

DR 29 401

Esto es un Revista de Derecho, un programa de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Los temas que estamos tratando esta noche corresponden a cuarto curso de carrera, y el profesor don Alejandro Suárez, que a continuación va a intervenir, pertenece al Departamento de Derecho del Trabajo. En la primera parte de su alocución se extenderá en las normas para el examen y materia que entrará en las dos pruebas presenciales, y en la segunda parte se referirá a las cuestiones objeto de estudio de la primera prueba personal, como las relaciones laborales comunes y las de carácter especial.

Buenas noches, ante todo. La primera cuestión que creo conviene abordar en esta intervención es la de la materia objeto de examen en la primera prueba personal. Como ustedes pueden ya conocer por la introducción al programa de la asignatura, la parte del programa que será objeto de examen en la prueba de febrero es la correspondiente a contrato de trabajo y fuentes del derecho del trabajo, sin incluir en estas últimas los convenios colectivos, es decir, la lección preliminar más las 27 primeras lecciones del índice sistemático que se reproduce en el programa del libro de los profesores Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Bahamonde, Derecho del trabajo, undécima edición revisada, Universidad Compravense, Madrid, 1989.

Como ya saben también, como trabajo complementario, todos los alumnos deben realizar obligatoriamente un resumen esquema sobre las materias que vienen indicadas en la introducción del programa. Es, por tanto, absolutamente imprescindible que el alumno adquiera en su centro asociado o a través de los canales habituales de distribución del material de la UNED, el programa vigente de la asignatura para el curso 1989-1990. El esquema a realizar se recomienda que tenga una extensión máxima global de 8 a 10 folios a máquina, a doble espacio, para el conjunto de las lecciones indicadas.

Y es, se insiste, de realización obligatoria, quedando únicamente exentos de su realización los alumnos que se presenten a los exámenes extraordinarios de diciembre y exclusivamente para dichos exámenes. Deberán entregar el trabajo a su profesor tutor antes del mes de enero para que éste proceda a su valoración. Sólo en el caso de que no dispongan de profesor tutor podrán enviarlo al Departamento de Derecho del Trabajo de la UNED.

Como pueden observar, por la extensión máxima de 8 a 10 folios, se trata de un sencillo resumen de una serie de temas que demuestre la lectura y comprensión por el alumno de dicha materia, permitiendo, al mismo tiempo, reducir la materia objeto de examen de un programa necesariamente amplio al tener que abordar todo el derecho del trabajo y de la seguridad social en un solo curso académico. En efecto, estas lecciones, algunas en su totalidad y otras parcialmente, como pueden comprobar, no serán objeto de examen, entendiéndose liberadas a través de la entrega al profesor tutor del esquema resumen antecitado. Respecto de la segunda prueba personal de junio, adelanto ya que la materia objeto de examen comprenderá, básicamente, conflictos colectivos, administración laboral, seguridad social y proceso laboral.

Es decir, las lecciones 28 a 35 del índice sistemático reproducido en el programa del libro Derecho del Trabajo Antecitado y las lecciones que se corresponden con la unidad didáctica de seguridad social y derecho procesal del trabajo, que para el presente curso académico es de nueva edición y lleva fecha de 1989. De nuevo, y como trabajo complementario, el alumno deberá realizar un resumen esquema que deberá entregar antes del mes de mayo a su profesor tutor para su valoración por este, con una extensión máxima global recomendada de ocho a diez folios a máquina, comprensivo de las materias que vienen indicadas en la introducción del programa y que tampoco serán objeto de examen. Serán objeto de examen entendiéndose liberadas a través de la entrega al profesor tutor del esquema resumen antecitado.

Las pruebas personales serán de características parecidas a las de cursos anteriores. No se incluyen, por tanto, casos prácticos ni test. El examen constará de varias preguntas teóricas que el alumno deberá responder en su totalidad.

Las preguntas no tienen por qué coincidir necesariamente con los epígrafes del programa de la asignatura, aunque, evidentemente, todas ellas pueden ser objeto de respuesta en base al material recomendado en el programa para su preparación. El alumno debe responder de la forma más completa posible a cada una de las preguntas formuladas, teniendo en cuenta el tiempo de que dispone para la realización de su examen, que será de una hora y treinta minutos. El carácter técnico-jurídico y no meramente divulgador de la exposición.

