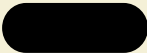


DOUTRINA CIENTÍFICA



Índice DOUTRINAL

tópicos

índice



Artigos DOUTRINAIS



Índice de MONOGRAFÍAS

tópicos

índice

ÍNDICE DOUTRINAL

TOPICOS
ÍNDICE

REVISTA
GALEGA
DE
SOCIAL
DEREITO

TÓPICOS

Accidente de traballo
 Administracións públicas
 Afiliación e altas. Baixas
 Arbitraxes laborais
 Asistencia sanitaria
 Comisións paritarias
 Comunidades autónomas
 Conflictos colectivos
 Contrato a tempo parcial
 Contrato de traballo
 Contratos formativos
 Convenios colectivos
 Cooperativas
 Cotización
 Dereito do traballo
 Descentralización productiva
 Descentralización productiva. Contratas
 Desemprego
 Despedimento
 Economía social
 Emprego
 Empresa e empresario
 Empresas de traballo temporal
 Estranxeiros
 Execucións
 Extinción do contrato de traballo
 Folga
 Formación profesional
 Horas extraordinarias
 Igualdade e non discriminación. Outros dereitos
 fundamentais
 Incapacidade permanente
 Infraccións e sancións
 Irrenunciabilidade dos dereitos
 Libre circulación de traballadores

Maternidade
 Menores
 Minusválidos
 Mobilidade funcional
 Morte e supervivencia
 Permisos
 Poderes do empresario
 Postulación procesual
 Prescrición e caducidade
 Prestacións
 Procedemento laboral
 Recaudación
 Recursos
 Regulación de emprego
 Relación laboral
 Relacións laborais de carácter especial
 Representantes dos traballadores
 Responsabilidade civil do empresario
 Risco durante o embarazo
 Salarios
 Saúde laboral
 Seguridade social asistencial
 Seguridade social complementaria
 Sentencia
 Sindicatos
 Sistema de seguridade social
 Sucesión de empresa
 Suspensión do contrato de traballo
 Traballo a tempo parcial
 Unión europea
 Usos e costumes
 Viuvez
 Xornada
 Xubilación
 Xurisdicción laboral

ÍNDICE

Esta sección inclúe, sistematizada, por conceptos xurídicos, a reseña de tódolos artigos doutriniais publicados nas seguintes revistas especializadas: **(AL)** ACTUALIDAD LABORAL/ **(AS)** ARANZADI SOCIAL/ **(DL)** DOCUMENTACIÓN LABORAL/ **(REDT)** REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO/ **(RGDS)** REVISTA GALEGA DE DEREITO SOCIAL / **(RL)** RELACIONES LABORALES-LA LEY / **(RMTAS)** REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES / **(TSoc)** TRIBUNA SOCIAL.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Accidente de trabajo y protección social de los estibadores portuarios eventuales (Comentario a la STS 4ª de 15 de febrero de 1999) (RL 19/1999). Cuenca Alarcón, M.

Aborda la sentencia comentada la cuestión del criterio que rige la determinación de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo sufrido por el estibador portuario contratado por un único día, resolviéndose que dicha base reguladora es la resultante de la aplicación del Real Decreto 1.646/1972. (Ver **relacións laborais de carácter especial**)

Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales (RL 22/1999). Martínez Mendoza, J.M.F.

Sumario: I. Introducción.- II. La responsabilidad administrativa.- III. La responsabilidad civil.- IV. La responsabilidad penal.- V. La responsabilidad en el aseguramiento social. (Ver **infraccións e sancións e saúde laboral**)

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Competencia jurisdiccional en las cuestiones litigiosas derivadas de los estadios previos a la contratación laboral (REDT 98/1999). Lasaosa Irigoyen, E.

Sumario: Introducción. I. Estadios previos a la contratación laboral en la empresa privada. A) Cuestiones litigiosas. 1. Reclamaciones indemnizatorias derivadas de reclamaciones previas a la contratación. 2. El precontrato de trabajo. 3. Obligación de contratación asumida por la empresa en virtud de acuerdo colectivo. 4. Pleitos en torno a los procesos de selección de personal. B) Orden jurisdiccional competente en los estadios previos a la contratación laboral en la empresa privada. II. Estadios previos a la contratación laboral en la Administración. A) Cuestiones litigiosas. 1. Impugnación de proceso de selección de personal laboral. 2. Incumplimiento o retraso en la contratación de los seleccionados. 3. Reclamaciones surgidas de la pérdida del puesto de trabajo a consecuencia de la impugnación del proceso selectivo. B) Orden jurisdiccional competente en los estadios previos a la contratación laboral en la Administración. (Ver **contrato de traballo**)

Los derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales y su adaptación reglamentaria en la Administración Central del Estado (RL 14/1999). Valdés Dal-Ré, F.

