

Noticia de libros

AGUINAGA TELLERÍA, Antonio de: *Teoría del derecho del trabajo*. Madrid, 1954.

Una teoría general del Derecho del Trabajo está todavía por hacer. Tal vez la misma inspección de algunos de los conceptos básicos de esta rama jurídica en cuanto a su inclusión en el terreno de lo privado o en el campo de lo público —sin olvidar su también mantenida caracterización «sui generis»— haya determinado este retraso en la fijación del punto de partida que toda teoría supone en el mundo científico.

Ahora bien, por encima de la significación histórica del Derecho del Trabajo, de su nacimiento ocasional o motivado, de su autonomía o dependencia, está la existencia de un conjunto de conceptos que responden a una realidad vital. No se trata de simples abstracciones, sino de expresiones dotadas de un contenido y amparadas, por tanto, en su misma formulación, de relaciones plenas de significado y alcance. No sería temeridad la de sostener que, desde este punto de vista, el Derecho del Trabajo es una de las ramas del Derecho en que la conexión normatividad —normalidad, debe ser, con terminología kelseniana— ha logrado un mejor y más elevado grado de realización.

El libro de Aguinaga, viene, pues, a señalar una aportación en un campo necesitado de consideraciones científicas. Supone un intento de fijación de

conceptos y aclaración de posiciones respecto de problemas cuya resolución de principio llevaría de consuno la apertura de nuevos horizontes a la construcción de esta rama todavía joven del Derecho, que es el Derecho del Trabajo.

El autor divide su obra en tres partes fundamentales, que se enuncian de esta manera: Conceptos esenciales, Conceptos conexos y el Derecho del Trabajo.

En la primera —Conceptos esenciales— nos introduce en las nociones de teoría, trabajo y derecho. Enjuicia cada uno de éstos bajo diferentes aspectos y, en lo que al Derecho se refiere, expone la concepción que de lo jurídico —del Derecho— tienen diversas escuelas, desde el pensamiento griego hasta nuestros días. Para Aguinaga el Derecho resulta en definitiva —y ahí reside su esencia— de la integración armónica y unitaria de las tres acepciones que comúnmente se registran de aquél: la estimativa, como contraposición a lo injusto; la de conjunto de normas que regulen la convivencia humana en cierto espacio o territorio (Derecho objetivo), y la serie de facultades de cada individuo (Derecho subjetivo).

No es este concepto integrador del Derecho sostenido por el autor, un concepto positivista: él cuida de afirmar su dependencia de principios superiores anclados en la verdad eterna y en los postulados de la ley natural.

En el capítulo dedicado al estudio de los que Aguinaga considera conceptos conexos, se incluyen los de empresa, justicia social, Derecho social y paz social.

Desde un prisma de relación de contenido no cabe duda que lo que los conceptos expresados encierran guarda una íntima vinculación con el Derecho del Trabajo en cuanto tal. Más todavía: nosotros pensamos que esta rama del Derecho habrá de construir su personalidad sobre esos y algunos más en un orden de jerarquía, estimación valorativa de lo que dichos conceptos por sí mismos, y en su aplicación, pueden determinar y dar de sí en la esfera jurídica. En suma, ni la empresa, ni la justicia social, ni el Derecho social, en el sentido en que Aguinaga lo entiende —no como simple denominación terminológica de una materia que admite designaciones diferentes— ni la paz social, pueden pensarse desvinculados del Derecho del Trabajo, dado, sobre todo, que éste implica una contribución fehaciente, en lo jurídico, a la ordenación social. Y, por ello, unos —la justicia y la paz sociales— son conceptos, fundamento, ideas que constituyen, en parte, una razón del mismo Derecho del Trabajo; otros —la empresa o el Derecho social—, quedan insertos en la línea misma del contenido jurídico-laboral.

La parte última está dedicada ya al Derecho del Trabajo. Comienza definiéndolo como «ordenamiento jurídico de regulación y tutela de la actividad productiva humana en todos sus aspectos susceptibles de aquéllas»; considera como fin de esta rama jurídica el de conciliar los intereses del trabajo con los de la comunidad social; analiza, después, las diversas denominaciones propuestas para esta disciplina, así como las múltiples ten-

dencias —clasista, contractualista, ordenamiento industrial, económica, pluralista, político-social e institucional ofrecidas para la determinación de su esencia.

