

## CRONICA DE LEGISLACION

(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

*Resolución de 26 de febrero de 1985, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se interpreta el alcance de la disposición transitoria primera del Real Decreto 2298/1984, de 26 de diciembre, en relación con determinados trabajadores excluidos del subsidio agrario durante 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de abril).*

El Real Decreto 2298/1984 establece en las letras *a)* y *b)* de su disposición transitoria primera la protección excepcional durante 1985 de determinados trabajadores eventuales agrarios, siempre que hubiesen sido perceptores de subsidio durante 1984 y beneficiarios del empleo comunitario en 1983.

Pues bien, quienes habiendo sido beneficiarios del empleo comunitario durante 1983 no hayan percibido durante 1984 el subsidio agrario, o hayan sido excluidos de su percepción, por hallarse, ellos o su cónyuge, al frente, por cualquier título, de explotaciones agropecuarias cuya base imponible anual fuese igual o superior a 12.000 pesetas e inferior a 18.000, siempre que reúnan los restantes requisitos establecidos en dicha disposición, se entenderá que se encuentran —señala la presente Resolución— en la situación protegida por las letras *a)* y *b)* de la transitoria primera del Real Decreto 2298/1984 citado.

*Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial («BOE» de 17 abril; corrección de errores, «BOE» de 27 de mayo).*

La existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del

desequilibrio patrimonial de las empresas se ha revelado hasta el momento —indica el preámbulo— como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como la presente, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores, que en otro caso se verían forzados no ya sólo a seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino incluso a no poder atender adecuadamente necesidades en ocasiones de carácter perentorio.

El Fondo de Garantía Salarial ha experimentado un proceso de desarrollo que se consagra en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la que ya aparece definido como organismo autónomo, dotado de personalidad jurídica y de capacidad de obrar. Planteada su reforma, ha culminado en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, en virtud de la cual se da una nueva redacción al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo desarrollo reglamentario atiende el presente Real Decreto.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el mismo, especialmente el Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo; el Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, y el Real Decreto 652/1982, de 2 de abril.

El capítulo I (artículos 1 a 10) regula la naturaleza y organización del Fondo, que en su actuación se regirá por las leyes y disposiciones generales que le sean de aplicación, y especialmente por el mencionado Estatuto de los Trabajadores, por la Ley del Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1958; por la Ley 11/1977, de 4 de enero, General Presupuestaria, y por el presente Real Decreto (art. 1.º, 2).

El artículo 2.º se refiere a los fines del Fondo:

Uno. Corresponde al Fondo de Garantía Salarial hacer efectivos, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia, los salarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, en la cuantía, forma y con los límites previstos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos del párrafo anterior, el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. En las empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo

de Garantía Salarial hará efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

Tres. En los supuestos de extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones legales, siempre que se haya acordado por la autoridad laboral la exoneración del empresario.

Cuatro. Para el reembolso de las cantidades satisfechas conforme a los números 1 y 3 de este artículo, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios deudores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Completan este capítulo el artículo 3.º —recursos económicos— y los artículos 4.º a 10, relativos a la estructura organizativa del Fondo. La dirección y gobierno corresponde al Consejo Rector (presidente, cuatro representantes de la Administración Pública, cinco representantes de las organizaciones sindicales y cinco representantes de las organizaciones empresariales más representativas con arreglo a la ley, designados de acuerdo con sus Estatutos, y un secretario) y a la Secretaría General. Para la instrucción de los correspondientes expedientes y para la realización de las oportunas actuaciones subrogatorias, se constituirán unidades administrativas periféricas integradas en las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

El capítulo II (artículos 11 a 19) consta de dos secciones: la primera, establece la obligación de cotización, base de cotización e ingresos, mientras que la segunda trata del régimen de prestaciones y presupuestos básicos (titulares del derecho, créditos por salarios e indemnización, insolvencia, procedimiento concursal, fuerza mayor, prestaciones por salarios pendientes de pago y prestaciones indemnizatorias).

