

# TECNICA JURIDICA EN LA CODIFICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

## I.—SUSTANTIVIDAD Y AUTONOMIA DEL DERECHO LABORAL

Es éste un problema bastante debatido todavía dentro de la doctrina, y en relación con el cual no todos los autores piensan lo mismo. Hoy, bien es verdad, predomina la tendencia, cada día más fuerte, a estimar a esta rama del Derecho con carácter sustantivo y autónomo. Y si bien los caracteres de sustantividad y autonomía no se identifican, no cabe duda que, aun en estricta puridad de principios, uno y otro encierran, a nuestros efectos, análoga significación. La sustantividad expresa una idea de mayor hondura, aludiendo a la posibilidad de una construcción científica sobre conceptos jurídicos propios, con propia validez; la autonomía, en cambio, alude más bien, a una existencia separada, que no repugna por ello la conexión con otras ramas, si bien sobre la base de una absoluta diferenciación entre ellas.

Pérez Botija ha llevado a cabo, entre nosotros, un estudio ejemplar acerca del problema, analizando las distintas posiciones mantenidas a este respecto en la doctrina. A él nos remitimos, por estimar innecesario aquí este objetivo, que no es el nuestro específicamente (1).

No obstante, si queremos añadir algunas observaciones que se encuentran ya recogidas en la doctrina.

---

(1) EUGENIO PÉREZ BOTIJA: *El derecho del Trabajo. Concepto, sustantividad, relaciones con las restantes disciplinas jurídicas*. Madrid, 1947 (la obra es Premio Marva, 1945). Vid. también, del mismo autor, «La autonomía del Derecho del Trabajo», en *Rev. Derecho del Trabajo*, de Buenos Aires, 1945, páginas 369 y sigs.

Al hablar de autonomía del Derecho del Trabajo, hemos de tener en cuenta que tal modo de expresión envuelve en sí, como ha dicho Deveali (2) un concepto relativo, que no puede en ningún caso atentar contra la unidad sustancial del Derecho. Lo cual sitúa el problema en un acertado término medio, que escapa tanto a las exageraciones de quienes pretenden poco menos que romper con toda conexión o dependencia jurídica creyendo haber descubierto un *tertium genus*, como a las excesivas limitaciones impuestas por otros, juzgando a este Derecho como simple brote excepcional de unas pasajeras necesidades.

Por otro lado, y como ha señalado Antokoletz (3), debe pensarse en los motivos de nacimiento del Derecho de Trabajo, «surgido para llenar la insuficiencia del Derecho tradicional frente a la complejidad de los problemas modernos del «trabajo», lo cual hace que «después de pasar por el proceso de integración de otras ramas del Derecho, comience a gozar de autonomía».

La autonomía supone, en todo caso, objeto propio y principios generales propios (4). Se entiende la autonomía científica, no la didáctica, que es puramente accidental. Desde este prisma de enjuiciamiento, puede afirmarse la autonomía del Derecho del Trabajo, pues en él concurren aquél y éstos, sin caer en la absoluta negación sostenida por Barassi (5). Como ha matizado Deveali (6), «cabe admitir la autonomía científica del Derecho del Trabajo, ya que las numerosas y complejas disposiciones que se proponen reglamentar las relaciones de trabajo, se inspiran más o menos claramente, en principios comunes, que aunque no estén en pugna con los del Derecho civil y comercial, son a veces extraños al mismo, o cuando le son comunes, encuentran sólo en el Derecho del Trabajo su más amplia y orgánica

(2) *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1948, pág. 14.

(3) DANIEL ANTKOLETZ: *Tratado de legislación del trabajo y previsión social*, Buenos Aires, 1941, T. I., pág. 14.

(4) Vid., a este respecto, ALFREDO ROCCO, en *Principii di Diritto Commerciale*, párrafo 16.

(5) Hay que tener en cuenta que en la última etapa de su pensamiento ha admitido ya el Derecho del Trabajo, aunque sea con un fuerte sentido privatista. Compruébese en la edición de 1949, de su *Il Diritto del Lavoro*, en 3 tomos.

(6) *Lineamientos...*, pág. 21.

aplicación». O como argumenta Gallart Folch (7), «porque sus instituciones —las del Derecho del Trabajo— han brotado obedeciendo a causas que le son específicas, porque tiene factores propios de desarrollo, porque su materia está perfectamente delimitada en la realidad social, y porque sus fundamentos doctrinales son diferentes de los de otras ramas del Derecho», «que no se pueden confundir con los que sirven de base a las otras ramas. El espíritu, los dogmas y las fuentes de uno y otro Derecho son tan diferentes que resisten a toda tentativa de unificación».

Con las limitaciones a que nos hemos referido, teniendo en cuenta el objeto propio de este Derecho —el trabajo—, y sus principios peculiares, pro operario, sentido fuertemente social, reconocedor de la significación de lo estatuario, etc., y el sentido relativo que cabe predicar de tal afirmación, resulta innegable, hoy, la sustantividad y autonomía del Derecho laboral, adquirida a través de un proceso de formación científica que, si bien todavía en desarrollo, permite, no obstante, hablar de categorías especiales y de significaciones propias de una nueva rama jurídica, sin atentar por ello en lo más mínimo a la unidad del Derecho en cuanto encarnación de las ideas del orden y de la justicia (8).

## I. CÓDIGO LABORAL Y DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA JURÍDICA AUTÓNOMA

No es que, por fuerza, las exigencias contenidas en el epígrafe que antecede hayan de ir unidas, en recíproca correspondencia. Nos

(7) ALEJANDRO GALLART FOLCH: *Derecho español del trabajo*, Madrid, 1936, págs. 14 y sigs.

(8) Opinión en contra representan, entre nosotros, HERNÁNDEZ-GIL (vid. *El concepto del Derecho civil*); BONET RAMÓN («Derecho público y Derecho privado», en *Rev. D. Privado*, julio-agosto 1955, pág. 654), y PÉREZ LEÑERO (*Teoría...*, ya citada), no tanto porque nieguen la autonomía misma de manera absoluta cuanto porque lo ligan a una dependencia no menos absoluta respecto del Derecho privado.

parece que Arcangeli (9) ha situado el problema en todo su justo planteamiento al sostener que «no es la existencia de un Código aparte, o su falta, lo que soluciona, en sentido afirmativo o negativo, la cuestión de la autonomía. El problema no es de forma, sino de sustancia». Es decir, que, en puridad de principios, cabe imaginar como posibles —y reales— las diversas soluciones que resultan de la combinación de ambos conceptos —codificación y autonomía—. Por tanto, el Derecho del Trabajo es codificable independientemente de que se considere —y sea— autónomo o no. Y en otro sentido, la existencia de un Código laboral no quiere decir que esta rama del Derecho goce de autonomía. Sin que, igualmente, la realidad de una regulación laboral incluida como parte de otro Código diferente —civil o administrativo, pongamos por caso— signifique negación de ese carácter autónomo.

Ahora bien, no cabe duda de que, por encima de estas afirmaciones generales, verdaderos principios que contribuyen, cuando menos, a un enfoque de la cuestión, la admisión de la autonomía del Derecho del Trabajo hará más viable, y desde luego más conveniente desde un punto de vista práctico, la posibilidad y realización de un Código laboral.

Las soluciones legislativas son muy distintas, si bien en todas ellas puede advertirse una inclinación, cada vez más fuerte, a realizar Código de trabajo independiente. El ejemplo, no obstante, de la legislación italiana, con su Código de 16 de marzo de 1942, Código civil, uno de cuyos libros es el «de la empresa y del trabajo», puede hacer pensar a algunos en excesivas precipitaciones por parte de quienes habían sostenido la autonomía del Derecho laboral. Sin llegar a la obtención de tales consecuencias, Barassi ha ensalzado —y no cabe duda que desde el punto de vista técnico, tal loa es en todo merecida— la realización del Código civil italiano con su sistemática en la que va incluida la materia referente al Derecho del Trabajo, o,

---

(9) Vid. *Rivista di Diritto Agrario*, 1928, pág. 6. En un sentido análogo, añade BARASSI que «a los efectos de la autonomía no basta el índice meramente exterior de la colección en un Código de trabajo».

más concreta y exactamente, a la relación laboral y a la empresa (10).

Lo que parece, en cualquier caso, fuera de posible discusión es la insuficiencia de los tradicionales cuerpos legales de Derecho común para contener las modernas exigencias que plantean las relaciones laborales y su regulación. Menger se ha referido al Código civil como al Código del individualismo (11); Picard, al hablar del Código napoleónico, prototipo de la legislación civil imperante en no pocos países —y, por supuesto, en nuestra Patria— lo califica de «Código del individualismo burgués y capitalista» (12); y Bry, abundando en la misma opinión, explica las razones de que esto sea así (13).