Estudio sobre el art. 34.3, párrafos primero y segundo, de la Ley de prevención de riesgos laborales, la Instrucción de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 26 de febrero de 1996, de aplicación de la anterior Ley a la Administración Pública, y el Real Decreto 1.488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado. (Ver **saúde laboral**)

El personal laboral de la Administración en el anteproyecto de Estatuto de la Función Pública (TSoc 104-105/1999). De los Cobos Orihuel, F.P.

Se centra el autor en las pautas que sigue el anteproyecto considerado en relación con : 1) la posibilidad de recurrir la Administración a la utilización de personal laboral, apreciándose que aquél es más restrictivo al respecto que la normativa vigente, representada por la Ley 23/1988, de 28 de julio; 2) la selección de dicho personal; 3) los derechos y deberes aplicables al mismo en cuanto “no vengán regulados en su normativa específica”; 4) la adecuación de los gastos de personal –funcionarios y laborales- a lo que disponga la Ley de presupuestos generales del Estado de cada año; y 5) el régimen de incompatibilidades. A lo anterior se añade una reflexión sobre los problemas que viene suscitando el empleo de la contratación temporal por parte de las Administraciones públicas.

AFILIACIÓN E ALTAS. BAIXAS

El nuevo encuadramiento de los socios trabajadores y miembros de los órganos de administración de las Sociedades Capitalistas dentro del sistema de Seguridad Social (TSoc 103/1999). Pérez Alonso, M.A.

Sumario: I. Planteamiento general. II. Antecedentes legislativos y administrativos. 1. Regulación legislativa y práctica administrativa hasta junio de 1966. 2. Nueva tendencia jurisprudencial. 3. Proyecto de Decreto. III. Regulación de la Ley 66/1997. 1. Trabajadores incluidos en el régimen general. A) Personal de alta dirección. B) Socios trabajadores. 2. Trabajadores incluidos en el Régimen de Trabajadores Autónomos. A) Supuestos de obligatorio encuadramiento en R.E.T.A. (sin admisión de prueba en contrario). B) Supuestos de probable encuadramiento en R.E.T.A. (cabía prueba en contrario). 3. Excluidos del sistema de Seguridad Social. A) Miembros del órgano de administración que únicamente realicen funciones consultivas o de asesoramiento. B) Socios exclusivamente capitalistas. C) Socios o administradores de sociedades patrimoniales. 4. Fecha de efectos de la regularización. IV. Panorama legislativo en 1999; la nueva regulación de la Ley 50/198. 1. La inclusión como Trabajadores por cuenta ajena. 2. La inclusión como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin protección de desempleo ni protección del Fondo de Garantía Salarial. 3. La inclusión como Trabajadores Autónomos. 4. Exclusión del sistema de Seguridad Social. 5. El encuadramiento de los socios trabajadores de las sociedades laborales. A) Inclusión como trabajadores por cuenta ajena con protección de desempleo y Fondo de Garantía Salarial. B) Inclusión como trabajadores por cuenta ajena sin protección de desempleo, ni Fondo de Garantía Salarial. C) Inclusión como trabajadores por cuenta propia o autónomos. D) Eficacia retroactiva de la reforma de 1999.

ARBITRAXES LABORAIS

El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva (REDT 98/1999). Pérez Yáñez, R. (Ver convenios colectivos e sumario en conflictos colectivos)

ASISTENCIA SANITARIA

Asistencia sanitaria de la Seguridad Social: responsabilidad objetiva y responsabilidad por culpa (Comentario a la STS 4ª de 19 de abril de 1999) (RL 19/1999). Martín Jiménez, R.

Reembolso de los gastos médicos ocasionados por la utilización de servicios sanitarios ajenos a la Seguridad Social española: las sentencias Decker y Kohll de TJCE (RMTAS 19/1999). Grau Pineda, M.C.

Sumario: 1. El ordenamiento jurídico comunitario en materia de reembolso de gastos médicos producidos en otro estado miembro: los asuntos Decker y Kohll. 1.1. Libertad de circulación y Seguridad Social en el ámbito comunitario. 1.2. Los asuntos Decker y Kohll. 2. La incidencia de la doctrina Decker y Kohll sobre el ordenamiento jurídico español: particular análisis de las distintas prestaciones dispensadas por el sistema de seguridad social español. 2.1. Las prestaciones en especie. 2.2. Las prestaciones en metálico. A. Las prótesis. B. Las excepciones posibles a la regla general de carácter restrictivo sobre el reembolso de gastos médicos ocasionados por la utilización de servicios sanitarios ajenos a la Seguridad Social española. C) Las prestaciones farmacéuticas. C) Posibles restricciones a la libre circulación por parte de los estados miembros apuntados por el TJCE con motivo de los asuntos Decker y Kohll. 4. A modo de conclusiones.

