

La Codificación del Derecho del Trabajo

Por el Dr. Guillermo Cabanellas.

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales Director de la Revista "Gaceta del Trabajo" de Buenos Aires (Argentina).

- 1) Dificultades que plantea. 2) La consolidación de leyes. 3) Desenvolvimiento del Derecho del Trabajo. 4) Posibilidad de un Código del Trabajo.

I.—*Dificultades Que Plantea.*—La codificación en materia del trabajo ofrece serias dificultades y de ellas no es la menor la movilidad de las situaciones económicas que es preciso encarar, por cuanto el Derecho del Trabajo sufre las oscilaciones que los períodos de crisis o de depresión producen. "Afirmase, dice Unsain, que no es posible presentar, dentro de los moldes rígidos que todo código supone, una legislación que, como la del trabajo, se halla en pleno período de formación. Codificarla equivaldría, así a dar muros de contención al régimen ideológico que la inspira, y que en el presente se halla en activo período de evolución". Castorena señala que el Derecho Obrero no es algo definitivo ni como hecho social, ni como concepción jurídica. A su juicio, el Derecho Obrero marca simplemente una orientación de orden positivo al que no hay que pedirle aún consolidación. Agrega que la doctrina para ser fuente de derecho ha de ser tradición: la tradición significa unidad y esa unidad todavía no es posible que se realice en el Derecho Obrero.

También Walker Linares se ha pronunciado en forma terminante sobre la imposibilidad actual de codificar el Derecho del Trabajo, que "es nuevo y está en vías de formación, siempre impulsado por un dinamismo constante: es por ello que es peligroso codificarlo; la codificación puede paralizarlo en su evolución y dejarlo al margen de la cambiante vida económica de nuestro tiempo".

Como acertadamente se ha señalado, las leyes no pueden tirarse a la manera de una piedra sin rumbo y sin prever las consecuencias

del lugar donde cae. Y menos las leyes del trabajo que se aplican a intereses de orden general, a grupos sociales con necesidades urgentes y con escasas posibilidades de acción individual. Existen también circunstancias de momento que obligan a no considerar, por ejemplo, la huelga como motivo de ruptura o suspensión del contrato de trabajo en un período pleno de dificultades o de exigencias violentas, como en otro en que la abundancia de la mano de obra obliga a la limitación o reducción de la jornada laborable e incluso a la fijación de turnos. Los procesos económicos son aún muy difíciles de desentrañar.

Gran parte de la codificación del Derecho del Trabajo, sancionada o proyectada en otros países, se ha dicho (1), ha consistido en una sistematización más o menos venturosa de disposiciones promulgadas en épocas anteriores, del caudal de jurisprudencia concitado por su aplicación y de los usos y costumbres generados por la sociedad misma en la elaboración, inconsciente e incesante, de las normas que presiden su desarrollo.

Refiriéndose al Derecho francés del Trabajo, André Brun ha expresado que, a pesar de ser tan imponente por la frondosidad de su texto legislativo y reglamentario, está lejos de ser perfecto. Se trata de un edificio que tiene defectos inevitables, o que sufre incesantes modificaciones, como lo exige la evolución de la vida obrera y de la vida económica. Pero no señala menos, Leminier al afirmar que los códigos no se hacen en un país por —agrega— un aliento generoso hacia el progreso social, hacia el progreso humano.

El verdadero encuadre del problema ha sido señalado por que los deseen o los reclamen los juriconsultos, sino que los traen los acontecimientos como progreso de evolución.

Un Código del Trabajo es el código de los intereses capitalistas y proletarios. Las situaciones que encara son nuevas por cuanto es nueva la industria y los factores de producción nacidos conjuntamente con el liberalismo económico. Dicho código en realidad está siendo creado por las convenciones adoptadas por las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo. Por su propia constitución este organismo tiene, por misión principal, la de elaborar un Código Internacional del Trabajo.

2) *La Consolidación de Leyes.*—La codificación no es lo mismo que la compilación. La primera es “la adopción de un sistema de leyes que obedezcan a principios fundamentales, formando como una unidad

(1) Proyecto de Código para Bolivia, de Capriles y Arduz (1942) Pág XVII

sintética, según el régimen de gobierno y el estado social de cada pueblo”. La segunda “no es más que la reunión de leyes aisladas, costumbres y usos recibidos, sin relación armónica y sistemática entre sí” (2).

