

X

EL DESARROLLO REGLAMENTARIO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (1980-1982)

SUMARIO

I. Introducción.—II. La relación individual de trabajo: 1. Relaciones laborales de carácter especial. 2. Contrato de trabajo en prácticas y para la formación. 3. Trabajo a tiempo parcial. 4. Contratación temporal de trabajo. 5. Seguridad e higiene en el trabajo. 6. Salarios. 7. Horas extraordinarias. 8. Fiestas de ámbito nacional y calendario laboral. 9. Procedimiento de modificación de condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo. 10. Despido improcedente.—III. Representación colectiva de los trabajadores en la empresa.—IV. Negociación colectiva (*).

I. INTRODUCCION

El objetivo del presente estudio es propiamente describir el proceso de desarrollo reglamentario de la Ley 8/1980; de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, desde su promulgación hasta finales de 1982, cuando se cuenta ya con la suficiente perspectiva como para empeñar juicios fundados.

(*) Abreviaturas utilizadas: Cc, Código civil; CE, Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978; CPS, *Cuadernos de Política Social*; ET, Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE 14-III); LPA, Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958 (BOE 18-VII); LRJAE, Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, Texto Refundido aprobado por D. de 26 de julio de 1957 (BOE 31-VII); MD, Ministerio de Defensa; MT, Ministerio de Trabajo; MTSS, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; MTSSS, Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social; REDT, *Revista Española de Derecho del Trabajo*; RPS, *Revista de Política Social*; SMI, Salario Mínimo Interprofesional; STC, Sentencia del Tribunal Constitucional; STS, Sentencia del Tribunal Supremo.

Exigencias de la división temática de la publicación colectiva en que la referida indagación se inserta imponen, es claro, que se hayan de considerar estrictamente cuantas normas reglamentarias se han dictado en desarrollo o ejecución de los tres títulos del ET, relativos, como es sabido, a la relación individual de trabajo, los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, y la negociación y los convenios colectivos, prescindiéndose así de los temas que limiten con otras lecciones recogidas en este número (legislación de empleo, reconversiones industriales, etc.).

Con todo, hasta el último día de 1982, el ET ha merecido nada menos que —en poco menos de dos años de andadura de la ley— cuarenta y cinco disposiciones de desarrollo reglamentario: veintiocho Reales Decretos, once Ordenes Ministeriales y hasta seis reglamentos de menor jerarquía normativa (instrucciones o resoluciones). Lo que, desde el punto de vista del rendimiento normativo, avala notoriamente la gran preocupación del Gobierno centrista de la UCD (es evidente que el desarrollo reglamentario considerado debe ser imputado íntegramente a la política legislativa de los sucesivos Gobiernos centristas: en la crónica que se realiza en este ensayo tan sólo dos disposiciones —los Reales Decretos 3886 y 3887/1982, de 29 de diciembre— son obra del Gobierno socialista surgido de las elecciones legislativas generales del 28 de octubre de 1982) y de la Administración Pública, y consiguiente actividad de producción normativa, por la definición hasta sus menores estructuras del marco normativo de relaciones laborales resultante del ET.

Otro debe ser el juicio, sin embargo, si se contempla la cuestión en atención al balance de resultados obtenidos por la actuación normativa del Estado. El lector advertirá a buen seguro, tras valorar el elenco normativo que se expone en las páginas siguientes, que el desarrollo reglamentario del ET llevado a cabo hasta finales de 1982 ha alcanzado en general resultados notablemente limitados. No es ya sólo que se hayan dejado de regular, llegándose inclusive en tal caso a incumplir gravemente plazos de carácter preclusivo impuestos por el propio ET, materias necesitadas de urgente reglamentación (la regulación del régimen jurídico de cuatro relaciones laborales de carácter especial es, en este punto, verdaderamente ejemplar), o simplemente de despacho convenientemente rápido (numerosas materias a lo largo del articulado del ET que no han sido objeto de desarrollo), sino que, en señalados supuestos, la política reglamentaria ha optado por las alternativas en juego menos progresivas (contratación temporal de trabajo, principalmente). El balance final que se arroja tras la consideración de los textos normativos recogidos no ofrece, ni mucho menos, resultados globalmente satisfactorios, pudiéndose concluir, finalmente, que el desarrollo reglamentario del ET está,

comenzado el año de 1983, todavía por hacer en buena parte de las materias que regula la ley, cuando no necesitado de importantes rectificaciones. No otra es, verdaderamente, la tarea que el nuevo Gobierno resultante de las últimas elecciones generales tiene ante sí.

II. LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. *Relaciones laborales de carácter especial*

Cuando la disposición adicional 2.^a del ET encomienda al Gobierno la regulación, en plazo máximo de dieciocho meses, del «régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo 2.º de esta ley» (altos cargos de empresa, servidores domésticos, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas, representantes de comercio, y cualesquiera otros expresamente declarados por ley), no refiere en realidad un supuesto de ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución o desarrollo legislativo, sino propiamente uno, de dudosa constitucionalidad por lo demás (cfr. arts. 82 a 85 y 97 y 106.1 CE) (1), de deslegalización, especie singular de delegación legislativa consistente en «la operación que efectúa una ley que, sin entrar en la regulación material de un tema (...), abre dicho tema a la disponibilidad de la potestad reglamentaria de la Administración» (2). Operación deslegalizadora que se contiene, asimismo, en la disposición final 6.^a de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, cuando señala que el Gobierno aprobará, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de aquella ley —en período hábil no transcurrido, por tanto, cuando esto se escribe—, las disposiciones reguladoras del trabajo de las personas con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida que presten servicios laborales en los centros de empleo espe-

(1) La técnica deslegalizadora plantea graves problemas en relación con el principio constitucional de reserva de ley (art. 53.1 CE). Se ha dicho así, que «la deslegalización como técnica abstracta y general no es compatible con el principio de las materias reservadas, el cual, sin embargo, se acomoda a los otros tipos de deslegalización, la delegación recepticia y la remisión, según observamos, porque en ellas la ley dispone materialmente del contenido normativo». E. GARCÍA DE ENTERRÍA y T. R. FERNÁNDEZ, *Curso de Derecho Administrativo*, I, 3.^a ed., reimpresión, 1981, página 247.

