

CRONICA DE LEGISLACION

(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

Real Decreto 1034/1985, de 5 de junio, sobre Cooperativas de Seguros («Boletín Oficial del Estado» —«BOE»— de 1 de julio).

La reciente Ley 33/1984, de 2 de agosto, ha dado entrada a la figura jurídica de la Sociedad Cooperativa de Seguros, lo que determina la necesidad de adecuar la legislación cooperativa a las nuevas posibilidades abiertas.

En consecuencia, se modifica el artículo 96.1 del Reglamento de las Sociedades Cooperativas, aprobado por Real Decreto 2710/1978, de 16 de noviembre, cuyo artículo 122 se refiere a las Cooperativas de Seguros que ejerzan actividad aseguradora en los ramos y con los requisitos establecidos en dicha Ley y sus disposiciones complementarias, en alguna de las siguientes modalidades: a prima variable, a prima fija y de trabajo asociado. La actividad empresarial de estas últimas consiste en cubrir riesgos a cualquier asegurado, respetando las limitaciones establecidas para utilizar el trabajo de personas extrañas a la Cooperativa.

El número 3 del indicado artículo 122 establece las normas para el proceso de constitución de las Cooperativas de Seguros.

Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado («BOE» de 2 de julio).

Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en alguno de los Regímenes Especiales que protegen la contingencia de desempleo, que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 5.º de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, tendrán

derecho a las prestaciones por desempleo previstas en la misma, en las condiciones establecidas en este Real Decreto.

Razones de justicia y equidad han aconsejado al Gobierno —expresa el preámbulo— hacer uso de la autorización contenida en el artículo 3.º, apartado 4, de la Ley 31/1984, citada, y extender a los socios de cooperativas de trabajo asociado la protección por la contingencia de desempleo, estableciendo, dada la peculiaridad de su relación de trabajo, el procedimiento específico para la declaración de la situación legal de desempleo que evite la injusticia material que se produciría si por deficiencias imputables al propio sistema, personas obligatoriamente incluidas en el mismo, y a las que se impone una cotización obligatoria por desempleo, no tuvieran acceso a la efectiva protección legal al perder sus puestos de trabajo. En tal sentido, el Real Decreto regula un procedimiento específico para el supuesto en que los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado cesen en su actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor al no ser de aplicación el procedimiento específico de expedientes de regulación de empleo por ser la de socio una relación de carácter societario y no laboral.

Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional 7.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo («BOE» de 20 de julio).

Los escasos efectos que sobre el empleo ha tenido hasta el momento presente el sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años, establecido en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, aconseja revisar los presupuestos sobre los que se regulaba el referido sistema especial de jubilación y, en particular, las condiciones en que había de llevarse a efecto la sustitución del trabajador jubilado anticipadamente por otros que fueran perceptores de prestaciones económicas por desempleo o jóvenes demandantes de primer empleo, permitiendo que las nuevas contrataciones se puedan celebrar utilizando cualquiera de las modalidades vigentes, excepción hecha del contrato a tiempo parcial, y de la prevista en el artículo 15.1 b) de la Ley 8/1980, modificada por la Ley 32/1984, del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se encuentren inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

Ahora, la edad mínima de sesenta y cinco años que se exige con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pen-

sión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en este Real Decreto (art. 1.º 1).

A destacar que pueden solicitar la jubilación a partir de la edad a que se refiere el artículo 1.º los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados (art. 2.º 1).

Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo (art. 3.º 1).

El artículo 5.º de la misma disposición regula los estímulos a la contratación indefinida. Se derogan el Real Decreto-Ley 14/1981, citado, y el Real Decreto 2705/1981, de 25 de mayo.

Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social («BOE» de 1 de agosto).

Se reconoce que la enorme complejidad del Sistema, su grado de consolidación y extensión a la inmensa mayoría de los españoles y la larga duración del tiempo de producción de los efectos de la relación jurídica de la Seguridad Social (*sic*), hacen inviable o muy difícil y quizá estéril un intento de llevar a cabo una reforma omnicompreensiva y formalmente unitaria. Por el contrario —afirma el preámbulo, párrafo tercero—, el actual desarrollo alcanzado por el Sistema español de Seguridad Social aconseja, al igual que ha ocurrido en otros países de nuestro entorno, un proceso gradual de reforma...