COMISIONES PARITARIAS

Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994 (RL 17/1999). Tarabini-Castellani Aznar, M. (Ver sumario en convenios colectivos)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La descentralización territorial y las pensiones no contributivas. A propósito del Decreto 284/1998, de 29 de diciembre, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía (AL 28/1999). Maldonado Molina, J.A.

Sumario: 1. La descentralización territorial del Estado del Bienestar y los límites constitucionales al respecto. II. Las competencias autonómicas en el nivel no contributivo de la Seguridad Social. III. El Decreto 284/1998, de 29 de diciembre, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. A. La argumentación político-social: insuficiencia de la intensidad protectora del nivel no contributivo. B. La argumentación jurídica: los servicios sociales como competencia ex artículo 148 de la Constitución. IV. Conclusiones. (Ver **Seguridade social asistencial**)

El principio constitucional de “unidad del orden económico nacional” y el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materias de trabajo y seguridad social (AL 47/1999). Palomeque López, M.C.

Sumario: I. Autonomía política y diversidad jurídica en materias “laboral” y de “seguridad social”: los mecanismos constitucionales de igualdad y solidaridad. 2. El principio constitucional de “unidad del orden económico nacional”: 2.1. La “constitución económica” y el principio de unidad del orden económico nacional. 2.2. El concepto derivado de “unidad de mercado” como consecuencia de la unidad del orden económico

nacional. 2.3. La unidad del orden económico nacional como “presupuesto necesario” de la organización territorial del Estado y del reparto constitucional de competencias. 2.4. El principio de “equilibrio constitucional” entre la unidad del orden económico nacional y la diversidad jurídica derivada de la autonomía política territorial en el ámbito económico. 3. El esquema constitucional de distribución de poderes y competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materias laboral y de seguridad social. 4. El conflicto sobre el establecimiento por las Comunidades Autónomas (en virtud de sus competencias exclusivas en materia de “asistencia y servicios sociales”) de complementos extraordinarios de pensiones no contributivas de seguridad social. 5. El recurso de inconstitucional contra la Ley Foral del Parlamento de Navarra 6/1999, de medidas públicas de apoyo a la implantación de la jornada laboral de 35 horas y de reducción y reordenación del tiempo de trabajo.

CONFLICTOS COLECTIVOS

El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica (AL 46/1999). Desdentado Bonete, A.

Sumario: La noción procesal de conflicto colectivo: un concepto autónomo, artificial y complejo. II. El conflicto colectivo como una controversia real y actual. III. El conflicto colectivo como conflicto jurídico. 1. Conflicto jurídico frente a conflicto de regulación. 2. La norma aplicada en el conflicto colectivo jurídico. 3. Los tipos de conflicto colectivo jurídico. ¿Es posible un conflicto puro de aplicación?. El problema de las pretensiones de condena y de las constitutivas. 4. La difícil interpretación general de la norma estatal. IV. El carácter colectivo del conflicto. 1. La definición legal de la afectación colectiva. 2. El elemento subjetivo: el grupo genérico de trabajadores. 3. El elemento objetivo: el interés general. 4. Problemas de coordinación: compatibilidad y relaciones entre conflicto individual y conflicto colectivo en los conflictos colectivos divisibles. V. El conflicto colectivo como conflicto de trabajo. 1. El carácter laboral del conflicto y la cuestionable inclusión de los conflictos del personal estatutario. 2. La acertada exclusión del conflicto colectivo en materia de Seguridad Social. VI. El proceso de conflicto como cauce de las pretensiones colectivas que no tienen prevista otra modalidad procesal. VII. La determinación legal del proceso de conflicto colectivo como cauce para determinadas pretensiones: la impugnación de decisiones colectivas en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo y los litigios sobre información y consulta en empresas y grupos de dimensión europea. VIII. Conclusiones: algunas ideas para una revisión del proceso de conflicto colectivo. IX. Bibliografía. (Ver **procedimiento laboral**)

El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva (REDT 98/1999). Pérez Yáñez, R.