Poco importa, en suma, la autonomía legislativa. Importa mucho más la científica, porque detrás de ésta vendrá aquélla, bien sea a través de un Código materialmente independiente, bien como parte, todo lo vinculada que se quiera, pero con propia entidad a fin de cuentas, de otro cuerpo legal —civil, generalmente— donde la propia sustantividad de las relaciones laborales no por ello va a desaparecer. Lo que ocurrirá, en este último caso, es que, debido a las naturales limitaciones que, quiérase o no se quiera, tal continente ha de imponer al contenido, éste habrá de sufrir mermas o podas ya de antemano formuladas en lo que podría, quizá, formar cuerpo dentro de un Código laboral separado. El ejemplo del mismo Código italiano, excluyendo materias tan importantes como el Derecho sindical y todo lo relativo a previsión social, es bien expresivo. Claro que esto no quiere decir nada en contra del mismo Código civil musoli-

(10) LUDOVICO BARASSI: *Tratado de Derecho del Trabajo*, trad. esp. de Sussini, Buenos Aires, 1953 (3 vols.), T. I, págs. 85 y sigs.

(11) MENGER: *El Derecho civil y los pobres*, pág. 274.

(12) EDMUNDO PICARD: *Le Code civil et les classes ouvrières*, pág. 1.

(13) BRY: op. cit., pág. 60, donde dice: «Le silence de POTHIER explique le laconisme du Code civil, et cependant les principes nouveaux avaient fait entrer les rapports contractuels des patrons et des ouvriers dans le domaine du Droit privé. Toutefois, la politique industrielle du Consulat et de l'Empire faisait revivre le souvenir des règlements de police de l'ancien Droit. Le Code civil se fit sous l'influence de ces idées qui régnaient encore, et ses rédacteurs omirent de s'occuper en détail de rapports contractuels, dont ils ne pouvaient encore soupçonner la nature propre à l'aube d'une ère nouvelle dans l'industrie.»

niano, que constituye, indudablemente, uno de los monumentos de la ciencia jurídica contemporánea.

Los inconvenientes con que tropieza el Derecho del Trabajo en este punto derivan, lógicamente, de ser una rama con poca tradición orgánica y en pleno desenvolvimiento actual. Pero ya es posible, a nuestro juicio, no sólo afirmar la posibilidad de su codificación —cuestión ésta que ya iremos desarrollando—, sino su imperiosa necesidad, y ello en Código propio, que ha de nacer, en parte, de la autonomía del Derecho que le da vida, y que ha de culminar, en el resto, por la inspiración directa en las necesidades y relaciones que tiene que llevar. Si nuevas son las cuestiones planteadas, nuevo debe ser el criterio regulador de las mismas; si distintas las relaciones surgidas y diferente su vinculación a los hechos de que surgen, diverso también el módulo realizador de los preceptos, y de la consiguiente ordenación de éstos, con que haya de medirse el establecimiento de los supuestos y conveniencia a que un Código laboral conducirá en todo caso. Se trata, en suma, de afirmar que, establecida la autonomía del Derecho del Trabajo, éste puede recabar perfectamente un Código propio, independiente, fundado en los postulados esenciales que sirven de asiento a aquél y con su mismo criterio inspirador. Pero bien entendido, repetimos, y dejando esto a salvo, que no tiene por qué haber plena correspondencia entre uno y otro requisito, aunque la desembocadura lógica del planteamiento autónomo, resida, justamente, en el cuerpo también autónomo, incluso desde el prisma sistemático, simplemente sistemático, de consideración. Los ejemplos prácticos, legislativos, abonan una y otra postura, aun cuando se pronuncian muchos más a favor de la tesis de la independencia que en pro de la inserción de lo laboral en Códigos ya existentes. Pero importa, sobre todo, que esta solución mayoritaria vaya acompañada de una honradez en la tarea y un rigor técnico en la concepción y en las realizaciones, que elimine por entero el peligro de llegar a la negación de lo que precisamente se pretende sostener. Lo cual, por desgracia, ha sucedido —con el natural retraso para la ciencia, allí al menos donde ocurre— en no pocos lugares y momentos.

a) *Lo público, lo privado, lo social y lo laboral*

Diffícilmente encontraremos otro problema jurídico más propenso a consumir cuantas fuerzas de discusión le pudieran ser entregadas que el de la distinción entre lo público y lo privado dentro del Derecho. Pero no es nuestro objeto añadir un criterio más —si es que existe posibilidad de hallar otro distinto de los ya aducidos— a los numerosísimos ofrecidos para poner a un lado las normas de derecho privado y a otro disposiciones de derecho público. Aparte de que, en relación con esta cuestión tan debatida, pensamos, con Castro (14) que no se trata de dos Derechos o de dos divisiones separadas del derecho objetivo, sino de dos posiciones diferentes de un único Derecho, o de la realización de éste en dos direcciones distintas.

Aplicado este criterio de significación en nuestro caso, el problema surge inmediatamente con referencia a la naturaleza jurídica del Derecho laboral, donde, por consiguiente, no tanto debe plantearse la cuestión en términos de radical adscripción a una u otra dirección, sino como Derecho que cuenta con relaciones que se realizan en un sentido juspúblico y con otras que lo son privatísticamente. Así enjuiciado el problema desaparece en gran parte su encono doctrinal, aunque no las consecuencias prácticas que de una u otra estimación necesariamente han de derivarse. Entre el común de los autores parece abundar la tesis favorable al Derecho público, por lo menos a reconocer el predominio de lo público en las instituciones laborales (15), siendo mucho menos numeroso el grupo de los que defienden su carácter privado (16).

Pero el criterio que hace de la distinción entre lo público y lo

---

(14) CASTRO: op. cit., págs. 90 y sigs. Y el artículo de FRANCISCO BONET RAMÓN, «Derecho público y Derecho privado», en *Rev. de Der. Privado*, julio-agosto 1955, págs. 631-654, con la numerosa bibliografía en el mismo citada.

(15) Para una adecuada estimación del problema y de las diferentes doctrinas en torno al mismo, vid. PÉREZ BOTIJA, *El Derecho del Trabajo*, páginas 131-140.

(16) RIVA SANSEVERINO BARASSI; entre nosotros, sobre todo, HERNÁNDEZ-GIL y PÉREZ LEÑERO.

privado un problema de alcance y significación radicales es, evidentemente, exagerado. Tiene tal diferenciación un fundamento real, pero no debe en ningún supuesto ser extralimitada. La aparición de un tercer concepto —el de Derecho social— ha hecho oscilar esa ya vieja pugna privado-público, sin llegar, naturalmente, a la destrucción de su entidad misma. Ha sido Gurvitch, como es bien conocido, quien ha trazado las líneas básicas de construcción de este Derecho, fundándolo en la forma de sociabilidad por interpenetración, y en oposición el Derecho individual, que se apoya en otro tipo de sociabilidad —la interdependencia—. Legaz Lacambra (17), entre nosotros, ha sacado las últimas consecuencias a este planteamiento inicial, considerando que «la distinción del Derecho en interindividual y social debe ser determinada atendiendo principalmente a la estructura de la relación que establece y regula», y obteniendo así, tres tipos u órdenes de relaciones: de coordinación, de subordinación y de integración (18).

La clasificación propugnada por Legaz no se corresponde exactamente con la distinción entre los conceptos de lo público, lo privado y lo social, aunque ciertamente se mueva en un terreno muy próximo a ella. Mas bien cabe, por este lado, referir dichos conceptos a las entidades mismas que la sirven de asiento, y a las relaciones de las mismas nacidas, independientemente de que hayan de ser establecidas normas de carácter público para limitar, por ejemplo, una relación de índole privada o social, o viceversa. Ello no es sino natural consecuencia de la propia imprecisión de los límites entre los que se desenvuelven las distintas esferas. Por eso nosotros creemos preferible referir los términos de lo público, lo privado y lo social al Estado y las corporaciones públicas, al individuo en cuanto tal, y a la sociedad y los grupos sociales, respectivamente. Lo laboral, en cuanto categoría distinta, se definirá, de este modo, por su relación al trabajo y a las relaciones derivadas del mismo, y participará, en consecuencia, de lo público, lo privado o lo social, según el cuadro de relaciones que se trate de regular o la entidad o entidades que intervengan en aquéllas. No

---

(17) Vid. GEORGE GURVITCH: *L'idée du Droit social*, París, 1932, páginas 17 y 49-95.

(18) LEGAZ: *Filosofía del Derecho*, págs. 317 y sigs.



será, pues, según este criterio, lo mismo —en su determinación, alcance y efectos, aunque pueda serlo en su última esencia— un contrato de trabajo formulado entre dos individuos aisladamente considerados, o entre un individuo o grupo de éstos y una empresa pública, o entre una empresa determinada y un grupo profesional con personalidad jurídica reconocida.

