

DR 29 16

Esto es Revista de Derecho, un programa de la Facultad de Derecho de la UNED. El pasado mes de agosto se publicó la Ley 32 barra 1984, de 2 de agosto, para la modificación de determinados artículos de la Ley 8 barra 1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Para que nos hable de esta reforma, contamos esta noche en Revista de Derecho con la participación de Fernando Suárez, Catedrático de Derecho del Trabajo en la UNED.

Profesor Suárez, en el pasado mes de agosto se ha publicado una ley que reforma el Estatuto de los Trabajadores. ¿En qué consiste esta reforma? Sí, en efecto, la Ley 32, de 2 de agosto del año 84, que apareció en el Boletín Oficial del Estado el día 4 de ese mismo mes, reforma la Ley del 80, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Yo creo que las modificaciones son de seis clases, hay seis grandes órdenes de materias.

En primer lugar, se modifican los artículos referentes a algunas clases de contratos de los que se presume que pueden contribuir a la formación de empleo, a la creación de empleo. Son el contrato en prácticas, el contrato para la formación, el contrato de nueva actividad, el contrato de relevo, etc. En segundo lugar, se revisa la normativa del Fondo de Garantía Salarial, esencialmente para reducir las prestaciones a cargo del Fondo, porque, naturalmente, cuando cotiza cada vez menos gente y cada vez más gente requiere las prestaciones, el Fondo no puede pagar las mismas cantidades, y por eso la ley reduce esas responsabilidades del Fondo de Garantía Salarial.

En tercer lugar, se modifican algunos preceptos en materia de elecciones a representantes del personal. En cuarto lugar, se ha modificado el artículo referente a la legitimación para negociar convenios colectivos, es decir, el artículo 87. En quinto lugar, se ha modificado la disposición adicional sexta para mantener la representatividad de las organizaciones empresariales, y en sexto lugar se ha renovado la deslegación que el Gobierno no ha cumplido nunca de regular las relaciones laborales especiales, añadiendo, por cierto, a esas relaciones laborales especiales la de los estimadores portuarios, que antes no estaba incluida en las relaciones laborales especiales y que ahora lo está y tiene que ser regulada por el Gobierno en el plazo de un año.

¿De todos estos aspectos, qué ha mencionado, cuáles podrían destacar como más importantes? Yo creo que los más importantes son los que se refieren a los contratos, sin duda ninguna, a los contratos que intentan fomentar el empleo y a las cuestiones de elecciones sindicales, las elecciones llamadas sindicales pero que no lo son, las elecciones de representantes de los trabajadores en las empresas son las dos cuestiones que me parecen a mí de más trascendencia en esta reforma, sin ignorar que también la tiene, claro, es la del Fondo de Garantía Salarial y las demás que he dicho, pero me parece que los dos aspectos claves son los contratos, los tipos de contratos para fomentar el empleo y las elecciones en la empresa. Hablemos de estos contratos, ¿qué novedad suponen estos contratos que intentan fomentar el empleo? Pues mire usted, brevemente, con toda síntesis, el contrato en prácticas es un contrato que antes sólo se podía celebrar durante los dos años inmediatamente

siguientes a la obtención del título habilitador para la práctica profesional, ahora se va a poder celebrar durante los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios y el mínimo de la duración sigue estando en tres meses, pero el máximo que antes era necesariamente de un año, ahora puede ser ya de tres años, es decir, hay una cierta ampliación, unas facilidades con objeto de ver si las empresas contratan más trabajadores con más flexibilidad de lo que venían haciendo. El contrato para la formación antes sólo se permitía a los mayores de 16 años y menores de 18 y ahora se extiende hasta los 20 años y a los minusválidos de cualquier edad y la duración del contrato también pasa de un máximo de dos años a tres años, pero lo esencial de esos dos contratos, la novedad que me parece más trascendental, es que en los decretos de aplicación de esta ley, de esta reforma, se ha establecido una reducción trascendental en las cuotas empresariales a la seguridad social, de manera que en el contrato en prácticas la cuota empresarial se reduce en el 75% y en el contrato para la formación hay exención total de esa cuota si la empresa tiene menos de 25 trabajadores y una reducción en el 90% si la empresa tiene más de 25 trabajadores.

