horas es recordada universalmente el Día del Trabajo, 1° de Mayo. Se rememora la represión sangrienta de huelgas desatadas en Estados Unidos para conseguir dicho límite. El 25 de junio de 1868, el Congreso votó la ley *Ingersoll* que establecía ocho horas diarias de labor en los trabajos públicos. En la actividad empresaria la labor continuaba siendo de 11 o 12 horas. Los trabajadores se organizaron sindicalmente y reclamaban ya una confederación nacional. En 1881 se estructura la Federación de *Trade-Unions*, con sede en Pittsburgh, que luego se convirtió en la Federación Americana del Trabajo (A.F.L.). Se propusieron lograr la jornada de 8 horas, poniendo como fecha límite de su movimiento el 1° de Mayo de 1886, preparando un vasto plan de movilización y redactando un contrato tipo a negociar con los empleadores.

La movilización comenzó en Chicago, siendo los dirigentes de la misma August Spies, Albert Parsons, Adolph Fielden, George Engel, Louis Lingg, Michael Schwab, Samuel Fielmen y Oscar Neebe, quienes comenzaron a negociar con los industriales. Ante el despido masivo de 1.200 trabajadores de la empresa Cyrus MacCormick, se realizó una

concentración el 4 de mayo, dispersada violentamente. Murieron 8 agentes por la explosión de una bomba. La policía abrió fuego sobre la multitud y desencadenó una represalia feroz, matando manifestantes. Se puso estado de sitio a la ciudad y numerosos trabajadores fueron encarcelados.

Abierto el proceso contra los dirigentes, el fiscal pidió la pena de muerte. Fueron ejecutados Spies, Parsons y Engel el 11/11/1887, mientras Lingg se suicidó en la cárcel. Schwab y Fielden vieron conmutada la pena por prisión perpetua. Abierto el caso nuevamente, la verdad de los hechos policiales nunca se esclareció.

Con todo, el Congreso Obrero y Socialista (París, 1889), proclamó el 1° de Mayo, fecha clave de la movilización, como Día Internacional de los Trabajadores. (R. C. F.)

Ver *Primero de Mayo*.

Ref.: III, 170.

PRINCIPIO

Los principios propios del derecho colectivo del trabajo son de orden constitucional y legal; otros emergen de otras fuentes del derecho laboral: el de autarquía o autonomía sindical, el de horizontalidad y verticalidad, el de pureza, el referido a la zona de actuación, el de control (a cargo de la asociación, o del órgano de aplicación sobre la asociación y que es de carácter contable, en la medida que no afecte en absoluto el desenvolvimiento sindical), el referido a la constitución de la asociación profesional, etc. (E. G.)

PRISION

1. Durante la vigencia del fuero sindical especial, el trabajador dirigente no podía ser detenido sino en caso de ser encontrado *in fraganti* ni separado del cargo o suspendido sin el previo trámite de desafuero.

2. La prisión preventiva puede ser considerada como elemento computable para determinar si existe incompatibilidad con el ejercicio de la función sindical. Tal criterio normativo no es correcto constitucionalmente, porque debe tenerse en cuenta la sentencia firme. (E. G.)

PRIVILEGIO

1. A propósito del fuero sindical especial, el fuero de causa no importa privilegio personal alguno, opina una parte de la doctrina argentina. Los fueros personales son privilegios, pero el fuero real o de causa se basa en la naturaleza de los actos, en consideración a una institución como lo es el sindicato.

2. La exención de impuestos y tasas a los sindicatos fue asumida como privilegio. Sin embargo, si consideramos la importancia del sindicato en la planificación y en la construcción del bienestar, queda legitimada la exención por la existencia de un fin superior. (E. G.)

Ver Fuero, Prisión.

PROCEDIMIENTO

Modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas públicas, de importancia en el ámbito del derecho colectivo porque ha sido utilizado para ahondar el intervencionismo del poder administrador con respecto a las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores o empresarios. En ese marco, existen procedimientos diversos: para tramitar la personería, celebrar convenio colectivo de trabajo, solucionar un conflicto, etc. En grado menor, el orden laboral señala procedimientos de "adecuación de las entidades a la nueva legislación"; a los efectos del procesamiento del dirigente sindical (en el fuero sindical especial, derogado en la Argentina); para aprobación de cuotas sindicales; reemplazo de directivos; eleccionario o electoral; para celebrar asambleas o congresos; inscripción de la asociación; designaciones y reemplazos; adoptar medidas de acción directa; modificar estatutos; disolver asociaciones; separación del afiliado; prácticas desleales; sanciones, fiscalización; recursos; representación del trabajador; aprobación de zona de actuación, etc. (E. G.)