Sumario: I. El sistema español de relaciones laborales como sistema fuertemente judicializado. La progresiva y lenta instauración de medios extrajudiciales de resolución de conflictos. II. El ASEC: caracterización general. 1. Conflictos incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC. 2. La articulación del ASEC con otros sistemas autónomos de solución de conflictos. 2.1. Reglas de coordinación del ASEC con los procedimientos no judiciales previstos a nivel autonómico o inferior. 2.2. La articulación del ASEC con los convenios “supracomunitarios”. El requisito de la adhesión o ratificación. III. La progresiva recepción del ASEC en la negociación colectiva. IV. Anomalías detectadas en la práctica convencional. 1. EL carácter tasado de los instrumentos de ratificación y el requisito de la adhesión expresa. 2. La ratificación o adhesión incondicionada y a la totalidad del Acuerdo. V. Las reglas relacionales entre la comisión paritaria y el ASEC en la práctica negocial. VI. Consideraciones finales. (Ver **convenios colectivos e arbitrajes laborales**)

Similitudes y diferencias en las legislaciones que regulan los convenios colectivos, la huelga y el cierre patronal (España, Portugal y países iberoamericanos) (RL 24/1999). Martínez Rocamora, L.G. (Ver folga e sumario en convenios colectivos)

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

Cuestiones de Seguridad Social en el contrato de relevo y en la jubilación a tiempo parcial (RMTAS 19/1999). Rubio de Medina, M.D.

Sumario: 1. Introducción. 2. Normativa aplicable. 2.1. Consecuencias en orden a la cotización a la Seguridad Social de los contratos de relevo y de jubilación a tiempo parcial. 3. Cotización a la seguridad social en los contratos de relevo y de jubilación a tiempo parcial. 4. Beneficios en Seguridad Social para los contratos de relevo y de jubilación a tiempo parcial. 4.1. Beneficios a los que podrá acogerse la empresa. A) Por el contrato de relevo. i) Beneficios implantados por el Real Decreto 1991/1984. ii) Beneficios establecidos por la Ley 64/1997, de 26 de diciembre. iii) El programa de Fomento de Empleo Estable para 1999. B) Por el contrato de jubilación a tiempo parcial. 4.2. Beneficios a los que podrá acogerse el trabajador que opta por la jubilación a tiempo parcial. 4.3. Beneficios para el trabajador relevista. A) Cómputo de la cotización a efecto de completar la carencia. B) Plazo hábil para ganar la “carencia específica”. C) Años cotizados a efectos de cuantificar la pensión de jubilación. 5. La jubilación a tiempo parcial. Análisis de sus particularidades. 5.1. Concepto de jubilación parcial. 5.2. Hecho causante, solicitud y efectos económicos de la pensión de jubilación a tiempo parcial. 5.3. Cálculo de la pensión de jubilación a tiempo parcial. 5.4. Compatibilidad e incompatibilidad de la pensión de jubilación a tiempo parcial. A) Circunstancias que acreditan la incompatibilidad entre la pensión de jubilación a tiempo parcial con otras pensiones. B) Circunstancias que acreditan la compatibilidad entre la pensión de jubilación a tiempo parcial y el contrato de trabajo de jubilación parcial con las siguientes pensiones y/o rentas. 5.5. Suspensión y extinción de la pensión de jubilación a tiempo parcial. A) Causas de suspensión. B) Causas de extinción. 6. Conclusiones. 7. Índice normativo. 8. Índice de autores consultados. (Ver **Xubilación**)

CONTRATO DE TRABAJO

La necesaria sujeción del contrato eventual a un término final y la STS de 4 de febrero de 1999 (AS 9/1999). Sempere Navarro, A.V. y Cardenal Carro, M.

Sumario: Términos del problema planteado ante el Tribunal Supremo y de su solución.- A) Descripción general. B) Método resolutivo acogido por la sentencia. C) Comentario general a la doctrina sentada. Argumentación de la STS de 4 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1594) respecto del contrato eventual. Reflexión crítica sobre la STS de 4 de febrero de 1999 (RCL 1994, 1594) respecto del contrato eventual.- A) Sentido de la duración contemplada en el artículo 15.1 b) ET. B) Causa de la contratación y duración del contrato. C) La sujeción a término no brindará necesariamente más protección al trabajador. D) El criterio contrasta con la jurisprudencia flexible en materia de contrataciones adscritas a una contrata. E) La conexión sistemática con el despido por causas económicas es discutible. F) Las nuevas normas reglamentarias.- Traslación de la doctrina general al caso de las ETT.- Una reflexión final.

La crítica del contrato de trabajo en los orígenes del Derecho del Trabajo. (REDT 96/1999). Monereo Pérez, J.L.

Sumario: 1. Supuestos doctrinales de la crítica del contrato de trabajo. 2. Status y contrato. El componente estatutario del contrato de trabajo.

