

EL DERECHO ESTATAL DEL TRABAJO Y SU CODIFICACION CONFORME A LA LEY 8/1980

Antonio Ojeda Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

SUMARIO

- A) LA UTILIDAD DE UN CODIGO DE TRABAJO Y EL MANDATO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.
- B) LOS REQUISITOS DE UN CODIGO DE TRABAJO Y SUS DIFICULTADES TECNICAS.
- C) DELIMITACION FORMAL O NORMATIVA.
- D) DELIMITACION MATERIAL.
- E) ¿RECOPIACION O REFUNDICION?
- F) LA CODIFICACION MUNDIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 1970-1982: PRINCIPIOS GENERALES.
- G) INDICE PROSPECTIVO DE UN CODIGO DE TRABAJO.

A) LA UTILIDAD DE UN CODIGO DE TRABAJO Y EL MANDATO DE LA LEY DE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Ha llegado el momento de codificar las dispersas normas que regulan el trabajo subordinado. Hace tres años que así lo dispuso la Disposición Adicional 3.^a de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET), y nos hallamos en la situación óptima en que las compilaciones doctrinales en uso, y la superación de la larga interinidad anterior que han venido a significar determinadas normas recientes, nos permiten alcanzar este peldaño; en efecto, el principal obstáculo para acometer la labor en etapas anteriores consistía seguramente en una opacidad de la materia, proveniente no tanto de sus características normativas cuanto de una actitud psicológica del legislador y la doctrina que inhibía la puesta en marcha del proyecto (1). Es cierto que el Derecho del Trabajo muestra unos rasgos normativos difícilmente domesticables en una codificación: Alonso García hablaba hace bastantes años de la desmesurada extensión de la materia, su inestabilidad y su falta de orden y sistema (2), mientras que Giugni aludía más recientemente

(1) Vid. ALONSO GARCÍA, *Técnica jurídica en la codificación del Derecho del Trabajo*, "RT" 27, 1955, 63. En opinión de PÉREZ LEÑERO, *Teoría General del Derecho Español del Trabajo*, Madrid, 1948, pág. 80, codificar sería un medio para "catalogar sistemáticamente, como en un museo, las instituciones jurídicas, ya totalmente maduras, y aun casi diría muertas"; aunque modifica esta postura por otra más favorable en *La codificación del trabajo*, apud *Estudios García Oviedo*, Sevilla, 1954, vol. II, págs. 37 y sigs. De "extraña aventura" y "cadáver que inmoviliza la acción del Derecho Laboral" lo califica CABANELLAS, apud ALONSO GARCÍA, *La codificación del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1957, pág. 180. Aunque probablemente el indicio más seguro para advertir el desprecio —más que la enemiga— de la doctrina europea al respecto sea el gran silencio que se abate el tema, especialmente la ausencia de monografías. En España, junto a las de ALONSO GARCÍA y PÉREZ LEÑERO, antes mencionadas, pueden citarse los artículos de PÉREZ BOTIJA, voz *Código del Trabajo*, N. E. J. Seix, vol. VI, Barcelona, 1952; *Aún sobre la codificación del Derecho del Trabajo*, en "Riv. de Dir. Internazionale e Comparato del Lavoro", 1 (1953), págs. 109 y sigs.; *En torno a la posibilidad o conveniencia de la codificación laboral*, apud *Estudios Unsain*, Buenos Aires, 1954, págs. 339 y sigs. SERRANO CARVAJAL, *La codificación del Derecho del Trabajo en España*, "RPS" 135 (1982), págs. 45 y sigs. En esas monografías, y en los Manuales de HERNAINZ, GARCÍA OVIEDO o AGUINAGA, citados por ALONSO GARCÍA, *Op. cit.*, pág. 227, la opinión era, por el contrario, favorable a la codificación, coincidiendo con varias tentativas y proyectos concretos de los que luego hablaremos, quizá a impulsos del maestro PÉREZ BOTIJA. La doctrina se desentendiende de la cuestión también en España desde entonces, y sólo la insistencia del legislador —Ley de Relaciones Laborales de 1976, disposición final 2.^a; Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, disposición adicional 3.^a— ha devuelto un poco de vigor al "cadáver".

(2) ALONSO GARCÍA, *La codificación*, págs. 235 y sigs.; se inspira en PÉREZ BOTIJA, voz *Código del Trabajo*, citada, págs. 326-327.

a la sempiterna apariencia de Derecho nuevo, que cambiaba y cambia continuamente, con un ritmo dinámico ciertamente más acentuado que el de otras ramas del Derecho (3). Pero son dificultades superables, como se advierte en el ya elevado número de Códigos laborales existentes en el mundo, que tendremos ocasión de analizar más adelante.

En realidad, subyacía a todo ello un inasible sentimiento de que la labor podría ser inútil e incluso perjudicial, una actitud psicológica aún hoy vigente, mas como "residuo" paretiano que como respuesta objetiva al "status quaestionis". Habremos de desvelar las raíces de tal recelo para comprobar la importancia de este factor. A mi juicio, la causa fundamental de que en los países industrializados sólo alguno de ellos (4) haya considerado conveniente proceder a la codificación, estriba en la intuición de que el Derecho del Trabajo era una materia en constante avance o, en otras palabras, aún no consolidada o cristalizada (5); la afirmación no pretende descubrir algo pasmoso y deslumbrador, sino constatar sencillamente su presencia e influencia determinante, por encima de las meras dificultades técnicas que en sí misma envuelve toda codificación: los redactores decimonónicos del Código Civil se enfrentaban con un océano normativo y de un dinamismo legal —no olvidemos las profundas transformaciones en la estructura de la propiedad producidas en el XIX—, que no los amilanó ni en nuestro país ni en los restantes, sino que les sirvió de acicate; pero las "novedades" legales del Derecho Civil eran tan viejas como nuestra misma civilización, y jamás tuvieron la preocupación de estar cortando el desarrollo o el perfeccionamiento del Derecho Civil con su labor.

Entre los laboristas, la sensación de contemplar un Derecho en movimiento continuo, un Derecho permanentemente en la frontera, adalid de audaces innovaciones en el Ordenamiento general, ha sido constante desde las Leyes de Fábricas hasta nuestros días. Codificar era sinónimo, por tanto, de encorsetar e impedir un crecimiento cualitativo, un acto prematuro y voluntarista que se enfrentaba estentóreamente a la propia naturaleza de las

(3) *Diritto del Lavoro (voce per un'enciclopedia)*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 1 (1979), pág. 13.

(4) Francia, Canadá, República Democrática Alemana.

(5) El Derecho del Trabajo es un "Derecho vivo, Derecho viviente y dinámico, en donde el 'pacta sunt servanda' es continuamente desbordado por el 'rebus sic stantibus', su adecuación al medio circundante", opinaba PÉREZ BOTIJA, *Código del Trabajo*, pág. 326; desde otro punto de vista, GIUGNI alude a su carácter de "campo fértil de experiencias y de renovación de la cultura jurídica", "Diritto del Lavoro", pág. 16. Obsérvese que su consideración como Derecho en constante progreso, como Derecho de frontera, no se identifica necesariamente con la inestabilidad, la falta de orden, la heterogeneidad e incluso la mutabilidad o fungibilidad que se le achacan, según acabamos de ver: el cambio puede ser un círculo o en regresión, como fácilmente comprendemos los laboristas hoy en día.

relaciones laborales, vinculadas a los avatares de la producción económica, y en peligro de disociación con la realidad si prosperaba dicho acto (6).

Este sentimiento no puede mantenerse actualmente; la centelleante historia de las relaciones colectivas desde la postguerra mundial —o quizá desde la Ley Wagner de 1935— parece haber llegado a su cota máxima alrededor de 1970, y desde entonces asistimos a un reflujó en el sindicalismo, en la conflictividad y en la negociación colectiva en todos los países avanzados; no se descubren nuevas fórmulas y el neoliberalismo se ha encargado de culpar a la “legislación promocional” de todos los males presentes, proponiendo suprimir los apoyos que el legislador otorga a las relaciones colectivas laborales, y de esta forma acabar con los últimos avances producidos en la normativa laboral. Luego, la profusa legislación surgida para disciplinar el mercado de trabajo con la flexibilización y reconversión de los contratos individuales de trabajo nos devuelve en realidad a épocas anteriores, constituyen una inversión de tendencia hacia melodías conocidas, de las que la proyectada equiparación entre contratos temporales y por tiempo indefinido es un paradigma (7).

Así pues, comenzamos a transitar por regiones conocidas, por vez primera en la historia del Derecho del Trabajo: hemos cruzado lo desconocido, y estamos ahora en la misma tesitura que el Derecho Civil en el siglo pasado, cuando dio el postrer carpetazo a los derechos feudales, consuetudinarios y forales, para inclinarse con todos los honores ante el Derecho Romano. Las dificultades técnicas de que hablábamos antes siguen existiendo, pero ya no están magnificadas por el subconsciente, o no deben estarlo; y el legislador español de 1980 ha sabido expresar la circunstancia. No creo argüible ahora el argumento —no sé si coyuntural o de fondo— de que la propia remodelación del Derecho del Trabajo impida la codificación, pues viene a ser una nueva forma de denominar el viejo fenómeno de la inestabilidad o mutabilidad del Derecho del Trabajo, superable como indicaremos luego; el “desmochamiento”, la pulimentación de aristas o disfuncionalidades de esta rama del Derecho, son simplemente un retorno por distinto camino, pues desde hace un lustro todos los Congresos y reuniones científicas llegan a la conclusión de que no hay fórmulas mágicas para la crisis. Que yo sepa, en ninguna otra depresión económica conocida por el Orde-

(6) DE LA CUEVA entendía que el Derecho del Trabajo era un Derecho en evolución, no prestándose a ser encerrado en los moldes de un texto codificado. Para WALKER LINARES, codificar el Ordenamiento Laboral era peligroso por hallarse en vías de formación y sometido a constante dinamismo, por lo que podría paralizarse la evolución natural y necesaria del mismo: ambos apud ALONSO GARCÍA, *Op. cit.*, págs. 225-226.

(7) Cfr. Código del Trabajo de 1926, art. 18: “El contrato de trabajo, cualquiera que sea, durará el tiempo estipulado”. Ley de Contrato de Trabajo de 1931, art. 21: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por cierto tiempo, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado”; ver también su artículo 88.

namiento Laboral han dejado de producirse innovaciones: así, en la Gran Depresión de 1870 y años posteriores hubo numerosos avances normativos y colectivos, e igual podemos decir de la otra Gran Depresión, de 1929 en adelante (8). No así ocurre en la actual, y parece que de un modo definitivo.

Superada la inhibición, queda por saber las ventajas que pudiera reportarnos el integrar todas las normas laborales en un único cuerpo legal, estructurado y armónico: sin duda, obtendríamos un resultado estético, pero ¿qué utilidad? Al menos obtendríamos dos efectos altamente positivos: uno, el de su mejor conocimiento por los destinatarios, empresarios, trabajadores, sindicatos; si de algo adolece la frondosa serie de medidas de fomento del empleo es de su difícil acceso para unos y otros, a poco que recordemos la multiplicidad de sus fuentes legales (9), lo cual lleva sin remisión a un bajo rendimiento de esas medidas, o dicho en otros términos, a una escasa aplicación; el otro efecto consiste en la racionalización legislativa que procura: situar en perspectiva conjunta las dispersas normas reglamentarias sobre sindicación trae a la superficie una diversidad de tratamientos no siempre justificada (10), de la misma forma que sucede cuando coloca-

(8) He estudiado la aparición de nuevos instrumentos colectivos en ambas Depresiones apud mi *Derecho Sindical*, Madrid, 1980, págs. 45 y sigs., y en *La “legislación promocional” en España*, “RPS”, 125 (1980), págs. 22 y sigs.

(9) Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, sobre Fomento del Empleo; Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre, modificando parcialmente el anterior; Orden de 19 de febrero de 1983, estableciendo el régimen de cotización de los contratos de trabajo a tiempo parcial; Orden de 2 de abril de 1982, aprobando el Acuerdo INEM-CEOE sobre contratos en prácticas y para la formación; Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre minusválidos; Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, derogando parcialmente el Decreto 1445/1982 primeramente citado, respecto a los trabajadores minusválidos; Orden de 9 de mayo de 1983, desarrollando el Decreto 1445/1982 citado; etc. Normas que deben contrastarse, como es bien sabido, con los artículos 11, 12, 15 y 17 LET, y el Decreto 2303/1980, de 17 de octubre, sobre contratación temporal. Así podrá decir MURCIER, *Pour un Code du Travail moderne*, “Droit Social”, 4 (1955), pág. 216, que la aplicación del Derecho del Trabajo reposa sobre representantes de personal, negociadores de convenios colectivos, vocales de los consejos de hombres buenos, quienes alertan a los inspectores de trabajo y a los sindicatos sobre los incumplimientos; razón por la cual no debería continuar incompleto el Code du Travail de su tiempo.