PROCESO

1. El conjunto de fases del procedimiento (judicial, administrativo, de seguridad, interno de las asociaciones, etc.). El derecho colectivo del trabajo incluye procesos específicos.

2. Designa al denominado "Proceso de Reorganización Nacional", así llamado el sistema dictatorial que impidió la negociación colectiva, prohibió la actividad gremial, limitó, enervó y tendió a la atomización del sindicalismo (1976-1983), dejando raíces normativas subsistentes en el nuevo gobierno constitucional democrático. (E. G.)

Ver Procedimiento.

PROCURADOR

Esta institución aparece en el derecho colectivo del trabajo al señalar la legislación el procedimiento para recurrir las decisiones que adopta el Ministerio de Trabajo. En sede jurisdiccional, la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, luego de radicado el expediente en ella, toma intervención el Procurador o el Subprocurador General del Trabajo. (E. G.)

PRODUCCION

Actividad que sirve para satisfacer necesidades humanas y, en un sentido más amplio, la producción incluye los esfuerzos de todos los servicios y ocupaciones. En otra óptica es el resultado de esas actividades.

El tema forma parte del espectro de fines del sindicalismo, al que le interesa el aumento de la producción, para favorecer mayor consumo y empleo de mano de obra. En otra óptica interesa más la lucha de clases, aspecto prevalente de la acción sindical; parece ser que lo primero se basa en la colaboración y la cooperación y no en la lucha de clases. Empero, no son excluyentes y aun dentro de un cuadro de relaciones de colaboracionismo social se plantea la "lucha", diferenciándose el aspecto político como predominante de la acción sindical tendiente a obtener justas reivindicaciones.

Puede ser que la acción directa afecte a la producción, pero, en el tiempo, produce progresos y promueve al hombre en lo económico, en lo social, en lo cultural y espiritual, pues históricamente ha introducido cuotas de justicia en la norma, generando una tendencia a atemperar la desigualdad existente entre los diversos factores de la producción.

A los mismos fines apuntan las cooperativas de producción, poco difundidas en la economía capitalista. (E. G.)

Ref.: CXXXVII. CXXXVIII, 445.

PRODUCTIVIDAD

Producto de una unidad de un factor de producción en un período determinado. Por ejemplo, la productividad del trabajo se mide actualmente como la producción anual por hombre, u otro período del calendario, o la producción hombre-hora. Es tema de interés del sindicalismo y de la función sindical. (E. G.)

Ref.: CXXXVIII, 448.

PRODUCTIVIDAD, BONO DE

Bono con que se premia la productividad de los trabajadores y canjeable en el mercado de capitales por acciones de la empresa privada que lo emite. El pago de la mayor productividad con una participación en el capital accionario de las fuerzas de trabajo permite a las empresas una descompresión sindical, mientras se encuentren en un ciclo de inversiones, ya que los mismos obreros tendrían su esfuerzo comprometido en el mismo, según cierto criterio. (E. G.)

PROFESION

Ejercicio de un oficio; ocupación principal, que permite afianzar el concepto de que el trabajador dependiente tiene una "profesión", la cual es protegida por el derecho colectivo del trabajo, además de otras ramas del derecho laboral. A pesar de que la dictadura militar denominó "ley de asociaciones gremiales de trabajadores", sustituyendo la anterior —"asociaciones profesionales de trabajadores"— el orden normativo colectivo del trabajo alude permanentemente a la profesión: es función sindical la defensa de los intereses profesionales; sindicatos de la misma profesión; federaciones para cada profesión; obligación de determinar en los estatutos de las asociaciones la profesión representada; obligación de consignar la profesión en el Registro de Afiliados, etc. (E. G.)

PROFESIONALIDAD

Condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio, dice Cabanellas. En nuestra opinión ya no se puede seguir sosteniendo que la profesionalidad es elemento del contrato de trabajo; esto se mantiene en algunas normas legales y jurisprudencia (v. gr.: encargados de casas de rentas y horizontales), en casos particulares que pueden tener signos de razonabilidad pero no como principio general, válido para todos los casos. Precisada la dependencia jurídica, entonces cabe hablar de contrato de trabajo. (E. G.)