La supresión o modificación unilateral de obligaciones pactadas en contrato de trabajo o convenio colectivo en aplicación de la cláusula rebus sic stantibus (REDT 96/1999). Bejarano Hernández, A. (Ver sumario en convenios colectivos)

Competencia jurisdiccional en las cuestiones litigiosas derivadas de los estadios previos a la contratación laboral (REDT 98/1999). Lasaosa Irigoyen, E. (Ver administraciones públicas)

Sucesión de contratos temporales realizados en fraude de ley y determinación del período computable a efectos de la fijación de la indemnización por despido improcedente. Sobre el supuesto carácter presuntivo del artículo 15.3 ET (Comentario a la STS 4ª de 16 de abril de 1999) (RL 13/1999). Valdés Alonso, A.

Considera el Tribunal Supremo en la sentencia comentada que, ante la celebración, sin solución de continuidad, de diversos contratos de duración determinada en fraude de Ley, el período de servicios computable a efectos de fijar el importe de la indemnización por despido improcedente debe iniciarse en el momento en que hubieran comenzado los prestados en virtud del primero de los aludidos contratos. (Ver **despedimento**)

La relación contractual en los talleres de empleo (a medio camino entre la escuela taller y la desvirtuación del contrato de obra) (RL 23/1999). Ballester Pastor, M.A.

Sumario: I. La perspectiva comunitaria: 1. El nuevo Tratado de la Unión Europea tras el Tratado de Amsterdam y su contenido formativo. 2. El mantenimiento de la prioridad económica. 3. Las directrices comunitarias para 1999.- II. Los talleres de empleo como ampliación en razón de la edad de las escuelas taller y casas de oficio: 1. La conexión entre talleres de empleo, escuelas taller y casas de oficios. 2. Escuelas taller y casas de oficio como vertiente institucional del contrato de formación. 3. Las dos fases del procedimiento formativo.- III. La relación contractual en la segunda fase de las escuelas taller y casas de oficios: 1. Inicio de la relación contractual. 2. La duración. 3. El contrato de formación y otras formas contractuales. 4. El contrato en prácticas. 5. La retribución y la cotización a la Seguridad Social.- IV. Los talleres de empleo: cuestiones generales: 1. Fuentes, objetivos y concepto normativo. 2. Su finalidad integrativa y recuperadora. 3. Régimen jurídico.- V. El taller de empleo desde la perspectiva contractual: 1. Las dificultades en la identificación de la figura contractual propia del taller de empleo. 2. El contrato de obra en el taller de empleo.- VI. Conclusiones. (Ver **relación laboral e contratos formativos**)

El transportista con vehículo propio. El “perfecto” acomodo constitucional del artículo 1.3.g) del Estatuto de los Trabajadores. A propósito de las SS.T.C. 227/1998 y 5/1999 (TSoc 106/1999). García Valverde, M.D.

Sumario: I. Estado de la cuestión y análisis general. II. El transportista con vehículo propio según la doctrina jurisprudencial. Evolución. III. Principales dudas que suscita el Art. 1.3.g) E.T. 1. La determinación del tipo de presunción que establece. 2. Su eventual retroactividad. 3. El ajuste del precepto a la Constitución. IV. La S.T.C. 227/1998, de 26 de noviembre. 1. Descripción de la problemática planteada y alegaciones. 2. Resolución del Tribunal. A) La posible vulneración de los artículos 14 y 35.2 de la Constitución. B) El reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. 3. Puntualizaciones introducidas por el voto particular. V. La S.T.C. 5/1999 de 8 de febrero. VI. Reflexión final. (Ver **relación laboral**)

CONTRATOS FORMATIVOS

La relación contractual en los talleres de empleo (a medio camino entre la escuela taller y la desvirtuación del contrato de obra) (RL 23/1999). Ballester Pastor, M.A. (Ver **relación laboral e sumario en contrato de trabajo)**

El contrato para la formación: régimen jurídico (TSoc 107/1999). Vicente Pachés, F.

Sumario: I. Introducción. Contratos formativos: prácticas y formación. II. El contrato para la formación. 1. Normativa aplicable. 2. El objeto del contrato. 3. Limitaciones a la contratación. A) Edad. B) Ausencia de

titulación. C) El desempeño anterior del puesto de trabajo. D) Número de contratos. 4. Obligaciones del empresario. A) Formación. B) Trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. C) Tutela del proceso formativo. D) Certificación de la formación. 5. La duración del contrato. 6. Forma y registro. 7. Período de prueba. 8. Retribución. 9. Extinción. 10. Protección social. A) Alcance de la protección. B) Prestación económica por incapacidad temporal. C) Cotización en los contratos para la formación.

CONVENIOS COLECTIVOS

Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen (AS 13/1999). Llopart Bennásar, M.

