

## LA NECESIDAD DEL DICTADO DE UN CÓDIGO NACIONAL DEL TRABAJO\*

*THE NEED FOR A NATIONAL LABOUR CODE*

*René Ricardo Mirolo\*\**

**Resumen:** El presente trabajo comenta los cambios legislativos que actualmente buscan el Estado y los sindicatos, a los fines de una reforma sustantiva y adjetiva del Derecho del Trabajo, por cuanto la vigente se entiende que no regula ni garantiza adecuadamente el futuro de los trabajadores. El autor sostiene que, si bien la actualización es necesaria, la reforma debe ser integral y completa y no un conjunto de enmiendas precipitadas y aisladas del contexto normativo. La reforma debe ser elaborada con un profundo estudio efectuado por juristas reconocidos conformados en una comisión que no supere los tres miembros y que, a su vez, reciba el aporte de los especialistas, instituciones, magistrados, abogados, funcionarios administrativos o cualquier ciudadano con conocimiento sobre la materia. Ello a los fines de elaborar un cuerpo ordenado y sistematizado de leyes para integrar un Código que pueda ser considerado el documento más perfeccionado de los intentos legislativos. Se hace saber a través de este trabajo los condicionamientos para ello que el referido autor efectúa, como modesto aporte para el objetivo propuesto.

**Palabras-clave:** Reforma legislativa - Código Nacional del Trabajo - Estado - Sindicatos.

**Abstract:** This paper discusses the legislative changes currently used by the State and the unions, for the purposes of a substantive and adjective reform of Labor Law, since the current one is understood not to adequately regulate or guarantee the future of the workers. The author

---

\*Trabajo recibido el 19 de febrero de 2018 y aprobado para su publicación el 12 de marzo de 2018.

\*\*Abogado, Doctor en Derecho y Ciencias Sociales. Profesor titular consulto y exprofesor adjunto en la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba (por concurso). Realización de pasantías e integrante de Comisión de Encuesta en 1990 en la OIT -Ginebra, Suiza-, Misión Nicaragua Inobservancia de Convenios 87, 98, y 144, produciendo informe técnico ante el Director General de la OIT, al término de la gestión. Exjuez de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba. Exasesor del Ministerio del Trabajo de Córdoba. Director Honorario del Instituto de Derecho del Trabajo "Dr. Mario L. Deveali" de la Universidad Siglo 21 de la ciudad de Córdoba. (Email: estudiomirolo@arnet.com.ar).

argues that, although the updating is necessary, the reform must be comprehensive and complete and not a set of hasty amendments isolated from the normative context. The reform must be elaborated with a deep study carried out by recognized jurists conformed in a commission that does not surpass the three members and that, as well, receives the contribution of the specialists, institutions, magistrates, lawyers, administrative officials or any citizen with knowledge on the subject. This is for the purpose of elaborating an ordered and systematized body of laws to integrate a Code that can be considered the most perfected document of legislative attempts. Through this work, it is made known the conditions for this that the author makes, as a modest contribution for the proposed objective.

**Keywords:** Legislative reforms - National Labor Code - Government - Workers' unions.

**Sumario:** Introducción.- I. Acerca de la Codificación del Derecho del Trabajo. Reiteración y ampliación conceptual.- II. Alcance y significado de la codificación.- III. Objeciones formuladas a la codificación.- IV. La codificación del Derecho del Trabajo.- V. Algunas pautas a tener en cuenta.- VI. Codificación de la Seguridad Social.- VII. El derecho individual en el Código de Trabajo.- VIII. Derecho Colectivo del Trabajo.- IX. Comisión Codificadora.- X. Instituciones consolidadas.- XI. Anuncio de reformas de las leyes de trabajo.- XII. Enunciado de algunas de las modificaciones.- XIII. Importancia del Derecho del Trabajo en la cuestión social.- XIV. Aspectos éticos y sociales de una buena legislación del trabajo.- XV. El futuro destino del Derecho del Trabajo.- XVI. Reflexiones finales.

## Introducción

Después de muchos años de insistir sobre la conveniencia de dictar un Código Nacional del Trabajo, sin que ello se haya logrado a pesar de la vocación codificadora que ha caracterizado al país, me ha parecido conveniente y oportuno insistir sobre ello procediendo a actualizar y ratificar los conceptos vertidos en tal sentido, con motivo de haber enunciado el Gobierno actual modificaciones a introducir en el Derecho del Trabajo. Sin duda que el gobierno del Presidente Mauricio Macri ha resuelto mediante fundadas razones la necesidad de acometer la difícil labor de introducir modificaciones en el ámbito del Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta que las disposiciones normativas que regulan las relaciones del trabajo han cambiado y muchas de ellas, especialmente las referidas a la regulación de los Convenios Colectivos de Trabajo que tienen vigencia desde 1973-1975. Es obvio que en tal extenso tiempo es necesario e imprescindible, para no quedar a la zaga de las nuevas necesidades sociales en especial por la tecnología, incorporar los nuevos conceptos de los contratos de trabajo y demás circunstancias que se enumeran en este modesto trabajo, la necesidad de capitalizar las nuevas experiencias nacionales y extranjeras para subsumir los hechos nuevos en una normativa contemporánea a la época en que se vive.

No es propósito elaborar un compendio de las normas existentes porque ello será tarea del Congreso o de Comisiones especiales como se expresará más adelante, pero es del caso que no se deben desdeñar aquellas experiencias recogidas desde principios del Siglo XX con el proyecto de Joaquín V. González de 1904, luego de producido aquel inigualable *informe de las clases obreras* a principios de siglo de Juan Bialek Massé, que al decir de Rodolfo A. Nápoli, más que un informe fue en realidad un verdadero tratado social.

Hace ya muchos años y con motivo que el dicente ya tuviera esta inquietud expresada en un Semanario Jurídico local, escribimos un artículo en coautoría con el Dr. Jorge A. Carranza, fundando la necesidad de la codificación y sus fundamentos y modalidades para su elaboración, me ha parecido de interés reeditar y agregar algunas ideas para lograr avanzar en un Código eficiente que contuviera la legislación del trabajo, proporcionando algunas sugerencias, las que podrán o no ser tenidas en cuenta en un futuro Código (mi homenaje en recordación del fallecido Dr. Carranza, meritorio jurista cordobés).

Al considerar que no han quedado desactualizadas las ideas propuestas en el referido artículo y que eventualmente podrían ser de alguna manera de utilidad en la emergencia, es que se insiste en ello con el único objeto de efectuar una modesta aportación en esa difícil misión de legislar y sobre todo cuando se trata de la inclusión de principios contenidos en los derechos humanos conducentes a asegurarlos y fomentar así la ansiada paz social.

## **I. Acerca de la Codificación del Derecho del Trabajo. Reiteración y ampliación conceptual**

Tan solo a manera de útil recordación, pero sí, evidenciando la vocación codificadora de nuestro país en un propósito ordenador de las disposiciones normativas referidas al Derecho del Trabajo, debemos hacer una brevísima referencia a los intentos más trascendentes en materia de codificación.

Resulta significativo que ya en la alborada del siglo XX, más precisamente el 6 de mayo de 1904, el entonces Presidente de la Nación, Julio A. Roca, enviara al Congreso para su tratamiento legislativo el Proyecto González, que a manera de ley nacional del trabajo había elaborado su ministro del Interior, el Dr. Joaquín V. González. Previa a su preparación el autor de aquel intento legislativo había encomendado al Dr. Juan Bialek Massé -que fuera el primer profesor de Derecho del Trabajo en América-, mediante decreto del 21 de enero de 1904, un estudio sobre el estado de las clases obreras argentinas a principios del presente siglo. Excedería el objetivo de este trabajo referirse al mérito de tal informe.

El proyecto de Ley Nacional de Trabajo del Dr. Joaquín V. González -ilustre fundador de la Universidad Nacional de La Plata- se convirtió en un intento frustrado porque se opusieron reparos que, con apoyo en supuestos intentos “anarco-socialistas” producto

de la inmigración masiva de entonces, no hacían sino ocultar los intereses económicos que se oponían a la sanción de la Ley Nacional del Trabajo.

Pero, con el camino ya abierto, comenzaron a dictarse leyes que suprimían el trabajo en días domingos, o “limitaban” la jornada laboral a doce horas. El hito más importante, en este orden de cosas, lo constituyó el dictado de la ley 9688 de Accidentes del Trabajo (en 1914), que instituyó la inversión probatoria para la indemnización de los infortunios laborales y las enfermedades profesionales, lo que revirtió el sistema clásico de responsabilidad obrante en el Código Civil y receiptó, según es sabido, la “teoría del riesgo profesional” o “la responsabilidad-garantía”, objetivando el sistema legal que, en esa materia, había sido hasta entonces eminentemente subjetivo. Además, cabe señalar que la Provincia de Córdoba dictó una legislación altamente progresista en esa segunda mitad del año '10, sancionándose la “ley de la silla”, suprimiéndose el trabajo el sábado por la tarde, creándose la policía del trabajo (Departamento Provincial del Trabajo), etc., pero sin apuntar a una sistemática metódica de la disciplina normativa de trabajo.

Al primer intento del Dr. González, se sucedieron otros -en orden a la codificación- como el de 1921 de Alejandro M. Unsain y el de 1928 del senador Molinari. En el año 1933 el Poder Ejecutivo remitió al Congreso el Proyecto Nacional del Trabajo, del Dr. Carlos Saavedra Lamas, pero al igual que el de 1939 -proveniente de una Comisión Especial de la Cámara de Diputados de la Nación- no tuvo sanción legislativa. Por último, el anteproyecto presentado por los Dres. Mariano Tissembaum, Luis A. Despontin y Rodolfo A. Nápoli, de 1966 no pudo concretarse a raíz de un cambio de gobierno. Es de destacar que, contemporáneamente a ese anteproyecto, se dictó la ley 16881, la que, a pesar de quedar reducida a girones por veto presidencial, contenía elementos útiles para una futura labor de codificación.