(2) E. GARCÍA DE ENTERRÍA, *Legislación delegada, potestad reglamentaria y control judicial*, 2.^o ed., Madrid, Tecnos, 1981, págs. 168 y sigs.; también en E. GARCÍA DE ENTERRÍA y T. R. FERNÁNDEZ, *Curso...*, I, cit., págs. 245-246.

cial, como supuesto constitutivo de una relación laboral de carácter especial declarado por ley, aun cuando no previsto inicialmente en la enumeración del artículo 2.1 ET (art. 2.1, g ET). O, en fin, en la disposición final 7.ª ET, a cuyo tenor «el Gobierno, en el plazo de tres meses, y a propuesta de los Ministerios de Defensa y Trabajo, regulará la prestación de trabajo del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, de modo que se incorporen a su texto cuantas normas y disposiciones de la presente ley sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la Defensa Nacional».

Dentro del plazo habilitado para la regulación de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo 2 ET, es decir, con anterioridad al día 15 de septiembre de 1981 —dieciocho meses a contar desde la entrada en vigor del propio ET—, solamente dos de aquellas relaciones de trabajo dispusieron de la correspondiente normativa reguladora:

- Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero (*BOE* 6-III), por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los *deportistas profesionales* (3), a través de las que «teniendo en cuenta las peculiaridades propias de esta especial relación laboral, han sido regulados aquellos aspectos más sobresalientes, en sus cuestiones más fundamentales, para dejar un amplio campo de actuación a la autonomía de las partes, bien por la vía del pacto colectivo, bien por la del pacto individual» (exposición de motivos).
- Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre (*BOE* 12-IX), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las *personas que intervengan en operaciones mercantiles*, por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (4).

(3) Véase J. L. CARCELLER y J. M.ª GUERRERO, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, Cares, Madrid, 1981. Una aproximación general al tema, anterior a la promulgación del R. D. 318/1981, en M. BASSOLS COMA, «Justicia deportiva y jurisdicción laboral», en *REDT*, núm. 2, 1980, págs. 197 y sigs. Es ya un clásico, J. CABRERA BAZÁN, *El contrato de trabajo deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1961.

(4) Sí, en cambio, el representante de comercio queda «personalmente obligado a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma», se estará ante una relación no laboral, excluida expresamente del ámbito de aplicación del ET (art. 1.3.f). Véase, en general, J. GARCÍA ABELLÁN, «La condición jurídico-laboral de los representantes de comercio», en *CPS*, núm. 43, 1959, págs. 21 y sigs.; A. MAILLO NIÑO, «Sobre la situación de los trabajadores dedicados a la compra-venta de mercancías», en *RPS*, núm. 62, 1964, págs. 61 y sigs.

Por Orden Ministerial (MTSSS) de 17-XI-1981 (BOE 20-XI) se determinará, meses después, que el Real Decreto 2033/1981 mencionado no es de aplicación a los *corresponsales no banqueros*, «en razón de ser la relación jurídica que les une con el banco o bancos contratantes, de carácter estrictamente mercantil, viniendo regida por sus específicas cláusulas contractuales y por lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 5 de mayo de 1965 y normas concordantes» (5).

El Real Decreto 1195/1982, de 14 de mayo (BOE 14-VI), modifica, por su parte, la redacción de cinco preceptos del Real Decreto 2033/1981 (artículos 2.1, 3.1, 5.5, 7.3 y 8.5), cuyas dificultades de aplicación «puestas de manifiesto por las asociaciones y organizaciones profesionales afectadas» aconsejan, al decir de la exposición de motivos de la norma, «introducir determinadas modificaciones que adapten el contenido del texto a la realidad del mundo laboral en que está siendo aplicado». Intervención normativa que no deja de plantear, así pues, la cuestión de si el Gobierno puede legalmente volver a regular, por vía de modificación normativa, una relación laboral especial, una vez que ha transcurrido el plazo inicialmente disponible. Tratándose de un plazo preclusivo en una operación deslegalizadora, como es efectivamente el contenido en la disposición adicional 2.^a ET, para el establecimiento del régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial, no parece que el Gobierno pueda efectuar dicha regulación fuera del mismo. Para ello sería preciso ya una regulación legislativa de la relación laboral o, en todo caso, una nueva habilitación al Gobierno. Otra cosa es, en verdad, desnaturalizar el significado del plazo que expresamente ha adoptado, y con plena intencionalidad se ha de entender, el legislador al prescribir la deslegalización.

(5) «... Se hace preciso, por consiguiente, para aclarar dudas planteadas, deslindar las figuras que son objeto de regulación por el citado Real Decreto de aquellas otras que, ofreciendo algunas similitudes externas con las primeras, quedan fuera de su ámbito de aplicación, precisamente en razón a la naturaleza no laboral del vínculo jurídico establecido entre las partes, siendo una de ellas el llamado *corresponsal no banquero*, institución mercantil de gran tradición en nuestro país.

Los *corresponsales no banqueros*, ya actúen por sí o por tercero interpuesto y tanto sean personas físicas como jurídicas, ejercen estrictamente sus funciones, entre los bancos y los clientes de los bancos, recibiendo o tomando efectos de giro y letras de cambio endosadas a su orden, en valor en cuenta o comisión de cobro, por sus bancos respectivos; cobrando dichas letras con abono de su importe, en cuenta o en dinero efectivo, a sus endosantes, o devolviéndolas en supuestos de impago y, finalmente, liquidando las cuentas y saldos efectivos que resulten a favor de sus bancos respectivos, con deducción de la comisión pactada, sin que un banco pueda prohibirles que presten libre y simultáneamente sus servicios a varios otros...»

Cuatro relaciones laborales de carácter especial no han recibido hasta el momento, sin embargo, cuando ha transcurrido prácticamente otro lapso de tiempo idéntico al inicialmente disponible, la regulación anunciada. Tal es el caso del personal de alta dirección en las empresas, del personal al servicio del hogar familiar, de los penados en instituciones penitenciarias, y de los artistas en espectáculos públicos. Por lo que interesa, acto seguido, indagar acerca de las precisas consecuencias que debe comportar el incumplimiento por el Gobierno del plazo preclusivo disponible para la regulación del régimen jurídico de tales colectivos de trabajadores. ¿Cuál habrá de ser, en tal caso, el cuadro normativo regulador de las correspondientes relaciones laborales especiales, a falta de los oportunos decretos prevenidos en el ET?