En el Brasil se ha hecho la llamada Consolidación de las Leyes del Trabajo que, como se expresa en la exposición de motivos, corresponde a un estado en el desenvolvimiento del progreso jurídico. “Entre la compilación o colección de leyes y un código —que son respectivamente los momentos extremos de un proceso de corporificación del derecho— existe la consolidación, que es la fase propia de la concatenación de los textos y de la coordinación de los principios, cuando ya se denuncia, primero el pensamiento del sistema, después de haber sido reguladas, de modo amplio, relaciones sociales en determinado plano de la vida política”.

“Proyectada la acción del Estado en varias direcciones, agrega aquella exposición de motivos, para atender el tratamiento de situaciones especiales y constantes en una misma órbita jurídica, impónese, desde el instante en que se sorprende la unidad interna de esos problemas, penetrar a su inteligencia ordenadora, que será entonces la *ratio legis* del sistema normativo necesario”.

“Este es el significado de la Consolidación, que no es una colección de leyes, pero sí su coordinación sistematizada” (3).

Como puede apreciarse, la consolidación de las leyes del trabajo ofrece un vasto panorama de gran utilidad en base al ordenamiento sistemático de la legislación positiva y, sin ser la codificación, representa lo útil de ésta sin ninguna de sus desventajas. Es el término medio harto conveniente cuando, como en el caso de esta nueva disciplina jurídica, los textos legales no pueden basarse en la experiencia de situaciones tradicionales y han de estructurarse en un plano realista y aplicarse a situaciones álgidas, producto del momento.

3) *Desenvolvimiento del Derecho del Trabajo*.—La característica de la codificación, es pues, que el Derecho sea estabilizado, su contenido firme, no haya en su desarrollo frecuentes cambios de doctrina, ni sufra vicisitudes propias de un clima político mudable. Estas circunstancias no se dan en el Derecho del Trabajo el que, al no estar aún madurado, no representa sino concreciones de pensamientos más

(2) Francisco Rolón: “Lecciones de Derecho Procesal”, Tomo I, Pág. 30

(3) La Consolidación de las Leyes del Trabajo hecha en Brasil y elevada a la Presidencia de la República con fecha 19 de abril de 1943 señala una norma sumamente acertada y más aún si se tiene en cuenta la exposición de motivos que Alejandro Marcondes Filho, Ministro de Trabajo de aquel país, aporta a la misma. La Consolidación mencionada ha entrado en vigor el 10 de noviembre del citado año 1943

o menos uniformes, pero sin estabilidad todavía. La codificación en esta materia es prematura y con ella se amarraría al Estado a un cadáver que lo ha de inmovilizar en su acción. Las circunstancias, al variar a cada momento, obligan a modificar el contenido substantivo de la ley y ello es más fácil cuando ésta es aislada, comprensiva de un solo problema, de una sola faz del fenómeno social. Más tarde, cuando un ambiente de serenidad jurídica así lo permita, la codificación en materia de trabajo será un hecho. Hoy, en cambio, sería prematura, como lo ha demostrado el que los Códigos del Trabajo, en casi todos los países, apenas nacidos a la vida han tenido que ser modificados en su estructura.

Como afirmó Hostench "las fórmulas lógicas del derecho moderno que llamamos social están en período de desenvolvimiento. La idea de ese derecho y su filosofía viven en la conciencia de la sociedad, pero la manifestación externa que debe consistir en la concreción de preceptos que obligan a todos los ciudadanos por razón del trabajo es el más grande obstáculo que se presenta para el desarrollo de su acción. El derecho positivo social o del trabajo está informado por un principio práctico en cuanto significa acomodación a la realidad: por eso la idea de su existencia lleva consigo la de sucesivas evoluciones en el tiempo".

Resume Hostench la idea central de este problema en los siguientes términos: "Tantas leyes de carácter social que suman una copiosísima legislación, en gran parte muerta, sin uniformidad ni fuerza, ha sido la obra del que podemos llamar período del derecho social constituyente, de la época de transición entre la aparición que hizo como teoría tildada de utopía, hasta su configuración como ciencia adaptable".

La circunstancia de que el Derecho del Trabajo esté, como hemos dicho, en plena formación, hace que aún no sea posible codificarlo. Si tenemos en cuenta su origen, evolución y desarrollo, fácilmente nos será dable comprender la dificultad existente para plasmar, en su cuerpo armónico de disposiciones, el conjunto de leyes que, nacidas muchas de ellas al conjuro de graves problemas sociales, son concebidas en forma tal que solamente pueden ser aplicadas al momento que les dio nacimiento.