Finalmente, estima que no cabe negar propia sustantividad y plena autonomía al Derecho del Trabajo dentro del mundo jurídico, sin que ello suponga desconocer, ni mucho menos, el proceso de integración jurídica de normas provenientes de lo público y lo privado que en el Derecho laboral se verifica. Metodológicamente, Aguinaga entiende aceptable la vía que él designa constructiva y que resultaría de la unión de los distintos métodos seguidos por otras escuelas con carácter exclusivo y excluyente. Concluye manteniendo la autonomía formal, científica y didáctica de esta rama del Derecho.

Indudablemente, el tema acometido es de considerable envergadura. Lo más difícil, frente a una materia que se presenta como objeto, está siempre en la elaboración de sus supuestos científicos, de los conceptos que, como básicos, han de servir a su consagración formal con rigor de expresión y autonomía sustantiva. No basta acotar una parcela y querer, sin más, crear una rama independiente. Un intento así hay que justificarlo. El libro que comentamos lleva consigo este intento. En él hay base de discusión lo suficientemente amplia para tomar posición en pro y en contra de un problema como el del mismo Derecho del Trabajo, que requiere dedicación, seriedad y rigor. El camino de una construcción científica está —con uno u otro método— en iniciar la investigación acerca de los conceptos esenciales del Derecho del Trabajo. Y el enunciado del libro de Aguinaga responde plenamente a tal propósito.—
MANUEL ALONSO GARCÍA.

BRUGAROLA, MARTÍN S. I.: *El sindicalismo actual y la doctrina social católica*. Madrid, Instituto Social León XIII, 1954 (pág. 62).

La tesis de este trabajo (conferencia inaugural del año académico 1954-55 del Instituto León XIII), exployada tras un breve apunte sobre la evolución histórica del sindicalismo, es la siguiente:

—Nada se opone en su esencia ni por principio a la existencia de un sindicato único.

—Nada se opone en su esencia ni por principio a que la sindicación sea obligatoria.

—Es de esencia para la noción del sindicato la regulación de las condiciones de trabajo a través de los pactos colectivos; «por la facultad de pactar estas convenciones colectivas viven los sindicatos auténticos que hay en el mundo. Si se les quita ese poder se hunden en lo que tienen de sindicato» (pág. 53).

—No debe el Estado echar sobre sus hombros la pesada tarea de regular las condiciones de trabajo; primero, porque no puede cumplirla bien («la voz imponente del sentido común y de la experiencia... está clamando que ello es imposible», pág. 57); segundo, porque, aun cuando pudiera, no debiera tomarla a su cargo «cuando hay grupos naturales en la sociedad que también pueden practicarla» (pág. 57).

—«Pero si el Estado, a pesar de eso, creyese que las circunstancias piden que él solo posea este poder normativo y nadie más, entonces sería más lógico que suprimiése sencillamente el sindicalismo en su sector obrero, porque sería una mera ficción mantener el nombre de sindicato sin su única función esencial» (pág. 58).

Todo esto, como fácilmente se comprende, son palabras mayores; el P. Brugarola está planteando ni más ni menos que la noción y la razón de ser del sindicato. Y aunque con decir lo que queda dicho entendemos que queda cumplida nuestra misión de dar noticia de su trabajo, nos parece de todo punto necesario añadir que si se mantiene la tesis de que la fijación de las condiciones de trabajo, a través de los pactos colectivos está en la esencia del sindicato, resulta insoslayable, a nuestro juicio, mantener que el derecho de huelga es esencial al sindicalismo. No veo cómo ese sector obrero del que habla el P. Brugarola pueda regular sus condiciones de trabajo, en pactos, si carece del esencial resorte de negarse colectiva y concertadamente a trabajar como arma para pactar. No hay que olvidar que las huelgas fueron antes que los pactos colectivos y que éstos fueron en su inicio, y siguen siendo en bastantes casos, meros acuerdos para evitar o para concluir una huelga. La observación es, pues, la de que si se ataca científicamente la opción pacto colectivo-reglamentación estatal, parece preciso atacar también la opción, infinitamente más delicada, huelga como derecho-huelga como delito: lo que, obviamente, arrastrara la consideración de nuevas cuestiones aún más trascendentales que en el estudio que se nos ofrece no son abordadas. No hay que olvidar, sin embargo, que se trata de una conferencia cuyo breve tiempo da poco de sí para un planteamiento y solución exhaustivos de los problemas, y que el de la conciliación del voluntarismo en las relaciones laborales con la supresión de la huelga, es uno de los más difíciles que hoy tiene planteados, y no resueltos, el mundo del trabajo.—M. ALONSO OI.EA.