En vía de principio podrían apuntarse estas dos propuestas interpretativas:

1) Entender que, ante la ausencia —por incumplimiento por parte del Gobierno de los plazos perentorios disponibles— del oportuno reglamento regulador de la relación laboral especial en cuestión, la norma a aplicar en tal caso no ha de ser otra que el propio ET. Semejante conclusión se apoyaría, sin duda, en tres nociones básicas: 1.ª) las relaciones especiales contempladas en el artículo 2.1 ET son antes que nada, dentro del propio esquema de la norma, auténticas relaciones laborales; 2.ª) el ET es, en su título I, el marco normativo propio de la relación individual de trabajo, de la categoría general o común, que engloba cualquiera de las especialidades de la relación laboral; 3.ª) en ausencia de la normativa laboral especial, no es forzar demasiado las cosas si se trae a colación la propia normativa laboral común o general.

No parece convincente, con todo, semejante interpretación. Si el legislador hubiera querido dar entrada en tales casos a la regulación general del ET sobre el contrato de trabajo, hay que entender que lo hubiera expresado de modo inequívoco. Así lo hacía, por otra parte, el propio proyecto de ley del ET, cuya disposición adicional 2.ª implicaba al ET, con alguna excepción expresa de su articulado, en la regulación de las relaciones laborales de carácter especial prevenidas legalmente (6). Solución, ésta de las

(6) «A tales relaciones les será de aplicación lo dispuesto en la presente ley (ET), con las siguientes excepciones: a) Para el trabajo al servicio del hogar familiar, deportistas profesionales, alta dirección en la empresa y representantes de comercio, lo referente a jornada de trabajo, duración del contrato, suspensión y extinción del mismo. A efectos del trabajo en el hogar familiar, se computará como salario en especie la manutención y el alojamiento, si los hubiere. b) Para los representantes de comercio, además de lo expresado en el apartado a), lo relativo a estructura y cuan-

excepciones legales, que hubiera sido más respetuosa con la Constitución que la fórmula de deslegalización en bloque que previó el texto definitivo del ET para las relaciones laborales especiales. En cualquier caso, del cambio final de opción habrá que extraer las oportunas consecuencias de cara a la inaplicación del ET a las relaciones de trabajo indicadas. Siendo así que, sin embargo, lo que efectivamente dispuso el ET fue una regulación reglamentaria *especial*, al margen de sí mismo y sin mandato alguno de observancia o respeto de sus preceptos, a diferencia de la mención singular en favor de la Constitución —pese a resultar superflua por obvia—, cuyos derechos básicos habrán de ser respetados por la «regulación de dichas relaciones laborales» (art. 2.2 ET) (7), y a diferencia también de lo que preceptúa la disposición final 7.^a ET para la relación del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, «de modo que se incorporen a su texto (al texto del Decreto que regule en plazo de tres meses dicha relación de trabajo) cuantas normas y disposiciones de la presente ley (esto es, del ET) sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la defensa nacional».

2) Entender, certeramente en mi opinión, que el transcurso del plazo preclusivo disponible para regular por vía reglamentaria las relaciones laborales especiales, sin haberlo hecho, determina de modo inexorable la caducidad de la posibilidad reglamentaria en dicho punto. El plazo temporal se erige así en límite concreto de la operación deslegalizadora (8). El Gobierno debió dictar los reglamentos dentro del tiempo máximo disponible de dieciocho meses a contar desde la promulgación del ET; esto es, no sólo se le autorizó legislativamente para hacerlo, sino que se le impuso dicho come-

tía salarial. c) Para el personal de alta dirección, además de lo expresado en el apartado a), lo dispuesto en el título III y IV de la presente ley (negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo). d) Para los deportistas profesionales, además de lo dispuesto en el apartado a), lo establecido en el artículo 19.4 de la presente ley (pacto de no concurrencia). En todas las materias exceptuadas en esta disposición, se estará a lo que las partes pacten libremente, tanto a nivel individual como colectivo» (disposición adicional 2.^a del proyecto de ley de Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, serie A, núm. 62-I, 4 de julio de 1979).

(7) Así, F. SUÁREZ GONZÁLEZ, *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Círculo de Empresarios-Pirámide, Madrid, 1980, pág. 113, «... no sólo no se aplica la LET, sino que ni siquiera se impone... la obligación de incorporar al texto regulador cuantas normas y disposiciones de la presente ley resulten compatibles con el carácter especial de dicha relación».

(8) En este sentido, E. GARCÍA DE ENTERRÍA y T. R. FERNÁNDEZ, *Curso...*, I, op. cit., pág. 247.

tido («el Gobierno [...] *regulará* el régimen jurídico [...]»), disposición adicional 2.ª ET). Pero si no lo hizo así, habrá que entender que, con independencia de las responsabilidades de carácter político en que haya incurrido, la consecuencia inmediata no puede ser otra que la expiración de la actuación debida. La deslegalización contenida al efecto en el ET no se proyecta así de modo indeterminado en el tiempo, sino que, por contra, se limita temporalmente *ex lege*. El Gobierno no podrá, pues, vulnerar de uno u otro modo —y el establecimiento de un plazo máximo es ciertamente un límite— las previsiones legislativas. Y para volver sobre tales supuestos se necesitará ahora una ley de las Cortes Generales. El reglamento que se dictara fuera de plazo habría de ser reputado sin reservas, por haberse extralimitado temporalmente el órgano administrativo en cuanto a las condiciones de la autorización expresa del ET, nulo de pleno derecho (artículos 26 y 28 LRJAE).

No ha sido ésta, sin embargo, la posición tradicional de la Administración. La tesis de que la potestad reglamentaria podía ejercitarse en todo tiempo y los plazos establecidos legalmente para la publicación de los reglamentos eran tan sólo de orden político, sin limitar dicho ejercicio, ha contado, por lo demás, con el aval de la doctrina sentada por el Consejo de Estado. Tal es el caso, señaladamente, del *dictamen* de 26 de octubre de 1972, cuya doctrina es inequívoca al respecto (9). Una tesis como la precedente, extrapolada al supuesto de deslegalización, ha de ser considerada inaceptable por incompatible con los principios de constitucionalidad, o vinculación a la Constitución de todos los poderes públicos (arts. 9.1 y 53.1 CE) (10), y de sometimiento de la Administración a la Ley (arts. 9.1 y 3, 103.1 y 106.1 CE) (11), amén de la cláusula de Estado social y democrático de derecho (art. 1.1 CE).