Existen para ello también, valiosas recopilaciones a modo de Código de Trabajo, pudiendo citarse entre algunas de ellas, a las de Juan D. Ramírez Gronda de 1941; de Alejandro M. Unsain de 1944 y demás ediciones; de Segundo V. Linares Quintana de 1947 actualizadas por los Dres. Ernesto Krotoschin y Jorge A. F. Ratti; y otra posterior de Manuel Ossorio y Florit, de 1961.

Resulta paradójal que, habiendo sido la Argentina uno de los países americanos precursores de la codificación, tarea en la que precedió en el tiempo a muchos otros, no haya obtenido concreción a tales aspiraciones en lo laboral, pese a los múltiples intentos realizados durante casi un siglo.

## **II. Alcance y significado de la codificación**

La necesidad de un ordenamiento de preceptos normativos es una problemática común en la legislación de muchos países, teniendo en cuenta, especialmente, la gran producción (se habla de “inflación legislativa”) y dispersión de leyes, muchas veces incongruentes y contradictorias, fruto más de determinados períodos políticos y de sus tendencias ideológicas cíclicas y de finalidades sectoriales que de un interés general. A

ello debe sumarse, que las condiciones en que nacen las leyes del trabajo no son siempre las más propicias, resultando concebidas precipitadamente, y, lo que no es poco, con escasa intervención de juristas y especialistas en la preparación de textos legales, que es una falencia general de la producción jurídica que hay que tender a superar.

De allí entonces que la función codificadora no se remita tan solo a aspectos ordenadores de tipo técnico, sino que se presenta como un problema complejo viviente en cada país. La codificación en esencia, es la conformación de un cuerpo normativo metódico y sistemático, diferenciado ostensiblemente de una consolidación o recopilación de leyes, toda vez que mientras estas últimas reúnen topográficamente las leyes, lo hacen enteramente sin orden o con uno muy elemental. La consolidación reúne los textos legales, modificando la forma, pero no la sustancia (1), el código altera sustancialmente la legislación existente porque impone un principio ordenador con metodología y sistematización. La codificación es un fenómeno constante de la evolución jurídica, que consiste en la reunión orgánica de todas las normas vigentes en un país, en un cuerpo legal único, explica Jorge J. Llambías (2). Al paso que, en Italia, Ruggiero (3) adocenta que "(...) este fenómeno se repite tan frecuentemente en la historia que puede llegar a considerarse como una ley natural de esa evolución jurídica". Las recientes reformas legislativas que el Estado por sus medios de comunicación anuncia, ha hecho renacer las ideas vertidas en publicaciones anteriores por el dicente a manera de ser consideradas, tratándose de una normativa que se propone generalizadamente. No entraremos a su análisis porque están anunciadas, pero no se conoce en qué consisten, razón por la cual omitiremos su tratamiento.

El método de codificación significa "camino seguido hacia un fin", el sistema entraña idea ordenadora, disposición de realidades, no de manera anárquica, sino obedeciendo a un principio metodológico. De Buen considera al Código como la introducción de una rama del derecho en una ordenación sistemática de reglas legales; Riera entiende que codificar no es simplemente colocar diferentes reglas jurídicas una al lado de otra, sino sentir la unidad que a través de las mismas constriñe a formar un todo orgánico; y para Ruggiero, codificación es la reducción a una unidad orgánica de todas las normas vigentes en un determinado momento histórico de un pueblo (4). Debe tenerse en cuenta, además, que como bien señala Karl Larenz (5), la "teoría del método de una ciencia es una reflexión sobre su propia actividad". De esa reflexión debe surgir su necesidad, su justificación y sus límites. La necesidad y la justificación del método resultan -dice

---

(1) CESARINO, Junior Antonio. "Intervención en el Primer Congreso Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social", 1960, Anales, p. 77.

(2) Parte General, Tomo I, Buenos Aires, p. 165.

(3) Tomo I, pr. 15, p. 101.

(4) Citas efectuadas por Manuel Alonso García en su trabajo *La Codificación del Derecho de Trabajo*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, 1957, p. 22.

(5) LARENZ, Karl. *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Ariel, Barcelona, 1966.

Larenz- de su significación, de las características propias y estructurales del objeto que ha de ser esclarecido con su ayuda. Los límites, a su turno, de las circunstancias temporales y de la naturaleza del objetivo a sistematizar.

Es obvio que, para la concreción de la idea codificadora, debe llegarse a una coyuntura histórica que sea propicia para establecer las bases de una elaboración técnica no sólo cimentada sobre ideas subjetivas de quienes tienen a su cargo la elaboración de su contexto, sino que se corresponda a una efectiva y auténtica expresión de sentimientos colectivos que permita que sea en esa época, y no en otra, la realidad de una determinada codificación. En una magistral conferencia pronunciada hace muchos años, en la ciudad de Córdoba por el eminente jurista Sebastián Soler, al hablar sobre las bases que inspiraron la Constitución Nacional, expuso con énfasis que su dictado estuvo precedido por una manifestación generalizada donde los principios constitucionales ya estaban en la atmósfera y era respirados por todos los habitantes del país, en un deseo imperativo de exigir la creatividad jurídica, en ese caso constituyente.

Estimamos, además, que la codificación es el fruto que deviene de la madurez científica y que se logra luego de una ardua lucha librada por las instituciones del Derecho tendientes a obtener, primero, una clara individualidad, y posteriormente, luego de un proceso que se extiende en el tiempo, una adecuada consolidación. Es necesario, por otra parte, para alcanzar la madurez codificadora, la conjunción armónica entre la realidad social (en el estado enunciado precedentemente para posibilitar así el perfil jurídico de una determinada disciplina) y la labor de juristas avezados, capaces de receptar aquellas especiales condiciones en una obra duradera que se afirme sobre apoyaturas sociológicas, económicas, espirituales, etc. con observancia de los principios éticos, dentro de líneas conceptuales rigurosamente científicas. De allí entonces que pueda afirmarse, sin hesitaciones, que la elaboración de cada código tiene su momento, su instante propicio, que no es otro que aquel en que, por propio impulso, se convierte en una necesidad insoslayable. Es deseable que ello se produzca próximamente.

La codificación traduce, también una idea de organización y conceptualización científica, debiendo destinarse sus normas a regular sistemáticamente la convivencia general, con la intención, al menos, de que esa metodización no sea transitoria, apuntando a brindar una serie de principios rectores que otorgan unidad orgánica al ordenamiento social.

Finalmente debe tenerse en cuenta que la tarea codificadora debe estar orientada a recoger lo que del derecho histórico debe sobrevivir, corregir el actual, y buscar en la legislación comparada aquellos otros institutos que, con adecuado tratamiento, pueden resultar adaptables a la idiosincrasia del país de que se trate.

### **III. Objeciones formuladas a la codificación**

A pesar de lo expuesto, se ha dicho que esta tarea de ordenamiento no resultaría posible para la disciplina que nos ocupa, teniendo en cuenta el avance constante de los

hechos, la tecnología, el pensamiento jurídico en materia social, la veloz sucesión de las reformas, la circunstancia de pertenecer dichas normas a un derecho en formación y la influencia que sobre la legislación del trabajo ejercen -en general- la “rapidación” del tiempo histórico. Se ha dicho también que las leyes laborales tienen una vida de suyo efímera, expresándose que sus normas cambian y se renuevan constantemente y, hasta se ha dicho con buen humor más que con rigor científico, que por su volubilidad el derecho del trabajo parece “un artículo de perfumería” que no condice con lo que debe tener de constante y permanente toda coordinación de normas legales. Se pretende, en fin, que la codificación es la “arteriosclerosis” del Derecho y que ordenar sistemáticamente en el caso de las leyes obreras es detener el progreso social y momificar a las instituciones. Dichas expresiones no han hecho carrera y han sido objeto de las más duras críticas, posición ésta que compartimos plenamente (6).

Antecedentes de codificación de otras ramas del derecho permiten advertir que, para lograr el objetivo retardatorio, cuando el proceso se ha puesto en movimiento no han faltado grupos que han aguzado observaciones aparentemente fundamentadas, pero a las que han cargado con una buena dosis de pesimismo, demorando ostensiblemente la concreción de la incipiente tarea codificadora citándose ejemplos tales como que las leyes complementarias terminan por constituirse en el núcleo normativo al paso que el código se ve reducido a normas estáticas de casi nula aplicación.

Sin embargo, creemos que no puede admitirse que un código sea un elemento impeditivo del progreso jurídico, porque es obvio que no se trata en modo alguno de una suerte de “cristalización” de un estadio jurídico que deba quedar fijado sin poder efectuar modificaciones, ni tampoco es válido interpretar que su contenido pueda ser condenado a vivir inmutablemente entre sus tapas ni que el ánimo que alienta al codificador sea el de entregar a la posteridad una obra definitiva o inmodificable. Como se ha expuesto precedentemente codificar es crear -con ajuste a un sistema: orden y método- (7) las normas de que el plexo jurídico es menesteroso; coordinar las que se presentan como incongruentes y hasta contradictorias; depurar el sentido de textos ambigüos, otorgándoles unidad conceptual dentro de un todo legislativo orgánico, que torne más fácil la búsqueda de las normas y su interpretación, como así también su mejor conocimiento por el pueblo y los operadores jurídicos. En definitiva, se trata de una tarea científica, didáctica o educativa, que conduce a simplificar el estudio del Derecho y asegura su conocimiento preciso y completo. Por eso Sauer (traducido por Legaz y Lacambra) señala -como ventajas de la codificación- la visión clara de los elementos comunes; la evitación de repeticiones inútiles; la abreviación, simplificación, examen rápido, claridad y rigor.