(10) Junto a los Decretos 1522/1977, de 17 de junio, sobre derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos, el 3624/1977, de 16 de febrero, para los funcionarios de la Dirección General de Seguridad, el 706/1977, de 1 de abril, para los componentes de las Fuerzas Armadas, y el 500/1978, de 3 de marzo, para el personal civil de la Administración Militar, las Resoluciones de 29 de enero de 1981 y de 11 de noviembre de 1977 regularon la acción sindical de los funcionarios de las Corporaciones Locales y las representaciones unitarias para las Administraciones Públicas —incluidas las Corporaciones Locales—; la Orden de 20 de noviembre de 1979, sobre representación del personal en los Hospitales Clínicos Universitarios, las Normas de 10 de octubre de 1978, sobre actuación de las Juntas de Representantes en la Dirección General de Correos y Telecomunicación, el Decreto 2205/1980 de 13 de junio, sobre trabajo del personal civil no funcionario de Establecimientos Militares, artículos 78 a 97, el Decreto 144/1981, de 23 de enero, sobre adaptación del anterior Decreto al personal civil español destinado en las Bases de utilización conjunta hispanonorteamericanas, y el Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, Reglamento de la Ley General Penitenciaria, artículos 135 a 137, pueden darnos una idea de la dispersión de la normativa en punto a una concreta materia, perfectamente regulable en una normativa única, sobre representación y acción sindical en establecimientos de la Administración Pública.

mos una junto a otra, las distintas normas sobre relaciones especiales de trabajo (11), o sobre obras sociales en la empresa. Cabría asimismo hablar de otros efectos beneficiosos, como la detección de lagunas, de reiteraciones y contradicciones, o la constatación de "cuellos de botella" y logorreas sin tino, como veremos más adelante.

La Disposición Adicional 3.^a LET contiene a este respecto un mandato muy complejo, cuyo texto conviene tener presente: "El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal. Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas". Analicemos la eventual aplicación de este mandato, y las dificultades que pueden plantearse.

B) LOS REQUISITOS DE UN CODIGO DE TRABAJO Y SUS DIFICULTADES TECNICAS

Hablar de recoger en un texto único las leyes laborales, ordenándolas en títulos, con numeración correlativa, significa probablemente algo más que una simple recopilación. El propósito suena a ambicioso, pues el legislador parte en principio ex novo, sin el apoyo de un esfuerzo o al menos de una opinión doctrinal en ese sentido, pues como tales no podemos considerar las ya numerosas compilaciones más o menos exhaustivas sobre legislación laboral para uso de estudiantes y de técnicos, aparecidas con creciente intensidad en los últimos años (12). A lo sumo, como antecedente digno de mención, si dejamos a un lado las opiniones sobre la conveniencia y el contenido de un posible Código, vertidas por la doctrina esporádicamente,

(11) Así, la larga extensión de las normas referentes al trabajo de los penados en instituciones penitenciarias, contenidas en la Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre, artículos 26 y siguientes, y en su Reglamento, Real Decreto 1201/1971, de 8 de mayo, artículos 182 y siguientes, contrastan con la de los Decretos 318/1981, de 5 de febrero, sobre deportistas profesionales, y 2033/1981, de 4 de septiembre, modificado por el 1195/1982, de 14 de mayo, sobre el trabajo de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de otro sin asumir el riesgo y ventura de ellas.

(12) Baste recordar, comenzando por las más antiguas, a las colecciones jurídico-laborales de GONZÁLEZ-ROTHWOS y otros, DEL PESO Y CALVO, RODRÍGUEZ BALLESTER y otros, MARTÍN/RODRÍGUEZ-SAÑUDO/RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, DE LA VILLA/DOMÍNGUEZ, SERRANO/APARICIO y RODRÍGUEZ PIÑERO/OJEDA/FERNÁNDEZ, entre otras; y sobre Derecho Internacional del Trabajo, la de "Convenios Internacionales. Libro I (OTI)", Valladolid, 1981.

y los frustrados anteproyectos de los años cincuenta (13), sólo podemos aludir al Código del Trabajo de Aunós, promulgado mediante Decreto-ley el 23 de agosto de 1926 en base al proyecto formulado por una comisión instituida directamente por Primo de Rivera en 1924, en la cual figuraban técnicos, empresarios, sindicalistas, y "representantes del Cuerpo Jurídico Militar y del Jurídico de la Armada". Un Código incompleto, lastrado probablemente por el síndrome del que venimos hablando, pues se limitaba a ordenar en 499 artículos lo que se juzgó más importante de la grandemente dispersa y casuística legislación del momento: contrato de trabajo, contrato de aprendizaje, accidentes de trabajo y tribunales industriales; la doctrina ha considerado como prematura su promulgación, reprochándole que dejara fuera muchas materias "que hubieran podido, y hasta debido" (14), aparecer en él: en concreto el Derecho Colectivo, con muy numerosas normas sobre huelgas, acuerdos colectivos, asociaciones obreras, etc., pudo hallar un espacio no simplemente marginal en aquel Código, cuya exposición de motivos explicaba la ausencia por las heterogeneidades y variancias de los textos silenciados (15). Que fuera auténtica la excusa, y no jugara oculta la razón de Estado tan habitual en las Dictaduras, no vamos a indagarlo; vale más resaltar dos aspectos del Código de 1926 que han sorprendido a la doctrina: uno, el dedicar sólo 24 artículos al contrato de trabajo; otro, el distinguir entre normas legales —"fundamentales"— y normas reglamentarias. El primero, contra lo que pudiera parecer, constituyó quizá el mayor esfuerzo de la comisión redactora, huérfana de una ley previa sobre el asunto, fragmentadas sus materias en leyes puntuales, cuando no en el Código Civil o acuñadas en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de donde vinieron extraídas para dotarlas de rango legal: no pretendieron los redactores del Código, por ende, ofrecer un Texto Refundido, sino que hubieron de ir más allá en esta parte central de su tarea, dando vida a nuevas normas (15 bis). El segundo aspecto a subrayar, la distinción entre normas

(13) ALONSO GARCÍA, *La codificación del Derecho del Trabajo*, págs. 301 y sigs., habla de los 700 artículos de un primer Anteproyecto surgido en 1950, "más bien una recopilación hecha con bastante ausencia de criterio"; otro Anteproyecto de Bases para la Codificación era consignado por PÉREZ BOTIJA en *El Anteproyecto de codificación del Derecho Laboral Español*, "Revista de Trabajo", 5 (1954), págs. 100-102; y de otro Proyecto de Código Laboral que circulaba en 1957 en ejemplares mecanografiados, "lo cual demuestra su todavía período incipiente y, casi con seguridad, llamado a no convertirse en realidad", alertaba el propio ALONSO GARCÍA. *Op. cit.*, pág. 303, en nota.

(14) ALONSO GARCÍA, *La codificación*, págs. 292-293.

(15) PÉREZ BOTIJA, *Código del Trabajo*, pág. 333, indica otras materias, para él más importantes: la legislación de jornada y descanso dominical, seguridad e higiene en la empresa, etc., señalando cómo estaba apareciendo además la legislación sobre comités paritarios.

(15 bis) TOMÁS Y VALIENTE, *Manual de Historia del Derecho Español*, Madrid, 1981, pág. 607, alude al "interesantísimo Decreto" de 20 de junio de 1902, que por primera vez delinea la figura del contrato de trabajo. Ver además MONTOYA, *Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales de España*, Madrid, 1975, pág. 77; del mismo, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: la crisis de 1917-1923*, Murcia, 1977, págs. 71-73.

legales y reglamentarias, existente en las partes 2.^a y 3.^a del Código, vino forzada seguramente por la previa división en igual sentido del material a refundir; en los precedentes extranjeros de Codificación laboral se había preferido fundir todo el conjunto, sin diferenciación jerárquica, en un texto unitario, dentro del cual tenía cada artículo el rango que le suministrara su norma de origen, o el adquirido a posteriori en gracia a la norma promulgadora del Código (16); pero ofrecía mayor claridad la solución dicotómica, y a ella se ajustaron los compiladores españoles, en una fórmula original aceptada luego por el Derecho Comparado (17).

Un antecedente, el de 1926, demasiado vetusto para inspirar los deseos del legislador de 1980 (18); a mi juicio, por el contrario, la Disposición Adicional 3.^a LET tiene ante su vista al nuevo Code du Travail francés, que en 1973 abandona su primitiva estructura para ampliar su cabida y de esta forma asumir los numerosos textos no codificados que hacían irrealizable la función del Código. Y efectivamente, el milenarismo o la imprevisión de otras épocas había llevado a un Código de cuatro Libros (19), donde las únicas posibilidades para agregar las normas posteriores consistían en que cada uno de los Libros comenzaba de nuevo la numeración de los artículos,

(16) Así, el Code du Travail francés nace a virtud de un Decreto de 1901, creando una Comisión de codificación de las leyes obreras, con el cometido de coordinar las disposiciones ya existentes en un texto único, sin modificar ni su sentido ni la extensión y alcance de las mismas; el parlamento, tras rechazar los primeros proyectos de la Comisión, aprobó los cuatro primeros libros en 1910, 1912, 1924 y 1927. Cfr. ALONSO GARCÍA, *Op. cit.*, págs. 266 y 267.

(17) De conformidad con la Constitución de 1958, dos leyes de 1973 y cuatro decretos de 1973 y 1974 reestructuran el Code en la manera que se explica a continuación en el texto.

(18) Máxime cuando en medio existía la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que en su Disposición Final 2.^a ordenaba un "texto refundido" sin ningún parecido con el Código de Aunós: "El Gobierno —decía—, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y dictamen del Consejo de Estado, aprobará, en el plazo máximo de un año, un Texto refundido que comprenda las normas con fuerza de Ley sobre relaciones laborales. A estos efectos, cuando menos, se refundirán los preceptos subsistentes de las siguientes disposiciones laborales": Leyes de jornada máxima, de descanso dominical, de jornada en la dependencia mercantil, de Reglamentaciones de Trabajo, de colocación, de bases de trabajo para la Marina Mercante, de representantes de comercio, de convenios colectivos; junto a ellos, los Decretos-leyes de descanso nocturno de la trabajadora, de cesión de trabajadores, de organización de los servicios de empleo y de conflictos colectivos; y Decretos aprobatorios de la LCT y de la LPL. El Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 1977 ampliaba el plazo concedido y puntualizaba en su Disposición Final 3.^a: "Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1978 la aprobación por el Gobierno del Texto refundido a que se refiere la Disposición Final 2.^a LRL, pudiéndose efectuar tal refundición en uno o varios textos, con las correcciones técnicas adecuadas, en los que habrán de incluirse las modificaciones establecidas en el presente Real Decreto-ley".

(19) Libro I, "Des conventions relatives au travail" —cinco títulos: contrato de aprendizaje, contrato de trabajo, salario, colocación de los trabajadores y sanciones—; Libro II, "De la réglementation du travail" —cuatro títulos: condiciones de trabajo, higiene y seguridad de los trabajadores, inspección de trabajo y sanciones—; Libro III, "Des groupements professionnels" —tres títulos: sindicatos, cooperativas obreras de producción o crédito, y sanciones—, y Libro IV, "De la juridiction, de la conciliation et de l'arbitrage. De la représentation professionnelle" —tres títulos: consejos de hombres buenos, conciliación y arbitraje en conflictos colectivos, y representación profesional—.

permitiendo así añadir artículos al final de cada Libro, o bien ampliar o repetir concretos artículos de su interior: para conservar la armonía del articulado, la fórmula finalmente utilizada había sido la segunda, con lo cual el Code du Travail ofrecía en 1972, el año anterior a su reestructuración, una estampa pintoresca: por dar un ejemplo, el artículo 31 del Libro I había sido reiterado cuarenta y cuatro veces, adosando al numeral hasta dos letras del alfabeto. La reforma de 1973 divide el Código en numerosas partes, con una furia cartesiana probablemente excesiva: hay una primera gran división en tres partes: L, R, D —leyes, reglamentos, decretos simples—, y cada una de ellas dividida en Libros, Títulos, Capítulos y secciones; en esta ocasión, cada Libro no inicia la numeración de artículos, sino que comienza a numerar por la centena siguiente, dejando una reserva para adiciones posteriores: así, la centena indica el libro de que se trate. Pero no termina aquí la ampliación, pues dentro de la numeración, las decenas vienen a indicar el título, y las unidades, el capítulo; dejando para otra numeración, separada de la anterior por un guión, la señalización del concreto artículo (20).