Las «medidas» persiguen los siguientes objetivos: reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones de jubilación e invalidez; correlativa mejora de la protección no contributiva; mejora de la eficacia protectora por la reordenación de recursos y racionalización de la estructura del Sistema (preámbulo, párrafo cuarto).

También se inicia la transición hacia un nuevo modelo universalista y unitario de protección social en orden al cumplimiento de los mandatos

constitucionales: en este sentido, la Ley dispone un incremento adicional en la cuantía de las pensiones asistenciales para personas sin recursos... El siguiente paso habrá de ser una regulación unitaria de las distintas acciones de los poderes públicos para integrarlas en un nivel no contributivo de pensiones a favor de aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia (preámbulo, párrafo séptimo).

El artículo 6.º de la Ley regula el ámbito de aplicación. Se aplican a todos los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social:

— El artículo 1.º: *Supresión del requisito de alta para causar derecho a pensiones de jubilación e invalidez*, aunque continúan en vigor los demás requisitos exigibles —así, el de haber cumplido la edad de sesenta y cinco años y el de reunir el período mínimo de cotización establecido en el artículo siguiente—. Para causar pensión en más de un Régimen de la Seguridad Social será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan al menos durante quince años. Las pensiones se refieren a invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de contingencias comunes.

— El artículo 2.º: *Período mínimo de cotización exigible para causar derecho a las pensiones de jubilación e invalidez permanente*, que será para la de jubilación de quince años, de los cuales, al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los ocho años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Para las pensiones de invalidez permanente derivadas de enfermedad común, si el sujeto causante tiene menos de veintiséis años de edad, será la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión; si tiene cumplidos veintiséis años, será un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años; en este último caso, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. Respecto a las pensiones de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivada de contingencias comunes, el mismo precepto regula el período mínimo de cotización exigible si el beneficiario no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en el momento del hecho causante: quince años, distribuidos al menos la quinta parte del período de cotización dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

— El artículo 4.º: *Revalorización* de las pensiones que se causen con

aplicación de las modificaciones introducidas en la presente Ley, al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.

— El artículo 5.º: *Reordenación de prestaciones económicas* de protección a la familia, que comprenderá exclusivamente las asignaciones periódicas por hijos a cargo, legal o reglamentariamente establecidas, cuya cuantía se determinará por el Gobierno, mediante Real Decreto.

Se aplican al Régimen General y Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar, Minería del Carbón, Trabajadores Ferroviarios, Agrario, Trabajadores Autónomos, Empleados de Hogar y Futbolistas, el artículo 3.º, 1, 2 y 3:

1. La base reguladora de las pensiones de jubilación e invalidez permanente derivada de enfermedad común será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los noventa y seis meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante.

El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas:

Primera.—Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal.

Segunda.—Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

2. En los supuestos contemplados en esta Ley, de pensiones de invalidez permanente derivadas de enfermedad común, en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el número anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante.

3. Respecto de las pensiones de invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente no laboral, a que se refiere el número 3 del artículo 2.º, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en el número 1 del presente artículo.

El número 4 del mismo precepto establece otras reglas para los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y de los Regímenes Especiales

de la Minería del Carbón, de Trabajadores Ferroviarios, Agrario y Trabajadores del Mar.

La Ley contiene, además, cinco disposiciones adicionales, tres transitorias y dos finales. La adicional 2.^a dispone que el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley —es decir, desde el 1 de agosto de 1985— procederá a integrar en el Régimen General o en otros Especiales los Regímenes de Trabajadores Ferroviarios, de Artistas, de Toreros, de Representantes de Comercio, de Escritores de Libros y de Futbolistas, fijando las formas y condiciones de la respectiva integración.

Un anexo de la Ley determina la fórmula de cálculo de la base reguladora a que se refiere el artículo 3.^o 1.

Orden de 31 de julio de 1985 por la que se desarrolla el Acuerdo de Consejo de Ministros, en el que se aprueban las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y se regulan los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM («BOE» de 7 de agosto; corrección de errores, «BOE» de 22 de agosto).