---

(6) Véase, DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*, Vol. I, Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 372.

(7) CASTÁN TOBEÑAS, José. “La ordenación sistemática del Derecho”, *Revista Gal. de Legislación y Jurisprudencia*, abril-mayo, Reus, Madrid, 1954, p. 18 y ss.

La otrora famosa polémica de Savigny con Thibaut adquiere hoy -otra vez- relevancia entre quienes sostienen la inconveniencia o conveniencia de la codificación. En opinión de Savigny, para dar un concepto escueto, allí donde no existe Código hacen falta tres condiciones para la existencia del Derecho: fuentes fundadas en una profunda y bien difundida ciencia del Derecho; administradores de justicia de experimentada probidad, que sepan combinar teoría y práctica; y una bien entendida forma de procedimiento. Sus palabras finales son para expresar que se muestra de acuerdo con Thibaut y sus seguidores en lo que hace a señalar el carácter defectuoso de la realidad legislativa en que por entonces se vivía, pero discrepando en la estimación de las causas del mal: mientras que aquéllos la sitúan en las fuentes del Derecho, proponiendo la formulación de un Código como el mejor remedio, Savigny focaliza el problema en los propios juristas respecto de los que cree que no están en condiciones para asumir la tarea de la codificación.

Como lo dice Alonso García: interesa dejar consignado que la vieja discusión codificación-anticodificación, o para citar a sus encarnizados defensores típicos, Thibaut-Savigny, está hoy superada y vencida, aunque no desprovista de todo su sentido primigenio, pues en una o en otra forma, los conflictos que ambas tendencias llevan consigo y en esencia afloran con harta frecuencia en las más modernas manifestaciones del pensamiento filosófico jurídico, tanto en la formulación cuanto en la interpretación y aplicación del Derecho (8).

#### **IV. La codificación del Derecho del Trabajo**

Pocos son los fundamentos que se podrían agregar a esta altura de la evolución de nuestra disciplina a las enjundiosas expresiones vertidas en Congresos (en especial en nuestro país en el Primer Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 1960) y en medulosos trabajos doctrinarios que prácticamente han agotado el tema. Tan solo decir que, en base a esas conclusiones, participamos de la idea de que el Derecho del Trabajo debe ser codificado en nuestro país, fundamentalmente por dos circunstancias que resultan, en nuestro concepto, decisivas. En primer término, porque cuando se elaboró la normativa constitucional del art. 67 inc. 11, que otorgó facultades al Congreso de la Nación para dictar el Código Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social, se estaba presumiendo -indubitablemente- que tal mandato sería ejercitado, en la República, con sus instituciones públicas en pleno y libre ejercicio, situación ésta que coincide con la que vivimos en la actualidad. Por otra parte, y en ello va el segundo argumento para una eficiente codificación, que existe ya una Ley General del Trabajo que, siguiendo a Pozzo, estimamos de suma necesidad y máxima utilidad como paso previo para una eficiente codificación. Con agudeza, en su época, lo planteó el prestigioso jurista cuando en su conocida obra expresara que “es necesario, a nuestro juicio, proceder también a cumplir con un aspecto previo a la codificación,

---

(8) Conf.: LARENZ. Ob. cit., p. 286.

cual es el de sistematizar las disposiciones vigentes depurándolas, ordenándolas, extrayendo de las normas particulares, principios de carácter general, es decir, preparar la futura codificación, para que ella pueda realizarse en el tiempo oportuno y con los elementos necesarios para una adecuación perdurable del derecho del trabajo” (9).

Por otra parte, consideramos también que el momento se presenta actualmente propicio y que, en verdad, ésta es la oportunidad apropiada para codificar el Derecho del Trabajo, porque además de presentarse las circunstancias antes expuestas, hemos podido comprobar que en el rescate de normas jurídicas y principios que ha efectuado la Ley General de Trabajo, se ha actuado sobre aquellas que fundamentalmente se encuentran ya consolidadas; y se ha partido de las instituciones del Derecho Individual y Colectivo que con el transcurso del tiempo -algunas superando el medio siglo- han demostrado poseer una estructura ya perfectamente decantada que posibilita su codificación. Esto es lo que, en doctrina, se llama la parte estática de toda sistematización y ordenamiento, porque tiene más perdurabilidad y permanencia.

Pero es del caso que, como bien lo enseña Ortega y Gasset, filosóficamente “el derecho es algo fundamentalmente estable y quieto, una especie de suelo firme en que el hombre puede asentar firmemente sus talones para, desde ahí, contemplar y vivir todo lo que en la vida humana, personal y auténtica hay de huido, de inestable, peligroso e inseguro. El Derecho es lo que hay, y por eso no se puede estar quitando todos los días. Pero desde hace tiempo los hombres se dedican a quitar el Derecho, lo están convirtiendo en un rumor de que lo van a quitar (...)” y se ha perdido un tanto la estabilidad que caracterizó al Derecho Romano, que también ha sido típico del pueblo inglés”. Esto no quiere decir -siguiendo el pensamiento de Ortega- “que el derecho sea irreformable, porque de vez en cuando hay que introducir modificaciones; importa en todo caso que sus regulaciones tengan la suficiente elasticidad para permanecer a través de las cambiantes situaciones sociales, sin ser nunca “una camisa de fuerza” sino susceptibles de constituir “trajes de medida”, para cada situación” (10).

En nuestra vida contemporánea cuando se codifica, nadie entiende haber encontrado una fórmula idiomática, sistemática y conceptual, definitiva y eterna. Codificar, en el sentido práctico y también moderno, es nada más que ordenar disposiciones vigentes, aclarar su sentido, depurar su forma y redactar las normas omitidas sin ánimo de entregar a la posteridad una obra definitiva e insuperable (11). Restándose importancia a tales temores, nuestro país, al dictar la nueva Constitución, dio al legislador el mandato expreso de que se cristalice el orden jurídico laboral, mediante el dictado

---

(9) Véase POZZO, Juan D. *Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo*, Parte General-Derecho Privado del Trabajo, Tomo I, Ediar, Buenos Aires, 1961, p. 127.

(10) LEGAZ Y LACAMBRA, Luis. Ob. cit., p. 419.

(11) Léase las interesantes experiencias que sobre este aspecto relata el prof. ecuatoriano Hugo Valencia en su informe sobre “La Codificación del Derecho del Trabajo” en el 9º Congreso Internacional de Munich, 1978, p. 840.

de las normas que ahora lo integran, considerando, por ello, que el momento para la codificación había llegado a resultar óptimo.

Al escribir estas líneas (12), hemos sido anoticiados sobre el proyecto de modificar la legislación sustantiva del Derecho del Trabajo y, evidentemente, ello causa inquietud entre los estudiosos de la materia por la forma y objetivos que se propondrán y según sea su resultado augurando una eficiente codificación, será algo así como el pináculo científico de esa ciencia nueva del Derecho que, por su pujanza y sentido social, constituiría su propio triunfo al obtener un ordenamiento claro, preciso, coherente, sistematizado y, por sobre todas las cosas, impeditivo de temerarios intentos políticos que con fines electoralistas referidos a los más humildes, proyecten leyes demagógicas por cortejarlos. Si se resolviese la elaboración del código, éste, a nuestro entender, deberá ser elaborado por un jurista, o por un grupo de juristas que, sin abjurar del sentido social y popular que tiene la codificación de este Derecho, coloquen sus bases con criterios estrictamente científicos, buscando lograr el equilibrio necesario frente a la desigualdad económica real de las partes contratantes. Es obvio que el Derecho del Trabajo es eminentemente cambiante y movedizo y está dotado de una dinámica que el codificador no debe desconocer para que no quede a la zaga de las nuevas exigencias sociales del tráfico laboral, fruto de la tecnología y de las nuevas concepciones sociológicas, de allí que sus normas deban ser lo suficientemente elásticas y flexibles para que los principios normativos no se vean rápidamente superados (13). Todo ello facilita permitir consensos entre las partes que normalmente resultan beneficiosas porque traducen la conformidad de ambas en el conflicto.

Es que, como lo recordaba el talentoso profesor Efrén Borrajo Dacruz, el Derecho del Trabajo cabalga siempre sobre la política y la economía de las naciones, por lo que deberá codificarse en conjunción armónica con ellos, para que así se encuentre estructurado de una manera realista, y resulte de útil aplicación. Porque es de la esencia de esta disciplina que el Derecho viva permanentemente en contacto con las cambiantes realidades sociales, de allí la flexibilidad que deben tener sus normas según lo dejamos explicado. Pensamos que dentro de tales parámetros debe separarse lo que es sustancial, esencial y permanente, de lo que cuenta con un carácter simplemente accidental y transitorio, llamado a desaparecer -este último- con las mismas circunstancias que fueron determinantes de su aparición. Entre las primeras, obviamente, se hallan los aspectos que hacen a la propia estructura del Derecho del Trabajo, como son el contrato de Trabajo, sus requisitos, el concepto de responsabilidad por accidente de trabajo, la naturaleza y fin de las convenciones colectivas de trabajo, el régimen de descansos y disciplinario, de jornada, de conflictos colectivos, de asociaciones profesionales y una amplia y proficua gama de instituciones que conforman la estructura originaria del

---

(12) 7 de febrero de 2018.