GARZÓN FERREYRA, Ignacio: *La convención colectiva de trabajo*. Ediciones Arayu, Buenos Aires, 1954.

Las convenciones colectivas juegan en el Derecho laboral un papel importantísimo. Y a tal punto puede llegar su extensión que, sin afirmar que todo el Derecho del Trabajo sea el Derecho de las convenciones colectivas, sí cabe sostener que tal rama jurídica quedaría en gran parte inexplicada sin lo que, como la convención colectiva, constituye una institución típica y característica de este Derecho. Nada en contra de cuanto acabamos de decir supone el hecho, dotado también de honda significación jurídica, de que el proceso de evolución en las convenciones colectivas haya desembocado en una efectiva, y cada vez más amplia, intervención del poder público, no tanto en lo relativo a su elaboración, cuanto en lo tocante a su homologación y consiguiente eficacia.

El libro de Garzón Ferreyra sobre tema tan sugestivo comienza con unas nociones preliminares acerca de la importancia y tendencia extensiva de la convención colectiva, para seguir con un capítulo que, bajo la denominación de «antecedentes históricos», se refiere, no sólo —de manera muy leve— a los verdaderos precedentes, sino —más todavía— a la legislación vigente en países europeos y americanos, no siempre —el caso de España, por ejemplo— con exactitud de apreciación.

El contenido sistemático de la doctrina acerca de las convenciones colectivas viene acto seguido, iniciándose con el estudio del problema de la denominación de esta institución. El autor se decide, como más precisa, por la de convención colectiva de condiciones de trabajo, denominación que

considera como más adecuada y en consonancia con la naturaleza y finalidad de esta figura jurídico-laboral.

En cuanto a su definición, el autor se pronuncia por estimar convención colectiva de trabajo «el acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras, con personería gremial, y un patrón o sindicato patronal, con efecto normativo para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros contratos individuales en una empresa o en determinada categoría profesional». Los caracteres que concurren en la convención colectiva son, según su concepto, los siguientes: condición representativa —corporativa— de la parte obrera; no exigencia de esa condición, en cambio, para la empresarial; efecto normativo, extensivo, por tanto, del acuerdo; elasticidad en la aplicación de la convención; y, por último, carácter estatutario.

En el capítulo que trata de la naturaleza jurídica, clasifica las distintas teorías formuladas para explicar ésta, en tres categorías: civilistas —y en esta categoría analiza, rechazándolas, las del mandato, gestión de negocios, estipulación en favor de terceros, personalidad moral ficticia y contrato innominado—; teorías de transición —aquí, las de la solidaridad necesaria, pacto social y uso o costumbre industrial—, que también refula; y, por último, teorías jurídicas sociales —entre las cuales considera las de la ley delegada, del sindicalismo integral, del ordenamiento corporativo, de la convención-ley de Duguit, y la teoría institucional de Hauriou—. Para Garzón, la convención colectiva de trabajo es institución *sui generis*, pero sus peculiaridad reside en ser una convención-ley, sostenida o sancionada por los grupos sociales que la han concertado, y dotada de

imperium por el poder público, atendiendo aquí, en cuanto al significado de la ley se refiere, no a su sentido constitucional y político, sino a los efectos que produce.