¿Es esto lo que ha querido la DA 3.^a LET? Según ella, el Código español debe ordenar las materias laborales en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, donde se incorporarán sucesiva y periódicamente las normas posteriores. A lo que parece, el legislador español desea una estructura similar a la francesa —la cual tiene a su vez, como ya vimos, precedentes en nuestra experiencia—, sin estar demasiado seguro de querer un resultado tan complejo. Al otro lado del Atlántico, el legislador norteamericano ha sentido igualmente la necesidad de abrir "ventanas" en su normativa, previendo adiciones sucesivas, y ha utilizado un procedimiento simplista, conocido por las leyes Taft-Hartley y Landrum-Griffin: dividir el cuerpo normativo en numerosas secciones, en cada una de las cuales comienza la numeración de los artículos por la centena correspondiente. Es probable que un Código de Trabajo deba recurrir a alguna de estas técnicas o similares, por la inestabilidad de la normativa laboral; pero si tiene por principal finalidad la transparencia, seguramente deberá colocarse a igual distancia entre el rompecabezas francés y el simplismo norteamericano. La DA 3.^a LET quiere al menos una división en dos Títulos, uno de ellos comprensivo de las disposiciones legales (21), y algún dispositivo que permita la incorporación sucesiva de las normas posteriores, para evitar el error fran-

(20) Así, por ejemplo, el artículo R. 442-43 corresponde al artículo 43 de la Parte Reglamentaria (o Decretos en Consejo de Estado), Libro 4.^o, Título 4.^o, Capítulo 2.^o; este capítulo contiene además subdivisiones internas que no constan en la referencia, y que son las secciones y los párrafos.

(21) SERRANO, *La codificación del Derecho del Trabajo en España*, pág. 60, lo entiende de diversa manera: "lo que se pide es una ordenación técnica de las leyes existentes y venideras..., reservando un título separado por cada ley". El tema lo analizaremos en profundidad en el epígrafe siguiente.

cés, cuando antes de 1973 los textos no codificados triplicaban a los codificados. Lo cual podría obtenerse dividiendo en sólo dos Títulos, uno de Ley y otro de Reglamento, la materia laboral, y distinguiendo en cada uno de ellos un número amplio de capítulos, cada uno de los cuales iniciaría una centena en el articulado. En las líneas siguientes perfilaremos más esta idea.

C) DELIMITACION FORMAL O NORMATIVA

Cuáles sean las normas a incluir, si todas o algunas, en atención a su rango jerárquico, plantea alguna duda de partida por la esotérica redacción de la DA 3.^a LET. En ella se nos dice que el Gobierno recogerá “las distintas leyes orgánicas y ordinarias” en materia laboral, delimitando de esta forma una compilación a un solo nivel, e incluso en una expresión abocada a establecer mayores reducciones aún de las explícitas. Atender exclusivamente al nivel legal sería de todo punto desaconsejable en el estadio actual del Derecho del Trabajo en nuestro país, saliente de un largo período de ayuno legal todavía palmario en nuestras normas, y afecto consiguientemente de una profusión reglamentaria que invade el espacio propiamente legislativo. Una desproporción que, por ejemplo, en tema de obligaciones complementarias de la relación laboral, ofrece sólo siete artículos con rango legal, y más de cuatrocientos con nivel reglamentario (22). Una desproporción que lleva a cuadruplicar el número de preceptos legales con los reglamentarios, como luego veremos. El desconocimiento del Derecho del Trabajo vigente permanecería con un Código centrado en la parte noble de la normativa, y es por ello desaconsejable.

Por ello hemos de relacionar esa referencia de la DA 3.^a LET con otras de su mismo contenido; pues de manera totalmente contradictoria, la disposición aludida añade que esas leyes orgánicas y ordinarias se ordenarán en títulos separados, “uno por ley” —lo hemos visto antes—, y semejante advertencia no puede significar a contrario sensu otra cosa sino que los otros títulos tendrán nivel reglamentario. Pero aún la conclusión no resulta unívoca, pues podría entenderse con ella la voluntad del legislador de que ciertas materias se mantengan a un nivel inferior por degradación de su primitiva alcurnia, de manera semejante a como hiciera en la Disposición Final 4.^a con Leyes como la de contrato de trabajo, jornada máxima o descanso dominical. A desvelar las últimas dudas viene, parece, el párrafo siguiente de la disposición adicional analizada, cuando ordena la incorporación sucesiva

(22) Un esbozo de su contenido puede verse infra, epígrafe G, comparando en la propuesta de Código los Capítulos 8 de los Títulos “L” y “R”. Por el contrario, la DF 2.^a LRL de 1976 sólo tenía en cuenta a las normas con rango legal, como se observa supra, en nota 18.

y periódica de “todas las disposiciones generales laborales” al Código: si bajo el concepto de disposiciones generales han de sobreentenderse obviamente todo tipo de normas, legales y reglamentarias —e incluso podría discutirse también si algún tipo de actos generales de entre los aislados por la doctrina administrativista—, no tendría objeto reservar el o los Títulos reglamentarios a normas degradadas y normas sucesivas, excluyendo al grueso de la normativa vigente (23).

En consecuencia, hemos de aceptar la idea de un Código abierto a todas las normas laborales presentes y futuras, siempre que estén en vigor y tengan carácter laboral, sin importar su rango. Dicho esto, no podemos ocultar por más tiempo las dificultades que semejante trato igual depara, clasificables en dos grupos:

1.^o Los distintos estratos normativos. Tanto en uno como en otro nivel se distinguen varios estratos, que en el caso de las leyes vienen contemplados por la propia Constitución. ¿Podemos incluir en un mismo Título a las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, los decretos legislativos y los decretos-leyes? Consideradas desde el punto de vista de su eficacia, existe paridad entre las tres últimas clases de leyes, y no hace falta demostrar que un decreto-ley puede derogar a una ley ordinaria, o viceversa; la duda surge en torno a las leyes orgánicas, cuyo especial tratamiento constitucional (artículo 81, 2) postula por una superior eficacia; no obstante, un sector doctri-

(23) Quedarían fuera reglamentos tan fundamentales como los Decretos sobre modificación, suspensión o extinción de contratos por causas económicas o tecnológicas o por fuerza mayor, sobre ordenación del salario, sobre contratación temporal, sobre fomento del empleo, el de jornada, el de registro y depósito de convenios colectivos, y tantos otros. Sin embargo, esta es la solución que parece apadrinar ALONSO OLEA. *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1980, pág. 296, cuando considera que la DA 3.^a LET impone una “recopilación” en principio sólo de leyes, a las que luego se añadirían sucesivamente “las normas futuras con o sin rango de ley”. La escasa doctrina que ha tratado la compleja redacción de la DA 3.^a LET adopta por lo general posturas ambiguas, salvo SERRANO. *La codificación*, pág. 60; así, SOMOZA. *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1982, pág. 441, parece insinuar que la “recopilación” ordenada sólo abarcaría normas legales; MONGE. *Comentarios doctrinales y prácticos al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona, 1980, pág. 342, parece entender que el Código incluiría a las normas reglamentarias, igual que CAMPS, apud ALBIOL et al., *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1981, pág. 37. Ambigüedad explicable si tenemos en cuenta que el segundo párrafo de la DA 3.^a LET no existía en el proyecto inicial, siendo añadido en los debates del Senado con una ligereza imperdonable: el Grupo UCD propuso que al Código de leyes contemplado por el primer párrafo se le adicionarán todas las disposiciones generales laborales, ampliando así el alcance de la recopilación; pero intervino el portavoz del Grupo PSOE para señalar que no se le ocurría ninguna indicación contraria a esta enmienda, salvo una que podía parecer secundaria, y era la de añadir “sucesiva y periódicamente”, porque reformar continuamente el Código sin una periodicidad produciría conflictos a los estudiosos del Derecho del Trabajo y en el sector universitario: cfr. BRIONES/SAGARDOY. *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores*, vol. III, Madrid, 1982, pág. 567. Se trataba de los debates en la Comisión de Trabajo del Senado; el portavoz del PSOE alteró, pues, sin realmente desearlo, el sentido de la enmienda de UCD, siendo necesario por ello una interpretación conforme al espíritu de ambas enmiendas.

nal niega tal consideración (24), de cualquier forma irrelevante a nuestros propósitos porque la DA 3.^a LET sólo habla de un título por ley, en donde insertar todas las variantes de ésta, con una excepción, a despecho de su fenomenal importancia para el Derecho del Trabajo: los preceptos constitucionales, por razones que no requieren explicación.

Junto a ello, ¿podemos incluir en el o los Títulos reglamentarios a disposiciones con rango tan dispar como los Decretos y las Ordenes Ministeriales? Más aún: si bien es verdad que hay materias secundarias reguladas sin motivo por normas de rango legal, también existen en nuestro Ordenamiento materias muy importantes que por las razones de la transición no se consideró prudente rebasarán el rango de una simple Resolución administrativa, a la espera de tiempos mejores para reponerlas en el rango adecuado. ¿Tienen cabida en el Código? La contestación se halla en la propia DA 3.^a, pues si desea la inserción sucesiva de "todas las disposiciones generales laborales", según hemos visto, no exigiría demasiado esfuerzo considerar incluidas también aquellas Resoluciones en posesión de las características aludidas, es decir, la generalidad y abstracción de las auténticas normas, unidas a la importancia de su contenido (25). De hacer así, parece

(24) La consideración de las Leyes Orgánicas, como superleyes, como hace la doctrina francesa en base al artículo 47 de su Constitución, vino en principio defendida por GARRIDO FALLA, LUCAS VERDU, ALZAGA VILLAAMIL, SOSA WAGNER, MARTIN BASSOLS, DIEZ PICAZO y ALONSO OLEA, pero a partir de los trabajos de BERMEJO VERA en 1980 y del respaldo otorgado por GARCÍA DE ENTERRÍA y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, la doctrina mayoritaria llega a entender que las Leyes Orgánicas tienen requisitos específicos de aprobación, modificación o extinción, y una reserva de materias, pero no una superior eficacia o rango. Véase para esta evolución FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, *Las leyes orgánicas y el bloque de la constitucionalidad*, Madrid, 1981, passim. En la doctrina laboralista mantiene la tesis de superioridad de rango actualmente ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1983, pág. 461. En el Ordenamiento Laboral no reviste demasiada importancia porque en tema de condiciones de trabajo juegan el principio de norma más favorable y el de condición más beneficiosa, mientras que en las áreas de Derecho necesario absoluto donde existe reserva de Ley Orgánica, como podrían ser las de libertad sindical y de tutela judicial, no es probable ninguna abundancia de normas conflictivas entre sí.

(25) Para GARCÍA/FERNÁNDEZ, *Curso de Derecho Administrativo*, vol. I, Madrid, 1977, pág. 107, el criterio de distinción entre acto y reglamento sería el siguiente: el acto administrativo, sea singular o general su círculo de destinatarios, se agota en su simple cumplimiento, se consume en éste; para un nuevo cumplimiento habrá que dictar eventualmente un nuevo acto. En cambio, la norma ordinal no se consume en su cumplimiento singular, antes bien, se afirma, se consolida, se mantiene y es susceptible de una pluralidad indefinida de cumplimientos. En parecido sentido, GARCÍA TREVIJANO, *Tratado de Derecho Administrativo*, vol. I, Madrid, 1968, págs. 285 a 289. Incluso las Circulares pueden también encubrir en ciertos casos una norma general erga omnes, como indica VILLAR PALASI, *Curso de Derecho Administrativo*. Vol. I, *Introducción, teoría de las normas y grupos normativos*, Madrid, 1972, pág. 302, con base en el artículo 7 LPA. "Con cierta frecuencia..., bajo la vestidura de una instrucción de servicio o de una circular se esconde auténticas normas jurídicas, por lo que... constituirán verdaderos reglamentos", afirma ENTRENA CUESTA, *Curso de Derecho Administrativo*, Madrid, 1972, págs. 105-106. Sobre el tema, además, MARTÍN RETORTILLO, *Actos administrativos generales y reglamentos*, "RAP", 40 (1963), págs. 225 y sigs.; LEGUINA, *Legitimación, actos administrativos general y reglamentos*, "RAP", 49 (1966), págs. 209 y sigs., y GARCÍA DE ENTERRÍA, *Legislación delegada, potestad reglamentaria y control judicial*, Madrid, 1981.

aconsejable entonces separar Decretos, Ordenes y Resoluciones en Títulos distintos, de forma parecida a como distingue el Code du Travail francés: uno, con el anagrama "D"; otro, con el "O", y uno final, con el "R". Sin embargo, cualquiera que haya debido manejar el Code du Travail desaconsejaría la fórmula, agobiado por tanta dispersión contraria al espíritu codificador. Ya es bastante con que, a diferencia de los Códigos de otras disciplinas, se pretenda abarcar también a los reglamentos por su trascendencia en determinadas materias; trocear a renglón seguido esta sustancia daría al traste con la finalidad perseguida y conllevaría un defecto adicional: distribuiría los reglamentos sin ninguna lógica, al aceptar como criterio la volubilidad del legislador administrativo, otorgador de rangos en función de la coyuntura. Habría un inconveniente a la solución unitaria, desde luego, cual sería la difuminación del rango de procedencia, con dos soluciones alternativas: o bien el Gobierno, al promulgar el Código, confiere un único rango a todas las disposiciones reglamentarias, o bien no se pronuncia al respecto, manteniendo de tal forma el rango de origen; la elección entre ambas soluciones repercute en la actividad de incorporación posterior, pues de seguirse la primera solución sólo podrían ingresar en el Código las normas sucesivas pertrechadas con el rango adoptado por éste, e incluso las de superior rango desbaratarían, aun entrando, la pretendida uniformidad, mientras que permitir la heterogeneidad forzaría a una hermenéutica cuidadosa en la selección de las normas en conflicto. La DA 3.^a calla sobre el particular, dejando al Gobierno en libertad para elegir, como parece deducirse del procedimiento de incorporación de las normas posteriores, que será el que se fije por el Gobierno, "según el rango de las normas incorporadas", lo cual tanto puede referirse a la distinción Ley-Reglamento, como a los distintos niveles reglamentarios; volveremos más adelante sobre el tema.