Es necesario intensificar el esfuerzo para ampliar los sistemas de formación profesional, reciclaje y cualificación ocupacional, al no haber contado, hasta el momento, con instrumentos suficientes ni adecuados (declara el preámbulo, párrafo primero, de esta Orden).

Para conseguir el citado objetivo —continúa el preámbulo— es preciso coordinar las acciones que en este área realizan las distintas Administraciones públicas e instituciones privadas y contar con la participación de las Organizaciones sindicales y Asociaciones empresariales, por lo que el Gobierno ha remitido al Parlamento un proyecto de Ley, por el que se crea el Consejo General de Formación Profesional, en cumplimiento de lo acordado en el Acuerdo Económico y Social suscrito el 9 de octubre de 1984.

Pero el Gobierno pretende afrontar con carácter inmediato un conjunto de programas de expansión y modernización de todos los sistemas de formación profesional aprobando las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional desarrolladas en esta Orden, potenciando las acciones dirigidas a los jóvenes y a los parados de larga duración que no disponen de cualificaciones adecuadas o carecen de experiencia profesional alguna.

La Orden consta de cuatro capítulos. El I se refiere a los Programas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (nuevos programas, para jóvenes y parados de larga duración; de inserción profesional, para de-

mandantes de primer empleo que dispongan de titulación suficiente para ser contratados en prácticas; de recuperación de la escolaridad de los jóvenes que no han completado la Enseñanza General Básica y de enseñanza en alternancia, de los alumnos de Formación Profesional de 2.º grado; y generalización de la formación ocupacional para la reconversión profesional en el ámbito rural o empresas en reconversión industrial).

El capítulo II trata de los centros colaboradores y programación de cursos. El III se refiere a estadística y el IV, a titulaciones de profesionalidad. Seis disposiciones transitorias y dos finales completan esta Orden.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical («BOE» de 8 de agosto).

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28.1 de la Constitución española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final 2.ª («los preceptos contenidos en las disposiciones adicionales 1.ª y 2.ª, en la disposición transitoria y en la disposición final 1.ª no tienen carácter de Ley Orgánica»), viniendo a cumplir este mandato la actual Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No se ocupa el proyecto de Ley de desarrollar el derecho a la libre sindicación de los empresarios por entender que basta a este respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28.1 de la Constitución española, constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril.

En consecuencia, quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley Orgánica, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efecto de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales ratificados por España.

El título I, bajo el epígrafe «De la libertad sindical», artículos 1.º a 3.º, regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley.

La Ley incluye a todos los trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas, e incluso a «aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario» al servicio de las mismas

(art. 1.º 2), pero en el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas (disposición adicional 2.ª, 2).

Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los jueces, magistrados y fiscales, mientras se hallen en activo; esta excepción se funda en la literalidad de los artículos 28.1 y 127.1 de la Constitución (art. 1.º, 3 y 4), en tanto se remite a su normativa específica a las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil (art. 1.º, 5).

El artículo 2.º fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores.

El artículo 3.º definitivamente precisa que los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los que se encuentren en paro, los incapacitados y jubilados pueden afiliarse a sindicatos, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

El título II, «Del régimen jurídico sindical», artículos 4.º y 5.º, regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos (mediante depósito, por sus promotores o dirigentes, de sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto —queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia, según indica la disposición final 1.ª, 2, de la Ley Orgánica—) y el régimen de responsabilidades, declarándose la inembargabilidad de las cuotas sindicales.

El título III, «De la representatividad sindical», artículos 6.º y 7.º, se refiere a la noción de sindicato más representativo y a su capacidad. A nivel estatal y de Comunidad Autónoma dicha noción se resuelve con base en el criterio de audiencia del sindicato expresada en la obtención, respectivamente, del 10 por 100 o del 15 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas. Ahora bien, en las Comunidades Autónomas se exige un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de la población asalariada y funcional entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

El artículo 6.º 3 —indica el preámbulo de la Ley— recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de ellos, desarrollando así los artículos 7.º, 9.º 2 y el 129 de la Constitución (contribución a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios; libertad e igualdad de los grupos en que se integra el individuo y participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; formas de participación).