(13) CARBONNIER, Jean. *Flexible droit*, Paris, 1980, p. 51 y ss., para quien el “peso” sociológico del Derecho es la mejor garantía de su adecuada y moderada movilidad, por lo que la estructura lógico-jurídica no debe ignorar los cambios que allí se producen.

Derecho del Trabajo, estructura que ha obtenido ya una harto suficiente decantación y consolidación, permaneciendo así vigente a pesar de los cambios.

La restante temática abarcaría el aparato dinámico y móvil, que comprendería aquellas materias cuya variación está ligada a frecuentes mutaciones, como es -*v. gr.*- la cuantía de los salarios, entre otros subtemas sujetos a cambios. Bien lo ha dicho Mario Deveali, hace muchos años (14), que por efecto de este “gradualismo” la legislación laboral llega a convertirse en realidad, ya que paralelamente a su progreso se afirma la sensibilidad social del ambiente en que se debe obrar y se perfeccionan los instrumentos necesarios para su aplicación. En caso contrario, se lograrían obras legislativas teóricamente perfectas, pero alejadas de las vivencias económicas, espirituales, etc., que constituyen la exigencia actual y, por lo tanto, incapaces de ejercer alguna influencia sobre la realidad, engendrándose, además, un dañoso escepticismo acerca de las verdaderas posibilidades de la legislación social.

Se podrá expresar también, como una concepción escéptica acerca de la codificación, que la gran frondosidad de las normas reguladoras de la actividad laborativa y su falta de orden, tornará difícil la tarea de sistematización. Estimamos, salvo mejor opinión, que para poner fin a esa proliferación normativa y al desorden que conlleva, una buena política codificadora constituirá la mejor solución legislativa y científica del problema.

Estos aspectos y muchos otros fueron enunciados ya en el “Primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” realizado en la ciudad de San Miguel de Tucumán, en el año 1960. El prestigio de destacados juristas extranjeros y argentinos que, inspirados en la reforma de la Constitución de 1957, avalaron -por abrumadora mayoría- la necesidad de que la Argentina cuente con su Código del Trabajo. A más de cincuenta años de la realización de ese Congreso, el tiempo no ha hecho otra cosa que continuar consolidando las instituciones contenidas en las diversas leyes dispersas y ha permitido, en forma positiva, cumplir con la tarea de ordenación mediante el dictado de la Ley de Contrato de Trabajo, valioso antecedente en nuestro concepto, que debe ser capitalizado por la Comisión Codificadora, en el supuesto que las modificaciones legislativas sean por ese sistema.

A propósito, es de interés recordar lo que ha acontecido en Francia respecto de su codificación, aunque fue estructurado de una manera muy especial. En efecto, por decreto del 27 de noviembre de 1901 del Ministerio de Comercio de Francia, se creó una Comisión Codificadora de las leyes del trabajo concediéndose a esta Comisión Codificadora poderes muy limitados ya que debía reducir su labor a coordinar las disposiciones ya existentes impidiéndose por razones de tipo político introducir modificaciones referidas a su sentido, extensión y alcance. De allí que se lo pueda calificar como político antes que jurídico y social.

---

(14) DEVEALI, Mario L. *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, Tipográfica Editora, Buenos Aires, 1953, p. 136 y ss.

La Comisión procedió a elaborar un proyecto que ha sido calificado como ambicioso y que comprendía siete libros: el I, se refería a las convenciones de trabajo; el II, a la reglamentación del mismo; el III, a los grupos profesionales; el IV a la jurisdicción, conciliación y arbitraje; el V, a los seguros obreros; el VI, a la previsión; el VII y último, a la asistencia. Refiere Alonso García que la Cámara de Diputados aprobó los cinco primeros en 1905, pero el Senado, estimando dudosas las reformas introducidas por la comisión, decidió retirar el proyecto y no someterlo a debate. La Comisión tuvo que revisarlo de nuevo y los diferentes libros fueron aprobados, aunque no en su totalidad, en años sucesivos. Se aprobaron, el 28 de diciembre de 1910 el libro I; el 26 de diciembre de 1912 el libro II; el 21 de junio de 1924 el libro IV; y el 25 de febrero de 1927, por último, el libro III, ya que los tres restantes fueron retirados por el Senado en 1929.

Compartimos plenamente la opinión de Alonso García en el sentido de que la denominación de Código de Trabajo y de la Previsión Social resulta inadecuada. Como bien lo señala el referido autor, los autores franceses Scelle, Paul Pic, Paul Durand y Jaussaud han efectuado duras críticas a este cuerpo normativo que, si bien tuvo el mérito de facilitar el conocimiento de textos hasta entonces dispersos y sirvió para disciplinar en alguna medida la desordenada actividad del legislador, no es menos cierto que careció en absoluto de método de codificación y que resultaba incompleto. Es más, muchas de las instituciones básicas del Derecho del Trabajo aparecieron en Francia con posterioridad al Código, *u. gr.* vacaciones anuales remuneradas, convenciones colectivas de trabajo. Recuerda el autor que la ley del 24 de junio de 1936 se declaró en suspenso con el comienzo de la guerra de 1939 y que, después de la guerra, Francia dicta su nueva Constitución, aprobada el 13 de octubre de 1946, reconociéndose en ella la libertad de sindicación y acción sindical; el derecho de huelga, dentro de los límites señalados por la ley; el derecho de participación de los trabajadores en las convenciones colectivas y en la gestión de las empresas, recogiendo por último la Constitución de Francia como fines sociales, los de previsión social y seguridad material. Continúa exponiendo Alonso García, en su enjundioso trabajo, que tales principios fueron legislados fuera del Código y así ejemplificando, el 11 de febrero de 1950 sobre convenciones colectivas de trabajo; el 22 de febrero de 1945, los comités de empresa; el 18 de julio de 1952 incluyó un nuevo artículo en el Código, instituyendo la escala móvil del salario y la del 4 de junio del mismo año modificó el art. 61 de aquél. En materia de jurisdicción son importantes dos leyes del 24 de mayo de 1951 y del 12 de junio de 1952. En cuanto a la Seguridad Social, la legislación tuvo que ser más numerosa, una vez que el Código del Trabajo dejó de ser de la previsión social. Se dictan varias disposiciones sobre organización: la ley del 22 de agosto de 1946 se refiere a prestaciones familiares; la del decreto del 16 de octubre de 1950 constituye el texto básico en la regulación de las enfermedades profesionales (15).

---

(15) Véase ALONSO GARCÍA. Ob. cit., p. 268.

Como resulta lógico imaginar, este antecedente que, en detrimento de la codificación algunas veces se cita, no es muy feliz. No sólo porque como se puede observar está lejos de la metodología codificadora, sino que a la época en que se codificó, en Francia la legislación existente era incipiente y no exenta de una fuerte influencia política, por lo que resultaba corolario necesario que, luego de haber incluido la Constitución una serie de principios posteriores, debieron adoptarse leyes complementarias. Tal vez, si en nuestro país -y en cualquier otro- la codificación se hubiese efectuado antes de la aparición de institutos básicos del Derecho del Trabajo y sin su posterior consolidación y ordenamiento en una ley general del trabajo, hubiese ocurrido un fenómeno similar a lo ocurrido en Francia. Estimamos que hay que codificar bien, con técnicas y metodologías adecuadas, ya que el código no deberá ser el fruto de una improvisación, lo que -de no observarse- frustraría su existencia por las imperfecciones que le resultarían inherentes. Es obvio que los códigos con alto grado de perfección mantienen su perdurabilidad en el tiempo, aunque de vez en cuando tengan que modificarse, como se modifican todas las leyes, incluso las constituciones de los Estados.

## V. Algunas pautas a tener en cuenta (16)

Debe recordarse que la doctrina tiene mayoritariamente establecido que los caracteres de un código son, entre otros, los siguientes:

a) La *unidad legislativa*, es decir que el complejo normativo sistemático que constituye un código, debe -en principio- aplicarse a todo el país, sin perjuicio de las variables regionales que, excepcionalmente, puedan establecerse por vía de reglamentación debidamente fundada.

b) La *exclusividad*, ya que el código depura lo superfluo y procura derogar toda norma anterior sobre la materia.

c) La *sistematicidad*, dado que desde el punto de vista técnico-científico la ventaja de un código, según lo tenemos explicado antes, es la de imponer un *ordenamiento determinado*, es decir, *un método* que permite coordinar los principios generales del Derecho del Trabajo -en este caso- con las particularidades de sus diversas instituciones. Así nace lo que hemos llamado el "perfil" legislativo, que no es otra cosa que la coherencia del respectivo Derecho objetivo (el del Derecho del Trabajo). Con lo que, al mismo tiempo, se alcanza un mayor grado de *seguridad jurídica estática*, con aplicaciones prácticas menos dispares, al tiempo que se facilita el estudio y la comprensión teórica de la disciplina.

d) La *autonomía*, ya que a nadie se le oculta que la concepción histórica que condujo a la codificación se concretó antes en el Derecho Civil y en el Derecho Comercial, pero no es menos verdad que, por motivos que resulta innecesario reiterar ahora,

---

(16) Véase al respecto *Comercio y Justicia - Córdoba*, Diario jurídico, edición del 04/03/1985.

aparecieron nuevos principios sistematizadores, uno de los cuales estableció el carril del Derecho del Trabajo, como disciplina con autonomía científica. Es que, como bien lo tiene explicado Hernández Gil (17), “(...) el trabajo, es decir, la actividad humana inescindible de la personalidad, *por su naturaleza* es inconfundible con la de los otros bienes y requiere un tratamiento ajustado a su carácter tan particular”.