De modo que yo creo que lo más importante, lo que más puede estimular que las empresas contraten trabajadores en prácticas o para la formación es esta ayuda que les otorga en materia de seguridad social. Naturalmente no sabemos lo que va a ocurrir con la seguridad social si las empresas no cotizan, pero en definitiva es un procedimiento evidentemente de estimularlas para que celebren este tipo de contratos. En el contrato a tiempo parcial yo creo que no hay innovaciones dignas de mención y las dos figuras nuevas son el contrato de relevo y el contrato por razón de nueva actividad.

En el contrato de relevo los trabajadores a los que falten 3 años para jubilarse pueden pactar con su empresa la reducción de su jornada y de su salario a la mitad, en un 50%, a cambio de que la seguridad social les pague la mitad de la pensión y de que la empresa contrate simultáneamente a un desempleado hasta la jubilación del primero y durante esa mitad de la jornada que dejó vacante el primero. De modo que en el fondo aquí no hay ningún puesto de trabajo nuevo, aquí lo que hay es un reparto entre dos de un puesto de trabajo, es decir, se convierte medio parado en medio pensionista y se reparte el puesto de trabajo de una persona a la que le faltan 3 años para jubilarse entre dos personas. Y el contrato por razón de nueva actividad es una de las excepciones, de las 5 excepciones que hay en España al carácter indefinido del contrato de trabajo y se permite que las empresas cuando intenten una nueva actividad, celebren una expansión en cualquier sentido, puedan contratar personas hasta un máximo de 3 años con objeto de que puedan comprobar si realmente esa expansión o esa nueva actividad va al resultado y no comprometerse indefinidamente con unos trabajadores y que luego esa nueva actividad que la empresa emprendió no produzca el resultado apetecido.

Yo creo que esos son los aspectos más importantes de los contratos de fomento del empleo. Otra de los aspectos importantes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores es el tema sindical, el tema de las cuestiones electorales. ¿Qué novedades supone esta reforma? Esta reforma es difícil de explicar para quien no sea experto porque está muy directamente relacionada con la reforma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como seguramente saben los oyentes y sobre todo los alumnos de la Universidad, el proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical ha sido recurrido ante el Tribunal Constitucional, no está en vigor por consiguiente. Y como la mayor representatividad de los sindicatos en nuestro ordenamiento se estructura sobre la base de las elecciones en la empresa, es decir, que son los sindicatos más representativos aquellos que obtienen mejores resultados en las elecciones de representantes de trabajadores en la empresa, la reforma de la Libertad Sindical provocaba unos retoques en la legislación que regula las elecciones en la empresa. Y por eso se ha reformado el Estatuto de los Trabajadores.

Pero claro, mientras no se sepa el destino definitivo del proyecto de Ley de Libertad Sindical y mientras el Tribunal Constitucional no dictamine esa materia, realmente esta otra reforma de las elecciones en la empresa no va a entrar en realidad en vigor, de hecho, porque no va a haber elecciones en la empresa hasta que no se resuelva el tema de la ley sindical. Lo que la ley prevé, la reforma del Estatuto de los Trabajadores prevé, es sindicalizar mucho las elecciones en la empresa. Tradicionalmente la elección en la empresa era una cosa que interesaba a los solos trabajadores de la empresa, que tenían mucha flexibilidad, las candidaturas que ellos mismos estructuraban, etc.

A partir de la existencia de sindicatos en España, de la Libertad Sindical, son los propios sindicatos los que presentan candidaturas. Y a partir de esta reforma, las candidaturas ya van a ser cerradas, bloqueadas, de manera que el sindicato va a proponer sus representantes, sus candidatos a representantes, pero no permitirá que los trabajadores se elijan, incluso dentro de la misma candidatura de uno de los grandes sindicatos, se elijan las personas que merezcan su mayor confianza, sino que hay que votar en lista cerrada y bloqueada al estilo de lo que se hace en el Congreso de los Diputados, en que no es posible al elector decidir tachar a una persona o poner a otra persona en la lista. Eso es lo que me parece a mí más significativo de la reforma.