En relación con el contenido de la convención, el autor sigue la doctrina de Kaskel y de Hueck-Nipperdey, aceptándola plenamente. Desde este punto de vista, para él la convención colectiva de trabajo encierra cuatro partes o elementos: normativo, obligatorio, envoltura protectora y accidental y transitorio.

El elemento normativo —elemento esencial de la convención, y en ella— está constituido por el conjunto de disposiciones de la convención que legalmente integran el contenido de la relación jurídico-laboral, y que normalmente lo integrarán según la voluntad de las partes (como tales disposiciones de tipo normativo cabe señalar las relativas a retribución, modos de prestación del trabajo, cláusulas de exclusión —de ingreso y de separación— y de preferencia sindical, y causas de extinción de los contratos individuales). El elemento obligatorio deriva de las obligaciones de tipo contractual nacidas de la relación creada entre las partes como consecuencia del concierto de la misma convención colectiva. Por envoltura protectora —tercero de los elementos de la convención— Garzón entiende, con Raynaud, «el conjunto de cláusulas destinadas a asegurar la aplicación del contrato colectivo». Por fin, el elemento accidental o transitorio, es un recurso de adaptación, de mejor consecución de los fines propuestos, sin que su existencia sea necesaria. Puede faltar, y, cuando existe, actúa a manera de nexo causal entre situaciones jurídicas distintas aplicables al convenio.

Un problema delicado en materia de

convenciones colectivas de trabajo es el relativo a la extensión de sus efectos. Para su mejor sistema y doctrinal aplicación, el autor divide, primero, dichos efectos en normativos —con extensión general— y obligacionales, que recaen, principalmente, sobre las partes que han intervenido y pactado. Por lo que afecta a la determinación de las consecuencias de las cláusulas normativas respecto a los afiliados a las organizaciones intervinientes, la cuestión no ofrece duda: tales efectos recaen, y se proyectan, sobre dichos afiliados desde el momento mismo de la entrada en vigor de la convención. Mayores dudas plantea el problema de si deben extenderse o no dichos efectos normativos a terceros no afiliados, ya que la solución dada a esta cuestión va íntimamente ligada a la doctrina adoptada respecto de la naturaleza jurídica de la convención colectiva. Los sistemas son aquí diversos: unos se pronuncian afirmativamente; otros, lo hacen por la negativa; y no faltan soluciones intermedias que lo subordinan a un acto expreso de posterior adhesión.

Otro tipo de efectos es el que se establece con relación al tiempo y al espacio, concluyendo, el autor, respecto de aquél, con la división en efectos regulares —supuestos de la expiración del plazo, terminación del mismo, o del plazo indeterminado, con preaviso— y efectos irregulares —casos de incumplimiento, extinción por mutuo acuerdo y por caso fortuito o de fuerza mayor—; y sosteniendo respecto de éste —es decir, del territorio— la posibilidad de ampliar o restringir legalmente el ámbito espacial de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo.

Los dos últimos capítulos del libro están destinados al estudio de la nu-

lidad y la interpretación de las convenciones. En el primero distingue el autor entre nulidad y anulabilidad, según la diferenciación que establece el régimen de derecho civil, considerando los vicios de incapacidad, forma y causa —objeto ilícito de la convención— y concluyendo la no retroactividad de los efectos de la nulidad en perjuicio de los trabajadores que los beneficios que hubieran podido obtener ya, como consecuencia del cumplimiento de las relaciones contractuales. En lo que afecta a la interpretación, Garzón Ferreyra mantiene la existencia de métodos propios dada la autonomía de la rama jurídico-laboral, sin perjuicio de la aplicación de los métodos de interpretación jusprivatistas en aquello que sean aplicables, fundamentalmente en lo que toca al elemento obligatorio de la convención, siendo el normativo objeto de aplicación de los métodos interpretativos utilizados para las leyes, atendida la especial estructura del Derecho del Trabajo, sus fines y su función. Objeto de particular atención son las «lagunas» de la convención, para llenar las cuales el autor propugna la utilización, con reservas, de la analogía, y del criterio de la equidad.