Tiene además una base económica y social diferente, al tiempo que sus fines específicos le permiten la constitución de una disciplina sistemática y doctrinal que le distingue del Derecho Común. Es por esta razón que no aconsejamos proceder como lo hiciera el Código Civil italiano de 1942, que trató -vanamente, según lo consideramos- de reinserter en el Derecho Privado tradicional al *contrato dil lavoro*. De allí que, en el Derecho Comparado, se reconozca la autonomía científica del Derecho del Trabajo (18).

En cuanto al *ordenamiento sistemático o metódico* de la codificación que propiciamos, estimamos que un Código de Derecho del Trabajo deberá contener:

a) Una “Parte General”, en la que se incluirán los principios generales del Derecho del Trabajo; la dogmática de los sujetos de los derechos subjetivos laborales; la capacidad o aptitud fáctica y jurídica para el ejercicio de esos facultamientos; las fuentes de los derechos subjetivos laborales; los modos de nacimiento, modificación, transformación y extinción de derechos y obligaciones laborales -la causa eficiente de los derechos-; las garantías para los casos de violación de los derechos subjetivos laborales, etc.

b) Una “Parte especial”, en la que se incluyan los principios generales de la contratación laboral, primero, y las figuras contractuales más comunes y difundidas, después, con sus especificidades respectivas. Pero debiéndose aclarar que, la contratación laboral deberá prescindir de reglas que como las del *pacta sunt servanda* o las de la soportación individual de los daños (tanto contractuales como extracontractuales), ya que giran sobre el eje de un individualismo que no condice con los principios generales del Derecho del Trabajo, los que se inspiran -por el contrario- en la idea fuerza de la *socialidad*, que tiene por meta la protección del individuo, pues el hombre es el único ser creado que tiene libertad y dignidad de fin. Es por ello que patrocinamos que la codificación del Derecho del Trabajo debe realizarse bajo la égida de un ordenamiento ético y objetivo, que es el que debe constituir la brújula hacia la que apunte este Derecho nuevo.

Por último, como lo expresara Eugenio Pérez Botija (19), el estilo en el lenguaje del Código debe ser como un espejo del idioma, sobrio y preciso, popular y culto a la vez. Es doloroso decir que se observan en algunos textos de leyes, serias imperfecciones idiomáticas, incluyendo términos anfibológicos o utilizando sinónimos en la designación de una determinada institución, lo que crea indudablemente serias dificultades

---

(17) HERNÁNDEZ GIL, Antonio. *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Madrid, 1978.

(18) CASTÁN TOBEÑAS, José. Op. cit., quien prefiere hablar de un “Derecho del Trabajo profesional”.

(19) PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *Anales* 3er. Congreso, ob. cit., Tomo I, tema I, subtema IV.

interpretativas. Un Código no puede padecer tales imperfecciones, por lo que la calidad jurídica y literaria de sus disposiciones, tal vez, deba ser asegurada por una comisión revisora. No es de olvidar que el idioma castellano es uno de los idiomas oficiales de la Organización Internacional del Trabajo.

## VI. Codificación de la Seguridad Social

El art. 75 inc. 12 de la Constitución Nacional (ex art. 67 inc. 11) faculta al Congreso de la Nación, a dictar el Código del Trabajo, entre otros, en forma exclusiva, así como fueron dictados el Código Civil, el Comercial, el Penal, el de Minería, no pudiendo por ello ningún otro poder, sea nacional o provincial dictar *per se* normas complementarias de ese linaje. Sólo por expresa facultad conferida por el Congreso de la Nación, tanto a las Provincias como al P.E. Nacional, podrán sancionar normas reglamentarias que exijan pautas de regionalización, etcétera.

Esta declaración que se propugna deberá hallarse expresada taxativamente en el texto legislativo con respecto a que las provincias puedan desarrollar con ajuste a la Constitución el poder reglamentario de adecuación consiguiente de la norma general.

Distinto es el caso, en cambio, con respecto al Código de Seguridad Social, ya que por expresa mención del art. 14 bis de la reforma dictada por la Asamblea Constituyente de 1957, en el que se hicieron expresas reservas en favor de las Provincias, se dispone que el seguro social obligatorio estará a cargo de entidades nacionales o provinciales, con autonomía financiera y económica, administrada por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes. Es por ello, que el Código de Seguridad Social podrá tener los principios fundamentales dentro de su propia normativa, pero obliga a instituir un sistema en el que tendrán participación las provincias. Claro que deberá tenerse en cuenta que ello podría soslayarse con acuerdos interprovinciales a los fines de lograr una necesaria uniformidad.

Ahora bien, según las conclusiones obtenidas en el estudio del Tema I, Subtema 4, de la Comisión que estudiara la Codificación en la República Argentina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la primera de ellas resulta muy significativa en cuanto a la oportunidad de la sanción de un Código de Seguridad Social. Se expuso entonces en efecto, que el proyecto institucional que se refiere al dictado de un Código de Trabajo y de la Seguridad Social, no excluye la posibilidad de que pueda empezarse con la codificación de una de las dos materias con prescindencia de la otra (20).

Pero dejando de lado la metodología a aplicar en el caso de codificar también la Seguridad Social, estimamos que la problemática de su posibilidad se complica ostensiblemente si se tiene en cuenta la amplitud del concepto seguridad social y los alcances de una codificación.

---

(20) *Ibíd.*, p. 122 y ss.

Es obvio que, en su eventual tratamiento, tendría que incorporarse todo lo referente a la asistencia social, esto es, el amparo de todos los habitantes del país, sean o no trabajadores, de allí que -como lo apuntara Deveali en el Congreso de 1960 siendo relator del tema- en esa hipótesis, el futuro código dejaría de ser un verdadero código del trabajo, ocurriendo algo similar a lo expuesto con la previsión social, que ampara no solamente a los trabajadores en relación de dependencia, sino también a los independientes (21).

Sin perjuicio de ello, la Comisión entendió en ese importante evento que no es del caso aceptar el concepto amplísimo que se deduce del art. 14 bis de la Carta Magna y que comprendería a la asistencia social, la defensa del bien de familia y el acceso a una vivienda digna, ya que se trataría de tópicos destinados a ser reglados en otros cuerpos legales, o más bien, de finalidades que deben ser tenidas en cuenta por la legislación general estimando que tan solo podría incluirse en el futuro Código, la legislación referida a la previsión social.

De todas maneras y a pesar del informe del relator, la primera de las conclusiones obtenidas en dicha comisión dejó claramente establecido que el precepto constitucional que se refiere a la sanción de un Código de Trabajo y de la Seguridad Social, no excluye la posibilidad de que pueda empezarse con la codificación de una de las dos materias con precedencia a la otra.

Estimamos que tan prudente y atinada disposición debe ser completada con la segunda conclusión, donde se indicó que, si se quiere que el futuro código responda a un mínimo de exigencias sistemáticas, las dimensiones que se atribuyen a la parte destinada a la Seguridad Social están necesariamente vinculadas a la amplitud que se dará a lo que se entienda por “trabajo”.

Luego, y considerando tales antecedentes, estimamos prudente que, si se considerase oportuno que, juntamente con el Código de Trabajo se instrumente también el de la Seguridad Social, deben escogerse aquellas instituciones y aspectos suficientemente consolidados como ocurre con los sistemas previsionales y, fundamentalmente, la creación e inclusión -dentro de los mismos- de los seguros sociales obligatorios para los infortunios del trabajo que ya desde hace tiempo debió asumirse dejando de lado el modelo francés, que todavía nos rige y que hace “pivote” en el principio de responsabilidad individual.

Pero en el caso que, receptada la Seguridad Social con las prestaciones mencionadas, tal vez se justificaría la elaboración de un código que luego deba incluir el tratamiento y coberturas de otras contingencias como el desempleo, la vivienda, la medicina privada, la educación, la protección integral de la ancianidad, etc., cuya necesidad podría ser de evidente interés teórico, pero de dudosa posibilidad práctica, atenta la coyuntura económico financiera que transita el país.

---

(21) *Ibíd.*, ob. cit., p. 126.

Por ello, pensamos que de nada valdría un cúmulo de principios de Seguridad Social, enmarcado en un ambicioso anhelo de prosperidad nacional si ellas -lamentablemente- excedieran las posibilidades reales de darles sustento.

Es por ello, que tal vez podría pensarse, salvo mejor opinión, que el Código de Seguridad Social pueda concretarse juntamente con el de Derecho del Trabajo en cuanto pueda regular instituciones condicionadas a la posibilidad cierta de poder tener vigencia efectiva o, en su caso -y hasta que pueda instrumentarse un sistema de codificación más consolidado y amplio- recién resolver la codificación de la Seguridad Social en una segunda etapa. Mientras tanto, distintos cuerpos normativos van señalando en nuestro concepto el objetivo codificador, como entendemos ya lo ha cumplido adecuadamente el Derecho del Trabajo, llegando -en nuestro concepto- el momento propicio para su realización.

## VII. El derecho individual en el Código de Trabajo

Desde 1934, en donde la ley 11729 aparece como reguladora de la actividad de los empleados de comercio adquiriendo lentamente luego el carácter de ley general de trabajo (decreto-ley 33302/1945, ratificado por ley 12921) inspirando a los estatutos que se sucedieron, hasta la actual ley de contrato de trabajo, las instituciones que rigen la relación individual entre las partes se encuentran suficientemente consolidadas y en cierta medida ordenadas.

Compartimos la opinión de Ruprecht cuando en su época sostuvo el mérito de Norberto C. Centeno que fue el inspirador, aportando normas plenas de doctrina, pero un tanto desvirtuadas luego con reformas introducidas por el Congreso que quitaron unidad a la estructura orgánica de la ley quebrando el equilibrio necesario, por fuertes presiones sectoriales (22).