Junto a eso, se determina que pueden promover las elecciones las organizaciones sindicales más representativas, las que cuentan con un mínimo del 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro por acuerdo mayoritario, pero que si no se promueven elecciones, se prorroga el mandato de los anteriores. Este es un tema sumamente discutible desde el punto de vista incluso constitucional, porque algunos entendemos, y yo desde luego, que las elecciones en un sistema democrático tienen que ser periódicas y tienen que ser con plazo fijo y que no puede depender de la voluntad de quien gana unas elecciones celebrar o no las siguientes. Por eso, el hecho de que el mandato se amplíe de dos a cuatro años es una cuestión perfectamente legítima.

El legislador puede ampliar el mandato de dos a cuatro años. Lo que me parece más discutible es que pueda decir que transcurridos los cuatro años, si nadie promueve nuevas elecciones, se sigue prorrogando el mandato de los anteriores. En cuanto a los delegados de personal, la ley introduce una novedad muy importante y es que los delegados de personal van a tener las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Como usted sabe, los delegados de personal son aquellos representantes en empresas pequeñas, en empresas que no llegan a 50 trabajadores, mientras que en las empresas de más de 50 trabajadores hay un comité. Y esto tradicionalmente suponía una cierta diversidad de competencias, porque las grandes empresas están obligadas a dar al personal una información sobre el sector, sobre la marcha del sector, sobre las grandes líneas productivas de la empresa, que normalmente en las empresas pequeñas no se solicitaba, entre otras cosas porque la propia estructura de la empresa no hace fácil dar toda esa documentación a los trabajadores. A partir de ahora son todas las empresas iguales y todas van a tener que cumplir los mismos requisitos.

Junto a estas novedades, la más importante de las que introduce la reforma del Estado de los Trabajadores es su disposición transitoria, en la que se dice que el mandato de los representantes que está en vigor al publicarse la ley va a tener cuatro años de duración. Es decir, que no sólo el futuro mandato será de cuatro años, sino que se prorroga el mandato de quienes fueron elegidos para dos en las elecciones del año 82. Y por otra parte, que la capacidad representativa que tienen las organizaciones sindicales más representativas en este momento, esa se prorroga hasta el 30 de diciembre de 1986.

Es bastante claro, si se prorrogan las elecciones no es posible determinar la mayor representatividad de los sindicatos hasta que no haya nuevas elecciones y por lo tanto se prorroga también la mayor representatividad de quien actualmente la tiene. Este es otro de los grandes temas polémicos porque es muy discutible que un sindicato que surgiera a la luz mañana en España no pudiera acreditar su grado de implantación hasta el año 1987. Algunos sectores han criticado eso con dureza por entender que es contra la libertad sindical.

Sin embargo, la ley ha introducido este principio y como la ley no es orgánica y por lo tanto es de inmediata aplicación, a diferencia de la ley sindical que está paralizada, esta ley ha entrado en vigor y se está naturalmente aplicando. Por consiguiente, no habrá elecciones de representantes del personal en las empresas hasta que transcurran cuatro años desde las elecciones del 82, salvo claro es las excepciones de aquellas empresas en las que así lo soliciten los trabajadores o en las que haya dimitido el comité o en las que haya fallecimientos o renuncias o desposesiones del cargo sindical. Pero lo que es muy importante es que cualquiera que sea el resultado de las elecciones no tiene efecto en la configuración de los sindicatos hasta pasado el 30 de diciembre de 1986.

Yo creo que con este panorama hemos expuesto con síntesis, con la síntesis que permite el radio, la reforma de la salud de los trabajadores y por supuesto todos los alumnos de nuestra universidad deben saber que los textos en algunos casos ya están al día pero en otros es imposible introducir las modificaciones tan al día como se producen los cambios legislativos y que deben estudiar todas estas materias teniendo en cuenta, como la reforma introducida en la ley en el mes de agosto. Sí, creo que la charla ha sido clarificadora. El tiempo de alguna forma se nos acaba y nada más gracias al profesor Fernando Suárez por estar esta noche en Revista de Derecho.

