

## CRONICA DE LEGISLACION (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

*Orden de 1 de octubre de 1984 por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en la Ley 18/1984, de 8 de junio, sobre reconocimiento a efectos de la Seguridad Social de los periodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de amnistía («Boletín Oficial del Estado» —«BOE»— de 2 de octubre).*

La Ley 18/1984, de 8 de junio —señala el preámbulo— dispone que tendrán la consideración de periodos de aseguramiento a los extinguidos subsidios de Vejez y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez o de situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social los periodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de amnistía, siempre que se trate de personas que no estén comprendidas en el ámbito de aplicación de los artículos 7.º u 8.º de dicha Ley (1).

(1) El artículo 7.º dispone: «Los efectos y beneficios de la amnistía a que se refieren los cuatro primeros artículos serán en cada caso los siguientes:

a) La reintegración en la plenitud de sus derechos activos y pasivos de los funcionarios civiles sancionados, así como la reincorporación de los mismos a sus respectivos Cuerpos, si hubiesen sido separados. Los funcionarios repuestos no tendrán derecho al percibo de haberes por el tiempo en que no hubieren prestado servicios efectivos, pero se les reconocerá la antigüedad que les corresponda como si no hubiera habido interrupción en la prestación de los servicios.

b) El reconocimiento a los herederos de los fallecidos del derecho a percibir las prestaciones debidas.

c) La eliminación de los antecedentes penales y notas desfavorables en expedientes personales, aun cuando el sancionado hubiese fallecido.

d) La percepción de haber pasivo que corresponda en el caso de los militares profesionales, con arreglo al empleo que tuvieren en la fecha del acto amnistiado.

La obligación que se impone al Estado de abonar las cotizaciones correspondientes a dichos períodos cuando con el cómputo de las mismas se dé lugar al nacimiento del derecho o a la modificación de la cuantía de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, hace necesario dictar las normas a las que deberá ajustarse el procedimiento para efectuar tales cotizaciones, así como la determinación de los correspondientes derechos.

El artículo 2.º de la Orden regula la forma de determinar el importe de las cuotas de Seguridad Social (aportación del empresario y del trabajador, con excepción de las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria y servicios sociales, siempre y cuando la individualización de éstas sea posible en el período a que se refiere la cotización), para los períodos anteriores al 1 de enero de 1967 o posteriores al 31 de diciembre de 1966, deducciones, etc.

El artículo 3.º se refiere al procedimiento para efectuar tales cotizaciones y el artículo 4.º contiene las reglas pertinentes para poder determinar la fecha de los hechos causantes.

Cabe indicar, por último, que como consecuencia de la publicidad de los debates parlamentarios que han conducido a la aprobación de la Ley 18/1984, de 8 de junio, pueden haberse presentado solicitudes de reconocimiento de los períodos de prisión con anterioridad a su publicación oficial, según expresa el preámbulo de la Orden, por lo cual la disposición adicional tercera establece que «se dará validez a las mismas, entendiéndose formuladas el día de la vigencia de aquella norma».

*Orden de 31 de octubre de 1984 por la que se aprueba el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto («BOE» de 7 y 22 —corrección de errores— de noviembre).*

Los peligros que para la salud de los trabajadores se derivan de la presencia de fibras de amianto en el ambiente laboral se concretan y manifiestan

e) La percepción del haber pasivo que corresponda a los miembros de las Fuerzas de Orden Público, incluso los que hubiesen pertenecido a Cuerpos extinguidos.»

El artículo 8.º establece: «La amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena, derivados de los hechos contemplados en los artículos 1.º y 5.º de la presente Ley, restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral que, como situación de asimiladas al alta, serán de cargo del Estado.»

tan en una patología profesional específica que en forma explícita recoge nuestro vigente cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, al incluirse en él mismo tanto la asbestosis (apartado C-1-b) como el carcinoma primitivo de bronquio y pulmón y el mesotelina pleural o peritoneal por asbesto (apartado F-2).