La trascendencia de este planteamiento está, en relación con un posible Código de trabajo, en que obliga a ampliar las perspectivas de alcance y comprensión del mismo, dando entrada en su articulado a un conjunto de materias que, siendo laborales, obtienen su peculiaridad en cada caso, y de acuerdo con esa peculiaridad deben ser reguladas, a tenor y de conformidad con lo que son sus vinculaciones a las distintas esferas de lo privado, lo público y lo social definidos por su último *substratum* de entidades a las cuales se encuentran ligados sustantivamente aquéllas. La tendencia a socializar muchas instituciones se confunde, frecuentemente, con una descarada estatización de las mismas. Y el proceso que en este sentido se advierte en numerosos cuerpos políticos y legales de los últimos tiempos envuelve, so capa de inspiración social, fuerte contenido político (19). Peligro éste que debe evitar cuidadosamente todo Código de Trabajo que se intente, ya que, de caer en él, haría inútil toda esperada diferenciación por otra vía, y acabaría, además, negando la propia autonomía legislativa de una rama del Derecho que la tiene científica. En el articulado de un Código laboral debe presidir la idea de lo laboral como objeto central. Pero no deben sacrificarse a predomios exclusivos relaciones que deben, en razón de su misma estructura, reconocerse con una composición mixta. Lo público, porque el Estado interviene fuerte y eficazmente, en las relaciones de trabajo y en la ordenación del mundo laboral; lo privado, porque el último punto de referencia de las relaciones laborales —contrato de trabajo, salarios, descanso, accidentes de trabajo, etc., etc., descansa en el individuo, trabajador o empresario—; lo social, porque sobre la socie-

(19) JOSÉ GASCÓN Y MARÍN: «Derecho privado, Derecho público, Derecho social», en *Rev. de Trabajo*, Madrid, octubre 1942, págs. 1.095 y sigs. Vid. también DEVEALI: «Derecho social y Derecho del Trabajo», en *Rev. de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, mayo 1949.

dad se proyectan esas relaciones, en ellas interviene y a través de los grupos —esencialmente profesionales— en ella constituidos, actúa el individuo y se enrola, incluso, en una relación de corte y signo laborales. Esta es, y no otra, la razón de dependencia de un Código de trabajo a ámbitos tradicionales de jurisdicción y autonomía. Mas sin exagerar esa dependencia a ninguno de ellos en particular ni permitir la disolución de lo laboral sustantivo en el seno de cualquiera de dichos dominios o en los tres a un tiempo.

b) *¿Requiere la codificación sustantividad de rama?*

En realidad, esta pregunta ha quedado ya contestada con anterioridad. Según lo que más arriba dejamos indicado, en estricta estimación del problema no puede afirmarse la necesidad de que para elaborar un Código haya de contarse con autonomía jurídica. Todo dependería de la aceptación gramatical que reconociéramos a la palabra Código. En este sentido, un «Código de obligaciones y contratos» tiene valor por sí, y es evidente la no autonomía de esta parte del Derecho civil en relación con el resto de las materias —derechos reales, familia, sucesiones—. Lo mismo puede argüirse, en dirección contraria, sosteniendo que la parte procesal civil puede ser incluida en un cuerpo general de Derecho civil, o la penal en uno penal, sin que por ello el Derecho procesal pierda su autonomía propia.

Sin embargo, una cosa es el problema de su posibilidad y otro, muy distinto, el de su lógica y su conveniencia. En cuanto a lo segundo —conveniencia y lógica— esa relatividad desaparece para hacer aconsejable cuando menos, ya que no absolutamente imperada, la requisición de una sustantividad cuando se trata de elaborar un Código.

El Derecho del Trabajo no es ajeno a esta solución. Tal afirmación vale también para él. Su autonomía científica puede mantenerse exista o no exista Código; pero éste, de realizarse, debería acceder al escalón previo de aquélla. Si el Código ha de responder a la unidad interna característica de su esencia, ello sólo puede hacerlo sobre la base de la autonomía del objeto que le sirve de fundamento para la regulación. Si, por el contrario, se entiende que la idea codificadora

está ligada simplemente a un proceso o imperativo de ordenación, entonces no hay por qué vincular al intento de codificación la exigencia previa de la autonomía o sustantividad de la rama que se codifica.

Las enseñanzas de la práctica tropiezan en este terreno con un defecto insuperable: el que nace de que el Derecho laboral sea, como tal Derecho con categoría científica, una creación reciente, todavía no depurada por el paso del tiempo, aunque con un desarrollo verdaderamente prodigioso si se comparan los objetivos alcanzados hasta ahora con lo reducido del período de cultivo sistemático y científico del mismo. El defecto se agrava, además, porque los intentos hechos para codificar la legislación de trabajo han sido, en no pocas ocasiones —en España y fuera de ella— sin obediencia a principios de fundamento científico, quizá porque la época en que se llevaron a cabo resultaba prematura en relación con tales exigencias. Nacían tales codificaciones como una necesidad de poner orden en una realidad legislativa demasiado dispersa y un si es no es caótica. Pero vencida esta época inicial, más recopiladora y refundidora que propiamente codificadora, es llegado, nos parece, el momento de proceder a una obra paralela en la cual la codificación —la del Derecho laboral en este caso— se produzca como una casi imposición de la sustantividad de la rama jurídica a que sirve y con el carácter científico que cabe exigir a toda disciplina que maneja conceptos expresivos de relaciones dotadas de sujetos y contenido propios y de efectos especiales (20).

## II. EL PROBLEMA CONCEPTUAL

En realidad, dentro del problema conceptual está implicada nada menos que la existencia misma del Derecho del trabajo, pues si bien éste gozará de autonomía independientemente de la realidad de los conceptos, son éstos los que han de dar vida y expresión a aquélla.

---

(20) Los ejemplos del Código suizo de obligaciones y contratos, y del Código civil italiano, no quieren decir nada en contra de esa necesidad codificadora.

De dos maneras es posible concebir esta disciplina: o enmarcándola en los límites y esquemas del derecho tradicional, considerándola simple desarrollo de éste, o, por el contrario, sin negar la conexión necesaria con aquél, reconociéndole una sustantividad propia y, por tanto, dotada de un caudal de conceptos también específicos que respondan a las distintas relaciones existentes en el seno de esta rama del Derecho.

Como ha dicho Barassi (21) «la determinación del contenido de la expresión Derecho del Trabajo es obra de síntesis sistemática, la que comporta coordinación lógica de las instituciones jurídicas según los elementos fisonómicos esenciales y comunes a todas ellas. En nuestro caso, las instituciones que interesan presuponen el concepto fundamental del trabajo.» Hay que mirar, en consecuencia, al aspecto jurídico general, por cuanto que la unidad del Derecho es algo inviolable, y hay que mirar también a lo jurídico laboral en sí, por cuanto que esta parcela del Derecho cuenta con un objetivo propio. En suma, el planteamiento del problema toma una dirección más científica que propiamente filosófica (22), y, por tanto, busca un rigor conceptual que no sea sino el reflejo del conocimiento rigurosamente científico de la realidad a que haya de corresponder cada uno de los conceptos, sin los cuales será verdaderamente difícil, por no decir imposible, todo intento de elaboración de un Código laboral con caracteres de exactitud y permanencia.

#### I. SUSTANTIVIDAD DE CONCEPTOS

La sustantividad de los conceptos del Derecho laboral nace de la posesión de un objeto propio. De donde surge también la sustantividad de la misma disciplina en cuanto rama del Derecho.

Parece fuera de toda duda que el objeto propio del Derecho del Trabajo es el trabajo dependiente, no autónomo, el que se presta

---

(21) Op. cit. I, pág. 22.

(22) Sobre la distinción entre la ciencia y la filosofía puede verse LE-  
GAZ, *Filosofía del Derecho*, cit., págs. 7-10.

por cuenta y bajo dependencia ajena (23). En este sentido se orientan la generalidad de los autores y tratadistas (24). Según ha precisado Paul Durand con su acostumbrada maestría, el trabajo tomado en cuenta por el Derecho laboral es el trabajo humano, subordinado, que responde a una obligación y que se ejercita a disposición de un empresario (25).