La precisión conceptual. El apoyo legal y el conocimiento de las normas que sustentan las cuestiones planteadas. El empleo de los términos jurídicos adecuados.

El desarrollo de las cuestiones básicas de cada una de las preguntas formuladas que demuestre la asimilación personal del alumno de la materia objeto de estudio, son, entre otros, los elementos que nos permitirán calibrar el grado de conocimiento de la materia por parte del alumno y proceder a la calificación correspondiente. Las fechas y plazos, salvo que sean sustanciales, la numeración de los artículos y las cuestiones de carácter numérico estrictamente memorísticas tienen, en cambio, mucha menor trascendencia. Paso ahora a hacer referencia, en el escaso tiempo disponible, a algunas de las cuestiones objeto de estudio para esta primera prueba personal.

Como ustedes conocen, la Ley 8.1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, distingue entre una relación laboral común y unas relaciones laborales a las que denomina de carácter especial, y que lista en su artículo 2.1, añadiendo en el mismo artículo que cualquier otro tipo de prestación de trabajo, al margen de los listados por el propio artículo, para ser considerado como relación laboral especial, debe ser expresamente declarada como tal, por una norma con rango jurídico de ley. Efectivamente, al margen de los supuestos previstos en el artículo 2 del Estatuto, existen otras relaciones laborales especiales, como son, por ejemplo, la de los estibadores portuarios, declarada como tal relación laboral especial por la disposición adicional primera de la Ley 32.1984, de 2 de agosto, de reforma parcial del Estatuto de los

Trabajadores, o la de las personas con capacidad física o sensorial disminuida, que prestan servicios laborales en centros especiales de empleo, conforme a lo dispuesto en la Ley 13.1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Niños Válidos y el Real Decreto 1.368, barra 1.985, de 17 de julio, que desarrolla esta relación laboral especial de los niños válidos que trabajen en centros especiales de empleo, con estos mismos centros, o, también, la relación laboral especial de los jóvenes que colaboren en el trabajo para su inserción profesional, prevista por la disposición adicional vigésima primera de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este año. Conforme al propio Estatuto de los Trabajadores, las relaciones laborales especiales en él listadas habrían de ser reguladas por el Gobierno, por tanto, a través de decreto acordado en Consejo de Ministros, y en un plazo de 18 meses, a partir de la entrada en vigor del propio Estatuto de los Trabajadores.

Este mandato fue, sin embargo, parcialmente incumplido, como ocurrió también con leyes anteriores respecto de esta misma cuestión, produciéndose, al transcurrir el plazo, la decadencia de la delegación al Gobierno. De ahí que la Ley 32, barra 1.984, de 2 de agosto, de modificación del Estatuto de los Trabajadores, abriera un nuevo plazo máximo de 12 meses para la regulación del régimen jurídico de las relaciones laborales especiales. Así, y siguiendo el orden del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, nos encontramos con la siguiente regulación de desarrollo de las relaciones laborales especiales.

Relación laboral especial del personal de alta dirección, Real decreto 1.382, barra 1.985, de 1 de agosto. Servicio del hogar familiar, Real decreto 1.424, barra 1.985, de 1 de agosto. Penados en instituciones penitenciarias respecto del trabajo que puedan realizar en régimen laboral, ley orgánica 1, barra 1.979, de 26 de septiembre, ley general penitenciaria, artículos 26 y siguientes, y Real decreto 1.201, barra 1.981, de 8 de mayo, que aprueba el reglamento penitenciario.

Deportistas profesionales en el Real decreto 1.006, barra 1.985, de 26 de junio. Artistas en espectáculos públicos, Real decreto 1.435, barra 1.985, de 1 de agosto. Y por fin, la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, en Real decreto 1.438, barra 1.985, de 1 de agosto.

Se tratan todas ellas de relaciones de trabajo en las que concurren una serie de peculiaridades en cuanto al trabajo que constituye el objeto de la relación y en cuanto a la forma de prestación de dicho trabajo que han llevado al legislador a la regulación de un régimen jurídico específico para cada una de estas relaciones. Al hilo de estos datos que les estoy facilitando, quiero recordar la necesidad de que estos temas, o cualesquiera otros del programa, que tengan un sustento en el derecho positivo, se estudien con el acompañamiento de los textos legales. La familiaridad con el manejo de los textos legales es necesaria, como ustedes conocen de sobra, para su completa formación jurídica y para su preparación para una vida profesional conectada con el derecho.

