

# BIBLIOGRAFIA

## LIBROS

G. BAYON CHACON y E. PEREZ BOTIJA: «Manual de Derecho del Trabajo», 2.ª edición. Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1959.

Hay libros que son un sumando más para una ciencia. Hay otros, en cambio, que abren caminos, que fecundan nueva investigación. Entre estos últimos, y en cauce que ha obtenido ya madurez en Italia con la obra de Barassi, y en Alemania con la de Nipperdey, se encuentra, para el Derecho del Trabajo español, el «Manual» de Bayón Chacón y Pérez Botija.

I. Abrir camino no es una frase. La filosofía clásica tiene el galardón de ser llamada, también, filosofía perenne, y no porque no haya cambiado o porque no fuera susceptible de superación, sino porque los verdaderos progresos han sido siempre, después de mayores o menores desvíos, una profundización de sus líneas. La obra de Bayón Chacón y Pérez Botija ha situado a la investigación del Derecho del Trabajo español en la línea que podríamos llamar del Derecho perenne. Las posibilidades que con ello se han abierto al estudio del Derecho laboral son innumerables. Sobre las bases sentadas cabe llegar muy hondo. No temo equivocarme al augurar que tardaremos poco en tener, en España, una serie de buenas monografías sobre material laboral.

Después de lo dicho no es de extrañar que, trascurrido sólo algo más de un año desde la aparición del primer volumen, y no un año desde la del segundo, vea dicha obra de nuevo la luz en su segunda edición.

II. Si me pidieran que definiese, a vuela pluma, como puede hacerse en una reseña, cuáles sean las características básicas, delimitadoras, del pensamiento jurídico de los autores, enumeraría las siguientes: conciencia de la unidad del Derecho; visión, dentro de esta unidad, del Derecho del Trabajo como Derecho—tendencialmente—de los profesionales; concepción realista y católica del Derecho; visión orgánica de la realidad laboral.

Unidad del Derecho. Si éste es una forma organizadora de la vida en sociedad, sólo viéndolo como unitario será posible que impulse realmente el vivir social. La falta de unidad es siempre síntoma de falta de vida. Por eso afirman los autores: «Discrepamos de toda teoría que pretenda encuadrar el Derecho del Trabajo en un sector jurídico radicalmente opuesto a otro sector, porque *negamos la esencialidad* de tal diferenciación».

Visión del Derecho del trabajo como Derecho profesional. En la actualidad, como el que se ocupa del estudio de la prestación profesional de servicios pero, tendencialmente, como un verdadero «Derecho profesional». Que la profesionalidad sea nota central, es característica de importancia. Sólo un mundo del trabajo en que sus componentes se sientan profesionales —y, como tales, creadores de algo—tiene vigor suficiente para superar los problemas actualmente planteados.

Concepción realista y católica. El jurista está empeñado en *conocer la realidad por cuantos caminos se le ofrezcan*. Sólo partiendo del conoci-

miento de esta realidad se puede luego «valorarla» y orientarla—jurídicamente—en el sentido de una mayor plenitud, conforme a la idea de justicia, *debiendo emplearse «para la apreciación de ésta, la doctrina social de la Iglesia».*

III. La obra se compone de cuatro partes, de las que han aparecido publicadas solamente las dos primeras, formando ahora un solo tomo. Comienza el libro con una parte introductiva (concepto, fuentes, desarrollo histórico, metodología); luego estudian los autores las relaciones individual (contrato, relación de trabajo, relaciones especiales, intervención del Estado en la misma, etc.) y colectiva de trabajo; una tercera parte está dedicada a la seguridad social y la última al ámbito extranacional del Derecho del Trabajo.

Es destacable la extensión y detalle con que se han tratado la parte histórica y la de fuentes. Contrasta, ciertamente, el número de páginas (más de cien) que los autores dedican en su «Manual» a las fuentes del Derecho del trabajo, con las que encontramos (cincuenta escasamente) en el «Tratado» de Borsi-Pergolesi. Comparación que podríamos repetir con la mayoría de las obras clásicas de la asignatura. Ello constituye, a mi juicio, un gran acierto de los autores. La aportación fundamental del Derecho del Trabajo a la teoría general del Derecho está en materia de fuentes: convenios colectivos; reglamentos de empresa; especial importancia de las normas emanadas del poder ejecutivo; normas de Derecho necesario relativo, etc. Se trata, por tanto, de cuestiones que exigen un estudio cuidadoso por parte de los laboristas, y sin cuyo conocimiento profundo es difícil formarse una idea adecuada del mundo del trabajo. Pero volveremos sobre este punto al tratar de las modificaciones realizadas por la nueva edición. Sólo indicar, finalmente, a este respecto, que la extensión de la parte histórica, unida a las abundantes referencias al Derecho comparado, facilitan el planteamiento de los problemas laborales con una visión que trasciende a la pura exégesis legal y forma el juicio crítico del estudiante.