Si el trabajo en cuanto actividad humana encaminada a la consecución de un fin tiene personalidad, esencia por sí mismo, propia entidad sustancial (26) —y no cabe duda que así es—, una vez que ese trabajo adquiera el matiz propio de subordinación, de dependencia, engendrando toda una serie de relaciones, habrá en ello base suficiente para que éstas sean ordenadas jurídicamente. He aquí la realidad del Derecho laboral como tal disciplina o rama jurídica y he aquí, asimismo, la propia sustantividad conceptual respondiendo, por medio de los conceptos, a efectivas realidades. El peligro de lo conceptual estriba en que no exista correlación entre aquello y la realidad que pretende expresar, quedando, entonces, los conceptos reducidos a puras fórmulas vacías de sentido. Pero cuando eso no ocurre, cuando la correlación existe y cada concepto expresa una esencia, si hay objeto en torno al cual se centran éstos, entonces resulta incuestionable la propia sustantividad de uno y de otros. No debe olvidarse nunca que todo concepto es más que un pensamiento, y mucho más que un deseo; el concepto, si lo es, lo es en cuanto expresa un hecho o encuadra una realidad determinada. Es decir, en cuanto tiene su correlato en el mundo de las realidades o en el mundo de los valores. Por eso concepto que no encierra tal sentido no es

---

(23) Resulta, no obstante, discutible esta reducción, pues las modernas reglamentaciones de la actividad laboral más bien tienden a ampliar el concepto y la extensión real del mismo. Los trabajadores autónomos adquieren así también una significación laboral.

(24) A todos ellos les es común este sentido de amplitud, perceptible en las definiciones que del Derecho del Trabajo nos ofrecen.

(25) *Traité de Droit du Travail*, T. I, pág. 7.

(26) Este signo de actividad inherente al trabajo, liga el mismo a la idea de ejercicio. Constituye, junto con el valor de dignidad, su nota más característica.

nada, se convierte, como diría Castro, en mero *flatus vocis*, esquema gramatical sin sustancia, sin contenido.

El Derecho de Trabajo, decimos, tiene su objeto. Y de aquí nace la propia sustantividad de los conceptos con que ha de operar. Pero este objeto supone, a su vez, unos sujetos dadores y prestadores de trabajo, individuales y colectivos, que dan lugar, naturalmente, a una serie de relaciones de significación jurídica. Relaciones que cuentan con estructura propia, que aparecen conformadas peculiarmente, llenas de un contenido determinado, con diversos momentos a lo largo de las mismas —nacimiento, desarrollo y extinción—, con situaciones de normalidad o de anormalidad, y produciendo unos efectos, bien atribuibles sólo a las partes intervinientes en la relación, bien aplicables también a terceros ajenos —al menos como tales partes, sujetos directos— a aquélla.

El trabajo, pues, no es solamente un hecho. Es un hecho que engendra relaciones jurídicas. Por tanto, un acto jurídico que crea en torno a sí un conjunto de acciones e intervenciones dotadas de propia virtualidad y de contenido propio. Un problema distinto es el de la naturaleza de esas relaciones, ligado íntimamente a la cuestión, que ya analizaremos, de la del mismo Derecho laboral. Aquí, como dijimos ya al hablar de la conexión entre lo público, lo privado, lo social y lo laboral, la relación no podrá sostenerse con un carácter exclusivo como pública, privada o social, sino que, en la mayoría de los casos, participará de una u otra significación, y de las tres a un tiempo ya sea por razón de los sujetos, ya en razón de las normas reguladoras de la relación misma, ya en cuanto a la proyección nacida de los efectos derivados de su normal cumplimiento.

Ello crea, en todo caso, un caudal de conceptos propios con los cuales un Código laboral ha de contar, desde el momento mismo en que responden y expresan relaciones que contemplan como punto fundamental de referencia el trabajo dependiente, con su secuela de principios y consecuencias. Los conceptos de trabajador y empresario, de asociación profesional o sindicato, de relación de trabajo, salario, jornada, despido, accidente de trabajo, convenio colectivo, conflicto laboral, subrogación laboral, etc., envuelven una significación propia, guardan, por sí mismos, y como nacidos del concepto de tra-

bajo, un valor suficientemente esencial como para, en torno a ellos, ya valiéndose de cuantas relaciones engendran, requerir un cuerpo orgánico que les abarque y satisfaga sus exigencias. El salario, por ejemplo, es más que la simple prestación recíproca —contraprestación— de un contrato de los normalmente tenidos en cuenta; el despido no se acaba en la pura estimación de ser una consecuencia del mero incumplimiento de una relación contractual-bilateral; un Sindicato no es sólo una persona jurídica, regulable como tal por las normas propias del Código civil para las personas jurídicas. Y lo mismo podríamos decir del resto de los conceptos en cuanto que expresan realidades o relaciones. Y ello sin contar con aquellas otras que, siendo laborales, se configuran, además, por alguna o algunas especialidades, y donde al hecho fundamental del trabajo dependiente se añaden otra serie de circunstancias que acentúan su especialidad. Piénsese, sin ir más lejos, en los contratos de aprendizaje, de menores o marítimos.

En resumen, queremos dejar bien sentado que la raíz última del Código laboral, y su punto de partida, está en el trabajo humano prestado con carácter de subordinación y dependencia, y que éste logra su manifestación —y proporciona, por tanto, contenido al Código— en una serie de conceptos sustantivos que son expresión de esencias y relaciones, ligados a los sujetos, al objeto mismo, y a las relaciones múltiples que entre aquéllos se establecen teniendo como motivo y causa generadores aquél.

## 2. CONCEPTOS JURÍDICOS CONEXOS (27)

Claro está que el Código de trabajo no puede pretender la reducción de su esquema a la utilización de conceptos de uso y pertenencia exclusiva de la rama jurídico laboral. Ni el Código de trabajo ni cualquier otro Código, pues la esencia última de los conceptos y de las realidades nos la da la ontología y, desde este plano, el con-

(27) Vid. AGUINAGA: *Teoría del Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales*, Madrid, 1954, págs. 61 y sigs.

junto de las relaciones jurídicas, por el hecho de ser jurídicas —última diferencia— se resuelve en la Filosofía del Derecho.

Pero sin llegar a la esfera filosófica, punto de encuentro obligado de todas las ramas del Derecho, es indudable que el Derecho laboral —y, por consiguiente, su Código— ha de tropezar, y tenerlos en cuenta, con determinados conceptos cuya conexión evidente con el campo de sus dominios no puede hurtarse bajo ningún aspecto. De dos maneras se mostrará efectiva esta conexión: o bien por la utilización de conceptos pertenecientes a otras ramas del Derecho, sobre las cuales levantar los propios, o bien por los diversos y varios sentidos o dimensiones que quepa descubrir en algunos de dichos conceptos, aplicables en las diferentes disciplinas con acepción propia. En la empresa, por ejemplo, hay un aspecto estrictamente jurídico, otro mercantil, otro económico y otro laboral, cada uno con propia significación, lo cual no evita la conexión íntima que se da entre todos ellos.

En el primer sentido, ninguna rama jurídica es autárquica, hasta el punto de poder afirmar que no debe nada a las demás; ni siquiera al Derecho civil. Y ello es perfectamente explicable si se piensa en que el Derecho es uno, sustancialmente unidad. El Derecho del trabajo, miembro de esa unidad, se sirve de muchos de los conceptos de las otras ramas-miembros. Como es lógico, lo hará con mayor profusión y hondura, de aquellos pertenecientes a ramas del Derecho que, por su objeto, sus relaciones, finalidades o campo de acción, se hallen más próximos a él. La rescisión, nulidad o anulabilidad de los contratos adquirirán una determinación especial en su aplicación al Derecho del trabajo, pero su esencia primera vendrá ya dada, por lo que jurídicamente la rescisión, la nulidad y la anulabilidad significan. Lo mismo cabe decir del principio de responsabilidad culposa u objetiva, o del concepto de prescripción, o en el orden jurisdiccional, de los de emplazamiento, apelación, partes, etc., o en el administrativo, del proceso de sustanciación, de lo gubernativo, etc. Es decir, existen una serie de conceptos, expresivos de una determinada significación, que, por su carácter jurídico, valen también, en su esencia al menos, para el Derecho del Trabajo, y éste tiene que utilizarlos forzosamente, aparte las peculiaridades y giros especiales que les imprima al apli-



carles al campo específico laboral, pero sin que por ello pierdan su condición última.

Por otro lado, el Derecho del Trabajo habrá de juzgar también con otros conceptos pertenecientes a ciencias o disciplinas no estrictamente jurídicas, y cuya relación con él nace de la similitud del objeto enfocado desde perspectivas distintas. No es difícil darse cuenta de que aquellas materias más próximas al Derecho laboral serán las que le proporcionen un caudal más rico y abundante en este sentido. La Política Social, la Economía, la Sociología, la Política como materias no jurídicas, serán en este aspecto las que rindan mayor contribución a las exigencias de esta conexión inevitable. Pero habrá de cuidarse, sobre todo, de no caer en el peligro que supondría la «desjuridización» —perdónese lo bárbaro del vocablo— de esos conceptos nacidos por vía económica, o social, o política, o sociológica, y no estrictamente jurídica. Pues no cabe olvidar que el Derecho del Trabajo debe ser, ante todo, Derecho.