2.^o Fungibilidad de las normas. La DA 3.^a contempla el futuro, pero no el pasado, o en otras palabras, prevé la renovación normativa, pero no su envejecimiento. "Sic transit gloria mundi", algunas normas laborales se deterioran súbita o lentamente, y nada hay previsto para tal evento: una pomposa Ley como la de Emigración acaricia todavía a la Organización Sindical o a la Secretaría General del Movimiento, una discreta Orden privilegia al velludo Frente de Juventudes. La DA 3.^a LET exige respetar "íntegramente su texto literal", pero tales referencias han de entenderse derogadas en unos casos por colisionar con la Constitución —disposición derogatoria 3.^a—, otras por la norma que modifica la denominación o la función del órgano mencionado, o simplemente lo extingue (26). En ocasiones, la fungibilidad

(26) Ya vimos en nota 16 las limitaciones impuestas a los codificadores por el Decreto de 1901 en Francia, a pesar de lo cual el promotor del Decreto, el ministro MILLERAND, entendía que la Comisión podría corregir las disposiciones no armónicas o contradictorias de las leyes a codificar. Los cinco primeros Libros que se presentaron al Parlamento fueron

normativa deriva de su propia condición, es decir, de ser normas transitorias o temporales, y no vale la pena insertarlas en el Código porque tienen un breve plazo de vigencia, como podemos ver en los tres ejemplos siguientes:

a) Decretos de Salarios Mínimos. No solamente nacen con una esperanza de vida de un año, sino que al cabo de este tiempo surge otro Decreto que lo sustituye: tratar de incluirlos precisaría insertar en cada Decreto la previsión de esta cadencia, ordenando la sustitución pertinente en el Código (27).

b) Decretos de Servicios Mínimos en huelgas de servicios esenciales para la comunidad (art. 10, DLRT-77). Los ya numerosos Decretos en tal sentido se agotan, de seguir los principios generales de la delegación normativa, "uno actu", mediante la ordenación del servicio correspondiente, que no podrá servir para situaciones posteriores, pues la "Ermächtigung" en cada caso permite un control de oportunidad necesario desde una perspectiva político-social (28). Igual podemos decir, por su paralelismo, de los Decretos de militarización en casos de huelga en los servicios públicos (Ley Básica de Movilización Nacional 50/1969 en relación con el art. 10, DLRT-77): el Decreto 29/1976, que sirvió para la huelga del Servicio de Correos de aquel año no puede justificar la militarización de los carteros durante una huelga en 1984, pues cada huelga reúne circunstancias específicas a ponderar por el Gobierno caso por caso antes de autorizar semejante medida (29).

rechazados por el Senado por estimar demasiado importantes las reformas introducidas en la legislación vigente: ALONSO GARCÍA, *La codificación*, pág. 267.

(27) La fijación anual o semestral del SMIG por el Gobierno —art. 27, 1, LET— y su duración anual —Real Decreto 100/1983, de 10 de enero, disposición final 1.ª—, no han acompañado permanentemente a la institución, ni probablemente la continúen acompañando demasiado tiempo, a pesar de lo establecido actualmente por las normas antevistas.

(28) El carácter aplicativo, y no general y abstracto, de las disposiciones gubernativas sobre servicios mínimos en huelgas de servicios esenciales se deduce con claridad del artículo 10, DLRT, y ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional, al deferir la competencia para dictarlas a las Comunidades Autónomas, en sentencia de 5 de noviembre de 1981 ("BOE" de 19 de noviembre), sólo posible de entenderlas actos no legislativos, sino meramente ejecutivos de la legislación laboral estatal. Sin embargo, la reciente huelga en RENFE ha visto la designación de servicios mínimos en base a la aplicación del Decreto 266/1980. Sobre la naturaleza aplicativa y no reglamentaria que confirma la sentencia, cfr. VILLA/DESDENTADO, *Delimitación de competencias Estado-Comunidades Autónomas en la Constitución española de 1978*, apud ALONSO OLEA et alii, *Decreto del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, 1980, pág. 423; CASAS, *Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas*, "REDT", 1 (1980), págs. 46 y 47; ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho. En especial, del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid, 1982, págs. 138, 156-157 y 176; PALOMEQUE, *Sobre la competencia para acordar las medidas de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga*, "Documentación Laboral", 4 (1982), págs. 30-31.

(29) Más clara aún su fungibilidad, a causa de los Decretos de desmilitarización que desactivan a los de militarización cuando queda superado el conflicto.

c) Las convocatorias a las elecciones de representantes de personal, e incluso la normativa procedimental al respecto, adolecen de una fungibilidad congénita, impropia de una norma codificada, que en último extremo obliga a insertar la previsión vista sub a) (30).

Delimitado el ámbito formal del Código, queda una cuestión de menor importancia por resolver. El respeto al texto literal y a la integridad de las diversas normas compiladas puede mantenerse al máximo, o bien puede atemperarse razonablemente en tres supuestos:

1.ª La contextualidad de formar parte de un único cuerpo normativo pone en crisis las referencias internas de las normas en él integradas: no tiene sentido mantener en el artículo 650 del Código, por ejemplo, remisiones como "se estará a lo dispuesto en el artículo 6.º de la presente Orden", y una cirugía de adaptación no parece vaya a contradecir el respeto al texto literal de las normas, siempre que remita al artículo correspondiente del texto unitario.

2.ª Las disposiciones transitorias de vigencia extinguida plantean asimismo la duda sobre su mantenimiento o no, en aras de la aludida integridad; parece lógico incorporar las transitorias del reglamento de jornada (Real Decreto 2001/1983) o de la LET, pero ¿qué sentido tiene asumir en el Código que los economatos laborales obligatorios deberán organizarse en el plazo de tres meses", si tal plazo corresponde a un Decreto de 1958 y se agotó, por tanto, hace más de veinticinco años? Respetar la integridad del Decreto recogiendo su transitoria implica tergiversar su mandato, al reabrir con el Código un nuevo plazo que nadie autorizó. Incluso las transitorias aún en vigor pueden quedar tergiversadas por su inclusión "pede literae" en el texto codificado, si el "dies a quo" del plazo marcado tiene como punto de referencia una fecha abstracta, verbigracia, desde la publicación de la norma en el BOE, que podría confundirse con la pertinente al Código.

3.ª Mayores dudas suscitan las delegaciones normativas para el desarrollo reglamentario: la disposición adicional de un Decreto autoriza al Ministerio de Trabajo a desarrollar su contenido, o la de una Ley faculta al Gobierno para dictar el o los Reglamentos oportunos. A nuestro juicio, deben distinguirse inicialmente dos supuestos: las autorizaciones de desarrollo, que ya no son necesarias desde que la Constitución otorga en general al Gobierno la potestad reglamentaria (art. 97); y los mandatos de desarrollo, sólo admisibles en el Código cuando aún no se cumplieron, pues de otra forma resultarían pleonásticos. Las principales figuras dentro del segundo

(30) Así, la Orden de 16 de diciembre de 1980 y la 111/14001/1983, de 27 de enero, convocando a elecciones a representantes del personal civil no funcionario en establecimientos militares.

caso son, indudablemente, los mandatos para articular o refundir con rango de Decreto Legislativo, contempladas por los artículos 82 y siguientes de la Constitución. Referencia que nos lleva de la mano al tema de la naturaleza jurídica del mandato para codificar, es decir, al sentido último de la DA 3.^a LET que venimos analizando, el cual dejaremos para el final de estas líneas.

De lo dicho se desprende la necesidad de relativizar con prudencia el respeto al texto literal e íntegro de las normas a compilar, pues de otra forma nacería un cuerpo confuso, pleno de remisiones esotéricas, plazos inexistentes y delegaciones ya cumplidas, cuando no chocando frontalmente con el contenido material de las normas cuya forma literal pretende respetarse hasta sus últimas consecuencias.

D) DELIMITACION MATERIAL

La DA 3.^a LET habla de codificar las normas reguladoras de "materias laborales", las "disposiciones generales laborales", sin precisar qué deba entenderse por ellas, lo cual nos fuerza a establecer unos límites en el fárrago de una materia que durante toda su existencia ha sufrido un constante proceso de crecimiento en todas direcciones, con inesperados quiebros, reflujos y desmembramientos. A nuestro juicio, además, el punto de partida debe ser consciente de que un Código de Trabajo —a diferencia de los Códigos Civiles de la burguesía del XIX y de otros Códigos laborales de cierta clase— constituye hoy una obra de madurez, la cristalización de un conjunto de reglas sociales que vienen rigiendo un ámbito ya consolidado; no se requiere afirmar voluntaristamente un ámbito máximo, invadiendo calificaciones propias de otras disciplinas del Derecho, antes bien, debemos apartar de la codificación cualquier materia cuya adscripción venga discutida: afirmación que creemos prudente, en un empeño tan bisoño para esta compleja rama del Derecho. La tarea de delimitación se anuncia, consiguientemente, con un perfil selectivo, como vamos a ver de inmediato.

1. No parece necesario argumentar la inclusión en el Código de lo que conocemos como Derecho Colectivo y Derecho Individual del Trabajo, pues ninguna otra rama del Derecho disputa estas materias, inequívocamente laborales. No obstante, comienzan las primeras dudas en algún aspecto concreto, suscitado por la propia legislación: los fenómenos colectivos de la sindicación y los conflictos desbordan el puro ámbito del trabajo subordinado para inundar la Función Pública, en su doble vertiente de servicios y funcionarios públicos; las normas reguladoras se hallan desperdigadas en reglamentos —a veces, en meras resoluciones, como examinamos en el epígrafe anterior— estrictamente administrativos, donde se mencionan órga-

nos y trámites extramuros del habitual Derecho del Trabajo; aparece en escena, por ejemplo, el Código de Justicia Militar o las Reales Ordenanzas con disposiciones sobre libertad sindical y conflictos colectivos, referidas eventualmente "uti universi"; el Código Penal, la Ley de Orden Público o la Ley Básica de Movilización Nacional contienen normas, por su parte, referidas a los temas citados, dibujando incluso rasgos básicos de su caracterización. ¿Hasta qué punto puede un Código de Trabajo avocar legítimamente como laboral esa materia y "agujerear" otros cuerpos normativos de la seriedad e importancia de los citados? La cuestión se complica cuando advertimos que en alguna ocasión los futuros vacíos habían sido integrados gracias a normas laborales, verbigracia, el artículo 222 del Código Penal según la nueva redacción a él dada por el Decreto-ley de Relaciones de Trabajo.

Una posible respuesta la hallamos en la repetición no derogatoria del precepto, esto es, su inclusión en el Código de Trabajo sin por ello derogar los artículos correspondientes de la normativa de origen: aunque lo normal en las compilaciones ha sido y debe ser —a efectos de transparencia— la economía normativa, en esta rama del Derecho obtiene cierto predicamento la trasposición didáctica de un texto a otro sin afectación de vigencias, pues a fin de cuentas no existe oposición entre ellas, sino mera reiteración (31). Semejante fórmula únicamente parece aceptable en un Código-recopilación, no en un Código-refundición, y a las diferencias advertibles entre ambos, que analizaremos al final de estas líneas, nos remitimos.

2. Mercado de trabajo. Las normas sobre empleo y colocación se encontraban hasta hace muy poco en la penumbra de la indefinición, abarcando un "no man's land" de estadios previos y posteriores al contrato de trabajo que, si bien no discutida al Derecho del Trabajo, tenía el aire burocrático de los asuntos sometidos a la férula del sindicalismo vertical (32); el retorno al sistema democrático y la crisis económica han impulsado los temas de empleo hacia el centro de nuestra disciplina con tal fuerza, que nadie dudará seguramente sobre la oportunidad de su codificación. Las técnicas de fomento del empleo han penetrado además al contrato de trabajo, vivificando y modernizando modalidades contractuales y tensando

(31) Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales suministraron un magnífico ejemplo de la repetición hasta la saciedad, en familiar normativas, de una misma redacción; en los convenios colectivos se repiten asimismo mecánicamente determinadas cláusulas de estilo, como la vinculación a la totalidad, la garantía ad personam, absorción y compensación, trabajos de inferior categoría, etc. Igual puede decirse ocurre entre los Decretos de sindicación de funcionarios, civiles y militares. Hasta cierto punto, los Convenios Internacionales contemplan la libertad sindical casi con las mismas palabras, especialmente cuando aluden a sus limitaciones.