Las relaciones laborales especiales no reglamentadas dentro de plazo por el Gobierno se regularán del siguiente modo: 1) altos cargos y trabajadores al servicio del hogar familiar (art. 2.1 *a* y *b* ET), en cuanto colectivos excluidos tradicionalmente del ámbito de la legislación laboral y privados hasta el momento de una regulación singular, a través de las normas civiles reguladoras del contrato de arrendamiento de servicios que conserven vigencia (arts. 1583-1587 Cc); penados en instituciones penitenciarias (art. 2.1 *c* ET), a través de las normas reguladoras del trabajo penitenciario en la Ley

(9) CONSEJO DE ESTADO, «Recopilación de doctrina legal, 1972-1973», en *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 1980, págs. 61-62 (exp. núm. 38.233).

(10) STC, 1.ª, 26-I-1981 (*BOE* 24-II, amparo 65/80, ponente J. Arozamena Sierra), fund. jur. núm. 2.

(11) STS, 3.ª, 11-VI-1979, Ar. 2.380.

Orgánica General Penitenciaria, LO 1/1979, de 26 de septiembre (BOE 5-X) (artículos 26-35), y en el Reglamento Penitenciario, aprobado por Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo (BOE 24-VI) (arts. 182-219) (12), y artistas en espectáculos públicos, a través de la variada normativa de carácter reglamentario y sectorial existente (13).

La prestación de trabajo del *personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares*, verdadera relación especial desde un punto de vista material, bien que el artículo 2.1 ET no la incluya de modo expreso entre las que califica de «relaciones laborales de carácter especial» (14), y para cuya regulación por el Gobierno —a propuesta de los Ministerios de Defensa y Trabajo, «de modo que se incorporen a su texto cuantas normas y disposiciones de la presente ley sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la defensa nacional»— la disposición final 7.ª ET establecía un plazo de tan sólo —en comparación con los dieciocho meses habilitados por la disposición adicional 2.ª ET para las relaciones enumeradas en su artículo 2.º— tres meses, sería regulada por el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio (BOE 18-X, corrección de errores en BOE del 23-X) (15).

(12) Véase M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias», en REDT, núm. 9, 1982, págs. 549 y sigs., 567-571 en particular.

(13) Así, Reglamentación de la Industria Cinematográfica (O. M. 31-XII-1948, con numerosas modificaciones posteriores), Reglamentaciones de Teatro, Circo, Variedades y Folklore (O. M. 28-VII-1972) u Ordenanza Laboral de los Profesionales de la Música (O. M. 2-V-1977, asimismo con modificaciones posteriores).

(14) Cfr. así, I. ALBIOL MONTESINOS, «Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares», en REDT, número 10, 1982, página 169.

(15) Entre las novedades más importantes que presenta el Decreto en la regulación de dicho colectivo de trabajadores deben ser destacadas, según su propia exposición de motivos, las siguientes: «— Reconoce y regula los derechos de representación de los trabajadores a través de los correspondientes delegados de personal y comités de establecimiento, culminando el proceso con la creación del Comité General de Trabajadores de la Administración Militar, para la representación en su conjunto y al más alto nivel de dichos trabajadores.

— En lo que respecta a la negociación colectiva y en función de las especiales circunstancias que concurren en los establecimientos militares, recoge este derecho en términos que representan un régimen intermedio entre la potestad normativa del Estado en cuanto a las condiciones de trabajo y los convenios colectivos. Partiendo del derecho de petición, se faculta al Comité General de Trabajadores para solicitar la negociación sobre condiciones de trabajo, económicas y asistenciales, estableciendo *ex novo* un Tribunal Arbitral totalmente independiente respecto del Ministerio de

Permítase, seguidamente, una breve puntualización en relación con el cumplimiento por el Gobierno del plazo de tres meses disponible —habilitado en la mencionada disposición final 7.^a ET— para regular la prestación laboral del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares.

Es claro que no debe entenderse, so pena de vulnerar abiertamente el sentido del mandato contenido en el establecimiento por ley de un tiempo cierto para una operación deslegalizadora (la contenida en la disposición final 7.^a ET, en este caso), que el plazo rece tan sólo para la aprobación del reglamento en Consejo de Ministros, sin perjuicio de la posterior y temporalmente *indeterminada* publicación de la norma en el diario oficial. Que el Gobierno haya de regular en plazo determinado una cierta materia quiere decir, verdaderamente, que aquél no sólo está habilitado legalmente para dictar, sino que habrá de dictar de modo necesario en dicho plazo, disposiciones normativas que hayan culminado su proceso de gestación, disposiciones *terminadas*. Para que produzcan efectos jurídicos de carácter general, esto es, para que sean auténticas normas jurídicas «los Decretos y demás disposiciones administrativas habrán de publicarse en el *Boletín Oficial del Estado* y entrarán en vigor conforme a lo dispuesto en el artículo 1.^o del Código civil» (arts. 29 LRJAE y 132 LPA), hoy artículo 2.1 del Texto Articulado del Título Preliminar del Código civil, aprobado por Decreto 1836/1974, de 31 de mayo, a cuyo tenor «las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, si en ellas no se dispone otra cosa».

No ha sido éste, sin embargo, el criterio mantenido por el Gobierno a

Defensa, con amplia representación en el mismo de los trabajadores, al que corresponde decidir en última instancia.

— En materia de jurisdicción laboral debe destacarse que se pasa de una situación en la que aquélla se ejercía y se agotaba en el ámbito del Ministerio de Defensa, al sometimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social, sin más singularidad que la facultad que en trámite de ejecución de sentencia, se otorga a aquel Departamento en los supuestos a los que se refiere el número 4 del artículo 73, cuando el interés superior de la Defensa aconseje hacer uso de ella.

— Finalmente, incluye el texto del presente Real Decreto cuantas disposiciones sustantivas del Estatuto de los Trabajadores se refieren a los derechos y deberes básicos, entre los que se comprenden los de significación sindical, sin otra matización que la recogida en la disposición adicional 1.^a respecto de la libre sindicación y la huelga; los de jornada, descanso, licencias, excedencias, suspensión, modificación y extinción de los contratos de trabajo con los módulos indemnizatorios del repetido Estatuto, y sustituye las referencias a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo por las relativas a las Direcciones de Servicios y Secciones Laborales de los correspondientes Cuarteles Generales y del Órgano Central de la Defensa.»

la hora de regular la prestación de trabajo de aquel personal civil no funcionario. El Real Decreto 2205/1980, resultante de la habilitación deslegalizadora contenida en la disposición final 7.^a ET, que exhibe por lo demás fecha de 13 de junio de 1980 —la propia de la reunión del Consejo de Ministros en cuyo seno, y previa la deliberación correspondiente, se había de acordar—, dentro, por tanto, del plazo concedido a tal fin, se publicará, sin embargo, en el *BOE* del 18 de octubre de 1980, cuatro meses más tarde de lo debido. Resulta evidente, a fin de cuentas, si se acepta el razonamiento precedente, que el Gobierno no ajustó su actuación temporal al mandato legislativo del ET, por más que la fecha del Decreto correspondiente, y no la de su promulgación, pudiera indicar lo contrario (16).