Las razones aducidas para no llegar a la codificación de las leyes administrativas pueden ser aplicadas aquí. Leyes cuya vida está marcada de antemano, muchas de las cuales apenas esbozadas en su aplicación práctica, deben sufrir intensas modificaciones, no deben ser codificadas.

El Derecho del Trabajo, a pesar de su rápido crecimiento, no ha sido consolidado en la práctica. Cuando se examinan sus diversos aspectos se ve que no hay un criterio uniforme para enfocar los problemas que de él surgen. Derecho nuevo, precisa todavía robustecerse en su aplicación, limando en las leyes que lo consagran, las aristas demasiado agudas que su origen de rebeldía o de antagonismo de clase le da.

“Tan desconcertante es el torrente de leyes sociales que nos ha traído la postguerra, señala Leonardo F. Napolitano, (4) que todos los sabios del mundo, todos los parlamentos modernos se han lanzado en una generosa porfía por la senda peligrosa de una legislación social tan copiosa, en el afán de perfeccionarla, que amenaza un derrumbamiento de la prudencia, de la paz y de la cordura”. Se ha omitido, en esta pretensión de encarar en forma de torrente toda la legislación del trabajo en pocas jornadas, atemperar a la realidad los problemas que han ido surgiendo. Las crisis económicas repercuten notablemente en esta rama del Derecho e incluso podemos aventurar que problemas sociales y de orden público modifican el problema jurídico para llevarlo a un plano en el que el derecho toma un derrotero sinuoso.

La realidad nos muestra cómo la codificación verificada en España, Francia, Rusia, Chile, Méjico, Bolivia, Venezuela y en otros países ha debido sufrir la merma en sus fundamentos, llevada a cabo por leyes especiales. En el contrato de trabajo es quizás en el que estas modificaciones han influido más poderosamente, para desvirtuar la obra de la codificación (5).

Refiriéndose a la República Argentina, expresa el Dr. Garmendia (6) que “el código social del trabajo ha comenzado a formarse con

(4) “Legislación Social Contemporánea”, Pág 5

(5) El Código de Trabajo francés, integrado como recopilación, ha quedado, como el español de 1926, rebasado en muchos de sus puntos por la nueva técnica del Derecho del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo de México es, a nuestro juicio y comparativamente, más avanzada que el Código soviético del Trabajo, teniendo en cuenta para ello que ha sido dictada para un Estado con fisonomía burguesa. En su contenido se revela una influencia partidista, muy similar a la sindical de los países de régimen corporativo. El Código de Chile tiene una buena construcción, aún cuando algunos de sus puntos parecen haber sido incluidos sin una meditación previa y adecuada. La Ley del Trabajo de Venezuela, verdadero código, es una de las más modernas y completas. Igual puede decirse de la Consolidación de las Leyes del Trabajo del Brasil. La Ley General o Código del Trabajo de Bolivia fue promulgada por decreto de fecha 24 de mayo de 1939, al que se le dio fuerza de ley por el Congreso quedando promulgado el 28 de noviembre de 1942. Un proyecto de nuevo Código del Trabajo ha sido sometido a la aprobación del Gobierno de Bolivia siendo sus autores los señores Capriles y Arduz. Es este último proyecto el que hemos seguido, ya que decidida la reforma de la ley fundamental en materia de trabajo, el proyecto presenta múltiples ventajas de orden técnico y jurídico. El citado proyecto de código está inspirado en el Código Español del Trabajo, en la ley española de 21 de noviembre de 1931 sobre contrato de trabajo, en el proyecto del doctor Saavedra Lamas para la República Argentina, en la Ley Federal del Trabajo de México y en el Código del Trabajo de Chile. Sus autores aportan puntos originales y resuelven los problemas relacionados con el contrato de trabajo con un espíritu altamente comprensivo. Es, desde luego, una obra meritoria que revela además de un profundo estudio, una competencia inteligente en la forma de examinar los problemas que debe abarcar un Código del Trabajo. En la República Argentina no existe un código del trabajo, más sí varios importantes proyectos. El primero fue presentado por el doctor Joaquín V. González, cuando desempeñaba el cargo de Ministro del Interior, en el año 1904. El doctor Alejandro M. Usain formuló otro proyecto de Código en el año 1921. En 1933 el doctor Carlos Saavedra Lamas elaboró un proyecto de Código Nacional del Trabajo para la República Argentina, el que tampoco fue aprobado. Es el que seguimos en este estudio.