(32) Al punto que MARAVALL CASESNOVES dedicó una monografía a la cuestión: *La política de empleo, una rama del derecho del trabajo (su importancia para España)*, "Revista de Trabajo", 35/36 (1971), págs. 5 y sigs.

el sinalagma básico con estimulantes causales, salariales, de jornada, etc. Con ello, la materia adquiere características tonalidades laborales, vetada por ciertos contrastes que debemos examinar: las desgravaciones por creación de puestos de trabajo insertas en la Ley y el Reglamento del impuesto sobre sociedades, las subvenciones y bonificaciones a las empresas con el mismo fin, o para el establecimiento por cuenta propia de trabajadores en paro; la formación profesional en sus diversos niveles o los préstamos a las cooperativas son algunos de los múltiples aspectos interdisciplinarios donde el Derecho Fiscal, el Derecho Mercantil o el Derecho Administrativo tienen mucho que decir. Sucede aquí como en el número anterior, pues la respuesta varía según pretendamos un Código-recopilación o un Código-refundición, de donde aplazaremos la respuesta al momento en que estudiemos las diferencias entre ambos métodos. No obstante, la adscripción o no de ciertas materias podemos debatirla de inmediato.

3. Formación Profesional. En sentido amplio, todo cuanto no sea formación general cabe entenderse como especialización para un trabajo dentro del complejo mundo de la educación, y de ahí la necesidad de distinguir al menos en tres áreas a la especialización como "genus": formación profesional institucional, dependiente del Ministerio de Educación; formación profesional reglada, impartida por profesores del Instituto Nacional de Empleo, y formación profesional ocupacional, impartida por el INEM o por las empresas —"on job"—. De estas tres áreas, sólo tiene conexión con el trabajo humano asalariado el cumplido en las empresas, por lo demás contemplado por el artículo 4, 2, b), LET, como "derecho a la formación profesional en el trabajo"; el resto podemos considerarlo como materia de Derecho Administrativo (33), centrada en las técnicas docentes y lejos del mundo de la producción económica. En consecuencia, parece oportuno limitar la entrada en el Código de Trabajo a los supuestos de "emploi-formation" de nuestro Ordenamiento, bien en sus modalidades de contrato individual —contratos de trabajo en prácticas y para la formación—, bien en la de concierto público —programas de formación "on job" INEM-Empresas (34)—. Con lo cual no queremos declarar anatema contra las demás ramas de la formación profesional, sino marcar sencillamente un prudente compás de espera.

4. Trabajo autónomo. El trabajo realizado por cuenta propia —reza la Disposición final 1.ª LET— no estará sometido a la legislación laboral, ex-

(33) En tal sentido, ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, pág. 397.

(34) Conforme al artículo 14 y el 15 de la Ley Básica de Empleo 51/1980. El obstáculo para su inserción en el Código puede provenir de la fungibilidad de las normas así emanadas, de la cual es buena muestra la extraña Orden de 2 de abril de 1982, que aprueba y asume el Acuerdo INEM/CEOE para el desarrollo de programas de contratación en prácticas y para la formación, con duración inicial hasta finales de 1985, y posibilidad de prórrogas bienales.

cepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente. El legislador únicamente se ha atrevido hasta el momento a conjugar autónomos y subordinados en las declinaciones aseguratorias y procesales, pero no en la reglamentación de su trabajo. De otro lado, cada día parece más absurdo, contemplado desde la política de empleo, un deslinde de tal naturaleza, y no hace falta recordar las frecuentes manifestaciones doctrinales en favor de la expansión del Derecho del Trabajo cuanto menos a importantes linderos del trabajo familiar, el trabajo gratuito, socios industriales, etc. Pero con el criterio selectivo mencionado anteriormente, no parece adecuado incluir en el Código de Trabajo relaciones jurídicas cuya ordenación se encuentra en el Código Civil y el Código de Comercio, al menos mientras no se produzca una asimilación formal en el sentido apuntado por la LET: el arrendamiento de servicios, la gestión de negocios ajenos, por no hablar de la problemática aparcería o el contrato de agencia, suscitan dudas en el mejor de los casos sobre su adscripción y bien pueden reposar en sus normas originarias hasta que el legislador laboral no dé el paso decisivo.

5. Intimamente conectado al trabajo autónomo se encuentra el cooperativismo, considerado como una de las fórmulas más eficaces de fomento del empleo en todas las latitudes, amén de segura alternativa al trabajo subordinado. Su inserción en las normas codificables vendría deducida, amén de por su pertenencia a la política de empleo, por su alineación con las formas de participación en la empresa que se predica constitucional y doctrinalmente (35) y por la tutela ejercida sobre el movimiento cooperativista por el Ministerio de Trabajo. Sorprendentemente, los Códigos laborales excluyen habitualmente su normativa en el Derecho comparado (36), señal de que puede existir algún impedimento. Y es que las cooperativas de trabajo asociado no dejan de constituir una persona jurídica mercantil, un empresario colectivo conjuntamente regulado en la Ley y el Reglamento de Cooperativas con homólogas tan lejanas al Derecho del Trabajo como las de crédito, vivienda o consumo. Mayor talante mercantil aún tienen las sociedades anónimas laborales, y hemos de estimarlas asimismo extrañas a una recopilación de normas laborales.

6. Acerquémonos ahora a un sector más conocido: el de las normas internacionales. Los convenios internacionales celebrados por España forman parte del ordenamiento interno una vez publicados oficialmente, lo cual significa que son normas en vigor, algunas de sobresaliente importan-

(35) Artículo 129, 2, Constitución. Cfr. VALDÉS DAL RE, *Las cooperativas de producción*, Madrid, 1975, págs. 240 y sigs.

(36) Vid. el cuadro sinóptico de materias de los últimos veintiún Códigos de Trabajo, infra, epígrafe F.

cia. Dos obstáculos, sin embargo, impiden su codificación, a nuestro juicio: la mayor parte de ellos no tienen eficacia inmediata, "self-executing", requiriendo la intervención de normas internas aplicativas en gracia a las conocidas expresiones, como la de que "los Gobiernos de los países firmantes adoptarán, en cuanto sea posible, las medidas oportunas...", y similares; junto a ello, hay materias que reciben en esos tratados internacionales una regulación matizada y hasta diríamos contradictoria, producto de distintas épocas y distintos foros, y tratar de armonizar en el Código el régimen de la libertad sindical, por ejemplo, en los Convenios 87 y 98 OIT, la Carta Social Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos podría superar con soltura a los laberintos mitológicos. En otros Ordenamientos, sólo una ley francesa de 1973 ordenó anexar a la parte legislativa del Code du Travail las disposiciones de convenios internacionales de trabajo aplicables en derecho interno francés, mandato no consumado hasta la fecha, que nosotros sepamos (37). Del resto, los compendios doctrinales y para usos docentes y/o profesionales cumplen perfectamente el cometido diríamos divulgativo de la legislación internacional del trabajo (38).

7. Procedimiento laboral. Las normas rituarías sobre contenciosos laborales se ubican de plano en el Derecho Procesal, y así vienen configuradas en los planes de estudio de algunas Facultades de Derecho. Por lo común, no obstante, los especialistas de Derecho del Trabajo subrayan en el procedimiento laboral el adjetivo más que el sustantivo, aduciendo peculiaridades que si para los procesalistas no tienen mayor realce que los de algunos procedimientos especiales, se magnifican a causa de su aplicación por y ante órganos judiciales ad hoc. La anunciada desaparición en cuanto tal del Tribunal Central de Trabajo, y la integración de las Magistraturas de Trabajo en la organización judicial ordinaria, debilitan el tratamiento laboralista en favor de una estricta homogeneización procesal, culminando una evolución que se prolonga desde hace más de cuarenta años, cuando los jueces profesionales sustituyen en nuestro país a los Tribunales industriales y a los Jurados mixtos. En el Código de Trabajo sólo deben entrar, a nues-

(37) Ley francesa núm. 73-4, de 2 de enero de 1973, art. 5: "Será anexado al Código de Trabajo (primera parte [legislativa]) el texto de las disposiciones de los convenios internacionales de trabajo aplicables en derecho interno francés".

(38) Véanse las colecciones doctrinales citadas en nota 12. En el extranjero pueden mencionarse en la misma línea el *Codice di Diritto del Lavoro*, de GIUGNI et al., Bari, 1979, y el *Codice di Diritto del Lavoro*, dos volúmenes, de SCOGNAMIGLIO, Bolonia, 1982. Sin olvidar el *Código Internacional de Trabajo* publicado por la propia OIT, Ginebra, 1957 —edición en español; primera edición en inglés y francés, 1939—. Vid. ALONSO OLEA, *Notas sobre el Código Internacional de Trabajo*, "RISS", 1955, págs. 29 y sigs.

tro juicio, las normas sustantivas contenidas en la Ley de Procedimiento Laboral, y los procedimientos ante órganos administrativos —no procesales—, como el IMAC o la autoridad laboral.

8. Administración Laboral. Asimismo restringida debe ser la óptica codificadora frente a la inmensidad del Derecho Administrativo; acoger el organigrama del Ministerio de Trabajo y sus órganos periféricos tiene el mismo sentido respecto al trabajo subordinado que la Ley de Procedimiento Administrativo: efectivamente inciden sobre las relaciones laborales, pero no dejan de suponer órganos y trámites comunes a la Administración pública; ofrece indudable utilidad su presencia en recopilaciones para uso docente o profesional, pero no cuadra en una compilación de normas estrictamente laborales. Opinión que debemos matizar allí donde nos encontremos con instituciones y trámites de impronta exclusivamente laboral, como la Inspección de Trabajo o el procedimiento de imposición de sanciones, el IMAC o el Fondo de Garantía Salarial. Si los codificadores pretendieran ir más allá de esta pequeña zona burocrática, surgiría el fantasma de la fungibilidad ministerial, sometiendo la estabilidad de esta parte a continuos reajustes, desdoblamientos y cambios de ubicación y denominación que terminarían por paralizar su periódica actualización.

9. Seguridad Social. El fantasma recién aludido es profundamente familiar a la materia aseguradora, como advirtieron con claridad los codificadores franceses de principios de siglo, que terminaron por enterrar su ilusión omnicomprensiva (39); probablemente cabría defender en la actualidad el mismo finisterrae aquí que en las relaciones laborales, y por ende considerar factible lo que hasta la fecha ha desalentado a los predecesores: hay un reflujó en la Seguridad Social, la celeridad de las innovaciones puede controlarse en un Código, todos los Gobiernos sueñan con una "détente" y una clarificación de ese monstruo..., cuya ruta se aleja, perceptiblemente, de la normativa laboral. Por tanto, y aunque quizá fuera el momento de comenzar a pensar en codificar el Sistema de Seguridad Social —y aprovechar para la racionalización que necesita—, pretender un cuerpo único con el Derecho del Trabajo en sentido estricto, ya no responde al mandato de la DA 3.ª LET, amén de que semejante proyecto de Código, émulo del paradigma prusiano, resultaría ingobernable desde su misma promulgación. Y aquí

(39) "Hic et nunc —en nuestra Patria y en estos momentos— marginado el problema teórico, que se prestaría a largas discusiones, prácticamente consideramos conveniente incluir en el mismo (Código) la materia relativa a seguridad social en aquella de sus manifestaciones fundamentales", decía en 1957 ALONSO GARCIA, *La codificación*, pág. 147, después de dejar constancia de la gran controversia ya existente en ese momento sobre la autonomía de la Seguridad Social. La discusión parece haber terminado en la actualidad, en el sentido defendido por SERRANO, *La codificación*, pág. 54: "La materia de Seguridad Social, por su diferenciación, es necesariamente independiente de la regulación general del Derecho común del Trabajo..., las materias son diferentes y no podrían ir unidas en un mismo cuerpo legal".

no cabe exceptuar ningún aspecto concreto, ni siquiera cuestiones tan estrechamente conectadas a materias laborales, como el aseguramiento en caso de huelga o la cobertura de los riesgos profesionales, por las razones apuntadas.