La obligación de cotizar se extiende a todos los empresarios a que se refiere el número 2 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, tanto si son públicos como privados, por los trabajadores por cuenta ajena que tengan a su servicio, vinculados por relación laboral ordinaria; a los clubes o entidades deportivas, por los deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de relación laboral de carácter especial; a los empresarios que ocupen trabajadores cuya actividad sea la intervención en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, por dichos trabaja-

dores, con las particularidades que el mismo Real Decreto determina en el artículo 12.2, y, finalmente, a los empresarios que tengan a su servicio trabajadores vinculados por cualquiera de las relaciones de carácter especial a que se refiere el artículo 2.º de la Ley 8/1980, citada, distintas de las anteriormente mencionadas, que vendrán obligados a cotizar desde el momento en que así lo dispongan las normas reguladoras de aquéllas.

El capítulo III (artículos 20 a 29) regula aspectos procedimentales: interesados en el procedimiento, iniciación, acumulación de solicitudes, consentimiento de trabajadores y alegaciones, documentación de la solicitud, ordenación, instrucción, terminación y recursos.

El capítulo IV trata de las acciones por subrogación (artículos 30 a 33): iniciación de la subrogación, requerimiento de pago, acuerdo de devolución de cantidades y adjudicación de bienes.

La disposición adicional primera, por último, establece que no será necesaria la previa autorización de la Dirección General de lo Contencioso del Estado para el ejercicio de las acciones que puedan entablarse en orden al reembolso de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquéllos de comunicar periódicamente a dicho Centro Directivo las actuaciones practicadas, a cuya vista podrán adoptarse las medidas de cualquier índole que se estimen procedentes.

*Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo («BOE» de 7 de mayo; corrección de errores, «BOE» de 5 de junio).*

La profunda revisión del sistema de protección de la contingencia de desempleo, establecida por la Ley 31/1984, de 2 de agosto, por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, hace necesario que se dicte esta norma reglamentaria, a propuesta del ministro de Trabajo y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado.

Esta nueva disposición deroga el Real Decreto 920/1981, de 24 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Prestaciones por Desempleo; la Orden de 6 de octubre de 1981, por la que se regula el procedimiento a seguir en caso de extinción de la relación laboral por muerte, jubilación e incapacidad del empresario en relación con las prestaciones de desempleo; la Orden de 13 de enero de 1982, por la que se determina el concepto de responsabilidades familiares a efectos de las prestaciones complementarias por desempleo, y cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en ella.

El Real Decreto contiene treinta y cinco artículos, siete disposiciones transitorias, cinco adicionales, dos finales y una derogatoria.

El capítulo I se refiere al *nivel contributivo* y a las materias siguientes: acreditación de la situación legal de desempleo, situaciones asimiladas al alta, duración y cuantía de la prestación, nacimiento, suspensión y extinción del derecho.

La situación legal de desempleo se acreditará: 1.º Cuando se extinga la relación laboral con arreglo a alguno de los doce supuestos que considera el artículo 1.º, 1; 2.º cuando se extinga la relación administrativa, por certificación de la Administración Pública correspondiente acreditando tal extremo; 3.º cuando se suspenda el contrato de trabajo, por resolución de la Autoridad laboral competente dictada en expediente de regulación de empleo en el que se declare la situación legal de desempleo, salvo cuando no se dicte resolución expresa en recurso de alzada; 4.º cuando se reduzca la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, por resolución de la autoridad laboral competente dictada en expediente de regulación de empleo o modificación de las condiciones de trabajo, y 5.º cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la empresa, mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la citada finalización o interrupción; en el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor, se estará a lo previsto en el número 3.º

Las situaciones asimiladas al alta son: *a)* La excedencia forzosa por elección para un cargo público o sindical; *b)* el cumplimiento del servicio militar o la prestación social sustitutoria; *c)* el traslado o desplazamiento temporal por la empresa fuera del territorio nacional; *d)* el retorno de los trabajadores emigrantes; *e)* la situación de invalidez provisional, y *f)* la liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional.

