

F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Handbook of Spanish Employment Law*, Tecnos (Madrid, 2012), 244 págs.

Este libro del Profesor GÓMEZ ABELLEIRA, coruñés de origen y madrileño de adopción, es —en la literatura jurídico-laboral española— un verdadero *unicum*. Sólo podía escribirlo un laboralista con una personalidad muy singular, caracterizada desde sus inicios por la pulcritud extrema al escribir, por su afán de tapar huecos y de abrir brechas, por una curiosidad insaciable, por su valentía para movilizarse geográficamente (y en consecuencia, desarraigarse) y, en definitiva, por un espíritu universal, que es el espíritu que debe tener todo auténtico universitario. Y es que el Profesor GÓMEZ ABELLEIRA, que siempre escribió mucho y siempre escribió muy bien (cinco libros, todos espléndidos, en un período de sólo cuatro años, que yo contemplé sentado en la primera fila del patio de butacas), parece tocado por el Espíritu Santo en lo relativo al don de lenguas (no sólo el inglés, como tantos y tantos otros españoles de su generación, sino también el francés, que resulta más bien propio de los españoles de la generación anterior a la suya, como la mía, e incluso, la lengua científicamente culta por antonomasia, en el ámbito de las letras europeas, también las jurídicas, que es la lengua alemana), lo que le facilitó cumplir con rigidez prusiana el requisito impuesto por una legislación universitaria hoy derogada, que obligaba entonces a desarraigarse por todo un año natural completo, al efecto de poder seguir progresando en la carrera universitaria. De ahí que nuestro autor cruzase el charco, yéndose a investigar (todo un año completo, repito) al Estado norteamericano de Massachusetts y, más en concreto, a la Universidad de Harvard. Además, es un Profesor que plantó su semilla y echó nuevas raíces en una Universidad española, equidistante de todas las demás y con un acusado perfil internacionalista; y en definitiva, un hombre tan singular como para animarse a sacar al mercado editorial el *unicum* que brevemente presento, y al que ha bautizado con el nombre de *Handbook of Spanish Employment Law*, escrito por él íntegramente en inglés.

Se trata del primer manual de Derecho del Trabajo concebido en España para ser estudiado, con arreglo a los nuevos planes «de Bolonia», por un público estudiantil exclusivamente angloparlante (al menos, en clase). Tiene todas las virtudes del buen manual universitario jurídico de toda la vida, que es para mí —desde el punto de vista de las letras jurídicas— no sólo un libro universitario más, sino más radicalmente el libro universitario por antonomasia. Y ello, porque escribirlo exige tener un programa propio (y en consecuencia, madurez), construido alrededor de núcleos temáticos que lo abarquen todo (o más precisamente, todo lo que los estudiantes tienen el derecho, socialmente exigible, de que les sea enseñado), pero con la contención propia de la existencia de límites temporales

estrictos (nuestros famosos cuatrimestres), y que en el caso de este manual son diez núcleos temáticos claros, denominados por nuestro autor «Capítulos». En él, por supuesto, hay técnicas y recursos pedagógicos, unos usuales (en la medida en que responden a las características propias de este concreto género de nuestra literatura jurídica universitaria; por ejemplo, la posibilidad de saciar la curiosidad del estudiante que pide más, recomendándole bibliografía de ampliación, acerca de temas discutibles o cruciales, como en el caso de la cuidada selección que ofrece en su página 42) y otros no tan usuales, que yo calificaría incluso de rigurosamente originales. Es el caso de las cajas o cuadrados, llamadas por nuestro autor «boxes», de las que hay hasta cuarenta y dos a lo largo y ancho de la obra, permitiendo al estudiante hacerse con la médula o esencia de un asunto, descrito por el autor — con todo el riesgo científico que ello implica, pero que siempre vale la pena correr— en muy pocas palabras. Todas estas «cajas» tienen, por supuesto, su interés. Pero a mí, además, me ha hecho reflexionar mucho la que puede llamarse «Box 1.6».

En ella, el Profesor GÓMEZ ABELLEIRA explica en sólo ocho líneas (por lo demás, cargadas de cosmopolitismo) por qué razón ha titulado este manual suyo *Employment Law*, y no otra cosa distinta. Creo que un potencial lector norteamericano se sorprendería, puesto que en el mundo docente yankee «*Employment Law*» es sólo el Derecho del contrato de trabajo (lo que los colegas alemanes llamarían «*Individualarbeitsrecht*», o también, «*Individuelles Arbeitsrecht*»), mientras que —siempre para los yankees— «*Labor Law*» es el Derecho del convenio colectivo, del conflicto colectivo y de los sindicatos (en alemán, «*Kollektives Arbeitsrecht*»). Creo incluso que un potencial lector del Reino Unido se sorprendería igualmente, puesto que en este otro país —cuya peculiar grafía sigue puntillosa y sistemáticamente el Profesor GÓMEZ ABELLEIRA— la *Employment Rights Act* de 1996 marca la senda de lo individual, mientras que la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, por su parte, la de lo colectivo. Y es que, en mi opinión, este «*Spanish Employment Law*» del Profesor GÓMEZ ABELLEIRA —que habría que traducir, en castellano, como «Derecho español del Trabajo», y quizá, en inglés, como «*Spanish Employment and Labor [o Labour] Law*»— es un estudio compendioso de todo lo jurídico-laboral español, no sólo lo sustantivo, sino también lo procedimental y procesal (en inglés, tan primorosamente explicado por él, la realidad a que se alude con el vocablo jurídico «*Enforcement*»). Así, de lo individual tratan los siete primeros Capítulos del *unicum* (respectivamente relativos a «Los principios básicos del Derecho del Trabajo», a «Las fuentes del Derecho y órganos de aplicación», a «Los derechos constitucionales», a «Los contratos de trabajo», a «Los deberes y derechos legales básicos, y las prerrogativas empresariales», a «La continuidad y variación de la relación laboral», y a «La extinción de la relación laboral»), destinando los tres restantes a lo colectivo (esto es, a «La libertad de asociación», a «La implicación del trabajador a través de la información, la consulta y la

negociación colectiva», y acentuando que lo procedimental y lo procesal se resisten a las distinciones dogmáticas, a «Los conflictos individuales y colectivos»).

Jesús Martínez Girón