Bien, hasta aquí hemos procurado despojar de parafernalias lo que estrictamente constituye el Derecho del Trabajo y, consiguientemente, el objeto de la codificación. El resultado no adolece, sin duda, de raquitismo, y demuestra hasta qué punto la madurez de esta disciplina, negada por otras desde un ruinoso pedestal de siglos, es ya un hecho. Los aproximadamente 1.600 artículos conjugables, situados por su número a mitad de camino entre los 1.976 del Código Civil y los 955 del de Comercio, o entre los 2.182 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y los 604 del Código Penal, adolecen, desde luego, de unos defectos característicos: la descompensación y el gigantismo. Descompensación, porque el largo período antidemocrático sufrido hasta épocas recientes incidió en el Ordenamiento Laboral prolongando la regulación por "ukase" a extremos inverosímiles: en todo el conjunto de las normas a codificar hallamos unas 300 a nivel legal y el cuádruple, unas 1.300, a nivel inferior (40). Junto a ello, gigantismo de los artículos, como ocurre en el conocido caso del artículo 51 LET y en los menos conocidos de múltiples reglamentos, obediente las más de las veces a un narcisismo normativo inaceptable. Defectos ambos que nos conducen a discutir el último problema de la codificación: elucidar la "voluntas legis" de la DA 3.^a LET, y la naturaleza jurídica de su producto.

E) ¿RECOPIACION O REFUNDICION?

Al conferir al Gobierno la potestad de recoger en un texto único las normas laborales vigentes, el legislador de 1980 parece situar al Código dentro de los esquemas técnicos de la delegación legislativa, y en concreto, del mandato para refundir: la autorización para refundir textos legales, dice el artículo 82, 5, de la Constitución, determinará el ámbito normativo a que se refiere el contenido de la delegación, especificando si se circunscribe a la mera formulación de un texto único o si se incluye la de regularizar, aclarar

(40) Baste pensar que el Code du Travail francés contiene en su parte legislativa, si no yerro en el cómputo, 1.260 artículos. Con esto no queremos decir que la solución estribe en aumentar las normas legales al número de las reglamentarias, alcanzando posiblemente el barroco "legum et constitutionum farrago" que hiciera hablar a los civilistas clásicos del "drama de la realidad jurídica", sino precisamente al revés, de recortar simplificando la logorrea de normas reglamentarias, con centenares de artículos dedicados a seguridad e higiene, comedores, guarderías o economatos laborales: el Código abarca al Derecho estatal del Trabajo, y éste debe ser el bastidor donde se desarrolle la negociación colectiva.

y armonizar los textos legales que han de ser refundidos. Bajo esta óptica, la delegación para refundir de la DA 3.^a LET vendría constreñida a la mera formulación de un texto único, si recordamos cuanto en ella se ordenaba de respetar íntegramente su texto literal: probablemente el legislador no abrigaba demasiadas expectativas sobre la capacidad de la Administración (41) o sobre la fidelidad de ésta en un encargo de mayores vuelos y prefirió lo más sencillo. Con lo cual se mantenía aún en el ámbito del mandato para refundir, aunque la doctrina haya entendido alguna vez que "una depuración técnica, una aclaración, una armonización de preceptos, una eliminación de discordancias y antinomias... es contenido de la delegación legislativa de refundición de normas, sin necesidad de que la Ley de delegación lo diga" (42).

Algunas discordancias entre el mandato de la DA 3.^a LET y los requisitos de un mandato para refundir fuerzan, sin embargo, a ensayar otra calificación. Vimos en páginas anteriores cómo el Código debe incluir todas las disposiciones generales laborales, y no exclusivamente las de rango legal, con lo que desborda los límites de una delegación legislativa, caracterizada frente a la remisión normativa y la deslegalización porque asigna expresamente a la norma delegada el rango de Ley (43). El Código, a tenor de la DA 3.^a, contendrá disposiciones de distinto rango, composición que probablemente viene a significar lo siguiente en cuanto a los poderes conferidos al Gobierno: éste debe respetar el rango de cada normativa incorporada, a despecho de los graves problemas deducibles; la compilación no sólo ha de respetar el tenor literal de las disposiciones, sino también su rango. Un mandato, si bien se mira, realmente asimétrico, que, por un lado, desborda el ámbito de una refundición, y por otro, no cubre sus mínimos. Otros factores agrandan las diferencias irremisiblemente: la delegación legislativa debe señalar un plazo para su ejercicio por el Gobierno, y la DA 3.^a LET no lo hace; la delegación se agota "uno actu", mediante la publicación de la nor-

(41) A pesar de la experiencia de otros países próximos, como Francia y Alemania Federal. En Francia, las deliberaciones del Code du Travail de Ultramar, 230 artículos, demostró que era difícil al Parlamento tener una visión de conjunto del Derecho del Trabajo, siendo mejor deferir la codificación al Gobierno, como se había hecho en 1901, quizá con la técnica del Decreto-ley: MURCIER, *Pour un Code du Travail moderne*, pág. 218. En Alemania Federal, el Gobierno nombró una Comisión de expertos para elaborar un "Arbeitsgesetzbuch" en 1970, renunciando pronto la misma Comisión a acometer un Código omnicompreensivo y presentando en 1977 sólo el proyecto de un "Allgemeine Arbeitsvertragsrecht", basado esencialmente en la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo, al igual que el proyecto presentado por la central sindical DGB en 1977; ninguno de los dos llegó a promulgarse, como se sabe. Vid. DAUBLER, *Das Arbeitsrecht 2*, Reinbek bei Hamburg, 1979, pág. 454.

(42) GARCÍA/FERNÁNDEZ, *Curso de Derecho Administrativo*, I, pág. 173. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores*, pág. 296, duda entre calificarlo como una "refundición especial" de las previstas en el artículo 82, 5, inciso primero, Constitución, o como un recopilación, aunque parece vencerse por lo segundo.

(43) GARCÍA/FERNÁNDEZ, *Op. cit.*, pág. 171.

ma correspondiente, y la DA 3.^a faculta al Ejecutivo para ampliar sucesiva y periódicamente el Código.

No nos encontramos ante un proyecto de Texto Refundido, en conclusión (44). Y antes de continuar indagando sobre su posible naturaleza jurídica, ello nos va a permitir una observación sobre un aspecto quizá secundario; el Gobierno deberá fijar el procedimiento para incorporar las normas sucesivas, pero una vez fijado puede subdelegar la labor de incorporación a otras autoridades u órganos —el Ministerio de Trabajo, en buena lógica—, porque no le afecta la prohibición del artículo 82, 3, in fine, de la Constitución: creemos, pese a lo arriesgado de la afirmación, que la incorporación sucesiva de una Ley Orgánica al Código podría efectuarse por una Orden o una Resolución administrativa, sin dañar por ello, como hemos ido viendo, ni el rango de la norma incorporada ni su tenor liberal. Y completando el aserto, esa Orden o Resolución codificadora puede ser “ad hoc”, o, en otras palabras, estar fuera de la normativa a insertar: ya Alonso García opinaba hace más de cinco lustros que el Código debería ser revisado cada cinco años, defendiendo así la autonomía de la función integradora (45); a nuestro juicio, la solución más adecuada consistiría en añadir en cada normativa laboral una “Disposición Codificadora” —flaqueando a las habituales Disposiciones Finales, Adicionales y Transitorias—, que operara “ipso facto” la inclusión, y, en su defecto, asignar a un órgano determinado de la Administración Central la competencia para dictar de inmediato lo necesario.

Volviendo a la naturaleza jurídica del mandato contenido en la DA 3.^a LET, es muy probable que nos hallemos ante un fenómeno atípico, una vez analizada la técnica más próxima al supuesto que nos ocupa, con el resultado negativo antevisto. Y no podemos extrañarnos de ello, porque en nuestro país no se codifica una rama del Derecho desde el siglo pasado —otra cosa son las codificaciones parciales, como las sufridas por el Código Penal en

(44) ALONSO GARCÍA, *La codificación*, pág. 20, lo da por supuesto, en el sentido de afirmar que un Texto refundido no puede ser nunca un Código, ya que el primero abarca un aspecto particular del ámbito jurídico —el procedimiento laboral, el contrato de trabajo—, y se realiza sobre texto ya existentes, mientras el Código entraña un “insoslayable carácter orgánico que tiene su punto de partida en una concepción global obediente a la idea inspiradora”; aunque en nota a pie de página se ve obligado a aclarar el significado del Código Penal reformado, Texto refundido de 1944. Lo sigue últimamente SERRANO, *Op. cit.*, pág. 46. A nuestro juicio, la diferenciación apuntada no es sustancial, sino coyuntural, pues cabe perfectamente un Código que sea refundición de leyes existentes; ocurre, más bien, que ambos conceptos obedecen a esquemas técnicos distintos: la refundición se inserta en el “genus” de la delegación recepticia Legislativo-Ejecutivo, o si se quiere, en el ámbito de la producción normativa, mientras el Código es un concepto formal, abstracto, como las Compilaciones o las Recopilaciones, que no prejuzga el procedimiento de su elaboración.

(45) *La codificación*, pág. 321; también MURCIER, *Pour un Code du Travail moderne*, pág. 219, defendía la necesidad de actualizar periódicamente el Código, cada cinco años o a lo sumo cada diez, para incorporar la doctrina y la jurisprudencia. Recuérdese lo dicho en nota 23 sobre la incorporación del segundo párrafo a la DA 3.^a LET.

diversas épocas (46)—, y nunca jamás se ha pretendido un “corpus” con doble faz, como la cabeza de Jano, si prescindimos del también atípico y precario Código de Aunós.

Analicemos ahora la naturaleza jurídica del Código resultante de la DA 3.^a LET, desde la perspectiva de las diversas técnicas unificadoras del Derecho: ¿será verdaderamente un Código, o, como el de 1926, no alcanzará los requisitos modernos del concepto, y nos hallaremos ante una Compilación o una Recopilación?

El mandato conferido al Gobierno adolece de tanta estrechez, que difiere de nuestros precedentes nacionales y extranjeros en punto a armonizar, actualizar e integrar las normas vigentes; sólo viene permitido unirlas en un texto único con numeración correlativa, pero hace ya siglos que el concepto de codificación consiste en algo más que en colecciones oficiales de normas jurídicas (47), e incluso en algo más que en la exclusividad de imperio y en la generalidad para todos los ciudadanos, como se pensaba con la Revolución francesa (48); para tener un traje no basta coser unos cuantos retales, hace falta además teñirlos del mismo color y darles la forma proporcionada y armónica de esta clase de vestimenta. Y eso es lo que no tiene el Código de la LET, abocado a continuar hablando del Movimiento y del Frente de Juventudes en algunas de sus partes, del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad o de la Organización Sindical, mientras en otras se habla de las Comunidades Autónomas, del IMAC o de los sindicatos más representativos. No hay un todo orgánico (49), sino algo distinto que utiliza impropiaemente el término “Código”.

Con todo, no parece una Recopilación, pues aquí las diversas normativas pierden su individualidad para sumergirse en un articulado único y ordenado en títulos, no se rebaja a una mera yuxtaposición de textos autónomos. ¿No será, en consecuencia, el último eslabón de la cadena de Compilaciones que se van promulgando en nuestro país en 1959, 1960, 1961, 1963, 1967 y 1973? (50). En favor del argumento tenemos la proximidad

(46) Igualmente parcial es la del Código de Justicia Militar, aprobado por Ley de 17 de julio de 1945, y modificado por las Leyes Orgánicas 9/1980, de 6 de noviembre, y 2/1981, de 4 de mayo; o las Compilaciones forales, empezando por la de Vascongadas —Ley de 30 de julio de 1959—, y siguiendo por la de Cataluña —Ley de 21 de julio de 1960—, la de Baleares —Ley de 19 de abril de 1961—, la de Galicia —Ley de 2 de diciembre de 1963—, la de Aragón —Ley de 8 de abril de 1967— y la de Navarra —Ley de “prerrogativa” de 1 de marzo de 1973—.

(47) Vid. MORTARI, voz *Codice (Storia)*, Enciclopedia del Diritto VII, Milán, 1960, págs. 228 y sigs.

(48) Así, AZARA, voz *Codice* en el “Nuovissimo Digesto Italiano”, III, Turín, 1959, pág. 385.

(49) En tal sentido, ALONSO GARCÍA, *Op. cit.*, pág. 17; RIERA, voz *Codificación*, N. E. J. Seix, IV, Barcelona, 1952, pág. 234.

(50) Cfr. nota 46. “Pese al nombre de ‘Compilaciones’ no son recopilaciones, sino códigos”, indica LALINDE, *Iniciación histórica al Derecho Español*, Barcelona, 1978, pág. 257;

dad de esa técnica en el tiempo, y la articulación uniforme de los diversos textos y costumbres forales operada en ellas, y ¿no es un sucedáneo de fuero personal, un Estatuto, lo que ciertos sectores doctrinales y de la Administración venían postulando para el Derecho del Trabajo desde hace muchos años? (51). Pese a ello, la teoría ha de rechazarse porque las Compilaciones mencionadas utilizan la misma técnica de los Códigos, pese a su diferente denominación, al pretender una "sistematización adecuada de las instituciones históricas... en relación con las necesidades del momento presente, adaptándose a la sistemática del Código Civil y evitando coincidencias y repeticiones" (52).