Sumario: I. Introducción. II. Naturaleza de los acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y de los procedimientos convencionales.- 2.1. Naturaleza de los Acuerdos.- 2.2. Naturaleza de los procedimientos convencionales. III. Sindicatos legitimados para negociar estos acuerdos y con derecho a participar en los sistemas establecidos.- 3.1. Sindicatos legitimados para negociar estos Acuerdos.- 3.2. Sindicatos con derecho a participar en los sistemas establecidos. (Ver **sindicatos**)

La supresión o modificación unilateral de obligaciones pactadas en contrato de trabajo o convenio colectivo en aplicación de la cláusula rebus sic stantibus (REDT 96/1999). Bejarano Hernández, A.

Sumario: I. Planteamiento. II. Breve síntesis sobre la doctrina de la cláusula rebus sic stantibus. III. La supresión o modificación unilateral de condiciones más beneficiosas incorporadas al contrato de trabajo en aplicación de la cláusula rebus sic stantibus. IV. La problemática sobre la aplicabilidad de la cláusula rebus sic stantibus a las cláusulas y estipulaciones acordadas en convenio colectivo. V. Recapitulación. (Ver **contrato de trabajo**)

Eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva (REDT 97/1999). Escribano Gutiérrez, J.

Sumario: 1. Estado de la cuestión. Ausencia de unanimidad doctrinal sobre la definición de los caracteres básicos de los convenios extraestatutarios. A) Eficacia jurídica de los convenios colectivos extraestatutarios. B) Eficacia personal de los convenios colectivos extraestatutarios. A) Carácter limitado de la eficacia personal de los convenios colectivos extraestatutarios. A) Carácter limitado de la eficacia personal de los acuerdos informales. B) La adhesión individual como mecanismo de extensión de la eficacia personal de los acuerdos informales. 2. Papel de los convenios colectivos extraestatutarios en el contexto de las nuevas funciones asumidas por la negociación colectiva. A) Nueva orientación jurisprudencial respecto a los convenios colectivos extraestatutarios. B) Trascendencia de la nueva orientación jurisprudencial en el nuevo contexto normativo. A) Matización de la tradicional indisponibilidad del contenido del convenio colectivo estatutario por parte del extraestatutario. B) Atenuación del tradicional principio de condición más beneficiosa e indisponibilidad unilateral del convenio informal. 3. Reflexión final: la negociación extraestatutaria como instrumento de gestión empresarial.

¿Deberes públicos de origen convencional? (REDT 97/1999). Gutiérrez-Solar Calvo, B. (Ver sumario en infracciones e sanciones)

La cláusula de descuelgue o inaplicación salarial. El estado de la cuestión (REDT 98/1999). Gómez Álvarez, T.

Sumario: I. Delimitación conceptual. II. Naturaleza jurídica. III. El régimen legal. A) El supuesto del artículo 85.2 c). La inclusión en el Convenio Colectivo supraempresarial. A) El acuerdo de descuelgue. 1. Consideraciones previas. 2. La causa habilitante. 3. Plazo y forma de su ejercicio. B) El nuevo régimen salarial. B) El supuesto del artículo 82.3 ET. El acuerdo de empresa. El nuevo régimen salarial. C) Mecanismos impugnatorios del descuelgue. IV. Conclusiones. (Ver **salarios**)

El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva (REDT 98/1999).
Pérez Yáñez, R. (Ver **arbitraxes laborais e sumario en conflitos colectivos**)

El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados (RL 13/1999).
Fernández López, M.F.

Sumario: I. Introducción.- II. La ultraactividad: una excepción a una regla.- III. La ultraactividad y el contenido del Convenio Colectivo.- IV. La parte obligacional y la normativa en la jurisprudencia.

La disposición condicionada de derechos reconocidos en el convenio colectivo: una preocupante ampliación del espacio de la autonomía individual (Comentario a la STS 4ª de 27 de abril de 1999) (RL 13/1999). Lahera Forteza, J.

Crítica el autor que el Tribunal Supremo admita la referida disposición condicionada, por considerar que la misma no supone, en el caso concreto, renuncia de derechos. (Ver **irrenunciabilidade dos dereitos**)

Complementos de pensiones de jubilación, suspensión de pagos y convenio colectivo (Comentario a la STS 4ª de 25 de febrero de 1999) (RL 13/1999). Martín Jiménez, R.

Sumario: I. Planteamiento de la cuestión: la complejidad del supuesto de hecho.- II. Vinculación de los complementos de pensión de jubilación a lo acordado en el convenio de suspensión de pagos.- III. Reorientación por el TS de la pretensión inicial de los demandantes: consecuencias derivadas de la declaración de competencia del orden jurisdiccional social.- IV. Bibliografía. (Ver **xubilación**)

La libertad de ejercicio profesional y la libertad de circulación de trabajadores en el ámbito comunitario como límites a la negociación colectiva. (Indebida exigencia de títulos académicos como requisito para el acceso a determinadas categorías profesionales) (RL 13/1999). Villalvilla Muñoz, J.M. (Ver **estranxeiros e sumario en libre circulación de traballadores**)

Usos de empresa y pactos colectivos informales mejorativos de condiciones de trabajo. A vueltas sobre la eficacia jurídica de los mismos (RL 14/1999). Bejarano Hernández, A.