Los continuos avances científicos y técnicos en este campo, las lagunas observadas en la actual normativa de 1982 y la conveniencia de adaptarla a la Directiva de la Comunidad Económica Europea de 19 de septiembre de 1983 aconsejan una actualización que se aborda en el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo por Amianto que ahora se aprueba.

Dicho Reglamento —indica también el preámbulo de esta Orden—, en cuya elaboración han participado, junto a técnicos especialistas de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Sanidad y Consumo, representantes designados al efecto por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, por la CEOE y por las organizaciones empresariales del sector amianto, supone, por tanto, una puesta al día de la vigente normativa.

La nueva disposición consta de quince artículos que regulan las siguientes materias: objeto y ámbito de aplicación; conceptos generales y definiciones; límites de exposición y prohibiciones; evaluación y control del ambiente de trabajo; medidas técnicas de prevención; medidas preventivas de organización y métodos de trabajo; medios de protección personal; ropa de trabajo; instalaciones sanitarias y medidas de higiene personal; condiciones generales de los locales, limpieza y mantenimientos; señalización; transporte, almacenamiento y manipulación del amianto y eliminación de residuos; control médico preventivo de los trabajadores; información, formación y participación de los trabajadores; registro de datos y archivo de documentación. Dos normas de naturaleza transitoria completan el texto.

A destacar, finalmente, los términos de la participación y formación de los trabajadores que regula el artículo 14 del Reglamento:

— Las empresas facilitarán y fomentarán la participación activa y continuada de los trabajadores y sus representantes en materias de seguridad e higiene y prevención de riesgos profesionales mediante un adecuado sistema de consultas, sugerencias e iniciativas.

— Las empresas, con la colaboración de las centrales sindicales más representativas y con el asesoramiento y apoyo técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, organizarán cursillos breves de carácter periódico para la formación inicial y continuada de los trabajadores expuestos en materias de prevención de riesgos profesionales por amianto.

*Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo («BOE» de 9 y 27 —corrección de errores— de noviembre).*

Esta nueva regulación de los contratos temporales, como medida de fomento del empleo, se efectúa de acuerdo con el Consejo de Estado, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, con base en la autorización contenida en el artículo 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

Sustituye a las disposiciones de la sección primera, capítulo II del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, a las del Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre, y a las del Real Decreto 3236/1983, de 21 de diciembre, que expresamente se declaran derogadas.

El Real Decreto —consta de siete artículos, una disposición transitoria, una adicional (que permite a las Administraciones Públicas acomodar el modelo de contrato de trabajo temporal anexo a sus respectivas peculiaridades), otra derogatoria y dos finales— acomete esta nueva regulación, según expresa su preámbulo, con criterios más flexibles y realistas que en ocasiones anteriores.

De conformidad con lo establecido en los artículos 15.2 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas (art. 1.º, 1).

El artículo 2.º exige que esta clase de contratos se formalicen por escrito, cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años (artículo 3.º, 1); ahora bien cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Los contratos se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes, con la particularidad de que a la terminación del contrato por expiración del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Son éstos los rasgos más sobresalientes del nuevo Real Decreto, y resta por añadir que el artículo 5.º enumera los casos en que las empresas no podrán contratar temporalmente al amparo de lo dispuesto en el mismo.

*Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de la reconversión industrial («BOE» de 9 de noviembre).*

La Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización, que tiene su origen en el Real Decreto 8/1983, de 30 de noviembre, tramitado como proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia, contiene en su capítulo VI una serie de medidas laborales, específicas, de aplicación singular a los procesos derivados de los planes de reconversión industrial. Regulados los Fondos de Promoción de Empleo por Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero, se hace necesario realizar el desarrollo reglamentario del resto de las excepcionales medidas laborales (percepción de prestaciones por desempleo por el período máximo legal con independencia de las cotizaciones previas acreditadas, procedimiento singular para la jubilación anticipada) con el fin de posibilitar la aplicación homogénea y uniforme de las mismas a todos los trabajadores en reconversión.