El artículo 3.º dispone que la duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

<i>Períodos de cotización</i>		<i>Períodos de prestación/días</i>
Desde 180 hasta 359 días ... ..		90
Desde 360 hasta 539 días ... ..		180
Desde 540 hasta 719 días ... ..		270
Desde 720 hasta 899 días ... ..		360
Desde 900 hasta 1.079 días ... ..		450
Desde 1.080 hasta 1.259 días ... ..		540
Desde 1.260 hasta 1.439 días ... ..		630
1.440 días ... ..		720

En el caso de desempleo parcial, el número de días de prestación será el señalado en la escala anterior en función del período de ocupación cotizada, independientemente de la reducción de jornada.

El artículo 4.º regula la cuantía de la prestación y establece lo siguiente:

1. La base reguladora de la prestación por desempleo se calculará dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos ciento ochenta días cotizados precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar. Para el cálculo de la base reguladora no se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa.

Cuando exista descubierto de cotización durante alguno de los días computables a efectos de determinar la base reguladora, ésta se completará estimando la que hubiera correspondido de haberse cotizado.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el 80 por 100 durante los primeros ciento ochenta días, el 70 por 100 del día ciento ochenta y uno al trescientos sesenta y el 60 por 100 a partir del día trescientos sesenta y uno.

3. A efectos de calcular las cuantías mínima y máxima de la prestación por desempleo, el salario mínimo interprofesional se incrementará en la parte proporcional de dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas.

4. La cuantía máxima será proporcional al salario mínimo interprofesional según la siguiente escala:

170 por 100 cuando el trabajador no tenga ningún hijo a su cargo.

195 por 100 cuando tenga un hijo.

220 por 100 cuando tenga dos o más hijos.

A estos efectos se entenderá que se tienen hijos a cargo cuando éstos sean menores de veintiséis años o mayores incapacitados, carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional y convivan con el beneficiario. No será necesaria la convivencia cuando exista la obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial.

El capítulo II, relativo al *nivel asistencial*, dispone la cuantía del subsidio por desempleo, que será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento que corresponda al trabajador, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Para ser beneficiario del subsidio por desempleo, el trabajador deberá carecer, en el momento de la solicitud, de rentas que, en cómputo mensual, superen el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Las rentas que no procedan del trabajo y se perciban con periodicidad superior al mes se computarán a estos efectos prorrateándolas mensualmente.

Además de los requisitos de acceso al subsidio, el mismo capítulo regula su duración, nacimiento del derecho y prestación de asistencia sanitaria.

Los restantes capítulos agrupan estas materias:

— Normas específicas para determinados grupos de trabajadores tales como emigrantes retornados y liberados de prisión.

— Normas comunes: reanudación del derecho, reconocimiento de un nuevo derecho, compatibilidades e incompatibilidades, invalidez y desempleo, desempleo e incapacidad laboral transitoria, responsabilidades familiares, cotización e impugnación de actos administrativos.

— Tramitación y pago de las prestaciones por desempleo: normas generales, específicas aplicables a los expedientes de regulación de empleo, de tramitación del subsidio por desempleo, de tramitación de la prestación de asistencia sanitaria, comunes a las distintas prestaciones o subsidios por desempleo y pago de las prestaciones.

— Obligaciones y sanciones de empresarios y trabajadores.

— Responsabilidades de empresarios y trabajadores: procedimiento para la exigencia de responsabilidad empresarial, procedimiento para el reintegro

de prestaciones indebidamente percibidas, compensación de prestaciones por desempleo y vía de apremio.

*Orden de 16 de mayo de 1985 por la que se aprueba el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad del Instituto Nacional de Servicios Sociales de la Seguridad Social («BOE» de 29 de mayo).*

Al presentar el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad se invocan los mandatos contenidos en la Constitución española, las recomendaciones de la pasada Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (AME) y, desde una perspectiva más concreta, la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 30 de enero de 1984, bastante explícita en su mandato a la Administración con objeto de que se elabore.

Dicho Estatuto es *básico* porque alberga preceptos fundamentales y susceptibles de posterior desarrollo a través del procedimiento correspondiente, sin perjuicio de su inmediata aplicabilidad; es *abierto*, en cuanto fomenta la integración de los centros en la comunidad de la que proceden y en la cual desarrollan sus actividades, y, por último, se trata de un Estatuto *común* con normas válidas para todos los centros de los Institutos Nacionales de Servicios Sociales de la Seguridad Social, para residencias y para Centros de Día, etc.