La normativa de desarrollo del Real Decreto 2205/1980, sobre el trabajo del personal civil no funcionario en establecimientos militares, viene constituida por las siguientes disposiciones:

- Orden Ministerial (MD), de 16-XII-1980 (*BOE* 30-XII), por la que convocan elecciones para los órganos de representación de dicho personal.
- Real Decreto 144/1981, de 23 de enero (*BOE* 3-II), por el que se dictan normas de aplicación al personal español destinado en instalaciones en donde haya sido autorizado el uso y entretenimiento de facilidades para fines militares al Gobierno de Estados Unidos.
- Orden Ministerial (MD) de 8-I-1982 (*BOE* 30-I), aprobando el nuevo cuadro de retribuciones de aquel personal.

2. Contrato de trabajo en prácticas y para la formación

El Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio (*BOE* 11-VII), sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores, regulará, en desarrollo del artículo 11 ET, «tanto el contrato en formación, en el que se establece la capacitación práctica de los jóvenes trabajadores en la empresa y su formación tecnológica en centros propios o estatales, como el trabajo en prácticas, que está dirigido a aquellos trabajadores que posean una titulación académica profesional o laboral, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel cursado por el interesado, al mismo

(16) Señala la disociación de fechas, aunque sin extraer las consecuencias apuntadas, I. ALBIOL MONTESINOS, «Los derechos colectivos del personal civil no funcionario...», *op. cit.*, pág. 170.

tiempo que la empresa utiliza el trabajo del empleado» (exposición de motivos).

Por Orden Ministerial (MTSS), de 2-IV-1982 (*BOE* 16-IV), se aprueba y asume el *acuerdo* suscrito por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), el 3 de marzo de 1982, sobre el programa de contrato de trabajo en prácticas y de formación laboral. Efectivamente, la disposición adicional número 3, del Real Decreto 1361/1981 preveía, para el mejor desarrollo de las prácticas profesionales en la empresa, la celebración de acuerdos a través del Instituto Nacional de Empleo, con los centros docentes u organizaciones empresariales, «en los que se fijen los términos de colaboración, el plan pedagógico a seguir por el alumno, etc., y demás cuestiones conexas a dicha actividad de apoyo a la educación».

El Real Decreto 1361/1981 es derogado de modo expreso y sustituido por el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio (*BOE* 1-VII), por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo (capítulo II, medidas que afectan a la modalidad de contratación; sección 3.ª, contratación en prácticas y para la formación, arts. 11-20).

3. *Trabajo a tiempo parcial*

En desarrollo de los artículos 8.º, 12, 36.4 y disposición transitoria 3.ª del ET, el Real Decreto 1362/1981, de 3 de julio (*BOE* 11-VII), regula los contratos de trabajo a tiempo parcial. La norma se configura «como una de las medidas de fomento del empleo de los colectivos arriba mencionados (menores de veinticinco años y trabajadores que se hallen en situación de desempleo, únicos sujetos que, en tanto subsisten 'las actuales circunstancias de empleo', pueden acogerse a la medida), constituyendo un importante avance al permitir el pleno desarrollo de esta modalidad contractual, frenado hasta el momento presente por la aplicación de las normas relativas a cotización a la Seguridad Social en lo que se refiere a la determinación de la base mínima de cotización, mediante el establecimiento de la oportuna relación entre el salario percibido y base de cotización» (exposición de motivos).

Por Orden Ministerial (MTSS) de 20-I-1982 (*BOE* 30-I) se regula, con carácter provisional, el régimen de la Seguridad Social y desempleo para los contratados a tiempo parcial. El carácter provisional de la regulación se justifica ante el tenor de la disposición transitoria 2.ª del Real Decreto 1362/1981, que contempla la aplicación del contrato a tiempo parcial con

el carácter limitado a que se alude en el ET respecto a las circunstancias de empleo y en cuanto al colectivo al que le podrá ser de aplicación. Por otro lado, la disposición final 3.^a del citado Real Decreto facultaba al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social para efectuar las adaptaciones precisas en las normas que configuran el régimen de cotización y prestaciones de la Seguridad Social y Desempleo, para su aplicación a los supuestos en que los presuntos beneficiarios de la acción protectora estén o hayan estado acogidos a contratos de trabajo a tiempo parcial, lo que efectúa, como se ha indicado, la Orden Ministerial mencionada. Las especialidades en materia de afiliación y prestaciones que se deducen de esta regulación son recogidas, por lo demás, en la Resolución de 1-II-1982 (BOE 5-II), de la Subsecretaría para la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dictan normas en materia de afiliación y prestaciones económicas de Seguridad Social a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El Real Decreto 1362/1981 es derogado de modo expreso y sustituido por el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo (capítulo II, medidas que afectan a la modalidad de contratación; sección 2.^a, contratación a tiempo parcial, artículos 7-10).

4. *Contratación temporal de trabajo*

El artículo 15 ET es desarrollado inicialmente por el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre (BOE 29-X), sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal. Se regulan las distintas causas o supuestos de contratos de trabajo de duración determinada: contratos para obra o servicio determinado, contratos eventuales por circunstancias de la producción, contratos de interinidad y contratos para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo.

La contratación temporal de trabajo como medida de fomento del empleo es utilizada por el Gobierno, con posterioridad, de la mano del Real Decreto 1363/1981, de 3 de julio (BOE 11-VII), haciendo uso por vez primera de la autorización contenida en el artículo 17.3 ET, a cuyo tenor «el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación» de determinados colectivos de trabajadores. Así, los trabajadores con quienes pueden celebrarse contratos de duración determinada como medida de fomento del empleo son: *a)* trabajadores mayores de cuarenta y cinco años; *b)* trabajadores incluidos en el Registro de Minusválidos o que tengan el grado de incapaciti-

dad permanente parcial o total; c) trabajadores inscritos como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo; d) quienes con anterioridad no hayan realizado actividades laborales por cuenta ajena de forma habitual; e) quienes hayan trabajado por cuenta propia habiendo abandonado dicha actividad con tres meses de antelación y estén inscritos como parados en las Oficinas de Empleo (art. 2.º Real Decreto). Medida de fomento de la ocupación «abierta hasta el 31 de diciembre de 1982, fecha en que (el Gobierno) evaluará los resultados obtenidos y la situación de empleo existente en aquel momento y, en consecuencia, adoptará las decisiones que estime procedentes, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas» (exposición de motivos) (17).