El mencionado desarrollo reglamentario abarca las siguientes materias: Capítulo I: Ampliación extraordinaria de las prestaciones por desempleo (artículos 1.º a 4.º); capítulo II: Ayudas equivalentes a la jubilación anticipada (arts. 5.º a 9.º), y capítulo III: Cotización adicional a la Seguridad Social (arts. 10 y 11). Se completa con dos disposiciones adicionales, dos transitorias y tres finales.

*Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial («BOE» de 9 de noviembre).*

La Ley 32/1984, de 2 de agosto, deroga la disposición transitoria tercera de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, e introduce una nueva modalidad de contratación, el contrato de relevo, con el fin de ampliar las posibilidades de reparto de trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial. Por esta misma razón, se ha considerado oportuno regular en este Real Decreto, junto al régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial y de relevo, las condiciones y requisitos en que

podrá llevarse a cabo la jubilación parcial del trabajador al que habrá de sustituir, precisamente, el titular del contrato de relevo.

El capítulo I del Real Decreto regula los contratos a tiempo parcial celebrados al amparo de los artículos 12 y 36.4 de la Ley 8/1980, modificada por la Ley 32/1984.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores, en todo caso, a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad; también puede operarse una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100 por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores (art. 1.º, 2 y 3). Salvo en este último supuesto, el contrato de trabajo a tiempo parcial se presumirá concertado por tiempo indefinido, si bien podrá celebrarse por tiempo determinado siéndole de aplicación, en tal caso, la normativa específica del contrato de trabajo temporal, según la modalidad de que se trate (art. 3.º). Las partes pueden acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial (art. 6.º). La remuneración y antigüedad del trabajador contratado a tiempo parcial, sus derechos de representación colectiva, cotización a la Seguridad Social y la forma escrita del contrato —en el modelo oficial que figura como anexo al Real Decreto— son objeto de regulación en los artículos 2.º, 4.º y 5.º

El capítulo II se refiere a los contratos de relevo. Se conciertan con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último. El régimen jurídico de estos contratos —que también se formalizan por escrito y registran en la Oficina de Empleo correspondiente, como los celebrados a tiempo parcial— aparece detallado en el artículo 8.º del Real Decreto, señalándose que si durante su vigencia se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado (art. 9.º, 1). Esta regla se completa con otras relativas a la situación planteada por el despido improcedente del trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo antes de cumplir la edad de jubilación (art. 9.º, 1) y a los estímulos para la conversión del contrato de relevo en un contrato a jornada completa y por tiempo indefinido (art. 10).

El capítulo III del Real Decreto, finalmente, regula la pensión de jubilación parcial a que se refiere el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores (arts. 11 a 14): condiciones, cuantía, forma o procedimiento a seguir,

compatibilidad con otros trabajos o pensiones y subsidios, incompatibilidad con determinadas pensiones, extinción de la jubilación parcial, etc.

Queda derogada la sección segunda del capítulo II del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

La disposición adicional faculta a las Administraciones Públicas para acomodar los modelos de contrato de trabajo a tiempo parcial y de contrato de trabajo de relevo a las peculiaridades de las mismas respetándose, en todo caso, las cláusulas contenidas en los modelos que, como anexo, figuran en el Real Decreto, el cual, además, contiene una disposición transitoria y dos finales.

*Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación («BOE» de 9 de noviembre).*

La Ley 32/1984, de 2 de agosto, modifica, entre otros, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los contratos de trabajo en prácticas y para la formación —en el sentido de eliminar aquellos aspectos más limitativos y obstaculizadores para su utilización en los últimos años—, ahora desarrollados en este Real Decreto.

Se derogan expresamente las secciones tercera del capítulo II y tercera del capítulos III del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, salvo lo previsto en la disposición transitoria primera (2).