En algunas pruebas personales se acusa una grave deficiencia en este sentido, es decir, no se

conocen suficientemente los textos legales básicos y hay una tendencia a la vulgarización de los conceptos, sin apenas referencias a las formulaciones técnico-jurídicas que de estos conceptos se encuentran en el ordenamiento jurídico-laboral. Hay en el mercado recopilaciones legislativas de excelente calidad, tanto desde el punto de vista de su sistematización como de las anotaciones con que cuentan. Así, entre otras, y siempre que se trate de una edición actualizada, pueden ustedes encontrar todas las disposiciones necesarias para el estudio del programa en cualquiera de las siguientes recopilaciones legislativas.

Nuevas normas laborales del profesor Borrajo da Cruz, editada por Eversa y que dispone de un apéndice. Leyes laborales de los profesores de la Villa y Domínguez, leyes sindicales de los profesores de la Villa y García Becerra, y leyes de seguridad social de los profesores de la Villa de Sentado y Juanes, todas ellas en tomos independientes y editadas por Acal Editor. Legislación social básica de varios autores, editada por Cívita.

Legislación laboral, legislación sindical y legislación de seguridad social de varios autores, editadas por Tecno. Cualquiera de ellas resultará enormemente útil para la preparación del programa y para complementar la unidad didáctica. Volviendo a las relaciones laborales de carácter esencial, veamos algunos aspectos de la relación del personal de alta dirección.

En efecto, el artículo 2 del Estatuto configura como relación laboral especial la del personal de alta dirección, relación regulada, como hemos visto, por el Real Decreto de 1 de agosto de 1985. El primer problema que se plantea es el de la distinción entre el personal de alta dirección, o altos cargos, sometidos al régimen jurídico laboral, aunque especial, y la actividad de las personas que se limitan pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de su sociedad, y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo, como señala el artículo 1.13 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, la figura de los consejeros de las sociedades que se limiten a su cargo de consejeros, y que son los representantes físicos de la empresa con forma societaria. Figura esta la de los consejeros que no tiene la consideración de trabajador por cuenta ajena.

El artículo 1.2 del Real Decreto de 1 de agosto de 1985 da un concepto de personal de alta dirección que sigue las pautas marcadas por la jurisprudencia cuando esta pretendía distinguir entre, por un lado, la figura recogida por el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, personas que desempeñan en las empresas funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, es decir, el equivalente de la actual personal de alta dirección, y, por otro lado, el trabajador ordinario. Los términos de la alternativa son hoy distintos. Si vigente la Ley del 44, el problema residía en distinguir entre trabajador ordinario sometido al régimen laboral común y personal de alta dirección excluido del ámbito laboral, en la actualidad habrá que distinguir entre trabajador ordinario sometido al régimen laboral común y personal de alta dirección que configura una relación laboral de carácter especial.

La distinción entre una y otra figura sigue siendo importante puesto que los efectos jurídicos,

las obligaciones y derechos de las partes de la relación jurídica son distintos según que configuremos a la relación como común o como especial. El concepto de personal de alta dirección que recoge el Real Decreto, repito, sigue siendo sustancialmente el mismo que en la situación legislativa anterior. La razón de la especialidad se encuentra, como recoge el preámbulo del Real Decreto, en la especial relación de confianza que debe concurrir entre el alto directivo y el empresario, puesto que este último está confiando los intereses generales de su empresa al alto cargo, de tal forma que en caso de quiebra de la confianza resultaría problemático pretender la aplicación de las normas comunes que regulan el contrato de trabajo, especialmente las que regulan su extinción.

El rasgo más característico del personal de alta dirección que lo diferencia de los trabajadores de la empresa sometidos al régimen laboral común, por muy cualificados que éstos sean, el rasgo más característico, repito, como han señalado los tribunales y han confirmado el Real Decreto, es que el alto cargo dispone de poderes que ejerce efectivamente y sobre el conjunto de la empresa.