### III. TÉCNICA CONCEPTUAL Y TÉCNICA JURÍDICA EN LA REALIZACIÓN DE LA CODIFICACIÓN DEL DERECHO

Jhering ha planteado —y resuelto— magistralmente el problema de la técnica jurídica (28). Esta responde al siguiente planteamiento: «¿de qué manera el derecho, abstracción, hecha de su contenido, debe organizarse y establecerse para que su mecanismo simplificado facilite y asegure lo más ampliamente posible la aplicación de las reglas del derecho a los casos concretos?»

Tradúzcase esta interrogación aplicándola a la elaboración de un Código —laboral en este caso—, en cuanto que, como tal cuerpo de reglas de derecho, ha de facilitar y asegurar la aplicación de las mismas a los casos concretos derivados de las relaciones laborales, y tendremos trasladada la cuestión a nuestro campo. Es lo que Foncillas

---

(28) Vid. JHERING: *La dogmática jurídica*, Edit. Losada, Buenos Aires, páginas 99 y sigs.

ha llamado «elaboración del Derecho positivo» (29) y De Diego, con un sentido más preciso, «técnica legislativa codificadora» (30).

El problema importa sobremanera, dada su trascendencia, pues como el mismo Jhering ha dicho, «la imperfección técnica no es sólo una imperfección parcial, un defecto aislado, sino que constituye la imperfección de todo el Derecho, puesto que le contagia, le contraría y le paraliza en todas sus manifestaciones» (31).

Un Código ha de evitar en lo posible esas imperfecciones, so pena de, por representar el contenido esencial de una rama jurídica, dejar paralizado el Derecho de este terreno. Seguimos nuevamente a Jhering.

Dos fines principales persigue la técnica: conocer la materia de de que se trata, y dominándola intelectualmente, aplicar el derecho abstracto a los casos concretos. Está bien claro que a nosotros importa aquí la primera solamente. La segunda encierra un aspecto valorativo del Derecho ya elaborado que pertenece a otro momento y tiene otro sentido y otros problemas (32). Vayamos, pues, con aquélla.

La tarea legislativa (y la de coficiación lo es), tarea simplificadora, consiste —son también palabras de Jhering— en «dar a las nociones que se sustraen a una aplicación segura una forma tal que se las pueda hacer pasar del lenguaje de la filosofía del derecho al del legislador» (32 bis).

Esto —seguimos el razonamiento de Jhering— supone una doble labor simplificadora: de simplificación cuantitativa y de simplifica-

(29) Vid. FONCILLAS: «La elaboración del Derecho positivo», en *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 1940, pág. 467.

(30) Vid. FELIPE CLEMENTE DE DIEGO: «Técnica legislativa codificadora», en *Rev. de Der. Privado*, 1934, pág. 75.

(31) JHERING: loc. cit., pág. 101.

(32) Vid. CARLOS COSSIO: *La valoración jurídica y la Ciencia del Derecho*, Buenos Aires, 1954.

(32 bis) JHERING: loc. cit., pág. 102, ilustra su afirmación con el siguiente ejemplo: «la madurez del desarrollo intelectual en el carácter del hombre —dice— constituye la idea filosófica de la mayor edad, idea que por sí sola no es susceptible de ninguna aplicación práctica; pero si se la reemplaza con una cifra, como por ejemplo la de veinticinco años, perderá algo de su verdad, de corrección, pero la idea al pasar a la práctica quedará asegurada».

ción cualitativa, conocido, claro está —y, más aún, dominado— el Derecho. Aquélla —la cuantitativa— «procura disminuir la masa de materiales sin producir perjuicio en los resultados que se desean alcanzar» (33).

Esta simplificación cuantitativa entraña, a su vez, una serie de operaciones, aplicables plenamente a la elaboración de un Código, y que Jhering resume así: 1, análisis de la materia; 2, concentración lógica de ésta; 3, orden sistemático de la misma; 4, terminología jurídica, y 5, economía jurídica o arte de emplear hábilmente aquello que existe.

Por su parte, la simplificación cualitativa —entendiendo por tal el orden interno, la simetría, la unidad del objeto, la construcción jurídica, en suma— es exigible al legislador, o, en nuestro caso, a quien haya de elaborar el Código laboral. Naturalmente, también esta labor de simplificación cualitativa tiene sus reglas y plantea sus exigencias. Ella opera con relaciones jurídicas, como toda la técnica jurídica. Y, en definitiva, obliga a tener en cuenta la noción y estructura de las relaciones, sus cualidades y fuerzas, los fenómenos y acaecimientos de su vida, su correspondencia, la conexión con otras, y su clasificadora sistemática. E impone, asimismo, el que la tarea simplificadora de orden cualitativo, la construcción jurídica, se verifique obedeciendo a tres principios: positivo el primero, por virtud del cual la construcción doctrinal se aplique exactamente al Derecho positivo, absteniéndose el legislador de formar teorías; lógico, el segundo, de modo que no haya contradicción entre los distintos preceptos, o sometidos todos a unidad de sistema; y de orden estético, el tercero, en cuya virtud la expresión se acomode a un estilo literario —de belleza literaria— lo más depurado posible (34).

(33) Loc. cit., pág. 104. «Hacer todo lo más posible con el menor número de elementos, tal es la ley. Cuanto más reducido sea el material, más fácil es su manejo. Podría llamarse, por tanto, la ley de la economía, en la que yo veo por mi parte uno de los elementos más vitales de la jurisprudencia, porque la que lo ignora, es decir, la legislación que no sabe economizar los materiales, agoniza bajo la masa de éstos, siempre creciente, y sucumbe bajo el peso de su propia riqueza.»

(34) Loc. cit., págs. 131 y sigs.

Es fácil darse cuenta de que, por lo que al principio positivo se refiere, en el caso de una codificación no podrá mantenerse la estricta e inviolable fidelidad al mismo por parte de sus realizadores, ya que codificar no es sólo operar, refundiendo sobre lo existente, sino dar unidad interna a lo que carece de ella. Y ello puede exigir, en algunas ocasiones, la salida de la pura forma para verse compelido a entrar en el terreno de la franca teoría doctrinal.

La elaboración del Código laboral reclamará, por tanto, y en primer término, un conocimiento profundo de los principios en que se inspire esta rama del Derecho, de sus relaciones y de su contenido, así como un dominio de lo positivamente legislado sobre las diversas materias a que lo jurídico laboral se refiere.

Después será preciso efectuar esa doble tarea de simplificación de que nos habla Jhering en relación con el Derecho en general, tarea que es, a un tiempo, técnica conceptual, en cuanto que permite la obtención y el aislamiento de los conceptos básicos de esta rama, y de técnica jurídica aplicada. Cuantitativamente, ello supone:

1.º Analizar la materia jurídico-laboral, y las disposiciones existentes, para reducirlas a sus elementos más simples.

2.º Operar en un sentido, en cierto modo inverso, a continuación, concentrando, es decir, abstrayendo o sacando un principio único de especies determinadas anteriormente establecidas (35); con ello se persigue hacer más conciso lo que puede serlo y otorgar intensidad a la expresión y al valor de las ideas o relaciones que se quieren expresar.

3.º Ordenar sistemáticamente los principios y disposiciones obtenidos, con arreglo a criterios de unidad interna que reflejen el Código como obra de conjunto y no a manera de deshilvanada sucesión de mandatos sin unión sustantiva.

4.º Buscar la terminología jurídica más apropiada para la relación, el hecho, o el efecto que se quiera expresar tratando, sobre todo,

---

(35) Loc. cit., pág. 127. «Frecuentemente, para dar forma de ley a una relación cualquiera, el legislador dicta una serie de disposiciones sin método que las ligue entre sí (método casuístico), y, sin embargo, podemos ver en otro Código esa misma relación regulada por un principio único (ley de principios).»

de imprimir rigor científico y conceptual a todas y cada una de las formulaciones (36).

5.º Proceder a una labor de economía jurídica, que, en la elaboración del Código, ni emplee conceptos que sirvan a una relación determinada para su aplicación a otra u otras a las cuales en modo alguno se acomodan, ni trate de agotar en una sola aquellos que puedan servir para más de una.

Desde el punto de vista cualitativo, la elaboración del Código obliga a:

1.º Tener en cuenta la noción y estructura de cuantas relaciones jurídico-laborales hayan, por su carácter, de ser incorporadas a aquél, definiendo qué son y cuál es su esquema (37).

2.º Fijar el alcance de su contenido en la determinación de sus cualidades y de su fuerza expansiva.

3.º Prever y regular los diversos momentos y las distintas circunstancias que puedan, de una u otra manera, y con mayor o menor intensidad, influir en la vida y desarrollo de la relación de que se trate —condición, término, modo, suspensión, causas de extinción, de nulidad, de anulabilidad, etc.—.