Sumario: I. Planteamiento.- II. Condiciones más beneficiosas surgidas de usos y prácticas de empresa y eficacia jurídica de los mismos.- III. Las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos o pactos colectivos informales de empresa y la problemática sobre su eficacia jurídica y personal.- IV. Recapitulación final. (Ver **usos e costumes**)

Las competencias de administración y negociación de las comisiones paritarias en especial tras la reforma de 1994 (RL 17/1999). Tarabini-Castellani Aznar, M.

Sumario: I. Introducción: 1. Las comisiones paritarias en el ET de 1980. 2. El modelo español de negociación colectiva y su repercusión en las funciones de las comisiones paritarias. 3. La ampliación de las competencias de las comisiones paritarias a todas aquellas que no supongan una modificación convencional.- II. Las facultades de las comisiones paritarias en la jurisprudencia constitucional y ordinaria: 1. La distinción entre las competencias de administración y de negociación del convenio según el Tribunal Constitucional. 2. Las funciones de las comisiones paritarias según la jurisprudencia ordinaria y la doctrina judicial.- III. La repercusión de la Ley 11/1994. Datos para una reflexión crítica: 1. La reforma de la Ley 11/1994. 2. La incidencia de la reforma en las competencias de las comisiones paritarias. Los datos para una reflexión crítica. (Ver **comisiones paritarias**)

¿Es posible la negociación colectiva de eficacia general en sectores sin representación unitaria?. El caso taurino (Comentario a la STS 4ª de 4 de junio de 1999) (RL 19/1999). Lahera Forteza, J.

Encuentra el autor razones que permiten contestar afirmativamente a la pregunta formulada en el título del comentario.

Modalidad procesal adecuada en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo (Comentario a la STS 4ª 23 de marzo de 1999) (RL 21/1999). Cuenca Alarcón, M.

(Ver **procedimiento laboral**)

El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario (RL 22/1999). Casas Baamonde, MªE.

Realiza la autora una descripción y valoración general de los últimos acuerdos colectivos sectoriales y acuerdos marco suscritos por los interlocutores sociales en el pleno europeo: 1) el Acuerdo de cooperación suscrito el 4 de diciembre de 1998 entre la UNICE y la UEAPME, de ordenación de sus relaciones; 2) el Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada (Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999); y 3) el Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999). (Ver **unión europea**)

Derecho de adhesión de un sindicato a un acuerdo interprofesional y modificación de la regla de toma de decisiones en su comisión paritaria (Comentario a la STS 4ª de 7 de junio de 1999) (RL 22/1999). Lahera Forteza, J.

Confirma el Tribunal Supremo, en la sentencia comentada, la posibilidad de que la referida adhesión permita cierta adaptación del funcionamiento de la comisión paritaria a la situación así creada y, en concreto, la indicada en el título.

Similitudes y diferencias en las legislaciones que regulan los convenios colectivos, la huelga y el cierre patronal (España, Portugal y países iberoamericanos) (RL 24/1999). Martínez Rocamora, L.G.

Sumario: I. Convenios Colectivos: 1. Reconocimiento del derecho de negociación colectiva. 2. Unidades de negociación y tipo de convenio colectivo preponderante. 3. Influencia de los convenios en la regulación de las condiciones de trabajo. 4. Partes del convenio. Capacidad para negociar. 5. Eficacia personal de los convenios. 6. Relación autonomía colectiva y autonomía individual de la voluntad (pactos individuales que establezcan condiciones distintas o contrarias). 7. Contenido del convenio. 8. Legislación estatal y contenido de los convenios colectivos. 9. Eficacia temporal. 10. Control de los poderes públicos sobre los convenios colectivos. 11. Extensión del ámbito originario de aplicación de los convenios.- II. La huelga: 1. Repercusión de la conflictividad huelguística en las relaciones laborales. 2. Reconocimiento del derecho. 3. Despido por

participación en huelga. 4. Requisitos y exigencias legales para la declaración de una huelga. 5. Regulación del desarrollo de la huelga. 6. Huelgas prohibidas. 7. Servicios de seguridad y mantenimiento. 8. Huelga en servicios públicos. 9. Intervención de los poderes públicos en los movimientos huelguísticos. 10. Situación económica del huelguista durante la huelga.- III. Cierre patronal: 1. Reconocimiento y alcance del derecho. 2. Causalidad. 3. Requisitos para su declaración. 4. Duración máxima. 5. Control público del cierre. 6. Situación económica del trabajador durante el transcurso del cierre. (Ver **folga e conflitos colectivos**)

COOPERATIVAS

El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (AS 10/1999). Luján Alcaraz, J.