Muchas gracias a ustedes. El pasado día 1 de septiembre entró en vigor una ley que reforma la ley de enjuiciamiento civil. Don José Almagro Nosete es catedrático de Derecho Procesal y don Pablo Saavedra Gallo es también profesor de Derecho Procesal en la UNED.

Ambos están hoy aquí para explicarnos esta reforma de la ley de enjuiciamiento civil. Profesor Pablo Saavedra. Tal como ha dicho el presentador del programa, nuestra intención hoy es hablar de la ley 34 barra 84 publicada en el Boletín Oficial del Estado el 6 de agosto.

Esta ley supone la ley de reforma de la ley de enjuiciamiento civil de 1881 y supone la más importante reforma que se ha hecho de este texto normativo en materia de proceso civil. La primera pregunta que yo quisiera formularle hoy al profesor Almagro es qué valoración en conjunto merece esta importante reforma. La ley 34 1984 es sin duda la reforma más importante producida desde la promulgación de este texto legal ya centenario.

La ley de enjuiciamiento civil de 1881. Hasta ahora han sido muchas las reformas parciales y los parcheos, pero verdaderamente no se ha intentado una reforma de tan hondo calado como la presente. A mí me parece que con independencia de los efectos técnicos que pueda tener la ley e incluso con independencia de las timideces de que en algunos aspectos hace gala, a mí me parece que en conjunto la reforma tiene que valorarse positivamente porque indudablemente puede contribuir a reforzar la eficacia de nuestro proceso civil tan necesitado de ella.

El proceso civil español es un proceso lento, escrito, un proceso caro y no todos son defectos de planta y de organización de tribunales. Evidentemente que el día que haya más juzgados, más tribunales y una distribución más racional de los órganos jurisdiccionales, pues lógicamente muchos de estos problemas se resolverán o tenderán a mejorarse. Es también un problema de procedimientos y en este sentido me parece que la ley responde a unas líneas positivas y que pueden contribuir como digo a remediar parte de estos graves males endémicos del proceso civil español.

Sí, continuando con esta visión previa, global, conjunta de la ley de adjudicamiento civil, yo le preguntaría otra vez al profesor Almagro, ¿cuáles son las orientaciones de esta reforma? ¿Cuál es la clave, el elemento clave que se ha seguido o al que ha respondido la reforma? Siempre toda reforma, sobre todo una reforma tan importante como esta, responde a uno o dos o tres razones o lleva dos o tres líneas de orientación. ¿Cuáles son estas líneas de orientación? Sí, a mí me parece que la crítica doctrinal hacia el juicio de mayor cuantía, hacia lo que este juicio representa, ha tenido mucha importancia en todo lo que la reforma significa, porque evidentemente si se estudia la ley nos damos cuenta inmediatamente que lo que se produce es un desplazamiento del centro de gravedad de la ley. Toda la ley está, toda la ley de adjudicamiento civil está concebida sobre la idea de que el juicio de mayor cuantía es el juicio tipo, el juicio base, y en función de este juicio se aplican los demás declarativos ordinarios.

Pues bien, la idea de la reforma, la clave de la reforma está en desplazar este centro hacia el juicio de menor cuantía. El juicio de menor cuantía ha sido siempre elogiado por la doctrina, se ha considerado un juicio más ágil, y lo es, no es que sea considerado, es que es un juicio más

ágil, un juicio donde los elementos orales pues tienen una mayor incidencia que en el juicio de mayor cuantía, y lo que se ha intentado es desplazar el centro de gravedad de la ley, por así decir, del juicio de mayor cuantía al juicio de menor cuantía. En este sentido se puede decir que nuestra ley de juicio civil responde a una superposición de tipos de juicio.