El capítulo I regula el contrato en prácticas, es decir, el concertado entre quien esté en posesión de una titulación universitaria o equivalente, el título de Bachiller, el título de Formación Profesional u otras titulaciones académicas o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional, y un empresario, para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios (art. 1.º). Puede celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios necesarios para la titulación de que se trate (art. 2.º, 1), y su duración no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años (art. 3.º, 1). A la finalización del contrato —en el que podrá establecerse un período de prueba, conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores— el traba-

(2) Establece lo siguiente: «El régimen de cotización a la Seguridad Social y Desempleo en la contratación a tiempo parcial con carácter provisional será el establecido en la Orden de 20 de enero de 1982 y ello sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para modificar dicho régimen.»

gador tendrá derecho a que se le expida por parte del empresario el correspondiente certificado sobre las características y el grado de las prácticas alcanzado (art. 4.º). Se prevén estímulos a las empresas que contraten a tiempo completo a trabajadores para la realización de prácticas laborales (artículo 5.º).

El capítulo II regula el contrato de trabajo para la formación (artículos 6.º a 11), esto es, aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo (art. 6.º). Pueden concertarlo las personas que en el momento de la firma del contrato sean mayores de dieciséis años y menores de veinte años (art. 7.º, 1), y la duración del contrato tendrá un mínimo de tres meses y un máximo de tres años (art. 8.º, 1). La enseñanza podrá realizarse en la propia empresa o bien, mediante convenios o conciertos de colaboración, en Centros autorizados de Formación Profesional o del Instituto Nacional de Empleo (art. 8.º, 2, párrafo segundo). A la finalización del contrato el empresario expedirá un certificado en el que consten la duración, la formación adquirida y la naturaleza o clase de las tareas realizadas en la empresa por el trabajador (art. 10).

El capítulo III contiene las «normas comunes» a ambas clases de contratos, entre las que destacan las relativas a la solicitud de trabajadores mediante oferta genérica o nominativa a la correspondiente Oficina de Empleo, la exigencia de forma escrita de los contratos según los modelos oficiales que figuran como anexos en el Real Decreto, las causas que interrumpen el cómputo de la duración de los contratos (situación de incapacidad laboral transitoria, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria del mismo, salvo pacto en contrario), en fin, los derechos a las prestaciones de la Seguridad Social, etc. (arts. 12 a 19).

Dos disposiciones adicionales, dos transitorias, una derogatoria y dos finales completan el texto del Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

*Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos («BOE» de 23 de noviembre).*

La presente disposición, igual que los Reales Decretos 1989, 1991 y 1992/1984 examinados anteriormente, se adopta previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, y deroga expresamente el Real Decreto 2303/1980, de

17 de octubre, sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

El desarrollo reglamentario del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción —Ley 32/1984, de 21 de noviembre— aconseja que se contemple todos aquellos supuestos de duración determinada del contrato de trabajo en una única norma y que, en un capítulo separado, también se incluya el régimen jurídico contractual de los trabajos fijos de carácter discontinuo —excluidos de la modalidad de los contratos de trabajo de duración determinada— en atención a sus especiales características y con el fin de evitar la dispersión normativa que contribuye al desconocimiento del marco legal de esta clase de contrato.

El capítulo I de este Real Decreto regula los contratos de duración determinada, para realización de una obra o servicio determinados, para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; o por lanzamiento de una nueva actividad (art. 1.º).

El artículo 2.º trata de los contratos para obra o servicio determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo —a la realización de la obra o servicio— es en principio de duración incierta. Por esta razón, en los contratos deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. Si la duración del contrato es superior a un año la parte que formule la denuncia —obligada en esta clase de contratos— debe notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

El artículo 3.º regula los contratos eventuales por circunstancias de la producción. El contrato debe especificar la causa o circunstancia que lo justifique; su duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierten por un plazo inferior a seis meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Se extinguen al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron incluido, en su caso, el de la prórroga. Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

El artículo 4.º se refiere a los contratos de interinidad, es decir, los concertados para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma o pacto individual o colectivo.

