

Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO, *Formalidades e implicaciones procesales del procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Comares (Granada, 2022), 269 págs.

En su esencia más íntima, esta monografía del profesor granadino Pompeyo ORTEGA LOZANO es un libro de Derecho procesal laboral, lo que explica que su publicación merezca ser especialmente noticiada y jaleada. En efecto, el Derecho procesal es una de las grandes síntesis del moderno Estado de Derecho (con una formulación feliz, se trata del Derecho en pie de guerra), habiendo llegado a afirmar incluso el maestro ALONSO OLEA que quien no sabe Derecho procesal, en realidad, no sabe Derecho. Los laboristas tenemos la fortuna de que nuestra ciencia comenzó a elaborarse a comienzos del siglo pasado, con posterioridad a la creación de la ciencia del Derecho procesal —en la segunda mitad del siglo XIX—, como ciencia jurídica autónoma, por parte de la doctrina científica procesalista alemana (la autodenominada *Prozesswissenschaft Rechtslehre*), lo que provocó que el Derecho procesal laboral quedase universitariamente al margen de la ciencia del Derecho procesal común, en Alemania, pero también en España. En consecuencia, tenemos nuestra propia cuota de Derecho procesal, pero con el deber de reivindicarla frente a los procesalistas comunes y sus intentos, que alguno ha habido, de llegar a apropiársela. Y esto es justamente lo que hace el profesor ORTEGA LOZANO, reivindicando para nosotros, los laboristas, la cuota de Derecho laboral en pie de guerra que tenemos (por cierto, lo mismo hacen nuestros colegas administrativistas, con su peculiar cuota procesal de contencioso-administrativo), mediante la publicación de esta monografía suya, de investigación pura y dura, sobre la impugnación procesal de los despidos individuales, subrayando dicha reivindicación el propio título de la misma (sobre formalidades e implicaciones «procesales» en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo).

Evidentemente, el odre aquí es viejo (el estudio histórico primoroso que el autor efectúa, en el capítulo I de su obra, merece ser subrayado), aunque inyecte en ese odre vino nuevo, cuyo refrescante aroma se percibe en los nueve capítulos subsiguientes, en que nuestro autor —pretendiendo

ser omnicomprensivo, y lo logra— ha acabado estructurando esta importante obra doctrinal suya. Lo pone de relieve el ilustre prologuista, afirmando que «las formalidades y cuestiones procesales de los despidos, junto a las variadas maneras subjetivas de resolución jurisprudencial de los mismos, terminan sumergidos en un escenario de relativa inseguridad jurídica», incidiendo en que «además, en la práctica, la hermenéutica de la ordenación normativa se complica, pues el criterio jurisprudencial no se ha manifestado uniformemente». Resuena en estas afirmaciones el eco de lo escrito en su día por el maestro ALONSO OLEA, criticando que la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo se negase a entrar a conocer de cuestiones relativas al despido disciplinario, por la vía de la casación unificadora, alegando que sobre dicho tipo de cuestiones no existe dos casos no ya idénticos, sino ni siquiera análogos. El abandono de este tipo de temas al albur de lo que suceda en la informe doctrina judicial de suplicación resulta inadmisibles, evidenciándolo el profesor ORTEGA LOZANO en esta monografía con su cita de jurisprudencia laboral unificadora, pero de los años ochenta del siglo pasado. Con toda razón, remachaba el maestro ALONSO OLEA que en este punto la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo es anómalamente única en el mundo occidental. Y lo afirmaba con razón, pues hasta la Corte Suprema de los Estados Unidos —a pesar de la existencia allí, como regla general, del despido libre, y a pesar de que para ella cada caso que conoce es, en puridad, un *unicum*— ha entrado a conocer de pleitos por despido en el siglo en que nos encontramos (más en concreto, en 2008, y para plantearse si la vieja regla de despido libre, juridificada por la propia Corte a comienzos del siglo pasado, seguía siendo o no conforme con la Decimocuarta Enmienda de la Constitución federal).

Me ha parecido especialmente relevante, así como especialmente inquietante, lo que noticia el profesor ORTEGA LOZANO en su libro, acerca del impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la forma del despido individual (literalmente, «localizamos el telefax, el fax común, el télex, el correo electrónico y el fax por ordenador, siempre que se alcance demostrar la recepción de los mismos»), por no hablar de la posibilidad de despedir a través de las redes sociales. En mi opinión, todo esto liga con la odiosa institución del «despido tácito» (tan pulcramente estudiada en el capítulo IV de la obra, donde aparece calificada, con toda verdad científica, como una «modalidad jurídica de invención jurisprudencial»). Al respecto, no me resisto a dejar de recordar que Alemania, una auténtica potencia tecnológica (también, desde el punto

de vista social, si comparada con España) dio un aparente paso atrás (pero que es, desde el punto de vista de la protección del trabajador despedido, un auténtico paso adelante) en el problemático asunto de la forma escrita del despido individual. En efecto, la Ley para la actualización de los preceptos sobre la forma, en el Derecho privado y en otras disposiciones, al moderno tráfico jurídico negocial, de fecha 13 julio 2001 (por cierto, promulgada a iniciativa del Partido Socialdemócrata alemán), procedió a modificar el párrafo 623 del Código Civil de 1896, a propósito de la forma extintiva del contrato de trabajo. Y lo que dicho precepto afirma ahora —tras indicar que «la terminación de la relación laboral a través del despido o por mutuo acuerdo extintivo necesita de forma escrita para su eficacia»— es que «la forma electrónica está excluida» (literalmente, «*die elektronische Form ist ausgeschlossen*»), lo que también excluye, como es lógico, toda posible existencia jurídica de despidos tácitos alemanes.

Jesús Martínez Girón