Y así llegamos por exclusión a la naturaleza jurídica de lo deseado por la DA 3.^a LET: una Recopilación de nueva planta, guardando celosamente sus discrepancias internas con la aparente armonía del articulado único, abso-

véase también sobre ellas TOMÁS Y VALIENTE, *Manual de Historia del Derecho Español*, Madrid, 1981, págs. 554-555; LACRUZ, *Manual de Derecho Civil*, Barcelona, 1979, págs. 118 y sigs.; respecto al especial sentido de las compilaciones, CASTRO Y BRAVO, *Derecho Civil de España*, I, Parte General, Madrid, 1955, págs. 257 y sigs., y 303.

(51) En algún momento se ha hablado de la novedad que supone la denominación "Estatuto de los Trabajadores", y así, BORRAJO, *Contenido del Estatuto según la Constitución*, apud VVAA, *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1980, págs. 20-21, considera que el apelativo proviene de la Constitución, pues el "Statuto dei Lavoratori" italiano es sólo un apelativo doctrinal de la Ley 300/1970 de aquel país; en su opinión, de haberse promulgado la LET antes de la Constitución pudo haber regulado un contenido más amplio, pues no había precedentes en el Derecho Europeo, "¡so pena que se vaya al museo del corporativismo y se invoque el Estatuto del Trabajo Nacional, de Oliveira Salazar, 1933!". Y sin embargo, para sorpresa de algunos, la LET quizá hunda sus raíces en el corporativismo y en el Estatuto portugués o similares: con independencia de la indudable modernidad de sus artículos y contenido —que, efectivamente, pudo haber sido más amplio de no haber exigido la Constitución nivel legal orgánico para la regulación de la libertad sindical y la huelga; y con independencia también de que a pesar de no ser el nombre técnico el de la Ley italiana sea indudable que la Constitución piensa en un Estatuto similar al así llamado doctrinalmente en Italia—, el caso es que la LET tiene una denominación y un contenido que venía siendo solicitado desde las épocas más integralmente corporativas y desde las instancias más vinculadas a él de la Dictadura. Así, en la "Revista de Trabajo" de enero de 1944, entre discursos del "Caudillo", arengas del "camarada" Solís y noticias de empresarios y de trabajadores modelo, GARCÍA OVIEDO publicaba en la pág. 133 y sig. un artículo titulado *Hacia el Estatuto del Trabajador español*, donde se desarrollaba la idea de estabilidad, status, pertenencia a la empresa, estatutismo, comunidad en la empresa, etc., para terminar diciendo: "Al conjuero del Fuero del Trabajo y del Decreto Orgánico de 29 de marzo de 1941, los reglamentos de trabajo han llegado a crear un verdadero estatuto del trabajador, trasunto del que los funcionarios públicos habían logrado para sí muchos años antes". A su juicio, las reglamentaciones habían ido forjando la estructura de ese futuro Estatuto, al tratar un conjunto de materias básicamente pertenecientes a la relación individual de trabajo. La idea lanzada por GARCÍA OVIEDO debió tener cierta repercusión, porque bastantes años más tarde, el 7 de marzo de 1970, la prensa daba cuenta de la solicitud dirigida por el ministro de Trabajo al Consejo Nacional del Movimiento, en un acto presidido por el ministro secretario general del mismo, de estudiar un posible "Estatuto de los Trabajadores", cuyos grandes capítulos serían: el derecho al trabajo, el derecho a una retribución justa, la participación en la empresa, la seguridad social y la promoción social permanente.

(52) Decreto de 23 de mayo de 1947, "BOE" de 12 de junio, sobre creación de comisiones para la compilación del Derecho Foral, art. 3. Vid. LALINDE, *Op. cit.*, pág. 257; ALONSO GARCÍA, *Op. cit.*, pág. 17. Ver también nota 50.

lutamente original en su estructura, y desde este punto de vista refractaria al "Kodifikationsprinzip" civilista (53).

Los cortos alcances de lo previsto por la LET no empañan el innegable efecto positivo que supondría alcanzarlo: ese Código-Recopilación permitiría operar sobre una base firme en el siguiente paso de un Código-Refundición, y aguantaría y haría fructificar los fuertes ataques doctrinales y políticos causantes del naufragio de otros proyectos más ambiciosos (54); merced a aquél, los expertos podrían escudriñar con nitidez las fallas estructurales de nuestro Ordenamiento Laboral, captar un sentido unitario en tanta dispersión y dar vida a un Código perdurable, sólidamente apoyado en una doctrina unánime y en las aspiraciones mayoritarias del país, como indicara el prudente Savigny en su áspera polémica con Thibaut.

F) LA CODIFICACION MUNDIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 1970-1982: PRINCIPIOS GENERALES

Desde la segunda guerra mundial, innumerables países han procedido a codificar sus normas laborales, principalmente en el área del socialismo real y del Tercer Mundo. Un análisis pormenorizado de todos ellos aportaría provechosas enseñanzas, pero su gran variedad y la evolución acusada entre las diversas épocas por el transcurso del tiempo nos hace desistir aquí del empeño. No resistimos a la tentación, empero, de tomar los Códigos más recientes, que posiblemente han superado los defectos de los anteriores y ostentan una mayor perfección técnica, para contrastar cuanto hemos venido reflexionando. En la última docena de años se han promulgado veintiún Códigos de Trabajo en todo el mundo, cifra en la que no incluimos las simples modificaciones de los preexistentes —como la del francés de 1973—, ni los reducidos a aspectos parciales —Código del Empleo sueco, del Contrato de Trabajo argentino, de la Seguridad Social de diversos países—. Los Códigos estudiados se desglosan por años de la siguiente forma:

1970: Libia (55), Irak (56) y la URSS (57).

(53) Vid. HERSCHEL, *Kernbereichslehre und Kodifikationsprinzip in der Tarifautonomie*, "Arbeit und Recht", 9 (1981), págs. 265 y sigs.

(54) El proyecto de Código del Contrato de Trabajo alemán de 1977, aludo en nota 41, fracasó por la oposición política a ciertas innovaciones introducidas por los codificadores, fundamentalmente la supresión de diferencias entre obreros y empleados, muy peculiar en Alemania. Para DAUBLER, *Das Arbeitsrecht* 2, pág. 454, sólo cuando detrás del proyecto de codificación exista un pensamiento unificador.

(55) "Código de Trabajo", Ley 58-2970, de 1 de mayo de 1970, Serie Legislativa OIT, 1970, Libia, 1.

(56) "Codigo de Trabajo", Ley 151, de 16 de julio de 1970, Serie Legislativa OIT, 1970, Irak, 1.

(57) "Principios Fundamentales de Legislación Laboral", Ley 2-VIII, de 15 de julio de 1970, Serie Legislativa OIT, 1970, URSS, 1.

- 1971: Rusia (58), Suiza (59), Panamá (60), Laos (61) y Ecuador (62).
 1972: Somalia (63), Rumania (64).
 1974: Polonia (65), Filipinas (66) y Camerún (67).
 1975: Madagascar (68), Checoslovaquia (69) y Etiopía (70).
 1977: República Democrática Alemana (71).
 1978: Gabón (72) y Ecuador (73).
 1981: Angola (74) y Egipto (75).

Como rasgos generales de los Códigos estudiados podemos mencionar los siguientes:

- a) Ninguno de ellos distingue entre una parte legal y otra reglamentaria, sino que presentan un cuerpo compacto y unitario.
 b) En su inmensa mayoría tienen rango de Ley, aunque deroguen

(58) "Codigo de Trabajo", Ley de 9 de diciembre de 1971, Serie Legislativa OIT, 1971, URSS, 1.

(59) "Código de Obligaciones", de 1911 y 1936, Títulos X y X bis, modificados por Ley Federal de 25 de junio de 1971, Serie Legislativa OIT, 1971, Suiza, 1.

(60) "Código de Trabajo", Decreto 252, de 30 de diciembre de 1971, Serie Legislativa OIT, 1971, Panamá, 1.

(61) "Código de Trabajo", Ley 71/11, de 10 de septiembre de 1971, Serie Legislativa OIT, 1971, Laos, 1.

(62) "Código de Trabajo" elaborado por una Comisión Jurídica y con vigencia desde el 1 de junio de 1971, Serie Legislativa OIT, 1971, Ecuador, 1.

(63) "Código de Trabajo", Ley 65, de 18 de octubre de 1972, Serie Legislativa OIT, 1972, Som., 1.

(64) "Código de Trabajo", Ley 10, de 23 de noviembre de 1972, Serie Legislativa OIT, 1972, Rum., 1.

(65) "Código de Trabajo", Ley de 26 de junio de 1974, Serie Legislativa OIT, 1974, Pol., 1. Véase SZUBERT, *Probleme der Kodifikation des Arbeitsrechts in Polen*, "Arbeit und Recht", 7 (1980), págs. 203 y sigs.

(66) "Código de Trabajo", Decreto 442, de 1 de mayo de 1974, Serie Legislativa OIT, 1974, Fil., 1.

(67) "Código de Trabajo", Ley 74-14, de 27 de noviembre de 1974, Serie Legislativa OIT, 1974, Cam., 1.

(68) "Código de Trabajo", Ordenanza 75-013/DM, de 17 de mayo de 1975, Serie Legislativa OIT, 1975, Mad., 1.

(69) "Código de Trabajo", Texto refundido de 18 de junio de 1975, Serie Legislativa OIT, 1975, Chec., 2. Véase GUARDA, *II Codice del Lavoro cecoslovaco*, Milán, 1975, para el de 1970.

(70) "Proclamación sobre el trabajo", núm. 64, de 6 de diciembre de 1975, Serie Legislativa OIT, 1975, Et., 1.

(71) "Código de Trabajo", Ley de 16 de junio de 1977, Serie Legislativa 1/1978, pág. 79.

(72) "Código de Trabajo" redactado por una Comisión de Legislación, de 30 de junio de 1978, Serie Legislativa OIT, 2/1979, págs. 35 y sigs.

(73) "Código de Trabajo", Ley 5-78, de 1 de junio de 1978, Serie Legislativa OIT, 2/1979, págs. 149 y sigs.

(74) "Ley General del Trabajo", núm. 6, de 24 de agosto de 1981, Serie Legislativa OIT 2/1982, págs. 1 y sigs.

(75) "Código de Trabajo", Ley 137, de 6 de agosto de 1981, Serie Legislativa OIT 2/1982, págs. 75 y sigs.

normativas de diversa condición (76). Excepcionalmente hallamos promulgación por Decreto —dos (77)—, por Ordenanza o Proclamación —dos (78)—, e incluso por el mero trámite de venir publicados en el *Boletín Oficial*, una vez redactado por la comisión de juristas nombrada por una norma delegante —tres (79)—.

c) Casi todas adoptan la denominación de "Código de Trabajo", si bien a veces prefieren un distinto apelativo, como "Principios Fundamentales de Legislación Laboral", "Proclamación sobre el trabajo" o "Ley General del Trabajo".

d) El número de artículos de cada uno gira alrededor de los 200, con las agudas excepciones de Suiza y Panamá. Una media tan exigua debe estar seguramente relacionada con el rango legal de casi todos los Códigos, que probablemente eluden la integración de las normas reglamentarias.

e) El núcleo básico de materias, presente en todos ellos, viene formado por el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo. Con menor frecuencia se recoge la regulación de la Inspección de Trabajo y el mercado de trabajo. Las normas procesales aparecen por lo común cuando se trata de jurados mixtos, o, en países de socialismo real, de una organización jurisdiccional formada en la base por comités paritarios y sólo en las instancias superiores por jueces profesionales. Con menor frecuencia aún se regula en los Códigos la Administración Laboral, con pocos artículos que se dedican por lo común a específicos organismos —Comisiones Consultivas o similares—.

f) La Seguridad Social sólo aparece en ocho casos, de los que cinco se constriñen a los riesgos profesionales (80).

g) Por último, la formación profesional institucional o externa a las empresas sólo viene contemplada por dos Códigos, e igual sucede con el cooperativismo, por uno.

Como nota curiosa, no considerable desde luego como rasgo general, cabe aludir al texto suizo, integrado en el Código de Obligaciones, que en su "novela" de 1971 indica expresamente qué artículos tienen carácter de

(76) El Código de la República Democrática Alemana deroga leyes, ordenanzas, órdenes, directivas y decisiones; también deroga artículos concretos del Código Penal, del Código Procesal Penal y de otras Leyes.

(77) Panamá y Filipinas.

(78) Madagascar y Etiopía.

(79) Los dos Códigos de Ecuador y el de Checoslovaquia.