Al amparo del Real Decreto 1364/1981, de 3 de julio (*BOE* 11-VII), por el que se establecen normas de fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores desempleados (desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo, estén subsidiados o no, y estén inscritos como parados en las Oficinas de Empleo; y trabajadores desempleados no incluidos en el caso anterior, con responsabilidades familiares, que no reciban prestación y permanezcan seis meses inscritos como parados en las Oficinas de Empleo sin recibir oferta de colocación adecuada), se pueden celebrar, asimismo, contratos de trabajo de duración determinada. Contratos temporales, cuyo modelo normalizado establece la Orden Ministerial (MTSS) de 5-VIII-1981 (*BOE*, 12-VIII), en desarrollo de aquel Real Decreto 1364/1981.

Los Reales Decretos 1363 y 1364/1981 serán, por su parte, derogados expresamente y sustituidos por el ya conocido Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo (capítulo II, medidas que afectan a la modalidad de contratación, sección 1.ª, contratación temporal, artículos 4-6, y capítulo III, medidas que afectan a determinados grupos de trabajadores desempleados: desempleados que hayan agotado las prestaciones de desempleo o que tengan responsabilida-

(17) El R. D. 1838/1981, de 3 de agosto (*BOE* 27-VIII), vendrá por su parte a interpretar el artículo 5.º del R. D. 1363/1981 en relación con el alcance que tenga el concepto de plantilla (art. 5.º1) en el sector de la construcción. «Teniendo en cuenta que la plantilla considerada por el precepto mencionado se refiere a la de los centros de trabajo, y no a la de la totalidad de la empresa, las especiales características que concurren en la relación laboral en la actividad de la construcción ponen en evidencia que por plantilla fija del centro de trabajo en dicho sector hay que considerar tanto la integrada por los denominados 'trabajadores fijos de plantilla' como los denominados 'trabajadores fijos de obra', ya que de lo contrario se hace en la práctica inviable la aplicación al sector de las medidas de fomento de empleo que constituyen su finalidad esencial» (exposición de motivos).

des familiares, minusválidos, mujeres con responsabilidades familiares, artículos 21-32).

El Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre (*BOE* 31-XII), modificará, en fin, el Real Decreto 1445/1982 mencionado, estableciendo una nueva redacción a la sección relativa a la contratación temporal (sección 1.^a, capítulo II, artículos 4-6). Sin perjuicio de que se haga necesaria una revisión de la totalidad de las medidas de fomento del empleo actualmente en vigor y con la finalidad de evitar un vacío legal que impediría la utilización de la contratación temporal como medida prevista en el artículo 17.3 ET, el Real Decreto 3887/1982 prorroga la vigencia de aquellas medidas, introduciendo las «modificaciones que la propia experiencia aconseja a efectos de conjugar, en la medida de lo posible, la necesidad de utilización de esta figura contractual y las garantías adecuadas para evitar la desnaturalización de su finalidad» (exposición de motivos). Las modificaciones básicas que opera el Real Decreto se concretan, a la postre, en los límites máximo y mínimo de la duración del contrato (de una duración de hasta tres años, con un mínimo de tres meses, se pasa ahora a una duración máxima de hasta dos años, con un mínimo de seis meses, excepto en los sectores de construcción y hostelería, en los que la duración mínima del contrato podrá ser de tres meses), así como en la escala de porcentajes límites para la contratación temporal en función de la plantilla fija correspondiente al centro de trabajo (rebaja de porcentajes con relación a la norma anterior).

5. Seguridad e higiene en el trabajo

En desarrollo de los artículos 4.2, *d*) y 19.1 ET, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se han producido estas disposiciones:

- Orden Ministerial (MT), de 28-I-1981 (*BOE* 25-II), sobre protección de los tractores con cabinas o bastidores de seguridad para caso de vuelco.
- Orden Ministerial (MTSS), de 21-VII-1982 (*BOE* 11-VIII), sobre las condiciones en que deben realizarse los trabajos en que se manipule el amianto. «La amplia utilización de las diversas variedades de amianto y las diferentes modalidades tecnológicas de su aplicación industrial determinan —al decir de la exposición de motivos de la norma— peligros ciertos para la salud de los trabajadores que manipulan estas sustancias y las materias que las contienen. Estos riesgos, que derivan de la presencia en el ambiente de trabajo de

fibras de las diversas variedades de asbestos, se concretan en una patología laboral específica que los modernos métodos de diagnóstico ponen de manifiesto en todo su alcance y gravedad. En consecuencia, surge tanto a nivel nacional como internacional una creciente preocupación por el problema y un paralelo intento de abordar, desde todos los posibles frentes de acción, una prevención intensiva y eficaz del riesgo profesional por amianto.» Por lo que «se impone la necesidad de regular sin demora —lo que acomete la Orden Ministerial mencionada— las condiciones en que deben realizarse los trabajos en los que se utiliza el amianto, con el fin de eliminar o reducir en todo lo posible el riesgo profesional inherente a estas actividades».

- Resolución de 30-IX-1982 (*BOE* 18-X), de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se aprueban las normas para la aplicación y desarrollo de la Orden sobre las condiciones en que deben realizarse los trabajos en los que se manipula el amianto.

6. Salarios

Por Orden Ministerial (MT), de 26-III-1980 (*BOE* 28-III), se aplica el nuevo tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial, en desarrollo de la disposición final 5.^a ET, a cuyo tenor el tipo para la financiación del Fondo será el 0,60 por 100, pudiendo revisarse por el Gobierno en función de las necesidades de aquél. Por Real Decreto 125/1982, de 15 de enero (*BOE* 26-I), se establece el tipo de cotización al Fondo durante 1982 en el 0,50 por 100. Por Real Decreto 682/1982, de 2 de abril (*BOE* 3-IV), se regula, en fin, en cumplimiento del punto VI.2 del Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), la Comisión de Vigilancia del Fondo de Garantía Salarial con participación tripartita e igual de sindicatos, organizaciones empresariales y Administración, por lo que «con objeto de dotar de mayor eficacia y operatividad al órgano de vigilancia parece conveniente regularlo e institucionalizarlo a través de una disposición de carácter general» (exposición de motivos).