El título IV, «De la acción sindical», recoge con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal.

El artículo 8.º se refiere a las facultades de los trabajadores afiliados a un sindicato de constituir secciones sindicales, celebrar reuniones y recibir la información que le remita su sindicato. Por su parte, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas tendrán derecho a disponer de un tablón de anuncios, a la negociación colectiva —en los términos establecidos en su legislación específica— y a la utilización de un local adecuado —centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

El artículo 9.º regula los derechos de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas: disfrute de permisos, excedencias, etc. El artículo 10 se refiere a los delegados sindicales, y el 11 introduce el denominado «canon de negociación» (en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono; en todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva).

El título V, «De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales», artículos 12 a 15, regula las garantías jurisdiccionales ante posibles conductas lesivas o contrarias al derecho de sindicación y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley Orgánica. Así, son nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones en el empleo o en las condiciones de trabajo, por razón de la adhe-

sión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales (art. 12).

Cualquier trabajador o sindicato puede recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente; se consideran lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador (art. 13). El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, y los sindicatos más representativos pueden personarse como coadyuvantes en el proceso iniciado por aquél (art. 14). En fin, cualquier órgano judicial que entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas (art. 15).

Por su importancia, destacan dos de las tres disposiciones adicionales de que consta la Ley. La 1.^a, 1, establece que el período de cómputo de los resultados electorales, a los efectos de la noción de sindicato más representativo —arts. 6.º 2 y 7.º 1 de la Ley Orgánica—, que será acordado previamente por el Consejo Superior del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, no podrá exceder de tres meses. La 3.^a establece que el derecho a la actividad sindical —art. 2.º 1 d) de la Ley Orgánica— no podrá ser ejercido en el interior de los establecimientos militares y que, a tal efecto, se determinará reglamentariamente lo que haya de entenderse por establecimientos militares.

Esta Ley Orgánica entró en vigor el día 9 de agosto de 1985.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo («BOE» de 8 de agosto; corrección de errores, «BOE» de 3 de septiembre).

La configuración en una norma con rango de Ley de la relación de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo como relación laboral de carácter especial es coherente con el contenido del artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que establece la consideración como relación laboral de carácter especial de los trabajos que sean expresamente declarados por una Ley como relaciones laborales de tal carácter.

Conforme a la disposición adicional 1.^a de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, el Gobierno regularía el régimen jurídico de las relaciones laborales de

carácter especial en el plazo máximo de doce meses, y ahora se cumple dicho mandato con el criterio básico de recoger un esquema de derechos y deberes laborales, lo más aproximado posible al de las relaciones laborales comunes, junto a las cuales se ha establecido una serie de peculiaridades derivadas de las específicas condiciones de los minusválidos.

Son sujetos de esta relación laboral especial las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (art. 1.º).

El artículo 3.º regula la capacidad para contratar y el 4.º el acceso al empleo, previa inscripción en las correspondientes Oficinas de Empleo, de suerte que los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear. El contrato deberá formalizarse por escrito y se presentará para su registro y visado en la Oficina de Empleo (art. 5.º).

El trabajo que realice el trabajador minusválido deberá ser productivo y remunerado, y adecuado a las características individuales del trabajador, si bien los Equipos Multiprofesionales —cuyas funciones, hasta tanto se regule su constitución y funcionamiento, serán asumidas por las actuales Unidades de Valoración, según la disposición transitoria— les someterán a revisión al menos con una periodicidad de dos años (art. 6.º).

Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo pueden ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, salvo el contrato de trabajo a domicilio.

Los artículos 8.º a 13 de este Real Decreto regulan el contenido de la relación laboral: principios generales de la organización del trabajo, derechos y deberes laborales, duración del contrato, promoción en el trabajo, salario y garantías salariales, así como el tiempo de trabajo. Quizá sean estas dos últimas materias las más interesantes.

Dispone el artículo 12 que en el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquéllos que puedan suponer, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario base incrementado con el complemento personal de antigüedad. Cuando las circunstancias per-

sonales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento.

En cuanto al tiempo de trabajo, en ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, prohibiéndose la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Además, el trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre (art. 13).