4.º Determinar la conexión existente, en cuanto a posibilidad de coexistencia, señalando, por tanto, su compatibilidad o incompatibilidad, entre las diversas relaciones —por ejemplo, la firma de un

---

(36) Loc. cit., pág. 106. «No es este el momento —dice JHERING— de explicar lo necesario que es una terminología rigurosa, es decir, claramente acentuada y rigurosamente desenvuelta, y la importancia que ofrece para la ciencia, ni tampoco demostrar hasta qué punto dependen de ella la precisión, la seguridad y la viveza del pensamiento jurídico. La designación técnica no añade nada, es cierto, a la claridad de la idea o de su contenido, pero la reviste de una forma que simplifica infinitamente su uso. Una sola expresión técnica ahorra el empleo de cien palabras. Las verdades, las apreciaciones científicas que no se designan por una expresión técnica, son como las monedas que no han recibido el cuño; ni unas ni otras entran en la circulación. A la cosa le es preciso nombre, y en ella también, tras el nacimiento, debe procederse al bautismo. Donde el nombre falta existe la presunción de que la cosa en sí, o a lo menos el conocimiento que de ella se tiene, es defectuoso. No debe confundirse la terminología con la simple nomenclatura, que atribuye nombres hasta a lo que no tiene ningún valor científico.»

(37) Loc. cit., pág. 140.

contrato de trabajo y la renuncia a los derechos derivados de un accidente; o el trabajo desempeñado en varias empresas; o las consecuencias nacidas, en el orden de subrogación, para el empresario que adquiere la industria que pertenecía a otros—.

6.º Clasificar y sistematizar los distintos preceptos y las relaciones que expresan, sirviéndoles de soporte, de acuerdo con un riguroso criterio jerárquico de prelación, en el que se atiende al orden lógico de los hechos, tal y como éstos aparecen originados por la realidad, y a las exigencias científicas de una lógica interna de ordenación.

Estas operaciones de cualitativa simplificación habrán, a su vez, de llevarse a cabo teniendo presentes las leyes que Jhering considera ligadas a la construcción jurídica, aplicables las tres a la codificación laboral, con la salvedad que ya dejamos apuntada respecto de la que obtiene su inspiración en el principio de positividad. Quedan vigentes en toda su plenitud las otras dos y, por tanto, cabrá pedir a quien, o quiénes, elaboren el Código laboral eviten el incurrir en contradicciones, siempre perturbadoras para el intérprete y para el juez; y vean el modo de formular los preceptos del Código con claridad de exposición y belleza literaria, que eliminen la oscuridad peligrosa y la inexactitud gramatical, sin perder por ello ni en vigor ni en pureza.

Este proceso, que lleva consigo, conceptual y técnicamente, el conjunto de operaciones a que nos hemos referido, habrá de desenvolverse, además, su labor siempre con la mirada puesta en el encuadramiento que le presten estas tres exigencias: contar con un sentido receptivo para la asimilación y el aprovechamiento de los conceptos que puedan proporcionar otras ramas del Derecho, recoger cuantas normas pertenezcan al ámbito jurídico laboral y capacidad de apertura suficiente para arrancar a la espontaneidad social el núcleo de preceptos que su mismo desenvolvimiento pueda ir prestando.

#### I. CONCEPTOS DE OTRAS RAMAS JURÍDICAS

Una tarea codificadora de cualquier rama del Derecho no puede eludir esta labor, que es, a un tiempo, y sucesivamente, de separación y asimilación. De separación, para determinar qué conceptos

pertenecientes a otras ramas no tienen cabida, ni relación posible, expresados en normas, dentro del Código laboral; de asimilación para, en un sentido contrario, incorporar, adaptándolos a la peculiar conformación de la rama del Derecho del Trabajo aquellos conceptos que puedan servir a la formulación de una norma con validez en el terreno jurídico-laboral y con aplicación consiguiente en el mismo.

## 2. NORMAS PROPIAS

Es aquí, sobre lo legislado ya existente, y sobre aquello que no estando regulado, necesite de regulación y pertenezca a lo laboral por razón de la materia, de los sujetos, del objeto de la relación o de la relación misma; es aquí, decimos, donde la actividad codificadora habrá de precisar con una mayor exigencia de rigor el contorno de lo que el Código laboral haya de ser. Una rama jurídica autónoma, como lo es el Derecho del Trabajo, cuenta con capacidad suficiente para entresacar de sí misma, de su mundo de relaciones, el conjunto de sus disposiciones y preceptos: el articulado total del Código que precisa. La sustancia de éste residirá, justamente, en las normas que le sean propias, en la regulación de las relaciones que le pertenezcan, en las disposiciones nacidas normativamente para establecer esencia, límites y efectos de un concepto o una relación jurídico-laborales. En este plano el Código laboral, la tarea, mejor, de codificar el Derecho del Trabajo, ha de imponerse el objetivo de cubrir con sus propios preceptos el campo de su amplitud y la extensión de sus dominios.

## 3. EL SENTIDO DE ESPONTANEIDAD

Se ha combatido la posible conciliación entre Derecho del Trabajo y espontaneísmo económico, por considerar opuestos los intereses de los grupos económicos con aquél. Dejando ahora al margen esta afirmación —que a nosotros nos parece bastante discutible, pues implica una concepción, a nuestro entender equivocada, del Derecho laboral—, la cuestión que nosotros queremos considerar es, en cierto

sentido, mucho más concreta; en otro, desde luego, más amplia, en cuanto que se limita a la realización de un Código laboral, que no desecha ni el espontaneísmo económico ni ningún otro. Al menos no los debe desechar en principio.

Es indudable que el Derecho está sometido a permanente evolución. Y que en esta evolución participan, quiérase o no, las propias leyes de la vida social y de la vida económica en gran medida. Dichas leyes, imponiendo la evolución de las relaciones, y el nacimiento de algunas de éstas, originan al mismo tiempo la necesidad de dar entrada a nuevas normas, normas que deben incorporarse al cuerpo orgánico legal. La riqueza de las relaciones humanas, la evolución y el cambio que constantemente en ellas se opera, la supervaloración que adquieren unas y la caída que se opera en otras, imponen continuas manifestaciones de esta espontaneidad, que el Derecho no puede desconocer y que, en definitiva, el Código no debe ignorar. La espontaneidad de la realidad, como un producto de la riqueza en que ésta se diversifica y extiende, alcanza también al ámbito jurídico, que no puede sustraerse a los efectos de aquélla, y función tan primordial y trascendente en el Derecho como la codificadora no puede rechazar las posibilidades que, para aumentar su caudal y precisar sus efectos, consolidando su eficacia y la validez misma de las normas contenidas en el Código para su consiguiente aplicación, por esta vía se le ofrecen.

### III. REALIZACION TECNICA PROPIAMENTE DICHA

Viene a continuación el momento de la efectiva realización material del Código. En verdad, éste llega sólo cuando el jurista o grupo de juristas llamados a «materilizar» en un Código, la finalidad propuesta han efectuado ya las tareas previas e indispensables, a que nos hemos referido. Estamos, pues, ante el instante en que ha de procederse a la misma redacción del Código —laboral, en nuestro supuesto—, no, claro es, partiendo de terrenos enteramente vírgenes, desconocidos por completo, o vacíos de regulación, sino operando sobre parcelas en las cuales la regulación de determinados aspectos



laborales cuenta ya con sus normas, que han de fundirse en el cuerpo general codificado, conservando lo que conservarse pueda, modificando aquello que deba modificarse, y rechazando lo que deba ser rechazado.

En esta labor de material realización, de técnica propiamente tal en cuanto a alumbrar una porción de Código en cada artículo que se redacta u ordena, en cada colocación sistemática de preceptos que se lleve a cabo, culmina ya el proceso antecedente, de laboriosa gestación, de identificación esforzada entre el autor o autores y la materia que se trata de codificar, mediante un conocimiento de la misma, un dominio de los resortes que la configuran y una aplicación de las distintas reglas a que, con Jhering, nos hemos referido en su afectación concreta al Derecho laboral.

Por lo que toca a la posibilidad de esta técnica realización, la cuestión así planteada debe serlo en relación con una rama concreta del Derecho, no en general. Y, por consiguiente, en nuestro caso, habría de estudiarse dicha posibilidad por lo que al Derecho laboral se refiere. Es este un problema que tendrá su adecuada contestación más adelante. No obstante, puede deducirse tal conclusión juzgando ya de antemano por cuanto llevamos dicho hasta aquí, sobre todo al hablar de la sustantividad del Derecho del Trabajo en relación con la codificación del mismo. Y en cuanto a su realización material, creemos sinceramente que en la actualidad, en España, existen las personas que puedan llevar a cabo tal empresa, siempre y cuando la elección de las mismas se haga teniendo en cuenta criterios fundamentalmente científicos y científico-prácticos, y no inspiraciones sólo políticas.