Por una parte es heredera del viejo *ordo iudiciorum privatorum*, es el juicio de mayor cuantía de la tradición romano-canónica, el proceso común de origen romano-canónico, que es un proceso lento, escrito, y lo más grave, ineficaz. Es un proceso ineficaz porque merced al régimen de excepciones giratorias del artículo 533 cabe la posibilidad por el sistema de recursos que al cabo de una serie de años de litigios se llegue a una sentencia absolutoria en la instancia, es decir, que haya quedado imprejujado el fondo y haya de nuevo que replantearse todo el problema litigioso. Hoy día la doctrina pues tiende a distinguir entre, desde hace ya mucho tiempo, lo que ocurre que nuestra ley de juicio civil, como digo, en este aspecto es una ley que nace incluso vieja, ya en su época, distingue entre defectos procesales subsanables y defectos insubsanables.

Lo que hay que poner rápidamente de relieve son cuáles son los defectos subsanables y los insubsanables para evitar que se esté litigando en vano durante un montón de años y llegar al cabo a una sentencia absolutoria en la instancia. Como digo, este juicio de mayor cuantía es aquel al que hace referencia permanentemente la ley y sobre la estructura del juicio de mayor cuantía está montado todo el dispositivo legal de este viejo cuerpo. Pero junto a esta tradición del juicio de mayor cuantía hay otra, también nacida en la Edad Media, una tradición más ágil que es la que tiene su origen en la bula clementina, *saepe contingi*, que es la del juicio declarativo de menor cuantía.

Y este juicio se convierte ahora en la clave para resolver las controversias jurídicas de carácter declarativo. Es decir, que lo que se intenta es desplazar, como digo, a un juicio por otro. No solamente es esto.

Esto es una idea aproximativa. Es también que la ley introduce una audiencia saneadora, un despacho saneador. Le da una gran importancia a la comparecencia para atribuirle una serie de objetos que pueden contribuir a este saneamiento del proceso al que antes hacíamos referencia.

No sé si con estas ideas respondo a lo que me preguntaba el profesor Saavedra. Insisto en el propósito del legislador de residenciar, de condenar, de confinar al juicio de mayor cuantía. Se ve en que precisamente cuando el litigio es de naturaleza inestimable, de cuantía inestimable, el proceso que se sigue no es el de mayor cuantía sino el de menor cuantía.

Y también en el intento, claro, de establecer una banda en la competencia objetiva cuantitativa muy grande, desde 500.000 pesetas hasta 100 millones de pesetas, el trámite o el proceso que ha de seguirse ahora es el del juicio declarativo de menor cuantía. También cuestiones como las de paternidad, filiación, maternidad se tramitan por medio del juicio de menor cuantía, que antes estaban en el juicio de mayor cuantía. El juicio de mayor cuantía prácticamente queda

reservado para las cuantías superiores a 100 millones de pesetas y para ventilar los pleitos que surjan sobre derechos honoríficos.

Este es el marco, digamos, en que se desenvuelve fundamentalmente la ley, el desplazamiento del juicio de mayor cuantía y su sustitución por el juicio de menor cuantía. Sí, después de estas reflexiones importantes, reflexiones del profesor Almagro y interesante, convendría que yo explicara un poco cuáles son los canales que está utilizando el Departamento de Derecho Procesal de la UNED para hacer llegar a los alumnos esta reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Como ya saben ustedes, o si no lo saben, pues yo ahora se los digo, la ley, las unidades con las que estamos trabajando este año y con las que trabajamos el año pasado, se imprimieron por primera vez en el curso 83-84.

Por lo tanto, era imposible y dada la premura de la reforma, que es muy reciente, era imposible reformar las unidades por la carestía que ello conlleva. Entonces, el departamento ha establecido varias vías para que los alumnos conozcan esta reforma, el contenido de esta reforma y las preguntas que variarán de las unidades. En primer lugar, utilizamos el boletín de nuestra facultad, en el cual publicamos, en el boletín de este año, las reformas que afectan, las preguntas reformadas que afectan a las tres primeras unidades, tanto de Derecho Procesal 1 como Derecho Procesal 2. Los alumnos deben tener en cuenta que, aunque el Derecho Procesal 1 es el que está fundamentalmente afectado por esta reforma, también varían algunos aspectos del Derecho Procesal 2 que se deberán tener en cuenta.