Los artículos 14 a 19 tratan, respectivamente, de las siguientes materias: movilidad funcional y geográfica, modificación de condiciones de trabajo, extinción, suspensión del contrato de trabajo, infracciones y sanciones, plazos de prescripción.

Los derechos de representación colectiva y de reunión se ajustarán a lo previsto en la normativa laboral común (art. 20). En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del mismo Estatuto (art. 21).

Los trabajadores minusválidos serán beneficiarios del Fondo de Garantía Salarial, y el orden jurisdiccional social será el competente para resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y las empresas a los que se refiere el presente Real Decreto (disposiciones adicionales 2.^a y 3.^a), que entró en vigor el 1 de octubre de 1985.

Orden de 31 de julio de 1985 por la que se dictan normas de desarrollo y aplicación del Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre, sobre medidas laborales de la reconversión industrial («BOE» de 10 de agosto).

Habiendo surgido determinados problemas en la aplicación del Real Decreto 1990/1984, esa Orden trata de precisar determinados extremos relativos al reconocimiento y dinámica del derecho a la ampliación extraordinaria de las prestaciones por desempleo (arts. 1.º y 2.º: reconocimiento del derecho y base reguladora), a la forma y condiciones en que pueda realizarse la capitalización de las ayudas complementarias por parte de los Fondos de Promoción de Empleo o, en su caso, las empresas (arts. 3.º a 8.º: solicitud y

reconocimiento de las ayudas, hecho causante y nacimiento del derecho, cuantía de las ayudas, extinción e incompatibilidades, pago de las ayudas y garantías), y a la regulación de las cotizaciones adicionales a realizar por los Fondos de Promoción de Empleo o las empresas en tales supuestos (artículos 9.º y 10: liquidación e ingreso de las correspondientes a trabajadores comprendidos entre cincuenta y cinco y sesenta años, y cotizaciones adicionales durante la percepción de ayudas equivalentes a jubilación anticipada).

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección («BOE» de 12 de agosto; corrección de errores, «BOE» de 3 de septiembre).

Con este Real Decreto se cumple el mandato de la disposición adicional 1.ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

La relación establecida entre el alto directivo y la empresa contratante se caracteriza por la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la empresa en cuanto a facultades y poderes. De ahí que se proporcione un amplio margen al pacto entre las partes de esta relación, como elemento de configuración del contenido de la misma, correspondiendo a la norma por su parte fijar el esquema básico de la materia a tratar en el contrato, profundizando más en cuestiones, como por ejemplo, las relativas a las causas y efectos de extinción del contrato, respecto de las que se ha considerado debía existir un tratamiento normativo más completo, al ser menos susceptibles de acuerdos entre partes.

Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad (art. 1.º 2). La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe (art. 2.º).

De acuerdo con estos presupuestos, el Real Decreto regula a continuación materias tales como la forma y el contenido del contrato, el período de prueba —que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida—, duración del contrato, tiempo de trabajo, pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa y promoción interna (arts. 4.º a 9.º).

Mención aparte merece el artículo 10, en virtud del cual el contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses. No obstante, dicho período podrá ser de hasta seis meses, si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. No será preciso respetar el preaviso en el supuesto de incumplimiento contractual grave del empresario (núm. 1).

El número 2 del mismo precepto establece que el empresario tendrá derecho en caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso, a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido. El número 3 enumera otras causas de extinción del contrato por voluntad del alto directivo.

El artículo 11 regula la extinción del contrato por voluntad del empresario, esto es, «por desestimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho, en estos casos, a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades» (núm. 1).

El contrato también podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, con la particularidad de que «cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones previstas en el mismo artículo —las pactadas en el contrato o, en su defecto, veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades—, entendiéndose, en caso de desacuerdo que se opta por el abono de las percepciones económicas (núms. 2 y 3).

Se regulan otras causas de extinción en el artículo 12 y las faltas y sanciones en el 13. Los conflictos que surjan entre el personal de alta dirección y las empresas como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto serán de la competencia de los jueces y magistrados del orden jurisdiccional social (art. 14).

Sin perjuicio de otras formas de representación, el personal de alta dirección no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores (art. 16).