El libro termina con unas conclusiones que resumen y sintetizan el pensamiento del autor, y un Apéndice en el que se contiene un «proyecto de ley sobre convenciones colectivas de trabajo», elaborado, claro está, sobre la línea de las conclusiones enunciadas, y la ley 14.250, argentina, estableciendo el régimen orgánico de las convenciones colectivas de trabajo, resultado de la sanción de un Proyecto del Poder Ejecutivo llevada a cabo por el Congreso de la Nación cuando el libro que comentamos se hallaba todavía en prensa.—
MANUEL ALONSO GARCÍA.

HERNANDO DE LARRAMENDI, Ignacio:
El seguro español en 1953. Madrid, 1954.

Hernando de Larramendi, buen conocedor del Seguro y de sus problemáticas, hace en este trabajo un análisis crítico de la legislación española de Seguros durante el año 1953.

Clasifica las disposiciones legales dictadas en tres grupos: las que se refieren al funcionamiento de las Empresas, a los diferentes ramos del Seguro, y a la organización y actividades de los Organismos Públicos, encargados de este servicio.

Dentro del primer grupo se examinan las distintas Ordenes Ministeriales, agrupándolas bajo los siguientes epígrafes: ámbito del concepto «seguros» y de las operaciones acogidas a la ley; problemas de la «inscripción» de entidades; manera de computar el capital de las entidades extranjeras; las empresas de capitalización; organización de Agencias, donde se comenta desfavorablemente la Orden que no autoriza el arrendamiento de la Cartera de Seguros a las entidades dedicadas al seguro de entierro y enfermedad, y Contabilidad Oficial, sobre nuevos modelos y balances, y cuenta de pérdidas y ganancias, establecidos por el Decreto de 25 de abril de 1953.

En relación con los ramos son juzgadas las disposiciones concernientes al «Seguro de vida con capital eventual adicional»; a los llamados «riesgos graves» de accidentes del trabajo; al seguro de riesgos catastróficos; a los seguros agrícolas y al seguro obligatorio de viajeros, cuya aplicación se regula en el Africa Occidental española.

Por lo que respecta a los Organismos públicos, se estudian: el Decreto de 6 de marzo de 1953 que aprue-

ba el Reglamento orgánico del Cuerpo Técnico de la Dirección General de Seguros y Ahorro, y la Orden de 1.º de agosto de 1953, que contiene el Reglamento de Tribunal Arbitral de Seguros.

Larramendi estima que actualmente es necesaria una legislación básica del Seguro que comprenda normas reguladoras: de la autorización y funcionamiento de las empresas aseguradoras; del contrato de seguro; de los mediadores del seguro; de los principios que han de regir la formación del precio del seguro, etc.; pero que será preferible continuar con la vigente legislación, pese a todas las deficiencias que contenga, que dictar otra, endeble, caprichosa, falta de coordinación o imprecisión técnica. «España no puede permitirse el lujo de legislaciones fundamentales contradictorias cada lustro.»

Trabajo de gran utilidad porque no sólo divulga las disposiciones comentadas, sino que contiene juicios y criterios acertados, dignos de tenerse en cuenta en el conocimiento de los Seguros españoles.—MIGUEL FA-GOAGA.

JORDANA DE POZAS, Luis: *La seguridad social en el orden internacional*, Instituto Nacional de Previsión. Madrid, 1954.

Recoge este folleto la conferencia pronunciada por el Sr. Jordana en el ciclo del Plan de Formación Profesional para los funcionarios del Instituto Nacional de Previsión; se trata, en frase de su autor, de una exposición sencilla y sumaria de los aspectos internacionales de la Seguridad Social en la que se examinan, por este orden, las tendencias universales del concepto de seguro y el modo como éstas han sido favorecidas por la rápida difusión de las doctrinas sociales; los prototipos legislativos de la cobertura social de los riesgos (régimen alemán, régimen británico y régimen soviético); y los convenios internacionales en materia de Seguridad Social, distinguiéndose entre los tratados bilaterales y las convenciones plurilaterales; cerrándose con el estudio de la influencia española en las tendencias internacionales y de cómo éstas, a su vez, han influido sobre la ordenación de la seguridad social en España.—A. O.