PROFESIONALIZACION

1. Conversión de una actividad en profesión.

2. A veces, cuando se habla de la profesionalización de los sindicatos se intenta significar que el sindicato abandona el espectro amplio de objetivos (actividad política, condición contestataria, acción directa, etc.), en el mundo contemporáneo en el que se afianzan las conquistas económicas y el sindicalismo adquiere autonomía propia, con reconocimiento y protección de la sociedad organizada. Esto es una falacia, pues la experiencia histórica y la actualidad demuestran que no es así. (E. G.)

Ver Profesionalización.

PROGRAMA

El programa de acción de las asociaciones profesionales de trabajadores constituye un derecho, que tiene reconocimiento internacional (Convenio 87, O.I.T.) y nacional (adhesión ley 14.392). Más, tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores tienen el derecho de formular su programa de acción (ib., ib.). (E. G.)

PROGRESO

Como desarrollo cuantitativo y cualitativo, es fin del sindicalismo, como agente que es de la política social, como así lo demuestra la historia económica y social; tal *desideratum* es vinculado al pleno empleo, mayor consumo, producción y productividad, movilidad social y económica, educación y acceso a la cultura y, en fin, a la promoción humana. (E. G.)

PROHIBICION

La dictadura (Proceso de Reorganización Nacional) estableció un sistema de prohibiciones, además de limitaciones y dispositivos de enervamiento y atomización sindicales: prohibición de actividad gremial, lo que incluye elecciones y congresos; de actividad política; de adhesión a ciertas asociaciones; de intervenir internamente al ente de grado inferior, por el superior; prohibición de actividades lucrativas; de prestación de ciertos servicios sociales, etc. (E. G.)

PROMESA

No es el sentido jurídico el utilizado por el derecho colectivo del trabajo, en materia de prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones gremiales del trabajo, sino un ofrecimiento del empleador a cambio de un comportamiento del trabajador que atenta contra la solidaridad gremial en desmedro del grupo laboral. (E. G.)

PROMOCION

Es el conjunto de actos por los que la asociación profesional promueve en el cumplimiento de los fines sindicales. En sentido procesal, inclusive, promover acciones (solución de conflictos, prácticas desleales). Del mismo modo, con cimiento normativo, promueve la afiliación, la instrucción general y profesional de los afiliados mediante obras apropiadas, tales como bibliotecas, conferencias, publicaciones, escuelas o cursos técnicos, talleres y exposiciones. Promueve, asimismo, con base legal, cooperativas y mutuales. (E. G.)

PROMOTOR

Persona que promueve con relación al sindicalismo. El promotor, tenga o no cargo sindical, así se lo considere activista, puede llegar a tener en su favor la garantía de la estabilidad, lo cual no ha sido debidamente considerado en la legislación argentina. (E. G.)

Ver *Promoción*.

PRONUNCIAMIENTO

Es la decisión judicial o administrativa. Aunque no pertenece esta voz a la nomenclatura específica, está impuesta por el uso e inclusive por la ley, como cuando, por ejemplo prescribió del “pronunciamiento” del Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales o de otros órganos. (E. G.)

PROPAGANDA

Es la acción desarrollada para hacer conocer la labor sindical, la promoción (ver esta voz), las listas en las elecciones internas, y, en el caso en que la legislación permite, las ideas y programa del partido político que apoya el sindicalismo o bien sus candidatos. (E. G.)

PROPIEDAD

La asociación profesional es propietaria de todos los bienes que componen el patrimonio, por lo cual el Estado no puede disponer ni por ley especial de ese patrimonio, que tiene amparo en la Constitución de la Nación (derecho de propiedad) y por el convenio 87 de la O.I.T. (E. G.)

PROPOSITO

Fin; objetivo que tiene el sindicalismo variable según los ordenamientos nacionales y las realidades de cada lugar, como así por el sistema político imperante que permite o prohíbe, enerva o fortalece, une o atomiza al movimiento obrero. (E. G.)

PROPUESTA

Proposición o proyecto. Usase también como oferta. Se advierte su uso en las relaciones laborales, particularmente en caso de conflicto, pero también cuando la ley concede a la asociación profesional la facultad de elevar propuesta de división de zona, con el procedimiento que la misma ley prescribe. (E. G.)

PRORROGA

Como en todo el mundo jurídico, en el laboral se determinan los supuestos de prórroga, “extensión de plazo”, se trate de la presentación de estatutos, de propuesta para división de zona de actuación, o —como fenómeno relevante— la prórroga del mandato en situaciones políticas y jurídicas irregulares. (E. G.)