Finalmente, ha de tenerse en cuenta que en lo no regulado por el Real Decreto, o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación

civil o mercantil y a sus principios generales (art. 3.º 3). El Real Decreto entrará en vigor el 1 de enero de 1986.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar («BOE» de 13 de agosto; corrección de errores, «BOE» de 4 de septiembre).

Mediante el Real Decreto 1424/1985 se da cumplimiento al mandato de la disposición adicional 1.ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto. Se ha tenido en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de prestación de los servicios, es decir, el hogar familiar —expresa el preámbulo, párrafo segundo—, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes (...) no cabiendo olvidar tampoco que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

Por tanto, el objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

El artículo 2.º establece las oportunas exclusiones (relaciones concertadas por personas jurídicas, entre familiares cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado —art. 1.º 3 e, del Estatuto de los Trabajadores—, trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, etc.) y la presunción, salvo prueba en contrario, de que las notas de remunerabilidad, dependencia y ajenidad, configuradoras de la naturaleza jurídico-laboral de esta relación especial, no concurren en las relaciones de colaboración y convivencia familiar («a la par», enseñanza de idiomas, etc., u otros objetos de la relación laboral mencionados cuando éstos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos).

El contrato de trabajo, en defecto de pacto escrito, se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por períodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación al menos de siete días (art. 4.º 2).

Dispone el artículo 6.º que el salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total. Además, el empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales (números 1, 2 y 4).

La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes, pero el empleado interno dispondrá de, al menos, dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.

Los artículos 8.º, 9.º y 10 tratan, respectivamente, de la conservación, extinción del contrato, despido disciplinario y desistimiento del empleador. A destacar que en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debido a enfermedad o accidente, si aquél fuera interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización.

Dado el carácter especial de la relación, la acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sólo podrá realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar (art. 11).

En fin, los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar corresponderán a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

El Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos («BOE» de 14 de agosto).

Dictado también en cumplimiento de la disposición adicional 1.^a de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, este Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

Al contrario que en otras relaciones laborales de carácter especial, en las actividades artísticas se han venido aplicando reglamentaciones y ordenanzas laborales, e incluso convenios colectivos. Por todo ello —precisa el preámbulo, párrafo tercero— se ha optado por una regulación no exhaustiva del contenido de la relación laboral, contemplándose sólo aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, y dejando así a la negociación colectiva la concreción y desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes de las partes de esta relación laboral especial.

En armonía con lo anteriormente expuesto, para los sujetos comprendidos en el ámbito de esta relación laboral especial, en tanto no sean sustituidas por convenio colectivo y en lo que no se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y al resto de la normativa laboral general aplicable (...), continuarán siendo aplicables:

— La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943.

— La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948.

— La Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972.

— La Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977.

Se entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución (art. 1.º 2).

Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones laborales del personal técnico y auxiliar que colabore en la producción de espectáculos (art. 1.º 5).

Con arreglo al artículo 2.º 1 la autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos

públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

El artículo 3.º se refiere a la forma del contrato y el 4.º al período de prueba, que no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses, de diez días en los de duración no superior a seis meses y de quince en los restantes. El contrato podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada (art. 5.º 1).

El artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató —determina el artículo 6.º 1—, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo. El número 4 del mismo artículo regula el «pacto de plena dedicación» (forma, rescisión, compensación económica, efectos de la ruptura del pacto por el artista —indemnizaciones—, etc.).

A continuación de los derechos y deberes de las partes, los artículos 7.º, 8.º y 9.º regulan, respectivamente, las retribuciones, jornada —comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes de la empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones, quedando excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos —y el régimen de descansos y vacaciones.

Finalmente, los artículos 10 y 11 tratan de la extinción del contrato de trabajo —habrá de ser preanunciada al artista con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses, quince días si ha sido superior a seis meses y con un mes si ha sido superior a un año— y de la jurisdicción competente —orden jurisdiccional social.

Real Decreto 1438/1985 de 1 de agosto, 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 («BOE» de 15 de agosto).