En ellos se identificará necesariamente el trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución. Se extinguen por la reincorporación del trabajador sustituido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso —salvo pacto en contrario— y se considerarán indefinidos cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido —o cuando tras la reincorporación continúe prestando servicios.

El artículo 5.º dispone el régimen jurídico de los contratos por lanzamiento de nueva actividad. El período de lanzamiento no podrá exceder de tres años en ningún caso. El contrato debe identificar la nueva actividad y la fecha de su lanzamiento; su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, si bien, cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación, por acuerdo de las partes, una o más veces por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado pueda rebasar el referido plazo máximo, ni rebasar el período de lanzamiento. Se extinguirán al finalizar el plazo pactado.

Los artículos 6.º y 7.º constituyen el capítulo II del Real Decreto: «Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada», que se han examinado y se refieren a la forma de los contratos, el período de prueba y suspensión de los mismos, a su naturaleza y notificación a los representantes de los trabajadores. Entre tales disposiciones destaca la regla de que en los contratos regulados en este Real Decreto no procederá indemnización por terminación, salvo norma o pacto colectivo o individual que la establezca.

El capítulo III regula aparte, como ya se indicó, los trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo (arts. 11 a 14). Tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña, como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general. Las formalidades del contrato, las interrupciones de la actividad y el llamamiento de los trabajadores aparecen regulados, respectivamente, en los artículos 12, 13 y 14.

Consta el Real Decreto, asimismo, de una disposición adicional —relativa a la acomodación del modelo de contrato por lanzamiento de nueva actividad que figura como anexo, por parte de las Administraciones Públicas—, una transitoria, otra derogatoria —en los términos ya indicados— y dos finales.

*Real Decreto 2158/1984, de 28 de noviembre, por el que se establece el calendario laboral para el año 1985 («BOE» de 3 y 4 —corrección de erratas— de diciembre).*

Los días inhábiles, a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, en el año 1985 serán los siguientes (art. 1.º):

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 19 de marzo: San José.
- 4 de abril: Jueves Santo.
- 5 de abril: Viernes Santo.
- 8 de abril: Lunes de Pascua de Resurrección.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 6 de junio: Corpus Christi.
- 25 de julio: Santiago Apóstol.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España y la Hispanidad.
- 1 de noviembre: Todos los Santos.
- 25 de diciembre: Natividad del Señor.

En los términos previstos en el artículo 45, apartado 3, del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (3), las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas que de acuerdo con tal norma procedan entre las señaladas en el artículo anterior (art. 2.º).

*Instrumento de Ratificación del Convenio número 151, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1978 («BOE» de 12 de diciembre).*

El presente Convenio entró en vigor de forma general el 25 de febrero de 1981. Para España, que lo ratificó el 18 de septiembre de 1984, entrará en vigor el 18 de septiembre de 1985, de conformidad con lo establecido en el artículo 11,3 del mismo.

Comprende un preámbulo y parte I, Campo de aplicación y definiciones (arts. 1.º a 3.º); parte II, Protección del derecho de sindicación (arts. 4.º

---

(3) Regula la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos y fue reseñado en el número 141 de esta *Revista*, enero-marzo 1984, págs. 132 a 134.

y 5.º); parte III, Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos (art. 6.º); parte IV, Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo (art. 7.º); parte V, Solución de conflictos (art. 8.º); parte VI, Derechos civiles y políticos (art. 9.º); parte VII, Disposiciones finales (arts. 10 a 17), así como un anexo con la relación de Estados parte que han ratificado el Convenio.