En desarrollo del artículo 27 ET, el Gobierno ha establecido durante el período considerado diferentes normas de fijación del salario mínimo interprofesional:

- Real Decreto 1257/1980, de 6 de junio (*BOE* 28-VI), por el que se fija el SMI para el período comprendido entre el 1 de junio de 1980

y el 31 de marzo de 1981 (setecientas cincuenta y nueve pesetas/día o veintidós mil setecientas setenta pesetas/mes, para trabajadores desde dieciocho años).

- Real Decreto 507/1981, de 27 de marzo (*BOE* 28-III), por el que se amplía a un año la vigencia del Real Decreto 1257/1980 (hasta 31 de mayo de 1981).
- Real Decreto 1326/1981, de 19 de junio (*BOE* 8-VII), por el que se fija el SMI para el período comprendido entre el 1 de abril de 1981 y el 31 de diciembre de 1981 (ochocientas cincuenta y cuatro pesetas/día o veinticinco mil seiscientos veinte pesetas/mes, para trabajadores desde dieciocho años).

Por su parte, el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), en su epígrafe II.7, disponía que el SMI se revisaría en enero de 1982, por lo que el Gobierno fijaba, en aplicación del artículo 27 ET y del propio ANE, un nuevo salario mínimo, cuyo período de vigencia se establecía a partir de 1 de enero de 1982 y para el conjunto del año.

- Real Decreto 124/1982, de 15 de enero (*BOE* 26-I), por el que se fija el SMI para el año 1982 (novecientas cuarenta y ocho pesetas/día, o veinticinco mil cuatrocientas cuarenta pesetas/mes, para trabajadores desde dieciocho años).

7. *Horas extraordinarias*

En desarrollo del artículo 35 ET, la Instrucción de 8-X-1981 (*BOE* 20-X), del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, señala criterios sobre la realización de horas extraordinarias para trabajos concretos en determinados días de la semana. Se señala así que, «cuando el calendario laboral aplicable, según convenio colectivo, distribuya la jornada ordinaria en un número de días inferior a los laborales de la semana, y por razones técnicas de mantenimiento o estructurales proceda la realización de horas extraordinarias, acumuladamente, en día laboral distinto a los consignados para jornada ordinaria, podrán realizarse en el referido día hasta un número máximo de seis horas con dicho carácter extraordinario».

8. *Fiestas de ámbito nacional y calendario laboral*

El Real Decreto 2819/1981, de 27 de noviembre (*BOE* 1-XII), determina, en desarrollo del artículo 37.2 ET, las fiestas laborales de ámbito na-

cional a incluir en el calendario laboral de cada año como días inhábiles, retribuidos y no recuperables, en aquellos supuestos en que no coincidiesen con domingo. En el mismo Consejo de Ministros, el Gobierno acordaba el Real Decreto 2820/1981, de 27 de noviembre (BOE 1-XII), por el que se establece el calendario laboral para los años 1982 y 1983.

Ambas disposiciones serán modificadas por el Real Decreto 3886/1982, de 29 de diciembre (BOE 31-XII), en el sentido de suprimir el día 29 de junio, San Pedro y San Pablo, de la relación de fiestas laborales en aquéllas recogida, para ser sustituido como festivo por el día de Jueves Santo. La modificación era consecuencia de la aprobación por el Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 1 de abril de 1982, de la siguiente proposición no de ley: «Que se modifique el calendario oficial de fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, en el sentido de mantener como festivo a tales efectos el Jueves Santo en toda España; todo ello con independencia del derecho que reside en las Comunidades Autónomas y autoridades locales para añadir, a su elección, otras festividades.» En la modificación de los Reales Decretos 2819 y 2820/1981, y a los efectos de mantener el límite máximo de fiestas laborales establecido en el artículo 37.2 ET, se estimaría como más conveniente la supresión de una de las festividades que aparecían en el grupo *d)* del artículo 1.º del primero de los Reales Decretos aludidos, San Pedro y San Pablo, al ser éstas susceptibles de sustitución por las Comunidades Autónomas y Entes Preautonómicos, en sus ámbitos respectivos, y no producirse con ello necesidad de alterar los calendarios elaborados por dichas Comunidades en los que no figura la nueva festividad. Por lo demás, y en cumplimiento del artículo III del Acuerdo de 3 de enero de 1979, ratificado por Instrumento de 4 de diciembre, entre la Santa Sede y el Estado español, se recababa el criterio de la Conferencia Episcopal Española, por afectar la modificación del calendario a festividades religiosas, que se mostraba conforme con la rectificación que se establece.

El Real Decreto 3217/1981, de 27 de noviembre (BOE 1-I-1982), declaraba fiesta laboral de ámbito nacional el día 12 de octubre, fiesta nacional de España y Día de la Hispanidad.

9. *Procedimiento de modificación de condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo*

El Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (BOE 17-IV), para la aplicación del ET a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo,

vendrá a desarrollar lo prevenido en los artículos 41, 47 y 51 de aquella disposición legislativa en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, extinción de la personalidad jurídica del contratante, quiebra o venta judicial. Regula el correspondiente procedimiento administrativo, atendiendo a los postulados de economía procesal, rapidez y eficacia social, sin perjuicio de las plenas garantías reconocidas a los trabajadores y a los empresarios, en cuanto titulares de los derechos e intereses en concurrencia en estos expedientes.

Como consecuencia del acuerdo adoptado en Consejo de Ministros, en cumplimiento de lo establecido en el apartado VII.1 del Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), por el que se ordena la estricta observancia de los plazos y el procedimiento regulado por el ET y el Real Decreto 696/1980 en materia de expedientes de regulación de empleo, así como la actuación en la resolución de dichos expedientes con la objetividad que proclama el artículo 103 CE, y con la finalidad de seguir criterios unificados en la actuación de las distintas dependencias del Departamento, el Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social establecerá las Instrucciones de 20-VI-1981 (BOE 27-VI), sobre expedientes de regulación de empleo.

