

GUINDO MORALES, Sara, *Las garantías formales y procedimentales de la resolución del contrato de trabajo por motivos empresariales*, Laborum (Murcia, 2021), 217 págs.

Esta nueva y espléndida monografía de la profesora GUINDO MORALES, admirada colega granadina, constituye un estudio exhaustivo del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, que incluye todo el contexto jurídico nacional en que dicha norma se inserta (con la jurisprudencia y doctrina científica relativas al mismo, cuyo acopio impresiona y abruma), aunque no sólo se refiera a dicho concreto contexto jurídico nacional. En efecto, se eleva sobre este último, acudiendo a la utilización de otro tipo de fuentes jurídicas de conocimiento de su tema, cuyo uso no suele resultar frecuente en estudios relativos, en principio, al Derecho individual español del Trabajo. Lo destaca el ilustre prologuista y maestro de nuestra colega granadina, profesor MONEREO PÉREZ, allí donde afirma —tras poner de relieve que «la autora ha utilizado una metodología jurídica basada en el análisis pormenorizado de la normativa, doctrina y jurisprudencia al respecto»— que su estudio se proyecta «en los ámbitos nacional, comunitario, europeo e internacional». Evidentemente, estos tres últimos ámbitos justifican que la monografía de la profesora GUINDO MORALES deba aparecer recensionada en un Anuario de Derecho comparado. Y a este respecto, en mi opinión, los ámbitos más doctrinalmente impactantes, por causa de su novedad —que razonaré—, son quizá el «comunitario» y el «europeo», que no se confunden en absoluto, pues el primero se refiere al Derecho de la Unión Europea, cristalizado en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, mientras que el segundo mira al Derecho del Consejo de Europa, tal y como aparece formalizado en la Carta Social Europea.

Como se sabe, el Pilar Europeo de Derechos Social de 2017 constituye el primer paso en firme para la construcción de una auténtica Unión Europea «social», que acabe desbordando los estrechos límites en que se mueve la vieja «política social» comunitaria, tal y como aparece diseñada en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. En este sentido, los componentes del Pilar relativos a las remuneraciones o a la dependencia (cfr. sus Principios núms. 6 y 18) se sitúan en las antípodas de la originaria «frigidez social» de los padres fundadores de las Comunidades,

cabiendo pronosticar que acabarán siendo factores de transformación y de cambio positivo de los respectivos Derechos nacionales del Trabajo y de la Seguridad Social de los Estados miembros. Pero el Pilar hay que relacionarlo sistemáticamente con, y encajarlo en, nuestras instituciones jurídicas nacionales, anticipando los cambios que llegarán de su mano. Y eso es precisamente lo que hace nuestra autora, al traer a colación, en los Capítulos I y III de su obra (respectivamente relativos a «La comunicación escrita a la persona trabajadora expresando la causa extintiva: la carta de despido», y a «La concesión a la persona trabajadora de un plazo de preaviso»), «el Principio núm. 7, letra b), del PEDS, relativo a la protección en caso de despido, que establece que, antes de proceder a un despido, “*los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso*”». No se trata, sin embargo, del único toque de vanguardismo jurídico-social supranacional contenido en esta tan sugerente monografía de la profesora GUINDO MORALES.

Llama la atención asimismo su traída a colación de la Carta Social Europea, a propósito del plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo. En mi opinión, aquí lo que resulta premonitorio es la crítica demoledora que nuestra autora efectúa de las indemnizaciones legalmente tasadas en caso de despido objetivo (literalmente, según ella, «la cuantía indemnizatoria correspondiente al despido objetivo declarado judicialmente procedente debería ser la correspondiente al despido objetivo improcedente, y la del despido objetivo improcedente debería ser la del despido objetivo improcedente en la cuantía existente con anterioridad a la reforma laboral que entró en vigor el día 12 de febrero de 2012»), de un lado, si a esto se suma la tan reciente ratificación por España no sólo de la Carta Social Europea Revisada, sino también del llamado Protocolo Adicional a la Carta sobre Quejas Colectivas, del otro lado. En efecto, podría acabar ocurriendo que nuestro sistema de indemnizaciones legalmente tasadas por despido, incluidas las relativas al despido objetivo, acabase siendo declarado incompatible con la Carta Social Europea Revisada, por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales. Téngase en cuenta que esta novedosísima vía de control del cumplimiento de la Carta, a diferencia de la tradicional basada en el examen de informes gubernamentales, tiene un carácter temible. Lo saben muy bien nuestros vecinos portugueses, que se vieron obligados a refundar su sistema nacional de inspección de trabajo, al haberse probado acusaciones de corrupción (en relación con su falta de control del trabajo infantil en el sector primario), precisamente por la vía de

una queja colectiva tramitada en su día ante el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Alberto Arufe Varela