La nueva disposición determina las modalidades de Centros de la Tercera Edad y regula la dirección, así como los órganos de participación y representación (Asamblea General y Junta de Gobierno), y los derechos y deberes de los usuarios. Para ser socio de Centro de Día se requiere haber alcanzado la edad de sesenta años y no padecer enfermedad infectocontagiosa ni psicopatías susceptibles de alterar la normal convivencia en el Centro; para adquirir la condición de residente se requiere haber alcanzado la edad de sesenta años, ser pensionista de la Seguridad Social o tener condición asimilada a los efectos de esta prestación en virtud de lo dispuesto en el respectivo Convenio internacional y no padecer enfermedad infectocontagiosa, enfermedad crónica en estado terminal ni trastornos mentales graves que puedan alterar la normal convivencia.

Completan el Estatuto otras normas sobre premios, faltas y sanciones.

*Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, por el que se incentiva la contratación de jóvenes trabajadores y se extiende esta medida a determinados programas y contratos vigentes («BOE» de 1 de junio).*

El contenido del preámbulo de este Real Decreto reviste gran interés por doble motivo.

De un lado, proporciona la lista de textos y disposiciones fundamentales en materia de empleo:

— Ley 32/1984, de 2 de agosto: Flexibilización del marco institucional del mercado de trabajo y su adaptación a las circunstancias actuales.

— Acuerdo Económico y Social, de 9 de octubre de 1984: Permite desarrollar un conjunto de instrumentos para la dinamización del empleo a través de la inclusión en la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, de nuevas disponibilidades para la inversión pública.

— Real Decreto 186/1985, de 13 de febrero: Nuevo Plan de Empleo Rural.

— Dos Ordenes de 21 de febrero de 1985: Recursos adicionales al Instituto Nacional de Empleo para la celebración de convenios de empleo.

— Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero: Dotaciones presupuestarias para la oferta de empleo público.

— Orden de 21 de febrero de 1985: Regulación del Fondo de Solidaridad.

— Orden de 21 de febrero de 1985: Apoyo a la creación de empleo en cooperativas y sociedades anónimas laborales, junto a diversos programas de apoyo a la creación de empleo.

— Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre: Regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

— Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre: Regula las modalidades contractuales del artículo 15, números 1 y 6, del Estatuto de los Trabajadores.

— Reales Decretos 1991 y 1992/1984, de 31 de octubre, que regulan los contratos en prácticas y para la formación, así como los a tiempo parcial y de relevo —especialmente *dirigidos* a la contratación de trabajadores jóvenes y al reparto de trabajo.

— Reales Decretos 1451/1983, de 11 de mayo; 3239/1983, de 28 de diciembre, y el ya citado 1992/1984: Fomento de la contratación por tiempo indefinido en el caso de los trabajadores minusválidos, en el de los mayores

de cuarenta y cinco años parados de larga duración y en el de los que finalizan un contrato de relevo.

A esta consideración de orden práctico se suma, de otro lado, el expreso reconocimiento de no existir, hasta ahora, una medida de fomento para facilitar la contratación indefinida del colectivo que se ve afectado con mayor intensidad por la situación de desempleo —expresa el preámbulo—, cual es el caso de los jóvenes, por lo cual es conveniente realizar el mayor esfuerzo para corregir esta situación, bonificando sustancialmente las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por los trabajadores jóvenes contratados para empleos estables, ya que el nivel actual de estas cotizaciones es generalmente estimado como uno de los factores que disuaden a las empresas de hacer un mayor uso del trabajo de este colectivo.

Con esta orientación, las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a jóvenes desempleados menores de veintiséis años u opten a la finalización de un contrato en prácticas o para la formación por su conversión en un contrato de aquella naturaleza, cotizarán, por tales trabajadores, por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, aplicando como aportación empresarial el porcentaje del 12 por 100 durante toda la vigencia del contrato (art. 1.º, 1).