La necesidad de introducir la suficiente precisión en el tema de las indemnizaciones derivadas de un expediente de regulación de empleo aconsejaba —al decir de la exposición de motivos del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre (BOE 26-XI), por el que se modifica el 696/1980, de 14 de abril— la modificación de esta última norma y, en tal sentido, dar una nueva redacción a los artículos 15 y 19.2 de la disposición e introducir un nuevo precepto, y todo ello «con el fin de fijar con la debida claridad cuál ha de ser la autoridad competente para conocer y resolver los contenciosos que puedan plantearse en relación con las referidas indemnizaciones, llenando así el vacío o insuficiencia legal existente sobre el tema, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el citado Real Decreto, pues en ninguno de dichos textos legales aparece suficientemente especificada tal cuestión, lo que ha dado lugar a interpretaciones diversas y ha sido causa frecuente de inseguridad para los interesados; en concreto la competencia para conocer y resolver tales cuestiones litigiosas se atribuye expresamente a la jurisdicción laboral toda vez que con ello los trabajadores tratan de ejercer acciones derivadas del contrato de trabajo».

Por Orden Ministerial (MTSS), de 6-X-1981 (BOE 17-X), se regula el procedimiento a seguir en caso de extinción de la relación laboral por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, en relación con las prestaciones por desempleo, desarrollando lo establecido en el artículo 49.7 ET. Ante

la necesidad de constatar la realidad de la extinción de la personalidad jurídica del contratante, el citado artículo 49.7 ET exige, para que la extinción de la relación laboral se produzca, seguir los trámites del artículo 51 del propio ET —precepto que tiene su desarrollo en el artículo 17 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril—, sin referencia alguna a los demás supuestos contemplados en el tipo legal. «La exigencia de establecer el adecuado procedimiento para constatar la no sucesión en las actividades del empresario en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del mismo, a efectos de que los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos de trabajo puedan percibir las prestaciones por desempleo, obliga a extender a tales supuestos criterios análogos a los establecidos en los casos de fuerza mayor, que se regulan en el artículo 6.º del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril» (exposición de motivos). Para señalarse así, en el artículo único, punto 1, de la mencionada Orden Ministerial, que «la extinción de los contratos de trabajo por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, cuando no exista persona que le suceda en sus actividades empresariales, a que se refiere el artículo 49.7 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, deberá ser constatada por la autoridad laboral». Extensión analógica del procedimiento administrativo previsto para la fuerza mayor que, a todas luces, cuando nada se dice para tales supuestos (muerte, jubilación o incapacidad del empresario) en el artículo 49.7 ET, resulta ilegal, por haber ido en el desarrollo reglamentario de la norma más allá que lo permitido por el propio legislador.

10. *Despido improcedente*

«Cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido —señala el artículo 56.5 ET— se dicte transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado *b*) del número 1 de este artículo (salarios de tramitación), correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.» Y así, el Real Decreto 924/1982, de 17 de abril (*BOE* 13-V), sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido, viene a concretar cómo y ante quién ha de ejercitarse aquel derecho, cuando la obligación recae sobre el Estado.

III. REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

En desarrollo del título II ET, la Orden Ministerial (MT), de 26-IX-1980 (BOE 29-IX), aprobaba las normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Se hacía preciso, pues, «dictar las oportunas normas formales o adjetivas tanto en los casos previstos expresamente, como es el voto por correo que contempla el artículo 75.1 ET, como para establecer unos requisitos básicos que posibiliten la autenticidad del proceso electoral y la uniformidad de la documentación que debe depositarse en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación a través de los modelos que se adjuntan» (exposición de motivos). Se declara derecho supletorio los principios generales del derecho electoral contenidos en el Real Decreto-Ley 20/1977, de 18 de marzo, que ya inspiraron la redacción del articulado del ET en la materia y, finalmente, se contempla la actuación del IMAC en el proceso electoral y la actualización de la realidad contenida en la documentación electoral depositada, recogiendo las variaciones producidas por sustituciones, revocaciones o resoluciones judiciales.

La Orden Ministerial (MD), de 16-XII-1980 (BOE 30-XII), convocará, como ya se indicó en su momento, elecciones para los órganos de representación del personal civil no funcionario de los establecimientos militares.

Por Resolución de 29-I-1981 (BOE 4-II), de la Dirección General de Administración Local del Ministerio de Administración Territorial, se regula el ejercicio de derecho de representación colectiva y de reunión de los funcionarios de las Corporaciones Locales. A tenor de la exposición de motivos de la norma, «la inexistencia de una normativa concreta que regule el ejercicio del derecho de representación colectiva y de reunión de los funcionarios de las Corporaciones Locales, reconocido en los artículos 21, 28, 103.3 y 149.2-18 de la Constitución, así como el proceso abierto en las Corporaciones Locales tras las elecciones de 1979, que ha dado lugar a la apertura de un diálogo entre éstas y sus funcionarios, ha provocado una dinámica que bajo criterios y procedimientos muy dispares tiene como finalidad la determinación de representantes válidos para negociar la diversa problemática que les afecta». A cuyo fin, la resolución mencionada establece los criterios que sirvan de base a las Corporaciones Locales para afrontar dicha problemática, con carácter provisional y sin perjuicio de lo que establezca el Estatuto de la Función Pública.

Por Resolución de 2-IV 1981 (BOE 14-IV), del Instituto de Mediación,

Arbitraje y Conciliación (IMAC), se hacen públicos los resultados globales de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas, que tuvieron lugar entre los días 15 de marzo y 31 de diciembre de 1980.

IV. NEGOCIACION COLECTIVA

En desarrollo de los artículos 89 y 90 ET, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*BOE* 6-VI), procede a regular el registro y depósito de convenios colectivos de trabajo. Como expresaba la exposición de motivos de la norma, «obvias razones de planificación y ejecución de la política económica y social, así como la obligación por parte del Estado español de cumplir los compromisos que en materia de estadística tiene contraídos con determinados organismos internacionales —como la OIT, a través del convenio número 63—, hacen necesario establecer los mecanismos que permitan el conocimiento de los datos precisos para el seguimiento de la evolución de la negociación colectiva».

El Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (*BOE* 20-III), desarrolla por su parte, en fin, el artículo 92.2 ET sobre extensión de convenios colectivos. Como la esencia de la negociación colectiva descansa en la autonomía de la voluntad de las partes, la extensión del convenio únicamente se justifica «en circunstancias excepcionales que impidan el libre desarrollo de dicha negociación en los términos del Estatuto de los Trabajadores» (exposición de motivos).

MANUEL-CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