*Orden de 10 de diciembre de 1984 sobre aplicación de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, en las materias que afectan a las pensiones del Sistema de la Seguridad Social («BOE» de 17 de diciembre).*

Responde esta Orden a la necesidad de delimitar el contenido y alcance de las aportaciones directas de los asociados o causantes a que se refieren los apartados f) y g) del número 1 del artículo 9.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, y a efectos de la aplicación de lo previsto en los artículos 12, 9.º y 51 de dicha Ley. También se considera procedente dictar las normas pertinentes para la aplicación y desarrollo del artículo 52 de esta misma Ley, relativo a la incompatibilidad de la pensión de jubilación de la Seguridad Social con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad retribuida en cualesquiera Administraciones Públicas y organismos constitucionales.

*Real Decreto 2298/1984, de 26 de diciembre, por el que se modifica la regulación del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social («BOE» de 29 de diciembre).*

Este Real Decreto trata de acomodar el 3237/1983, de 28 de diciembre, que estableció el subsidio de desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, a las prescripciones de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (4). Al mismo tiempo, la Orden pretende llevar a cabo las modificaciones que corrijan los desajustes que la aplicación práctica del sis-

---

(4) Ambas disposiciones fueron reseñadas, respectivamente en los números de esta *Revista* 141, enero-marzo, págs. 138 a 140, y 144, octubre-diciembre 1984, páginas 169 a 171.

tema del subsidio ha puesto de manifiesto respecto de la regulación inicial, y su preámbulo da a entender que se avanza «hacia el diseño definitivo del modelo implantado» y que es preciso clarificar «la distinción entre trabajadores desempleados eventuales agrícolas y otros trabajadores desempleados del medio rural».

Esta disposición, que se dicta de acuerdo con el Consejo de Estado, deroga cuantas de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la misma y, expresamente, el citado Real Decreto 3237/1983, de 28 de diciembre, y la Orden de 10 de enero de 1984 que lo desarrolla (5), que no obstante seguirán siendo de aplicación a los derechos causados al amparo de los mismos (disposición derogatoria).

Consta de nueve artículos y, además de la indicada, de cuatro disposiciones transitorias, tres adicionales y una final.

El artículo 1.º regula el campo de aplicación: los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, salvo que ellos o su cónyuge sean propietarios, arrendatarios, aparceros o titulares por concepto análogo de explotaciones agrarias, cuyas rentas superen la cuantía que se determine por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A tales efectos, señala la disposición transitoria segunda que «se presumirá su existencia cuando el trabajador o su cónyuge se encuentren al frente por cualquier título, de explotaciones agropecuarias cuya base imponible anual sea igual o superior a 18.000 pesetas».

También se exigen los requisitos siguientes (art. 2.º): no haber cumplido la edad mínima que se exija para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello; tener domicilio en el ámbito geográfico protegido por este subsidio; estar inscrito en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y en situación de alta o asimilado a ella; tener cubierto un mínimo de sesenta jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, y, finalmente, carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, etc.

El subsidio tendrá una duración máxima de ciento ochenta días dentro de un período de doce meses y su cuantía será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para los trabajadores no eventuales y comprenderá, además, la aportación del trabajador al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante el período de percepción del subsidio (art. 3.º).

---

(5) Reseñada en el número 142 de esta *Revista*, abril-junio 1984, pág. 142.

El Real Decreto regula el nacimiento, suspensión y extinción del derecho al subsidio (art. 4.º), el reconocimiento de un nuevo derecho (art. 5.º), el régimen de incompatibilidades del subsidio con la realización de actividades remuneradas, con la percepción de rentas o de otras prestaciones de la Seguridad Social (art. 6.º), así como la tramitación y el pago del subsidio (artículo 7.º), cuya gestión corresponderá al Instituto Nacional de Empleo (artículo 8.º), financiándose exclusivamente con cargo al Estado (art. 9.º).

*Real Decreto 2299/1984, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 1985 («BOE» de 29 de diciembre).*

Surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 1985 (disposición final primera) y contiene seis artículos.