Deroga el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, y el Real Decreto 1195/1982, de 14 de mayo. Se dicta para dar cumplimiento al mandato contenido en la disposición adicional 1.ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

Viene a resolver las cuestiones que la experiencia de los últimos años ha mostrado necesitadas de una regulación más completa o adecuada, tanto a las peculiaridades de esta relación, como a la evolución de la situación labo-

ral y económica que sobre ella ha incidido, haciendo que en la actualidad la relación laboral especial deba abarcar desde las fórmulas más tradicionales como las que en la práctica se han venido denominando representantes de comercio, hasta situaciones que han venido surgiendo en los últimos años en las que, junto a la actividad principal de promoción o concertación de operaciones mercantiles, se llevan a cabo por el trabajador la distribución o reparto de los productos objeto de la transacción (preámbulo, párrafo segundo).

En efecto, este Real Decreto será de aplicación a las relaciones en virtud de las cuales una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones. Dicha actividad principal puede o no ir acompañada de la distribución o reparto de los bienes objeto de la operación (art. 1.º 1).

La forma de este contrato, su duración —indefinida o determinada— y período de prueba es objeto de regulación en los artículos 2.º y 3.º

Dados los caracteres de la actividad, la relación laboral no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales, pero los trabajadores tienen derecho a los permisos pagados previstos en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.º 1 y 3).

Mención especial merece el artículo 5.º, relativo al reconocimiento por parte de la empresa de la clientela que el trabajador haya conseguido como consecuencia de su trabajo y la que aquélla asignase al inicio de su gestión. Contiene reglas acerca de esta importante materia; así, sólo se considerarán clientes «los que hayan llevado a término con la empresa alguna operación mercantil en los dos años anteriores a la fecha de contratar al trabajador», a los efectos de inclusión en la relación de clientes de la que puede dejarse constancia en un anexo al contrato y a la que se añadirán los captados por el trabajador en el curso de su actividad, etc.

En los casos en que para el desarrollo de su actividad la empresa proporcione al trabajador muestrario de artículos, relación de productos o instrumentos de trabajo, deberá hacerse un inventario de su contenido en anexo al contrato, si lo requiere su valor o lo exige alguna de las partes. Si otra cosa no se hubiera pactado, al término del contrato de trabajo deberá devolverse a la empresa el material que recibiera como muestrario o instrumento de trabajo, y no siendo posible su valor actualizado y según el estado en que se encuentre (art. 6.º 1 y 3).

El artículo 7.º trata de las obligaciones del empresario. El 8.º, de las retribuciones, que estarán constituidas por las «comisiones» sobre las operaciones en que los trabajadores hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, siempre que en el contrato se haya establecido la necesidad de aprobación, o por una parte fija y otra por comisiones sobre dichas operaciones, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato. Por último, la retribución también podrá consistir exclusivamente en una cantidad fija (núm. 1).

Las obligaciones que ha de cumplir el trabajador aparecen reflejadas en el artículo 9.º y la suspensión y extinción del contrato en el 10. El artículo 11 regula la indemnización por la clientela, especial y distinta de la que pudiera corresponder al trabajador por despido improcedente, cuando concurren las siguientes circunstancias: que la extinción del contrato no se hubiere debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden, y que una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo.

Orden de 20 de agosto de 1985 por la que se desarrolla el artículo 32 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre conclusión de acuerdos de devolución de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial («BOE» de 20 de agosto).

Al objeto de facilitar el reintegro de los créditos de que el Fondo de Garantía Salarial sea titular frente a las empresas, por subrogación en los derechos y acciones de los trabajadores beneficiarios de sus prestaciones, dicho organismo autónomo podrá convenir el aplazamiento y fraccionamiento de la deuda, con sujeción a las normas que se establecen en la presente Orden (art. 1.º 1).

Los plazos máximos que podrán acordarse son los siguientes: si se trata de aplazamiento del importe íntegro de la cantidad debida, sin fraccionamiento de la misma, dos años, y si se trata de fraccionamiento del importe adeudado, ocho años, sin que puedan convenirse períodos de carencia superiores a seis meses; para ello se tendrá en cuenta el montante de la deuda, las previsiones de evolución productiva, de mercado y de viabilidad de la empresa, el número de trabajadores, etc. (art. 2.º 1 y 2).