Esta realización técnica propiamente dicha en su momento de material concreción, debe mirar a los tres aspectos siguientes:

#### I. A LA FORMACIÓN DE LOS CONCEPTOS

Ello quiere, en nuestra opinión, significar que la materialización del Código laboral ha de desenvolver su labor con la idea, no rectora pero sí presente, de lo que han sido, en sí, cada uno de los conceptos

o relaciones jurídicas laborales que allí se van a regular, teniendo en cuenta el proceso de su formación, al objeto, sobre todo, de determinar con exactitud si se trata de una relación propia, permanente por tanto, o si, por el contrario, es una figura sin contornos laborales definidos, arrancada o nacida de otras ramas, carentes de significación y contenido jurídicos, y llamada a volver a la rama o al dominio de origen una vez pasadas las circunstancias de excepcionalidad que pudieron ser la determinante única de su transitoriedad laboral, de su momentánea conformación jurídico-laboral.

No debe perderse de vista que este problema es particularmente delicado en una disciplina joven. Y que, por tanto, toda labor de depuración, de criba y análisis llevada a término en este sentido reportará a la larga —aun con el riesgo de retrasar en algo la realización del Código— beneficios innegables, ya que servirá para conceder rigor técnico al Código, acentuar su solidez, consolidar su permanencia y hacer del mismo, en definitiva, una obra de perdurable aplicación y no un conjunto de reglas de vigencia casi transitoria y condenadas ya de antemano en el tiempo.

## 2. A LA DELIMITACIÓN APLICATIVA DE LAS NORMAS LABORALES

El rigor de una técnica aplicada a la realización de un Código siempre será poco. Es conveniente colocar, en todo momento, muy alto el punto de mira. Porque éste es el único modo de no quedarse en simple recopilador o, a lo sumo, en ordenador afortunado. Por ello la exigencia formulada en el apartado anterior —el tener en cuenta la formación de los conceptos y de las relaciones jurídicas que estos conceptos expresan— tiene su contrapartida, se completa con la que encabeza las líneas de este epígrafe. El separar normas, no confundiendo las propiamente laborales con las que no guardan tal carácter sustancial, no quiere decir rechazar, sin más. En la separación necesaria no hay, tal como nosotros lo entendemos, una eliminación consiguiente, sino más bien una jerarquía indispensable.

La realización material del código laboral entraña, pues, en efecto, la atención hacia el proceso formativo; la separación entre las normas

de esencia y aplicación laboral estricta; la eliminación de las que tengan ya un período de vigencia, o cumplido, o temporalmente prefijado, así como de aquéllos que no encajen dentro del sistema laboral por su condición, diremos, auxiliar-instrumental y no auxiliar-sustantiva; por último la jerarquización adecuada de unas y otras, es decir, de todas cuantas —o laborales en sí, o auxiliares-sustantivas— deban formar parte del Código laboral, constituyendo el cuerpo de éste y el núcleo de su articulado. La delimitación de las normas susceptibles de aplicación por su condición laboral es, pues, una labor necesaria e ineludible, cuya importancia no puede, en modo alguno, infravalorarse, y cuya estimación ha de hacerse con arreglo a criterios de entera fidelidad a lo que constituye la idea central y básica del ordenamiento jurídico laboral, en su realización y en sus aplicaciones.

### 3. A LA PLENITUD DEL ORDENAMIENTO LABORAL

Damos aquí por reproducido lo que respecto de la plenitud del ordenamiento jurídico en general dejamos consignado en otro lugar. No queremos decir, por tanto, con ello, que quienes hayan de hacer el Código laboral consigan que no haya lagunas. Esto es imposible. Prescindiendo de que deba hablarse de lagunas, o, como dice Castro —a nuestro juicio, con acierto— de imperfecciones técnicas y de contenido de la ley y del Derecho, es natural que, por mucha que sea la competencia y amplios y seguros los conocimientos, un Código, como cualquier obra humana, no puede ser perfecto. Habrá, pues, que contar con esas imperfecciones.

Pero ello no obsta, ni mucho menos, para que, en la delimitación de las fronteras del Código mismo, y en la normación de cuantas relaciones deban de ésta formar parte, se huya de la posible caída en un realismo ingenuo, pensando que el problema sólo tiene solución arbitrando para cada caso una norma; o en un empirismo, que crea como básico el principio de la inexistencia de lagunas; o en un pragmatismo, que fíe a las artes y recursos de los encargados de aplicar los preceptos del Código la solución de los problemas en este terreno

planteados; o en un eclecticismo, que lleve a considerar resuelta la cuestión estimando que poco importan las lagunas de la ley cuando se piensa que en el Derecho no se dan, no pueden darse, estas imperfecciones. Cualquier criterio que bajo forma de ingenuo realismo, de empirismo, de pragmatismo o de eclecticismo, pretenda erigir el Código laboral, estará condenado al fracaso, porque hará fracasar —por inservible, o por ineficaz— al Código en cuestión (38).

La postura a adoptar estriba, según nuestro entender, en que los codificadores se impongan a sí mismos la obligación de pensar el ordenamiento jurídico-laboral como un conjunto de preceptos que debe alcanzar, señoreándolas, a las realidades presentes, tratando de encuadrar, sin repeticiones innecesarias, ni desorientadoras contradicciones, cuantas relaciones jurídico-laborales existan en el marco del cuerpo codificado. Y dejando abierta la imposible previsión de los casos reales mediante una apelación a los principios generales o a los fundamentos de la analogía.

Si se identifica plenitud del ordenamiento laboral con necesidad, o imperativo mejor, de que toda contienda laboral suscitada obtenga resolución o sentencia, entonces hay que afirmar aquélla, y el Código no debe ignorarlo; si, por el contrario, se entiende que hablar de plenitud es consagrar o afirmar la total previsión de los casos posibles en el articulado del Código, entonces se está luchando contra un fantasma. Lo cual no exime, naturalmente, del deber que sobre el codificador o los codificadores pesará, consistente en sondear los dominios de la realidad toda, analizar meticulosamente sus posibilidades, figuras y contrafiguras, al objeto de advertir qué es lo incorporable y de que esa incorporación abarque los casos posibles sin hacer cuestión de vida o muerte la comprensión de todos ellos.

La fuerza expansiva del Derecho, la interna significación de éste, que descansa en el principio de justicia, se impone aquí también, y aquí actúa, con la evidencia de las conclusiones lógicas. Pero la misma fuerza de la realidad juega por otro lado. Y ese correlato realidad-norma, facticidad-normatividad, está en la base del problema como

---

(38) Vid. CARLOS COSSIO: *La plenitud del ordenamiento jurídico*, Buenos Aires, 2.ª ed., 1947, págs. 19 y sigs.

incógnita difícil de resolver, pero no imposible, por lo menos, de concebir y orientar. Un codificador debe tenerlo en cuenta para obrar de conformidad con las consecuencias a que una indebida o inexacta estimación puede conducir. El ordenamiento laboral no es extraño a estos requerimientos, ni puede mostrarse ajeno a cuanto signifique. Su plenitud sólo en ese doble sentido aludido —deber de recorrer la realidad, e imperativo de dejar abierto el portillo de la solución, no como talismán prodigioso, sino como razonable y lógico método— puede ser entendida. De lo contrario la plenitud del ordenamiento laboral, que internamente es incontestable, se quedaría, desde el punto de vista del Código que pretende servirla, reducida a una ambición fracasada o a un irrefrenable e ilimitado casuismo, ingenuo seguidor de un no menos inalcanzable objetivo.

#### IV. METODO Y ACTITUDES

Jhering nos ha dado una concepción honda, perfecta, del método jurídico. Este, nos ha dicho, «no es una regla exterior, arbitrariamente aplicada al derecho; es el medio único suministrado por el mismo derecho en virtud de una necesidad contenida en su esencia misma, de regular de una manera segura la marcha del derecho en el dominio de la práctica» (39).

El Código laboral debe hacerse con un método. Este debe nacer de la misma significación interna del Derecho del Trabajo en cuanto rama jurídica autónoma. No puede utilizarse un método igual para regular materias sustancialmente definidas por su distinta esencia. Es ésta la que impondrá el camino, sin que haya que admitir la exclusividad en los procedimientos y recursos.

Por otra parte, es natural que el método de elaboración —de significación, claro es, jurídica— del Código laboral, tenga presente el o los diversos métodos empleados por el Derecho del Trabajo mismo

---

(39) JHERING: loc. cit., pág. 86.

para su estudio y desenvolvimiento, los cuales por fuerza han de reflejarse a la hora de realizar aquél (40).