PROSELITISMO

Es la actividad que desarrollan los grupos laborales para ganar prosélitos, desde el punto de vista interno o en las elecciones generales cuando se tolera o se permite la actividad política de las asociaciones. (E. G.)

Ver Propaganda.

PROTECCION

La protección, como instituto del derecho colectivo, alcanza principalmente a las asociaciones, en sus derechos esenciales; particularmente, también, al derecho de sindicación y a la condición del dirigente, candidato o electo. (E. G.)

PROVEEDURIA

El sindicato puede crear proveedurías o bien organizar la provisión de bienes a través de mutuales o cooperativas; además, el sindicato puede crear empresas para destinar las utilidades a la acción sindical y a los servicios sociales, facultad que está negada en algunas legislaciones y lo estuvo en la Argentina en circunstancias en que las asociaciones profesionales de empresarios podían explotar establecimientos y obtener utilidades de sus empresas. (E. G.)

PROVINCIA

Varios son los temas que se relacionan con la facultad de las provincias en la Argentina. La facultad legislativa en materia de relaciones colectivas del trabajo pertenece a la Nación, pero las provincias tienen facultades en materia de poder de policía, conflictos colectivos, de acuerdo a convenios suscriptos entre la Nación y la provincia.

El tema de la personería queda circunscripto a la Nación, como así la fiscalización, en materia sindical y no por ello queda afectado el federalismo. La legislación determinó que la zona de actuación de los sindicatos puede abarcar la provincia, previa autorización de la autoridad de aplicación; también puede serlo la región o todo el país. (E. G.)

PROYECTO

Idea, plan y, asimismo, como propuesta (ver esta voz). En la organización sindical existe cierto plan, en cierta óptica escrito en la ley, en el estatuto y en sus documentos.

El participacionismo, institucionalizado o no, se refleja en los proyectos elaborados por el sindicalismo; no pocas leyes importantes nacieron en el ámbito sindical. En casos, el proyecto sindical comprende toda la problemática nacional. (E. G.)

Ver Plan.

PRUEBA

En el ordenamiento colectivo del trabajo se legisla sobre prueba y, como en todo el orden jurídico laboral, el Congreso asume la facultad excepcionalmente, con relación al derecho formal. Casos concretos se presentan en los mecanismos de solución de conflictos, en la carga de la prueba, en la garantía de la estabilidad, en la prueba del delito con implicancias en el ámbito laboral colectivo, y la prueba de las prácticas desleales. (E. G.)

PUBLICACION

1. Alude a lo que el sindicato puede publicar para promover la instrucción, como facultad legal.

2. En otro sentido, a la obligación de publicar los estatutos.

3. Finalmente, de un modo genérico, al deber o a la facultad de publicar ciertos actos o contratos, como el convenio colectivo de trabajo. (E. G.)

Ver Promoción.

PUBLICIDAD

1. Propaganda.

2. Exteriorización de ciertos actos para que tomen estado público y tengan efectos ante terceros de acuerdo a las leyes, por lo que se anotan en registros de acceso público.

3. En conformidad con la normativa colectiva del trabajo se publican las convocatorias a elecciones, el reconocimiento de la asociación, sus estatutos, o los estatutos a reformarse y sus reformas, la memoria, el inventario y el balance, la resolución que otorga personería (téngase presente que toda norma debe publicarse). (E. G.)

Ver *Proselitismo, Propaganda, Publicación.*

PUEBLA, DOCUMENTO DE

Documento de la III Conferencia General del Episcopado Latinoamericano, preparada por el CELAM, aprobado en Puebla de los Angeles (México) y avalado por Juan Pablo II, en el que se trató el tema social, la promoción humana, los derechos humanos y gran cantidad de temas de interés del movimiento obrero. (E. G.)

PUREZA

Principio por el cual los trabajadores deben estar organizados libremente de ciertas relaciones con las asociaciones empresariales, las que en su expresión máxima son representadas por el sindicato mixto de empleadores y trabajadores; el grupo debe ser independiente, no sufrir influencias, como recibir aportes dinerarios (aunque sí pueden legitimarse los aportes con fines sociales, no con respecto a la acción sindical); algunas legislaciones impiden también los subsidios de organismos políticos, lo que es ameritado con el principio de pureza. (E. G.)