(80) SZUBERT, *Probleme der Kodifikation*, pág. 207, indica que la Seguridad Social quedó excluida del Código polaco, porque iba a ser codificada en otro "ad hoc". Poseen Códigos de la Seguridad Social, entre otros, al ALTO VOLTA (1972), BRASIL (1973), SENEGAL (1973), MEXICO (1973) y EGIPTO (1975).

absolutamente inderogables, y qué otros lo son relativamente, "in pejus". En una sinopsis conjunta, obtendríamos el siguiente cuadro:

País	N.º arts.	DI	DC	PL	SS	AL	IT	ML	FP	Coop
Libia.....	186	*	*				*	*		
Irak.....	266	*	*	*				*		
URSS.....	107	*	*				*			
Rusia.....	256	*	*		*		*			
Suiza.....	43	*	*							
Panamá.....	1.067	*	*	*	*			*		
Laos.....	230	*	*	*	*		*			
Ecuador.....	583	*	*		*	*	*			
Somalia.....	148	*	*				*	*		
Rumania.....	191	*	*	*						
Polonia.....	305	*	*	*						*
Filipinas.....	292	*	*		*			*		
Camerún.....	188	*	*			*	*			
Madagascar.....	157	*	*	*			*	*		
Checoslovaquia...	280	*	*		*					
Etiopía.....	115	*	*	*						
RDA.....	305	*	*						*	
Ecuador.....	614	*	*	*	*	*	*			
Gabón.....	262	*	*	*			*	*		
Angola.....	169	*	*		*				*	
Egipto.....	166	*	*				*	*		

Abreviaturas: DI = Derecho Individual; DC = Derecho Colectivo; PL = Procedimiento Laboral; SS = Seguridad Social; AL = Administración Laboral; IT = Inspección de Trabajo; ML = Mercado de Trabajo; FP = Formación Profesional externa; Coop = Cooperativismo.

G) INDICE PROSPECTIVO DE UN CODIGO DE TRABAJO

Los compendios y recopilaciones doctrinales actualmente en circulación por nuestras aulas y despachos permiten a nuestra investigación descender a una ordenación concreta del material normativo vigente. Inspirándose en la ordenación constitucional, que otorga prioridad a los aspectos colectivos

del Derecho de Trabajo por sobre los individuales, un futuro Código ofrecería aproximadamente la siguiente contextura:

CAPITULO PRIMERO: NORMAS LEGALES

Capítulo 1.º De la libertad sindical.

- Sección 1.ª Sindicatos de trabajadores y Asociaciones de empresarios.
- Sección 2.ª Derecho de asociación profesional de los funcionarios civiles de la Administración Pública.
- Sección 3.ª Derecho de asociación profesional en las Fuerzas Armadas.
- Sección 4.ª Participación institucional de las asociaciones sindicales y empresariales.

Capítulo 2.º De los conflictos colectivos.

- Sección 1.ª Huelga.
- Sección 2.ª Cierre patronal.
- Sección 3.ª Otras medidas de conflicto colectivo.
- Sección 4.ª Garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- Sección 5.ª Sanciones.
- Sección 6.ª Procedimiento de conflicto colectivo.
- Sección 7.ª Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Capítulo 3.º De la negociación colectiva.

- Sección 1.ª Convenios colectivos.
- Sección 2.ª Pactos colectivos.
- Sección 3.ª Normas transitorias y Comisión Consultiva Nacional.

Capítulo 4.º De la participación de los trabajadores en la empresa.

- Sección 1.ª Normas comunes.
- Sección 2.ª Organos de representación.
- Sección 3.ª Procedimiento electoral.
- Sección 4.ª Inclusiones especiales y censo.

Capítulo 5.º Sujetos, fuentes y contenido básico de la relación laboral.

- Sección 1.ª Sujetos de la relación laboral.
- Sección 2.ª Fuentes.
- Sección 3.ª Contenido básico de la relación.
 - Subsección 1.ª Forma y validez del contrato.
 - Subsección 2.ª Período de prueba.
 - Subsección 3.ª Derechos y deberes básicos.

Capítulo 6.º Mercado de trabajo y modalidades de contratación.

- Sección 1.ª De la política de empleo.
- Sección 2.ª Del fomento del empleo.
- Sección 3.ª Programas de fomento del empleo.
- Sección 4.ª De la colocación y servicios del INEM.
- Sección 5.ª Emigración.
- Sección 6.ª Integración laboral de los minusválidos.
- Sección 7.ª Trabajadores extranjeros.
- Sección 8.ª Modalidades del contrato de trabajo.

Capítulo 7.º Jornada y salarios.

- Sección 1.ª Jornada y descansos.
 - Subsección 1.ª Jornada.
 - Subsección 2.ª Descansos.
 - Subsección 3.ª Suspensión de la relación de trabajo.
- Sección 2.ª Del salario.

Capítulo 8.º Otros derechos y obligaciones.

- Sección 1.ª Promoción profesional.
- Sección 2.ª El trabajo a prestar.
- Sección 3.ª Seguridad e higiene en el trabajo.
- Sección 4.ª Pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

Capítulo 9.º Modificación y extinción de la relación laboral.

- Sección 1.ª De las modificaciones de la relación laboral.
 - Subsección 1.ª Movilidad del trabajador.
 - Subsección 2.ª Modificaciones sustanciales de la relación de trabajo.
 - Subsección 3.ª El cambio de empresario.
- Sección 2.ª Extinción de la relación laboral.
 - Subsección 1.ª Causas de extinción de la relación laboral.
 - Subsección 2.ª Extinción de la relación por voluntad del trabajador.
 - Subsección 3.ª Extinción de la relación por voluntad del empresario.
 - Apartado 1.º Por causas económicas o tecnológicas, o por fuerza mayor.
 - Apartado 2.º Por causas objetivas.
 - Apartado 3.º Despido disciplinario.
 - Apartado 4.º Forma y efectos del despido disciplinario.

Capítulo 10. Garantías del cumplimiento de las obligaciones laborales.

- Sección 1.ª Infracciones y sanciones.
- Sección 2.ª Plazos de prescripción.
 - Subsección 1.ª De acciones derivadas del contrato.
 - Subsección 2.ª De infracciones y faltas.
- Sección 3.ª Garantías en caso de contrata, subcontratas y cesión de trabajadores.
- Sección 4.ª Garantías para la percepción del salario: el Fondo de Garantía Salarial.
- Sección 5.ª La Inspección de Trabajo.

TITULO SEGUNDO. NORMAS REGLAMENTARIAS

Capítulo 1.º De la libertad sindical.

- Sección 1.ª Sindicatos de trabajadores y Asociaciones de empresarios
- Sección 2.ª Participación de las organizaciones profesionales en las instituciones públicas.

- Sección 3.^a Del derecho de asociación profesional de los funcionarios civiles de la Administración Pública.
- Sección 4.^a El derecho de asociación profesional en las Fuerzas Armadas.

Capítulo 2.^o De los conflictos colectivos.

- Sección 1.^a El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
 - Subsección 1.^a Organización.
 - Subsección 2.^a Competencias.

Capítulo 3.^o De la negociación colectiva.

- Sección 1.^a Registro y depósito de convenios.
- Sección 2.^a Extensión de convenios.
- Sección 3.^a Negociación colectiva en el ámbito de la Administración Militar.

Capítulo 4.^o Participación del personal en la dirección de las empresas.

- Sección 1.^a Elecciones a representantes de personal.
- Sección 2.^a Los derechos de representación colectiva y de reunión de los funcionarios de las Corporaciones Locales.
- Sección 3.^a Representación del personal de los Hospitales Clínicos Universitarios.
- Sección 4.^a Representación del personal en el Servicio de Correos y Telecomunicación.
- Sección 5.^a Representación del personal laboral de Establecimientos Militares.
- Sección 6.^a Participación de los internos en las actividades de los Establecimientos Penitenciarios.

Capítulo 5.^o Sujetos, fuentes y contenido básico de la relación de trabajo.

- Sección 1.^a Sujetos de la relación laboral.
 - Subsección 1.^a Prestaciones personales obligatorias.
 - Subsección 2.^a Relaciones especiales de trabajo aún no reguladas.
 - Subsección 3.^a Regulación de relaciones especiales de trabajo.

Apartado 1.^o Del trabajo de los internos en Establecimientos Penitenciarios.

Apartado 2.^o Deportistas profesionales.

Apartado 3.^o Representantes de comercio y otras mediaciones mercantiles análogas.

Apartado 4.^o Personal civil no funcionario de Establecimientos Militares.

- Sección 2.^a Trabajos prohibidos a los menores.
- Sección 3.^a Forma del contrato de trabajo.

Capítulo 6.^o Mercado de trabajo y modalidades de contratación.

- Sección 1.^a El Instituto Nacional de Empleo.
 - Subsección 1.^a Organización y funciones.
 - Subsección 2.^a Funcionamiento de los órganos colegiados del INEM.
- Sección 2.^a Trabajadores minusválidos.
 - Subsección 1.^a Empleo selectivo.
 - Subsección 2.^a Medidas de fomento del empleo para minusválidos.
 - Subsección 3.^a Régimen unificado de ayudas públicas.
- Sección 3.^a Emigrantes.
 - Subsección 1.^a Transporte de emigrantes.
 - Subsección 2.^a Repatriación de españoles emigrados.
- Sección 4.^a Extranjeros.
 - Subsección 1.^a Empleo, régimen de trabajo y establecimiento en España.
 - Subsección 2.^a Permisos de trabajo.
- Sección 5.^a Fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores.
 - Subsección 1.^a Desempleados que hayan agotado las prestaciones de desempleo o tengan responsabilidades familiares.
 - Subsección 2.^a Mujeres con responsabilidades familiares.
- Sección 6.^a Fomento del empleo de carácter territorial.
- Sección 7.^a Trabajos temporales de colaboración social.

- Sección 8.^a Desgravaciones del Impuesto sobre Sociedades por creación de puestos de trabajo.
- Sección 9.^a Modalidades de contratación.
 - Subsección 1.^a Contratos para la formación.
 - Subsección 2.^a Contratos en prácticas.
 - Subsección 3.^a Contratos temporales.
 - Subsección 4.^a Contratos a tiempo parcial.
 - Subsección 5.^a Contrato de trabajo a domicilio.
 - Subsección 6.^a Contrato de grupo.
 - Subsección 7.^a Auxiliar asociado.
 - Subsección 8.^a Contratos de relevo.

Capítulo 7.^o Jornada y salarios.

- Sección 1.^a Jornada.
 - Subsección 1.^a Disposiciones generales.
 - Subsección 2.^a Jornada ordinaria.
 - Subsección 3.^a Jornadas especiales.
 - Subsección 4.^a Horas extraordinarias.
 - Subsección 5.^a Descanso semanal y fiestas.
- Sección 2.^a Del salario.
 - Subsección 1.^a Disposiciones generales.
 - Subsección 2.^a Clases de salarios.
 - Subsección 3.^a Estructura del salario.
 - Subsección 4.^a Retribución de horas extra.
 - Subsección 5.^a Salario a destajo o en trabajo medido.
 - Subsección 6.^a Pluses de distancia, transporte y residencia.
 - Subsección 7.^a Salario mínimo interprofesional.
 - Subsección 8.^a Lugar, tiempo y forma del pago del salario.

Capítulo 8.^o Otros derechos y obligaciones.

- Sección 1.^a Derechos y deberes de la relación individual de trabajo.
- Sección 2.^a Seguridad e higiene en el trabajo.
- Sección 3.^a Servicios médicos de empresa.
- Sección 4.^a Economatos laborales.
- Sección 5.^a Guarderías laborales.
- Sección 6.^a Fundaciones laborales.

- Sección 7.^a Comedores de empresa.
- Sección 8.^a Fondos bibliográficos de las empresas.
- Sección 9.^a Creación de viviendas para los trabajadores.

Capítulo 9.^o Modificación y extinción de la relación laboral.

- Sección 1.^a Modificaciones de la relación laboral.
- Sección 2.^a Extinción de la relación laboral.
 - Subsección 1.^a Por voluntad del trabajador.
 - Subsección 2.^a Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
 - Subsección 3.^a Por fuerza mayor o causas económicas o tecnológicas.

Capítulo 10. Garantías del cumplimiento de las obligaciones laborales.

- Sección 1.^a Apertura de centros de trabajo.
- Sección 2.^a Control y sanción de las infracciones laborales.
 - Subsección 1.^a La Inspección de Trabajo.
 - Subsección 2.^a Libro de visitas.
- Sección 3.^a Procedimiento de imposición de sanciones.
 - Subsección 1.^a Generalidades.
 - Subsección 2.^a Descubiertos de cotización a la Seguridad Social.
 - Subsección 3.^a Formalización de los recursos de alzada.
 - Subsección 4.^a Normas comunes.
- Sección 4.^a Protección del salario.
 - Subsección 1.^a Normas sobre pago del salario.
 - Subsección 2.^a Fondo de Garantía Salarial.
- Sección 5.^a Formalidades en garantía del cumplimiento de las obligaciones laborales.