Ello conduce a la diferenciación entre el método para la elaboración del Código —que, si concebido como unidad, no descarta, sin embargo, la admisión de procedimientos diferentes—, y la actitud que se puede adoptar ante aquélla. La actitud supone una postura inicial, *a priori*, que puede condicionar el método mismo; es postura mental, sobre todo, pero que se resuelve en consecuencias prácticas. El peligro de una actitud equivocada está en conducir a la adopción subsiguiente de un método erróneo, porque la actitud parte siempre de una concepción. Importa, en consecuencia, fijar primero, descubriendo sus fallos, estas posibles actitudes. Nosotros consideramos las siguientes:

#### I. ACTITUD DOGMÁTICA

Consiste en colocarse ante el Código que ha de realizarse con la idea de convertirlo en un cuerpo de dogmas invariables, sin más posibilidades de interpretación válidas, por otro lado, que las proporcionadas por el legislador, sometiendo a aquél a la rigidez e inflexibilidad que resulta de conceptuar intocables sus preceptos y estimarlos dotados de omnipotencia absoluta, de universal validez nacida de la fuerza que le presta la autoridad promulgadora, no la interna significación.

Los errores en que tal actitud incurre son evidentes. Conducen a hacer del Código así entendido un conjunto de afirmaciones aplicables independientemente de la justicia o injusticia de los preceptos para los casos planteados; destruyen el juego de la equidad y convierten en inmutable lo que no lo es.

---

(40) Vid. CABANELLAS; *Tratado de Derecho Laboral*, Buenos Aires, T. I, página 321; PÉREZ PATÓN, *Derecho social y Legislación del Trabajo*, 2.<sup>a</sup> edición, Buenos Aires, 1954, págs. 62-66.

## 2. ACTITUD DOGMÁTICO-HISTÓRICA

Deriva esta postura del principio que eleva a dogma el valor de lo histórico. Otorga única validez a lo que la historia ofrece como contrastado. Es actitud de regresión, que, a fuerza de quererse mostrar segura por su apoyo en lo que se reveló ya como eficaz y válido, cierra el paso a una de las fuentes más ricas del Derecho, cual es la propia dinámica social. Su error fundamental descansa en olvidar que la historia no es sólo pasado, ni siquiera pasado que actúa para un presente, sino pasado que opera en función de un porvenir. Su consecuencia está en dar a luz un feto en vez de un ser vivo. Código elaborado al amparo de esta actitud, no prolonga su existencia más allá del momento mismo en que se ponga en contacto con la realidad. La historia importa, y ha de ser aprovechada; pero nunca debe, dogmáticamente, pensarse como ciclo cerrado.

## 3. ACTITUD OCASIONAL

Tiene su origen en la idea de que el Código es un medio excepcional y transitorio, impuesto por una necesidad ocasional, y justificado por un conjunto de circunstancias, una vez pasadas las cuales no tiene sentido. Es la actitud en cierto modo opuesta a la precedente. Aquélla pretendía erigir en dogmas los principios del pasado; ésta lo hace, pero sin fe en los mismos, con los del presente. Mira a la urgencia, a la perentoriedad, sin preocuparle la permanencia. Se halla transida de pragmatismo y casuismo, atiende con exclusividad a la consagración de soluciones antes que a la formulación de principios de los que obtener aquéllas. Ni que decir tiene que invalida el Código como tal en sí mismo. Su error está en elevar la dinamicidad a postulado único y hacer de las situaciones normales estados de permanente excepcionalidad. Las circunstancias del momento juegan, es verdad, y tienen su valor. Pero no se puede ignorar el depósito de validez y de principio que llevan consigo. Tan pernicioso es asentar el fundamento del Código sobre postura dog-

mática —sea conceptual, sea histórica— como hacerlo sobre actitud ocasional. En el primer caso se olvida que la realidad es cambiante; en el segundo se desconoce que los principios no son una entelequia; allí el Código muere por falta de acomodación; aquí, por carencia de sustento.

#### 4. MÉTODO

Hemos dicho antes que la actitud predetermina el método. Y es verdad. Una actitud dogmática no permite la inducción, ni una actitud ocasional permite recurrir al estudio de la historia. Supuesta, pues, una actitud previa apartada de ambos extremos, que escape a los riesgos de un dogmatismo —conceptual o histórico— y de un ocasionalismo, en la elaboración del Código laboral no puede ser utilizado un único recurso, sino que habrán de emplearse varios, todos cuantos puedan proporcionar un conocimiento que conduzca a la mejor y más perfecta consecución del objetivo en sí. El método vendrá dado por la esencia misma del Derecho del Trabajo, que se trata de codificar (41). Pero serán diversas las vías a seguir para llegar a una realización articulada de preceptos que respondan a la necesidad contenida en el Derecho laboral. Según ha manifestado Pérez Patón (42), «siendo el fin que se propone este Derecho la realización de la justicia social en las relaciones humanas, ningún método que facilite el logro de esta aspiración debe ser desechado». Por otro lado, debe tenerse en cuenta que con el Código se persigue una obra jurídica y, por tanto, cabe aplicar, en este sentido, lo mismo que Pérez Leñero (43) dice respecto del Derecho, expresando que «el método debe ser estrictamente jurídico», pudiendo, eso sí, servirse de otros métodos —o vías, o recursos— no jurídicos», pero tan sólo como de medios o instrumentos para su fin». Trasplantando estas reflexiones a la cuestión peculiar que nos ocupa —elaboración del Código laboral— estas vías o recursos, procedimientos o medios a tener en

(41) Vid PÉREZ LEÑERO: *Teoría general del Derecho español de Trabajo*, Madrid, 1948, pág. 66.

(42) Op. cit., pág. 66.

(43) *Teoría general...*, cit., pág. 66.



cuenta, y a seguir, nosotros los consideramos resumidos del modo siguiente :

a) *Inducción*, que permita la observación de las distintas relaciones tal y como éstas se ofrecen en la realidad, mediante un análisis de las mismas, de su desarrollo y de sus efectos, así como de las disposiciones legales dadas para regularlas, con objeto de obtener los preceptos que puedan servir de base para la regulación codificada de las mismas.

b) *Deducción*, llevada a cabo a través del estudio de los principios generales, considerados como universalmente válidos, del Derecho laboral, a fin de entresacar de los mismos la relación entre ellos y los distintos casos planteados en la realidad, y dar a éstos una regulación adecuada.

c) *Exégesis*, conocimiento de los comentarios fundamentales existentes sobre todo en cuanto a regulación de casos o relaciones de difícil, dudosa o controvertida solución, para dar entrada en el Código a una de las soluciones ofrecidas, o a otra nueva, de acuerdo con el criterio predominante en su elaboración.

d) *Historia*, estudio de las fórmulas o preceptos legales —codificados o no— dados en otras épocas históricas a necesidades o relaciones jurídicas análogas, útil de todo punto en cuanto pueda conducir al hallazgo de la solución esperada, al aprovechamiento de lo ya existente, o al contraste entre lo anterior y lo actual, siempre alocucionador y conveniente.

e) *Sociología —legal y de hechos—*, análisis de los hechos y de los preceptos proporcionados por la directa observación, conocidos por la experiencia, en cuanto hechos y en cuanto disposiciones dictadas para regular esos hechos, tratando de fijar las causas determinantes de acontecimientos y reglas y la vinculación entre aquéllos y ésta.

f) *Comparación*, es decir, estudio también de las soluciones, leyes y Códigos de otros países, aprovechando de los mismos cuanto aprovechable sea, siguiéndoles en lo que seguirles sea posible, pero cuidando, en todo caso, de no incurrir en un mimetismo absurdo que a nada bueno puede conducir.

g) *Jurisprudencia*, o sea, profundización en los datos y resultados obtenidos por una jurisprudencia científica y objetiva, que pueda

iluminar sobremanera acerca de muchísimos problemas de regulación necesaria con su criterio práctico (44).

Es claro que quienes tomen sobre sí la responsabilidad de elaborar un Código laboral habrán de tener en cuenta las diferentes exigencias que estos distintos recursos utilizables plantean, y dar entrada, en la realización de su tarea, a todos ellos, sin dejarse guiar exclusivamente, o ni siquiera predominantemente, por alguno o algunos de los mismos.

En saber recoger las enseñanzas ofrecidas por todos está, sin duda, la máxima garantía de acierto. Y ello es tanto más seguro cuanto al empleo de estos procedimientos se ha ido partiendo de una actitud inicial suficientemente apoyada, por un lado, en la convicción de que es el rigor científico —no falsamente dogmático— el que permite construir obras perdurables; y sostenida, por otro, en la idea, no menos esencial, de que un Código se hace para regular problemas vivos, y no para subvenir a relaciones muertas ni a ficticias necesidades.

MANUEL ALONSO GARCÍA

---

(44) Habrá de tenerse en cuenta aquí la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la del Tribunal Central de Trabajo; y la gubernativa, sobre todo la contenida en las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo, en materia específicamente laboral; y las de la Dirección General de Previsión, en lo relativo a seguros sociales.