

Javier GÁRATE CASTRO, *Derecho Sindical. Volumen III. Conflictos colectivos de trabajo*, Bomarzo (Albacete, 2023), 396 págs.

El catedrático compostelano Javier GÁRATE CASTRO acaba de lanzar al mercado editorial, como culminación del conjunto de libros y manuales suyos sobre Derecho individual y colectivo del Trabajo que viene publicando en estos últimos años, el tercer volumen de su Derecho Sindical, monográficamente dedicado a tratar los conflictos colectivos de trabajo. Se trata de un manual a calificar, a la vez, de clásico y vanguardista, de un lado, por estar construido sobre las que desde siempre se consideran fuentes directas de conocimiento del Derecho (la legislación y la jurisprudencia, que es lo que primariamente deben conocer nuestros estudiantes universitarios, y lo que justifica asimismo primariamente la publicación de manuales, en cuanto que herramienta docente universitaria de toda la vida y, por ello mismo, clásica); y de otro lado, por no preterir en absoluto el tratamiento de la práctica convencional, formalizada sobre todo —aunque no exclusivamente— en los grandes convenios colectivos sectoriales estatales (que es, a su vez, lo que caracteriza las obras vanguardistas en asuntos de Derecho colectivo del Trabajo), a pesar de todas las dificultades que conlleva el tratamiento de fuentes de conocimiento tan cambiantes y tan dispersas. Ambas metodologías confluyen en una obra, como ésta, incuestionablemente didáctica, pero que también aprovecha (al estar tipográficamente concebida en dos niveles de conocimiento distintos, básico y de mayor detalle o profundidad) a eventuales lectores profesionalmente involucrados en la práctica de las relaciones laborales. Como en todo buen manual, su lenguaje es claro y preciso en la descripción que efectúa del variopinto conjunto de instituciones que conforman nuestro Derecho de conflictos colectivos de trabajo, estudiadas en él (por causa del tratamiento exhaustivo que de las mismas realiza) con los resultados propios de los libros y las monografías, contribuyendo también a esto último (como comprobaremos dentro de un momento) la depuración y la crítica a que somete todas las fuentes de conocimiento que estudia. Desde un punto de vista estructural, la obra aparece dividida en dos grandes partes, tan armónicamente ensambladas (como lo están, por ejemplo, el fondo y la forma), como para poder afirmar que no tendrían verdadero sentido autónomo la una sin la otra.

La primera parte aborda los conflictos colectivos de trabajo, desde la perspectiva de su solución, tanto extrajudicial como judicial (esta última con tratamiento primoroso del proceso laboral especial de conflictos colectivos, que tanto singulariza el Derecho español de conflictos colectivos de trabajo, si contemplado desde la perspectiva metodológica del Derecho comparado). En ella, llama poderosamente la atención el estudio crítico que nuestro autor efectúa de los procedimientos extrajudiciales de solución, si formalizados sobre todo en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, al no resultar frecuente este tipo de estudio del tema en cuestión (a pesar de toda su utilidad, también desde el punto de vista de la política del Derecho), y con una crítica convincente, dentro del panorama de nuestra literatura jurídica más reciente. Al respecto, sus afirmaciones más ilustrativas podrían reconducirse a las tres siguientes: 1) «contemplado en su conjunto, el régimen jurídico de los procedimientos extrajudiciales se encuentra hoy en una situación calificable de caótica y, por lo tanto, no deseable desde el punto de vista de la seguridad jurídica»; 2) «sería oportuna una intervención de la ley estableciendo, dentro del respeto a la libertad de estipulación propia del contenido del derecho a la negociación colectiva, unas mínimas bases o pautas a seguir por todas las regulaciones convencionales de carácter interprofesional, sobre todo a la vista de su ampliación a los conflictos individuales y plurales, donde aparecen los mayores y más graves problemas, y considerando que tales regulaciones — los acuerdos profesionales que las incorporan— comprometen recursos públicos y un traspaso o cesión de las funciones de conciliación y mediación encomendadas y asumidas por la administración laboral»; y 3) «opto por apartarme del pensamiento acrítico dominante en la materia, coincidente con el políticamente correcto, aunque no con el que es correcto desde el punto de vista del derecho», concluyendo este conjunto de afirmaciones — que yo personalmente comparto— con cita del *Hamlet* de SHAKESPEARE (literalmente, «*Something is rotten in the state of Denmark*»).

La segunda parte, asimismo no exenta de polémica, estudia con una profundidad y claridad abrumadoras las llamadas medidas de conflicto colectivo (principalmente, aunque no exclusivamente, el cierre patronal y la huelga, tema este último sobre el que el profesor GÁRATE CASTRO es autor de una reciente monografía, a considerar como monografía de referencia sobre dicho crucial tema). Hay en ella interesantes pinceladas de

Derecho comparado, pero también posicionamiento crítico respecto de asuntos doctrinalmente muy calientes, como el del tratamiento que ha dado el Tribunal de Luxemburgo al ejercicio del derecho de huelga (en los casos *Laval* y *Viking*, ambos de 2007). Al respecto, afirma que «una vez descartada [por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea] la intervención normativa de la Unión en materia de huelga, lo único que cabe es una intervención normativa indirecta», apuntando que «las competencias normativas de la Unión en determinadas materias (prestaciones de ciertos servicios) pueden conducir a disposiciones de derecho derivado que afecten de alguna manera al ejercicio del derecho de huelga», figurando entre tales disposiciones «de forma especial, la Directiva 96/71/CE» (por cierto, sobre la que el profesor GÁRATE CASTRO conoce hasta sus últimas porciúnculas, al haber publicado intensamente sobre la misma en estos últimos años), modificada en 2018 para intentar absorber el impacto de los dos casos citados (y a la vista, sobre todo, del «debate desatado por la doctrina sentada en ambas sentencias», como claramente ocurrió con el grueso de la doctrina científica laboralista en nuestro país, posicionándose al respecto como doctrina científica escandalizada y horrorizada ante tales sentencias). Sobre este polémico tema, nuestro autor concluye, con toda sinceridad, que «a mi juicio, el [nuevo] precepto [de la Directiva] en modo alguno viene a colocar el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, entre ellas la huelga, por encima de las libertades de prestación de servicios y de establecimiento», por lo que «si se prefiere, se está ante una previsión que, aunque sirva para matizar la doctrina de las citadas sentencias del Tribunal de Justicia, no la abroga» (quizá porque, sin modificación del Derecho originario, no podría hacerlo).

**Jesús Martínez Girón**