Entonces, el primer camino por el cual se puede enterar el alumno de las preguntas que han variado, del contenido de las preguntas que han variado, es el boletín de la facultad. Pero además, el departamento, a través de la sección de producción de la UNED, está enviando ya a los centros asociados, a todos los centros asociados, las preguntas modificadas en multicopia, que se han enviado a todos los centros asociados en cantidad suficiente como para que se puedan repartir entre todos los alumnos. A estas alturas, todavía no tenemos las direcciones de los alumnos, no tenemos una lista confeccionada de la totalidad de los alumnos que están matriculados y por eso es imposible, de momento, según me han comunicado los servicios de producción y distribución, enviársela a cada alumno a su casa.

Por lo tanto, el alumno debe estar atento, solo es acudir una vez al centro y recoger este material que modifica y se ajusta totalmente a las unidades. También, también en el boletín que se emite semanalmente en nuestra universidad, se les comunica y se pone en conocimiento de los alumnos estas dos vías por las cuales los alumnos pueden conocer la reforma de la ley de enjuiciamiento civil. Bueno, como nos queda un poco de tiempo todavía, yo quisiera, siguiendo el íter del programa, un poco ir hablando con el profesor Almagro las variaciones que sobre la ley de enjuiciamiento civil, la nueva reforma de la ley de enjuiciamiento civil imprime en este programa.

Sí, sí, a mí me parece que los alumnos deben de saber que esta reforma, con independencia de esta referencia que antes se ha hecho al centro de gravedad, diríamos de la misma, tiene un

carácter más amplio y afecta a muchas materias del programa. En primer lugar, una de las materias también más afectadas es la del recurso de casación. El recurso de casación se simplifica, en gran parte hay una unificación entre el recurso de casación por infracción de ley y el recurso de casación por quebrantamiento de las formalidades esenciales del juicio.

Es una unificación, en cierto modo, formal, porque evidentemente los efectos de la sentencia tienen que ser distintos en un caso que en otro, pero se simplifica la tramitación y se crea un nuevo recurso de casación. La ejecución también experimenta profundas transformaciones, el proceso de ejecución, en especial las cuestiones relativas a las subastas judiciales, que se simplifican. El juicio de ejecutivo también sufre modificaciones.

En materia de actos de comunicación, todo lo referente a las notificaciones, citaciones, emplazamientos, etcétera, cobra una significación distinta, porque se utilizan medios más expeditos, el correo con acuse de recibo, incluso el servicio telegráfico en ocasiones para realizar las citaciones y los emplazamientos, no así los requerimientos, que como es lógico, debido a su carácter personal, requieren que se siga el método tradicional para llevar a efecto los mismos, y en conjunto una serie de modificaciones de las que nosotros iremos repetidamente dando cuenta bien a través de este medio radiofónico, bien a través, como ya se ha dicho antes, por el medio escrito, por estas actualizaciones de las unidades didácticas que se van a multicopiar, ya se están multicopiando, se van a remitir a los tutores y a los centros en número suficiente para que los alumnos dispongan a través de las fotocopias correspondientes de estas alteraciones. También en el boletín de información de la facultad quedará constancia escrita de todas estas reformas que deben por supuesto de saber los alumnos, y esperemos que en febrero, pues ya los alumnos estén perfectamente impuestos en estas materias a los efectos del examen correspondiente. Nada más y buenas noches.

Gracias a los profesores Almagro y Saavedra por estar aquí para comentarnos la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Llegamos al final del programa. Los profesores de Derecho Financiero Carlos Palao y Antonio Martínez nos hablaron de la Ley de Presupuestos.

Hablamos también de la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Con nosotros estuvo Fernando Suárez, Catedrático de Derecho del Trabajo. Y por último, hemos hablado de la reforma de Enjuiciamiento Civil.

Lo hicieron los profesores Almagro y Saavedra del Departamento de Derecho Procesal. Nada más. El próximo viernes nuevos temas en Revista de Derecho.

Ya dentro de siete días. Gracias por estar con nosotros y buenas noches.