Producida la reforma de 1976, se pretendió quitar algunas normas que otorgaban derechos que se consideraron excesivos en favor de los trabajadores, mas es del caso que se hizo de una forma más de política circunstancial que en aplicación de la ciencia jurídica y la ley general, si bien es cierto permanecen incólumes sus instituciones fundamentales, necesitan de normas jurídicas elaboradas por especialistas con profundos conocimientos para crear, quitar o enmendar disposiciones y armonizarlas con objetivos científicos y sociales.

Todo ello debe estar dirigido a obtener el deseado equilibrio entre las partes contratantes, creando las desigualdades legales para compensar desigualdades económicas.

Será de necesaria regulación un adecuado tratamiento de la situación de las empresas en épocas de crisis económica como así también la tutela de las preelaciones

---

(22) RUPRECHT, Alfredo J. *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, prólogo, 2ª ed., Gráfica Devoto, Buenos Aires, 1975.

roborativas; buscar adecuada solución para aquellas insuficiencias de normas mediante una esmerada integración del ordenamiento normativo (23).

### VIII. Derecho Colectivo del Trabajo

Demandará el libro correspondiente a la regulación del derecho de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, el estudio de las convenciones colectivas de trabajo, las controversias colectivas y un debido y completo tratamiento del derecho de huelga (inclusión opinable) que permita establecer con precisión los derechos y deberes de las partes en conflicto, como así pormenorizado análisis de los distintos tipos de huelga y las demás figuras de acción directa, de manera tal que el trabajador conozca con claridad la legitimidad de su accionar en tales circunstancias. Resulta imprescindible, en nuestro concepto, que disposiciones de esta naturaleza clarifiquen el derecho de huelga, terminando así con situaciones dubitativas ante la falta de normas expresas en tal sentido.

Sobre este aspecto, quienes son contrarios a la codificación no admiten la posibilidad de una posible regulación dentro de este cuerpo normativo.

Es de hacer notar, sin embargo, que como se dijo en páginas anteriores la codificación no significa regular *ex novo* sino que consiste en ordenar, sistematizar y dar unidad a principios que se encuentran suficientemente consolidados, ocurriendo ello con los conflictos individuales, normas sobre asociaciones profesionales y otras que ya tienen muchos años de existencia y que han demostrado poseer la suficiente firmeza para su inclusión en un Código que, como se dijo, debe ser un Código abierto que tenga la flexibilidad suficiente para resultar permeable a ciertas mutaciones impostergables impuestas por necesidades sociales. De no admitirse su inclusión, al igual que en el Derecho Individual del Trabajo, tendríamos ya que optar por la dispersión de disposiciones tal vez ordenadas en una sistematización o consolidación, o en una ley general, o en un código. Congruentemente a lo que se ha expuesto, nos permitimos admitir la posibilidad de que el Derecho Colectivo esté regulado normativamente, en el Código ya que no resulta posible por nuestro ordenamiento jurídico dejarlo librado exclusivamente al criterio del juzgador, a manera del *common law* no adaptable a nuestra idiosincrasia. De todas maneras, sea de una forma u otra, existen algunas necesidades de reforma que son necesarias, y así ocurre con la ley 23551, la que debe ser adecuada de forma incuestionable a los principios de libertad sindical contenidos en los Convenios núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y núm. 98 (de 1949) sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, entre tantos otros, a los fines de evitar las observaciones a que está habilitada la OIT para requerir solución a los Estados cuando no cumplieran con las obligaciones que tienen con motivo de haber

---

(23) Ver extensamente el tema tratado por Justo López en el 8° Congreso Iberoamericano y 7° Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1983, ponencias, Tomo II, "El remedio de las lagunas", p. 1090 y ss.

ratificado un convenio. También entre tantos otros aspectos será motivo de análisis por la Comisión Codificadora o por el Poder Legislativo, si se inclinaran tan solo por efectuar una reforma legislativa analizando otros temas del Derecho Colectivo del Trabajo que requieren de modificaciones y actualizaciones. Se deberá efectuar también un estudio sobre la duración del mandato de los dirigentes gremiales y posibilidades de reelección, como así también denunciar retribuciones que perciben por su actuación, declaración jurada de bienes y otros aspectos a los fines de garantizar el normal ingreso dinerario por tales motivos que conjuntamente con otros recaudos legales se pueda calificar en democracia sindical el normal desarrollo de los sindicatos.

## IX. Comisión Codificadora

La labor codificadora presupone, además del ordenamiento sistemático de disposiciones normativas, la necesaria unidad que estimamos se logra fundamentalmente con la participación de un jurista con profunda versación en la disciplina que se pretende codificar, o un grupo muy reducido de ellos.

Es cierto que el cambio de opiniones y el diálogo resulta de fundamental importancia para encauzar soluciones desprovistas de preconceptos que pueden resultar altamente positivas; también las concesiones recíprocas privan de la necesaria precisión y unidad a las tareas específicas. De allí que estimemos que la comisión codificadora debería estar integrada por uno (piénsese en la monumental obra del Dr. Dalmasio Vélez Sarsfield) o dos juristas o especialistas de reconocida solvencia científica admitiéndose hasta un tercero como dirimente de situaciones opinables. Los antecedentes de Codificación del Derecho del Trabajo a que hacíamos breve referencia *supra*, como así el de cualquier otra disciplina cuyos códigos nos rigen, son experiencias que deben ser capitalizadas.

Por cierto que ello, no empece a que se efectúen cambios de opiniones sobre la materia codificable entre la Comisión Codificadora, con centros de estudios universitarios especializados, y también receptando sugerencias y experiencias provenientes de las asociaciones profesionales de trabajadores y entidades patronales, profesionales del derecho.

Resulta de interés también la realización de Jornadas o Congresos donde se sometan a discusión temas que hacen a la codificación, recordando muy especialmente la labor que cumpliera en tal sentido Norberto O. Centeno cuando, concluido ya casi su anteproyecto de lo que luego se constituiría en la ley general de trabajo, recorría las distintas comisiones de estudios del Plenario de Asesores Letrados de la Confederación General de Empleados de Comercio, realizado en Mar del Plata en mayo de 1973, entre tantas otras reuniones científicas para cotejar, agregando, enmendando o quitando luego de ello preceptos concebidos en su proyecto. El dicente estuvo presente en dicho evento científico e integró la Comisión referida a los descansos de los trabajadores, junto al Dr. Rodolfo A. Nápoli, del Excmo. Tribunal Superior de la Provincia de Buenos Aires.

En síntesis, casi resulta innecesario decir que todo aporte proveniente de organismos técnicos y especializados, como así también de legisladores, magistrados y abogados al igual que aquellos que aporten sus experiencias prácticas, se constituyen en valioso complemento de la difícil tarea codificadora.

Como lo expresa Alonso García, la Codificación del derecho entraña una obra de reducción de las distintas normas y preceptos a un cuerpo orgánico dotado de unidad interna, obediente a un criterio inspirador uniforme, a una idea fundamental que presta sentido integrador y razón de eficacia al conjunto de normas como tal (24).

## **X. Instituciones consolidadas**

Como consecuencia de la madurez a que ha llegado el Derecho del Trabajo, es posible y necesaria su codificación debiéndose proceder para ello con un criterio selectivo de instituciones que por su condición se encuentran debidamente consolidadas.

Se ha expuesto precedentemente sobre la propicia oportunidad actual de la codificación en una época de pleno vigor de las instituciones democráticas y en especial por la posibilidad de ejercicio del mandato constitucional otorgado al Congreso de la Nación para la elaboración del Código del Trabajo y de la Seguridad Social.

El precepto constitucional que se refiere a la sanción de un Código de Trabajo y de la Seguridad Social, no excluye la posibilidad de que pueda empezarse con la codificación de una de las materias con prescindencia de la otra.

Resulta necesario por otra parte, que en la codificación del derecho individual del trabajo sean completadas ciertas normas a los fines de reducir las llamadas lagunas normativas, como así también un adecuado tratamiento de la situación de las empresas en estado de crisis económica.

## **XI. Anuncio de reformas de las leyes de trabajo**

No habiendo sido conocidas las reformas del Derecho del Trabajo que el Estado actual pretende introducir, ante las presiones de los gremios en tal sentido, los medios de información se han referido a algunas de ellas, por lo que al no tener todavía la certeza de las mismas omitiremos entrar en mayor detalle. Como dijimos, al escribir estas líneas tan solo mencionaremos algunas que aparecen con cierta frecuencia en diarios y televisión, y así surge como posible -según se anunció- fijando alrededor de dos ejes bajar costos y blanquear puestos “en negro”, proyectando cambios en el régimen vigente y formalizar nuevas modalidades del trabajo, todo ello con mención de la legislación brasileña -distinta a la argentina- incluso el sistema indemnizatorio brasileño del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, similar a lo que acontece en nuestro país con la

---

(24) ALONSO GARCÍA, Manuel. Ob. cit., p. 317.

legislación para la construcción (ambos extremos sin resultar positivo en Brasil y en la Argentina si se tratara de todo tipo de actividad laborativa, únicamente aceptable para el trabajo de la construcción con especiales características diferentes a las demás). También se anuncia una modernización de la legislación, clarificando las situaciones de autónomos y monotributistas (tal vez se pretenda excluir las especialidades que contienen los convenios colectivos de trabajo (que, en nuestro concepto, han dado resultado en nuestro país), analizar los descansos del trabajador y también nuevas formas de contratos de trabajo, lo que indudablemente a nuestro parecer acarreará nuevos problemas y luego el ejercicio del control para su cumplimiento, condición imprescindible para evitar la inobservancia de las leyes y su régimen sancionatorio. También se proyecta condonación de multas impuestas por la ley 24013 (Ley de Empleo); reducir el costo laboral, mejoramiento y control de las Obras Sociales; acuerdos sectoriales que flexibilicen las distintas categorías de trabajadores; determinar algunas nuevas figuras laborales actualmente sin legislación específica y una remodelación al sistema de pasantías. Hay que agregar a las ya anunciadas algunas otras cuyo tratamiento resulta comentado en distintos círculos jurídicos y sociales.