Pueden acogerse al porcentaje de cotización señalado las empresas o cooperativas que estén al corriente en sus obligaciones a la Seguridad Social y cuya plantilla media, cualquiera que sea la naturaleza de los contratos o número de socios, computada en términos de persona/año a jornada completa, no se haya reducido desde la entrada en vigor de este Real Decreto en un porcentaje superior al 10 por 100 (art. 2.º, 1).

No podrán acogerse, sin embargo, las empresas que tengan trabajadores sujetos a los diferentes sistemas de ayuda equivalentes a la jubilación, y el Real Decreto tampoco será de aplicación a las contrataciones que se celebren con trabajadores que a la entrada en vigor del mismo tengan el carácter de fijos y a tiempo completo en la empresa, en tanto no transcurran doce meses desde la extinción de su anterior contrato (art. 2.º, 2 y 3).

Las disposiciones adicionales primera y segunda modifican, respectivamente, el artículo 1.º, 1 b) del Real Decreto 3239/1983, de 28 de diciembre, y el artículo 10 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre. Una importante y única disposición transitoria establece que a los contratos de duración determinada vigentes a la publicación del presente Real Decreto y celebrados con cualquier trabajador con anterioridad a la misma, al amparo de las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que se conviertan en contratos indefinidos les será de aplicación el contenido de este mismo Real Decreto.

*Otras disposiciones de interés:*

Resolución de 30 de abril de 1985, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se delegan en los directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social determinadas competencias («BOE» de 25 de mayo).

Orden de 23 de abril de 1985 por la que se fijan las retribuciones de los funcionarios de la Administración de la Seguridad Social y del personal contratado por la misma («BOE» de 29 de mayo).

Orden de 13 de mayo de 1985 por la que se dictan normas para la elaboración de los presupuestos de la Seguridad Social para 1986 («BOE» de 4 de junio).

Resolución de 30 de abril de 1985, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueban los modelos de impresos de solicitud de prestaciones a que se refiere el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial («BOE» de 4 de junio).

Resolución de 23 de abril de 1985, de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos de Convenio Especial de Asistencia Sanitaria y de Boletín de Cotización de los Pensionistas de la Seguridad Social de Suiza residentes en España («BOE» de 5 de junio).

*Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales («BOE» de 27 de junio; corrección de errores, «BOE» de 28 de junio y de 4 de julio.)*

Este Real Decreto deroga el anterior, número 318/1981, de 5 de febrero (disposición derogatoria), y se dicta en aplicación de lo establecido en el artículo 2.º, 1, d), del Estatuto de los Trabajadores —en relación con la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto—, «consultadas las organizaciones sindicales y patronales más representativas, así como las entidades representativas del sector deportivo, a propuesta del Ministro de Trabajo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de junio de 1985» (preámbulo; cuarto párrafo).

El objetivo básico de esta nueva disposición ha sido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al

ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva; en este sentido se ha entendido la norma como un instrumento jurídico que para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral.

Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del *ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva* a cambio de una retribución. Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva (art. 1.º, 2).

El artículo 2.º regula la capacidad para contratar por razón de nacionalidad, y el 3.º determina la forma escrita del contrato y su registro en el INEM. Las modalidades del contrato de trabajo (contrato para la formación, contrato a tiempo parcial) son objeto de regulación en el artículo 4.º.

El período de prueba no podrá exceder de tres meses. La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva; pueden producirse prórrogas (artículos 5.º y 6.º).

Los derechos y obligaciones de las partes aparecen detallados en el artículo 7.º. Así, el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad.

Los artículos 8.º, 9.º y 10 se refieren, respectivamente, a retribuciones, jornada —«la jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma»— y vacaciones.

El artículo 11 trata de las «cesiones temporales» y dispone que durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste, y en los términos que prevé el mismo precepto.

El Real Decreto regula también las causas de suspensión y extinción del contrato; entre estas últimas sobresalen las relativas a la «disolución o liqui-

dación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios» —siguiéndose en estos casos el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores— y a la «crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas» —igualmente de acuerdo con el citado artículo 51.

Se señala que en ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva (art. 17).

El Real Decreto establece que los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios (art. 18) y determina que los conflictos surgidos entre los deportistas y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción laboral (art. 19).

JOSÉ ANTONIO UCELAY DE MONTERO