(6) Miguel A. Garmendia: “Jurisprudencia del Trabajo”, Exposición y crítica, Pág 11

leyes especiales que más adelante han de refundirse en un conjunto orgánico, y con normas de jurisprudencia que precisan, aclaran y aun mejoran los textos legales en lo relativo a las múltiples acciones que la complejidad de la vida industrial engendra. Asistimos al desarrollo de dos corrientes poderosas, que mutuamente se compenetran y afirman; la una que consiste en fortalecer la nacional potencialidad económica del obrero asegurando al trabajo las preeminencias y ventajas a que tiene derecho como copartícipe en la producción, y la otra que tiende a perfeccionar y aplicar con la mayor eficacia y amplitud posible, las normas jurídicas y legales a cuyo amparo encuentran cumplida realización los derechos del obrero en la vida industrial moderna”.

4.—*Posibilidades de un Código del Trabajo.*—Se sostiene, (7) dando por viable la existencia de un código en materia de trabajo, que éste debe abarcar los siguientes puntos:

- a) Todas las relaciones entre el capital y el trabajo (contrato de trabajo);
- b) La protección legal de los trabajadores;
- c) La solución de los conflictos entre el capital y el trabajo;
- d) El régimen legal en la administración de justicia.

Conveniente sería, a nuestro juicio, distinguir las leyes de fondo de las de forma, al igual que se hace en la legislación civil y penal. No hay razón alguna que justifique esta absorción de materias distintas dentro de un mismo cuerpo legal. Criterio sustentado entre otros códigos del trabajo, por el español de 1926 que fuera modificado en su fondo por la ley especial de contrato de trabajo de 1931 y en el procedimiento por la referente organización de los Jueces Mixtos del Trabajo, también del año citado.

Separada la concepción de fondo de la forma, lo substantivo de lo adjetivo, queda aún por distinguir si dentro de un código del trabajo deben incluirse las disposiciones de protección legal a los trabajadores. Es evidente que éstas, en su mayor parte, proceden de convenciones internacionales y que otras disposiciones adoptadas por el legislador lo son más que un carácter de protección social que como consecuencia derivada de una relación contractual. E incluso sería difícil por no decir imposible, distinguir las diferencias que hay entre lo estrictamente jurídico y lo social y hasta dónde llega el Derecho del Trabajo y hasta dónde el Derecho Social. Una ley que prohibiera el aborto y

(7) Luis P. Frescura: “El Derecho del Trabajo en la Novísima Constitución Nacional” en “La Tribuna”, Asunción, 19 de septiembre de 1941

sancionara este delito, sería evidentemente social, pero nunca obrera ni relacionada con el trabajo: el seguro contra el paro obrero resolverá un problema estatal de escasa relación con los lazos contractuales que unen a patronos y obreros; la protección a la mujer en estado de gravidez se inspira simplemente en una idea humanitaria sin relación directa con el Derecho del Trabajo.

Es de tal forma que un Código del Trabajo debería únicamente tener por contenido las vicisitudes del contrato de trabajo e incluso del contrato de aprendizaje, mas en modo alguno extremos carentes de relación con los vínculos existentes entre patronos y obreros.

He aquí la clasificación que juzgamos más acertada:

- a) Código o ley fundamental, que debe abarcar las vicisitudes del contrato del trabajo y del de aprendizaje;
- b) Leyes de protección social a las clases necesitadas de ella;
- c) Leyes de protección legal a los obreros y por ende al trabajo;
- d) Leyes tendientes a la resolución del problema social;
- e) Leyes económicas, tales como las de fijación del precio de la vivienda de los humildes, de consumo, de salarios, de precios máximos, de artículos de primera necesidad, etc., etc.

Este conjunto de leyes precisaría para su mejor desenvolvimiento y aplicación, de organismos adecuados. Estos podrían ser:

- a) Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- b) Organismos inspectores para vigilar el cumplimiento de las leyes del trabajo y de las leyes sociales;
- c) Delegaciones del Trabajo cuyo fin principal sería la formación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- d) Organismos autónomos, tales como Instituto de Previsión Social, de Vivienda Obrera, Caja de Pensiones y Jubilaciones, etc., etc.

En todo caso a nosotros nos interesa esta ley, que hemos llamado fundamental, que es, en el Derecho del Trabajo, lo mismo que en lo nacional la Constitución. Ley orgánica que sirve para sentar las bases de un régimen. De ella pueden derivarse otras inspiradas en sus principios.