Los salarios mínimos para cualesquiera actividad en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo de los trabajadores, quedan fijados en las cuantías siguientes (art. 1.º):

1. Trabajadores desde dieciocho años: 1.239 pesetas/día o 37.170 pesetas/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

2. Trabajadores de diecisiete años: 760 pesetas/día o 22.800 pesetas/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

3. Trabajadores hasta diecisiete años: 479 pesetas/día o 14.370 pesetas/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En los salarios mínimos de este artículo se computan tanto la retribución en dinero como en especie.

La nueva revisión del salario mínimo interprofesional, de un 7 por 100, coincide con el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno para 1985, con el objeto de mantener con carácter global el poder adquisitivo, especialmente de quienes, al no regirse por Convenios Colectivos y, por ello, situarse en niveles retributivos más bajos, van a verse más directamente afectados por esta norma.

El escalonamiento de tres niveles salariales diferenciados para trabajadores mayores de dieciocho años, de diecisiete años y trabajadores hasta diecisiete años, se hace sin perjuicio del respeto a los criterios sustentados por el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 7 de marzo de 1984.

El Real Decreto 2299/1984 se adopta habiendo consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

*Otras disposiciones y publicaciones de interés:*

- Resolución de 22 de octubre de 1984, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se extiende la colaboración entre este Instituto y las Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas a la realización de cursos de formación ocupacional («BOE» de 29 de octubre).
- Resolución de 29 de octubre de 1984, de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social, por la que se acuerda la inaplicabilidad del sistema de primas mínimas para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en explotaciones agrarias de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura («BOE» de 31 de octubre).
- Resolución de 15 de octubre de 1984, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se modifican el punto 5 de la base segunda y el punto 2 de la base séptima de la Resolución de 8 de febrero de 1984, sobre colaboración de este Instituto con las Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas para el presente ejercicio («BOE» de 5 de noviembre).
- Orden de 13 de noviembre de 1984 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 1984, para todos los Entes del Sistema de la Seguridad Social, así como se determina la documentación contable que se ha de rendir («BOE» de 17 de noviembre).
- Orden de 13 de noviembre de 1984 por la que se regulan la naturaleza, objetivos y ámbito de actuación de los Centros de Asistencia a Minusválidos Físicos de la Seguridad Social y se constituyen como tales determinados Centros («BOE» de 19 de noviembre).
- Resolución de 8 de noviembre de 1984, de la Subsecretaría, por la que se modifica la de 27 de mayo de 1980, reguladora de la inscripción en el Registro de Centros y Expertos Docentes de la Dirección General de Cooperativas («BOE» de 19 de noviembre).
- Recurso de inconstitucionalidad número 744/1984, planteado por la Junta de Andalucía, contra determinados preceptos de la Ley 27/1984, de 26 de julio —es de advertir que ninguno de ellos se refiere a las medidas laborales reguladas en el capítulo VI de esta Ley, arts. 16 a 23—, sobre Reconversión y Reindustrialización («BOE» de 21 de noviembre).
- Recurso de inconstitucionalidad número 759/1984, planteado por el Gobierno Vasco, contra la disposición adicional sexta de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/

1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores («BOE» de 21 de noviembre).

Recurso de inconstitucionalidad número 768/1984, promovido por don José María Ruiz Gallardón, comisionado por cincuenta y tres diputados, contra determinados preceptos de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Los artículos recurridos son 67.1 y 3, inciso final del primer párrafo, y 87.2 («BOE» de 29 de noviembre).

Resolución de 20 de noviembre de 1984, de la Dirección General de Acción Social, por la que se convoca la concesión de prórroga para 1985 de las becas otorgadas en 1984 con cargo al crédito destinado a la asistencia social a favor de minusválidos atendidos en centros especializados y cuyos representantes legales residen en Madrid, Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla («BOE» de 31 de diciembre).

JOSÉ ANTONIO UCELAY DE MONTERO