Sin duda, a través de un rápido muestreo de problemáticas laborales encontramos aspectos que nos parecen positivos y otros negativos.

De todas maneras, entendemos que muchas de las reformas propuestas no podrán ser tan solo para el derecho sustantivo, sino también, en muchos casos, tendrá que tenerse en cuenta también el derecho adjetivo y la observancia estricta de los principios especiales y generales del Derecho del Trabajo. La relación existente entre el derecho sustantivo y el adjetivo es muy estrecha, tanto que ha llevado a un autor a expresar que el procedimiento no tiene vida propia originaria, no tiene finalidad en sí, nace y vive para y por el derecho material y, empleando un aforismo, le sigue como la sombra al cuerpo, o para expresar dentro del vínculo familiar, que existe un *connubium* entre ellos.

Reconociendo la autonomía del Derecho del Trabajo, también deben observarse los principios del derecho adjetivo, ya que va de suyo que, reconocida la autonomía de aquél, también la tiene éste. Corresponde simplemente aclarar que al decir "autonomía" se quiere referir no a un elemento estanco y sin vinculaciones con otras ramas del derecho, sino que, por las características propias y específicas que tienen los principios, además de los generales del derecho, también los tiene especiales, con otros matices. Como ya lo dijimos en otras oportunidades los que consideramos que hacen a la existencia del Derecho Procesal del Trabajo son: 1) Impulso procesal de oficio; 2) Inversión de la prueba; 3) Principio de favor o *in dubio pro-operario*; 4) Equidad; 5) Oralidad; 6) Identidad física del magistrado; 7) Inmediación; 8) Concentración; 9) Celeridad; 10) Publicidad; 11) Gratuidad; y 12) Conciliación (25).

---

(25) SOMARE, José I. - MIROLO, René R. *Comentario a la Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba N° 7987*, Advocatus, Córdoba, 1988, p. 21.

Se ha expresado que antes, tradicionalmente, se ha caracterizado al proceso según que el canon dispositivo e inquisitivo prevalezca dentro de su ámbito, perteneciendo al campo del derecho procesal común el principio dispositivo, pues éste se adecua al derecho común de fondo. En cambio, siendo principio del derecho sustancial del trabajo, la irrenunciabilidad y la limitación a la autonomía de la voluntad, el principio inquisitivo se adapta mejor a sus caracteres. También se ha dicho que el derecho de fondo integra la voluntad del particular mediante normas mínimas y renunciables, e integra asimismo la voluntad de la parte. En efecto, una vez iniciada la demanda por el interesado, el proceso continuará así sin ser instado por éste, pues su voluntad la integra el Estado mediante la acción del juez, que impulsa de oficio la causa y a quien no sólo se le permite eso, sino que, con el objeto de averiguar la verdad real, ordena por sí medidas de prueba que son aptas a ese fin, sin necesidad del requerimiento de parte y en tanto no quiebre la igualdad.

Es por lo expuesto que en la ley procesal 7987 de la provincia de Córdoba y su antecesora, la ley 4163, tales principios están receptados en normas específicas como los arts. 15, 33 y otros. Esto es altamente beneficioso para el juzgamiento a los fines de establecer la verdad real de los hechos controvertidos.

Las leyes citadas no fueron las causantes de la morosidad de la justicia en la provincia sino la falta de infraestructuras, la litigiosidad de algunas leyes de fondo, en especial las leyes sobre el riesgo del trabajo y un considerable aumento poblacional en las ciudades, fueron a nuestro modesto entender, quienes produjeron retardo en los pronunciamientos judiciales, sin que sea necesariamente por morosidad de los juzgadores. Téngase presente que cuando se creó la ley 4163, con vigencia a partir de 1951, la población de Córdoba era de alrededor 500.000 habitantes y había una sola Cámara del Trabajo y dos Juzgados de Conciliación. Los juicios, entonces, demoraban seis meses aproximadamente. De más está decir que es necesario que las autoridades públicas promuevan la creación de tribunales suficientes para satisfacer las exigencias de la justicia, porque evidentemente deja de ser tal si surge demorada.

Por último, de modificarse las leyes procesales vigentes en la provincia de Córdoba, eliminándose el juicio oral como es de rigor desde hace muchos años, se privaría a la justicia de los beneficios apuntados y del alegato del letrado al finalizar la audiencia de vista de causa, con lo que se daría fin a una de las más preciosas realizaciones dentro del proceso.

## **XII. Enunciado de algunas de las modificaciones**

En este estado de la cuestión, nos formulamos algunos interrogantes, muchos de ellos deberán ser tratados y rechazados o incorporados.

¿Podremos decir que con las modificaciones y reformas propuestas debería hablarse de un nuevo Derecho del Trabajo como lo sostienen algunos autores? ¿Podría hablarse de modificaciones estructurales que hagan aplicar alguna de las instituciones

del Derecho Común (caso de trabajadores autónomos, monotributistas, tercerizados, teletrabajos y otros conforme a nuevas tareas de producción como consecuencia de la tecnología)? ¿Cómo se instrumentará la cogestión de la que habla la Constitución Nacional? ¿Los accidentes de trabajo deben permanecer como facultades del Estado y de la Constitución Nacional que asegura la salud de sus habitantes? ¿Se modificarán algunas normas de las Pymes, con motivo del avance de la tecnología -independencia- conforme a las informaciones?

Como se puede advertir, existen en las inquietudes algunas propuestas que pueden ser beneficiosas como la del diálogo social, pero otras resultan no convenientes u opinables, motivo de discusión, como la indemnización por existencia del vínculo, etcétera.

En el ámbito del Derecho Colectivo se conocen preguntas tales como: ¿Habrá que seguir con los Convenios Colectivos de Trabajo y los estatutos particulares y crear otros nuevos para regular dichas actividades (26)? ¿Deberá incluirse el Derecho Colectivo del Trabajo dentro de las normas de un Código, o podrán efectuarse por la legislación independiente? ¿Será necesario introducir reformas a las leyes sindicales y demás legislación correspondiente a ellos? ¿Será necesario que los dirigentes gremiales efectúen declaración jurada de bienes a semejanza de los miembros del Poder Legislativo, como así también rendición de cuentas al terminar la gestión? ¿Limitar el término de mandato de los dirigentes gremiales no pudiendo ser reelegidos sino recién al transcurrir dos períodos de su gestión? ¿Establecer un prolijo control y rendición de cuentas sobre las obras sociales por parte de los sindicatos, a través de Comisiones de Control a crearse a tales efectos?

Por último, hay que hacer presente que el Derecho Colectivo es gravitante en el desarrollo normal de la vida en sociedad, por lo que se impone una buena ley sindical, perfeccionando nuestra ley 23551 con la base del sistema proyectado por Nicolás Válticos, prestigioso profesor de Derecho Internacional del Trabajo y Alto Funcionario de la OIT en Ginebra (Suiza) y Bernard Gernigon (1983/1984) expresidente del Comité de Libertad Sindical de la misma Organización, con sede en Ginebra. El texto de la ley en vigencia no mejoró el proyecto citado luego de haber sido tratado en el Congreso Nacional.

También la ley deberá tratar y aclarar algunas disposiciones que hacen al derecho de la negociación colectiva, los conflictos colectivos del trabajo y otros temas de esta rama que sería imposible de analizar en este modesto trabajo, tendiente a buscar soluciones en la debatida cuestión social.

---

(26) Se hace presente que los Convenios Colectivos de Trabajo existentes en la actualidad y en vigencia, por la ultraactividad de los mismos, podrían surgir de una manera asincrónica y asistemática mostrando aspectos negativos, sin embargo, la experiencia durante muchos años ha demostrado que son eficientes por cuanto son las propias partes las que establecen las modalidades de trabajo y por ende, las más indicadas por conocimiento personal, además de otros motivos que no analizaremos en este trabajo.

Todo ello se vería completado con un adecuado sistema de previsión social y demás instituciones de la seguridad social, debiendo contarse con suficiente estructura para no demorar las causas y con jueces especialistas en seguridad social.

### **XIII. Importancia del Derecho del Trabajo en la cuestión social**

Es casi obvio señalar la fundamental importancia de que nuestro país tenga una buena legislación del trabajo, cuando esta rama del derecho está inmersa en el problema de siglos para dar una adecuada solución a la cuestión social. La problemática económico-social, fundamentalmente en el aspecto de la organización de la producción y la distribución de la riqueza, que tienen incidencia directa en todos los aspectos del complejo social, porque se trata de un problema integral. Aunque sea el aspecto más ostensible el económico, el fenómeno comprende también lo político, lo religioso, lo filosófico, lo moral, entre otros. Ello dificulta buscar coincidencias para llegar a la ansiada paz social, y más aún, resolver una gran paradoja como es, la del mayor resplandor y riquezas para algunos, teniendo como vecino una proporción humana franciscanamente pobre. Es conocido por todos que hay agrupaciones grandes de personas que viven en la opulencia y otras aún más numerosas en la mayor pobreza existiendo así una verdadera injusticia social. Esta problemática es tan antigua como la humanidad pensante.