IV. A mi modo de ver pueden distinguirse tres tipos de Manuales, Cursos, Tratados y demás obras generales: a) los que son un puro comentario de artículos y leyes: nuestro clásico *Manresa*; b) los que representan, aproximadamente, el fruto de reunir, sistematizados, esos artículos y comentarios de uno o más autores; c) finalmente, obras que constituyen la exposición orgánica de la visión que un autor tiene de la materia y en las que, en forma puede decirse complementaria, aparece la cita de los artículos y de la doctrina. Clasificación que podría ser también una escala de madurez. La obra que comentamos es de estas últimas. Son libros que ayudan a pensar, porque obedecen a un pensamiento unitario; que sugieren problemas, e incluso disconformidades, si se quiere, pero que impulsan al alumno, que le potencian, sin cansarle ni aburrirle con una larga lista de disposiciones positivas (en el «Manual» que comentamos se suelen omitir, incluso, el día y mes de las normas que no sean fundamentales, dejando sólo el año) y de citas de autores (cuyas teorías a veces se extractan hasta hacerlas inprecindibles, si no ridículas).

V. Finalmente, quiero aludir a las modificaciones que realiza la nueva edición con el fin de poner al día el *Manual* ya que, con posterioridad a su primera publicación, se han dictado dos normas de importancia: la

ley de 24 de abril de 1958, sobre convenios colectivos sindicales y el texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, aprobado por Decreto de 4 de julio de 1958.

En realidad, la modificación de mayor importancia es la relativa a los convenios colectivos, puesto que la Ley de procedimiento laboral venía ya recogida en el volumen II, y el texto refundido ha hecho sobre ella muy pocas modificaciones que, desde luego, se tienen en cuenta en la nueva edición.

Por lo que respecta a la regulación de los convenios colectivos, los autores, luego de examinar los antecedentes históricos de la nueva Ley, pasan a comentar la Exposición de Motivos de la misma, a la que dan un gran valor doctrinal por su expreso reconocimiento de los convenios colectivos como fuentes del Derecho, y como fuentes del Derecho no estatales. «El Derecho del trabajo no tiene, pues, únicamente, un origen estatal.» La nueva fuente creadora de normas es, a juicio de Bayón y Pérez Botija, la relación jurídica colectiva. Con este concepto, a mi modo de ver, se ha querido designar a la fuerza social constituida por las representaciones patronal y obrera de la empresa o grupos de empresas, a la que el Estado con la nueva Ley ha reconocido capacidad para crear normas, a través de los convenios colectivos sindicales. Quizá el pensamiento de los autores permita en este punto algunas dudas. De todas formas, creo que ésta es la interpretación correcta. En efecto, toda fuente de Derecho (en el sentido de fuente de creación de normas) no es sino una fuerza social a la que el Estado reconoce capacidad para crear normas jurídicas. En el caso de los convenios colectivos, esa fuerza social son las representaciones patronal y obrera de una empresa o grupos más amplios (un ramo de la producción, en el ámbito local o provincial aun interprovincial), pues dichas representaciones constituyen la autoridad natural de tales grupos. Es a esa autoridad, a esa fuerza social, a la que el Estado ha reconocido capacidad de crear normas, por el expediente de los convenios colectivos. Esto, entiendo, es lo que quieren decir los autores, cuando afirman que la fuente creadora de normas no es el Sindicato, sino la autoridad del grupo (relación colectiva) que se revela en el contacto negocial. No cabe duda que ello entraña una novedad importante en nuestra realidad jurídica, que lleva consigo una obligada revisión de la teoría de la fuente de creación del Derecho y aun de su orden jerárquico.

Destacan, también, los autores la trascendencia que tiene—para el mundo del trabajo—la admisión de los convenios colectivos: pueden ser un instrumento base para vitalizar, intensamente, la vida sindical y tiende a conseguir la mejora del obrero por el único camino que ofrece posibilidades reales: el de un incremento de la producción. Estudian a continuación su régimen: clases de convenios, vigencia, etc. Y, por último, la aplicación gradual, prevista, de dicha ley.

RAMÓN GARCÍA DE HARO DE GOYTISOLO  
*Profesor de Derecho del Trabajo del Estudio  
General de Navarra*