El acuerdo de aplazamiento o fraccionamiento de la deuda requerirá la prestación, bien por la propia empresa, bien por tercera persona presentada por ella, de garantía que se estime suficiente (art. 3.º).

El artículo 4.º dispone que las cantidades aplazadas devengarán el interés legal del dinero, al tipo vigente el día en que comience su devengo. En fin, los artículos siguientes regulan la solicitud de aplazamiento o fraccionamiento, tramitación, formalización del oportuno acuerdo, suspensión del ejercicio de acciones, modificación de los términos del acuerdo, efectos del incumplimiento y seguimiento del acuerdo.

Orden de 9 de septiembre de 1985 de normas sobre el régimen de contratación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social («BOE» de 18 de septiembre).

Los contratos se ajustarán a las prescripciones contenidas en el texto articulado de la Ley de Bases de Contratos del Estado, aprobada por Decreto 923/1965, de 8 de abril, en el Reglamento General de Contratación del Estado aprobado por Decreto 3410/1975, de 25 de noviembre, en el Decreto 1005/1974, de 4 de abril, por el que se regulan los contratos del Estado celebrados por empresas consultoras de servicios, y en las demás disposiciones complementarias, con las particularidades que, de acuerdo con el artículo 83 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, se determinan en la presente Orden (art. 1.º).

Tales particularidades se refieren a las materias siguientes: facultades de los órganos de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, en orden a la celebración de los contratos; prohibiciones para contratar; informes; Registro de Contratos, y supervisión de los proyectos de obras por la Oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Orden también consta de una disposición final y otra adicional.

Otras disposiciones y actos de interés:

Real Decreto 1035/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Acuerdo transaccional suscrito entre el Organismo Autónomo Fondo de Garantía Salarial y la Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales (ACARL) («BOE» de 1 de julio).

Corrección de errores del 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 26 de julio).

- Planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad número 545/1985, por la Magistratura de Trabajo número 18 de Madrid, por supuesta inconstitucionalidad de los párrafos segundo y tercero de la disposición adicional 5.ª de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, por oposición a los artículos 9.º 3, 33.3 y 106 de la Constitución («BOE» de 12 de julio).
- Resolución de 2 de julio de 1985, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se deja sin efecto la Resolución de la entonces Dirección General de Previsión, por la que se dictan normas para la liquidación y recaudación de las cuotas del Régimen General de la Seguridad Social, correspondiente a porteros de fincas urbanas («BOE» de 24 de julio).
- Resolución 724/38689/1985, de 30 de julio, por la que se publica la Orden 166/1981, de 17 de noviembre, que aprueba las normas laborales especiales de específica aplicación al personal civil no funcionario al servicio de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en España, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo dictada con fecha 16 de abril de 1984 («BOE» de 9 de agosto).
- Resolución de 23 de julio 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 9 de agosto).
- Planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad número 570/1985, promovida por la Sala IV del Tribunal Central de Trabajo, por supuesta inconstitucionalidad de la regla del artículo 51 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 1983, en cuanto al límite que implica la cifra de 187.950 pesetas, respecto a la cuantía de las pensiones de jubilación allí reguladas a la suma de las concurrentes («BOE» de 10 de agosto).
- Orden de 31 de julio de 1985 por la que se regula el procedimiento para la modificación de las condiciones particulares de las ayudas concedidas por la extinguida Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y por las unidades de este Departamento que han asumido sus competencias («BOE» de 14 de agosto).
- Corrección de errores de la Orden de 31 de agosto de 1985 por la que se desarrolla la estructura orgánica de los servicios centrales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) («BOE» de 30 de septiembre).
- Orden de 23 de septiembre de 1985 por la que se fija el tipo de interés aplicable para fijar el valor actual del capital coste de pensiones derivadas de accidentes de trabajo («BOE» de 30 de septiembre).

CRONICA DE LEGISLACION

Resolución de 30 de julio de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se declara la imprescriptibilidad a las pensiones de viudedad del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) cuando el fallecimiento del causante o el cumplimiento de los sesenta y cinco años por la viuda se haya producido a partir del 22 de junio de 1967 («BOE» de 30 de septiembre).

JOSÉ ANTONIO UCELAY DE MONTERO