La humanidad, con el objeto de ir resolviendo problemas -en especial- sociales hace tiempo y siglos que está empeñada en resolverlas, y así se fue recurriendo a doctrinas desde las más extremas hasta las moderadas. Ahora bien, desde la Revolución Francesa de 1789 como es por todos conocidos, se llegó a establecer el sentido de la igualdad, confraternidad que llevó a la generalización de que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, y por ende era innecesaria la intervención del Estado para regular contractualmente las relaciones humanas. Siendo la relación de trabajo una de las primeras y más importantes desde que los fisiócratas franceses comenzaron a pensar que por ese principio de libertad e igualdad en las contrataciones no era necesario intervenir, es de imaginar que la nueva forma de esclavitud fue la del salario, ya que, si alguien se rehusaba a trabajar por salario paupérrimo, habría muchos brazos para solicitar y pedir ese trabajo.

Pero es del caso que comenzaron a elaborarse las distintas doctrinas tendientes a buscar la ansiada solución al problema social, y así existió la que conducía Carl Marx y Federico Engels con un extenso estudio económico (*El Capital*), con la oposición de los socialistas -principalmente el sector que lideraba Sismondi y sus distintas variedades-, y por último, para citar la principal: la doctrina social cristiana.

De allí que se haya subtitulado a este tópico “la importancia de la legislación del Trabajo”, y por ende del Derecho del Trabajo calificado por algunos grandes profesores del Derecho como el hijo predilecto de la justicia social (27).

---

(27) CALDERA, Rafael. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 2ª ed., El Ateneo, Buenos Aires, 1984, p. 60.

Expresa Caldera que es el Derecho del Trabajo el que ha tomado más vida y más empuje en la transformación de las instituciones; el que regula las relaciones más esenciales; el que garantiza la salud interna de la Nación en su aspecto primario; agregando que es la justicia social aplicada al trabajo (28).

#### **XIV. Aspectos éticos y sociales de una buena legislación del trabajo**

Efectuadas modestamente algunas observaciones y conceptos de una ley referida destinada a regular las relaciones de trabajo, debemos hacer algunas consideraciones que nos parecen imprescindibles de mencionar, esto, que para lograr eficiencia en una buena administración de justicia, que evidentemente son reconocidas por todos, pero que en algunas épocas de características algo especiales necesitan ser recordadas y/o modificadas, dedicamos estos pocos renglones para hacerlas presente: 1) Se necesita una legislación adecuada y actualizada a la época; 2) Una suficiente infraestructura que permita tener acceso al justiciable sin mayores trámites burocráticos; 3) Que se disponga de jueces independientes y capaces a los fines de evitar demoras y otorgar seguridad a sus decisiones, aplicando la ley con los sistemas interpretativos determinados para hacer honor a su majestad la justicia considerada con el respeto y la consideración que se merece.

Es indiscutible que para ello el juzgador debe contar con una buena legislación, la que debe contener para su elaboración los condicionamientos a que se ha hecho referencia precedentemente. Su inexistencia produce en el justiciable y en el ciudadano común una orfandad protectora de sus derechos convirtiéndolo en un descreído de la justicia, con la gravedad que ello significa. Asimismo, habida cuenta de que para ser total debe ser rápida y producir fallos que evidencien seguridad jurídica en las decisiones.

Por el carácter de mayor resonancia pública, el Derecho Penal suele ser, algunas veces, uno de esos destinatarios. En el Derecho del Trabajo se suelen atribuir muy duras críticas a un fallo por la aplicación de una ley defectuosa o calificada como injusta. Es por estos conceptos que la ley que regula las relaciones de trabajo merece una especial atención y deben ser elaboradas por juristas especialistas de prestigio. Hemos dicho a propósito de ello que, siendo la sociedad la destinataria de las deficiencias legislativas, es factible provocar grietas sociales de envergadura que alteren significativamente la paz social.

#### **XV. El futuro destino del Derecho del Trabajo**

Es admirable considerar cómo esta pujante rama del derecho incursiona permanentemente en los cambios socio-económicos de los países, buscando efectuar valiosos aportes para su constante superación. Pero es del caso que se ha dejado de lado incursionar en problemas parcialmente solucionados, pero nuevos acontecimientos ponen

---

(28) *Ibíd.*

a prueba de los tiempos futuros ante mutaciones tales como la revolución tecnológica, *i.a.* la robótica, la informática, el sistema de transportes, los medios de información y comunicación, los viajes espaciales y otras no menos importantes.

La gran cantidad de cambios en la vida social, en un futuro próximo, provocará a no dudarlo nuevos planteos, teorías y alterará las distintas formas de adquirir conocimientos, de comunicarse, de ejercer el comercio y la industria, y harán que tantos cambios modifiquen la vida haciendo subsistir al hombre de otra forma, incidiendo indudablemente en las proyecciones que tiene imaginadas el Derecho del Trabajo. Por lo que habrá que modificar y ensayar nuevas concepciones ante las nuevas exigencias laborales, sin olvidar las existentes y sus instituciones debidamente consolidadas, que conforman el Derecho del Trabajo de acuerdo a sus modalidades e idiosincrasias.

El ser humano en sociedad, salvo casos de excepción, es trabajador o es empleador y debe estar vinculado por normas jurídicas por ser esencia de los pueblos civilizados. Se tendrán que efectuar cambios, pero ello no será la muerte del Derecho del Trabajo, ya que éste regula los factores de la producción y protege al que vive del trabajo; ampara al trabajo como fuente fecunda de la vida económica y moral de los Estados; posee la virtud de que a través de sus normas desaparece la fricción entre las distintas clases sociales para que concurran al unísono a una finalidad constructiva.

A pesar de los cambios a que se encuentra sometida la disciplina -los que ya se han producido y los nuevos-, no podemos pensar en un *réquiem* a su memoria, sino que lejos de haber muerto se ha fortalecido y revitalizado al vivir permanentemente adecuado a los cambios de condiciones jurídicas y sociales, cumpliendo así con su objetivo regulatorio.

La necesidad de tener trabajo y vivir de él, cualquiera sea su forma, siendo legal y moralmente aceptado, tienden a unir no sólo a los hombres sino al capital y al trabajo, de manera que por ello debemos pensar en un derecho de futuro modificado por los avatares de la actividad del hombre en sociedad. Son muchos los pueblos y las civilizaciones que han adoptado el sistema de cogestión, o gestión conjunta, o de cooperación, antes que los enfrentamientos entre las distintas clases sociales.

## **XVI. Reflexiones finales**

Admitido el hecho de que una reforma a la ley del trabajo resulta necesaria, cabe señalar que sólo debe darse en un momento específico determinado y ante exigencias sociales determinadas, dadas las condiciones para efectuarla. Se debe tener presente que toda discusión debe tener tratamiento sobre proyectos claros, concretos con un contenido que tenga unidad y orden, que excluya cualquier intento de codificación si se trata de un proyecto disperso, sin orden o con “parches” circunstanciales.

Dijimos que este momento es propicio para una codificación, ya que se encuentra el Poder Legislativo normalmente desarrollando sus tareas específicas; que existe una

sociedad fisurada, que produce medidas de fuerza de gran virulencia, cuyos efectos se deben reparar y evitar en futuros conflictos para que la paz social pueda llegar a ser realidad.

Contamos también con antecedentes legislativos suficientes para una eficaz legislación actualizada a los tiempos que se viven, siendo imprescindible que, a través de las discusiones parlamentarias -y con juristas o juslaboralistas de reconocido valor- se tenga presente que, al dictar leyes reguladoras del trabajo, éstas tienen incidencias sociales. Con una nueva legislación o un código de leyes sistematizadas actuales puede llegarse al equilibrio social buscado. Si se asegura una contratación individual y colectiva del empleador y del trabajador para evitar diferencias de derechos, no va a ser necesario que los trabajadores pretendan su derecho por la fuerza, con piquetes, huelgas, etc., ya que los acuerdos que llevan a la paz social se deben desarrollar en un ambiente de cooperación, de confraternidad, de solidaridad humana, acuerdos que, concretados en un cuerpo completo y organizado de leyes, se mantendrán en el tiempo. Es necesario que se entiendan socialmente ambas partes para que armónicamente se pueda hallar los objetivos comunes.

Por último, es de desear que la reforma que se proponga sea al menos un paliativo para dar solución a un grave momento en lo laboral y en cierta forma en lo político, hasta tanto se elabore un Código del Trabajo y se dé cumplimiento así con el precepto constitucional. Se ha dicho en líneas anteriores los condicionamientos que se deben cumplir para elaborar un código, lo que dista en mucho de cualquier enmienda o reforma, o leyes.

Se ha dicho también, en reiteradas oportunidades, que una ley no puede ser el resultado de una improvisación, máxime si se trata de reformas a la ley sustantiva. Las improvisaciones legislativas constituyen, lamentablemente, un verdadero semillero de discordias y de controversias jurídicas. Los problemas se crean cuando la ley es imperfecta o se improvisa y no se realizan previamente estudios serios, especialmente cuando son fruto de la falta de intervención de avezados juristas, incidiendo socialmente sobre los derechos humanos. Por eso, aunque se trate sólo de una reforma a la ley, debe en nuestro concepto realizarse un estudio previo, observando las bases científicas, jurídicas y sociales, a fin de que el justiciable no se encuentre temeroso de que se desconocerán sus derechos ante la posibilidad de una reforma precipitada y sin estudios adecuados.

Las reformas a realizar deben ser todas ellas efectuadas con espíritu de colaboración y no de violencia.

La justicia social la debemos imaginar rompiendo viejos esquemas de los que más tienen, pero también exigiendo a los más empobrecidos que depongan actitudes violentas sobre personas y bienes públicos o privados, agravándose así a una sociedad en la que están insertos y de la que forman parte.