Sumario: I. Introducción. II. Naturaleza jurídica de la relación de trabajo establecida entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado. III. Estatuto jurídico-laboral del socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado.- 1) Capacidad. 2) Retribuciones. 3) Tiempo de trabajo. 4) Período de prueba. 5) Suspensión de la relación de trabajo. 6) Régimen disciplinario. 7) Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 8) Sucesión de empresas y contratas. (Ver **economía social**)

COTIZACIÓN

¿Son cotizables las aportaciones empresariales a planes de pensiones? (AS 9/1999). De la Fuente Lavín, M.

Sumario: I. Introducción. II. Naturaleza jurídica de las aportaciones empresariales a planes de pensiones.- 1. Aportaciones empresariales y mejoras voluntarias.- 2. Aportaciones empresariales y salarios. III. Cotización a la seguridad social de las aportaciones empresariales: ¿Ha habido cambio normativo?- IV. Alguna consideración final. (Ver **seguridade social complementaria**)

Las retribuciones salariales en especie y su nuevo régimen de cotización a la Seguridad Social (RMTAS 19/1999). Moradillo Larios, C. (Ver sumario en salarios)

DEREITO DO TRABALLO

La supervivencia del Derecho del Trabajo (AL 42/1999). Ortiz Lallana, C.

Sumario: I. Del Derecho Civil al nacimiento del Derecho del Trabajo. II. Los Planteamientos economicistas y la crisis de identidad de la disciplina jurídica laboral. Un interrogante abierto. III. La reconstrucción del Derecho del Trabajo como respuesta y los rasgos que orientan su transformación. 1. Un razonable optimismo frente a las diferentes respuestas. 2. El replanteamiento de la noción de subordinación. 3. La formación continua y el aprendizaje como elementos básicos del nuevo “estatuto profesional” del trabajador. 4. El cuestionamiento de las soluciones flexibilizadoras adoptadas y “la otra flexibilidad”. 5. El distinto protagonismo de los agentes sociales y la mayor “libertad” de un sistema más “dinámico” de relaciones laborales. 6. El progreso en la democracia industrial y la “reconstrucción constitucional” de la relación de trabajo. IV. Breve reflexión final.

Sobre la “globalización” y el futuro del derecho del trabajo (1) (DL 60/1999). Pérez de los Cobos Orihuel, F.

Sumario: I. Mas allá del trabajo subordinado. II. Nueva articulación de las fuentes de la relación laboral. III. La reforma de los sistemas de protección social.

Programa para que un devenir se convierta en un porvenir (Reflexiones sobre el Informe “Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa”) (RL 19/1999). Jeammaud, A.

Sumario: I. La opción por una “reconfiguración” del Derecho del Trabajo.- II. Las líneas de fuerza de un Derecho social con futuro.

El derecho del Trabajo a fin de siglo (RL 24/1999). Rodríguez-Piñero, M.

Reflexiona el autor sobre las transformaciones a que se ve sometido el Derecho del Trabajo, sobre todo a raíz de los cambios producidos en las formas de empleo y de organización productiva.

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

La “filialización” de la empresa (AL 29/1999). Pérez de los Cobos Orihuel, F.P.

Sumario: I. Introducción. II. La “filialización” como estrategia de organización empresarial. III. “Filialización” y sucesión laboral de empresa. 1. “Filialización” y libertad de empresa. 2. La “filialización” como un supuesto de sucesión de empresa. IV. Filialización y grupo de empresas. 1. Filial y “grupo laboral de empresas”. 2. La filial contratista en el seno del grupo.

A propósito de los requisitos del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial sobre la “propia actividad”: notas a la luz de la STS de 24 de noviembre de 1998 (AL 38/1999). Del Rey Guanter, S.

Sumario: I. Introducción. II. Los requisitos subjetivo y negocial existentes en el art. 42 ET y la trascendencia del elemento locativo. A) El requisito subjetivo: la contrata entre “empresarios”. B) El requisito negocial: la contratación de la “realización de obras o servicios”. C) El lugar de realización de la obra o servicio: ¿requisito o criterio orientador?. III. El requisito objetivo: la propia actividad. A) La función delimitadora de la “propia actividad” en la doctrina del Tribunal Supremo. B) Actividad inherente, actividad indispensable y actividad accesoria. C) De los efectos laborales de la descentralización productiva. IV. Conclusión.

Aspectos jurídico-laborales de las franquicias (REDT 97/1999). González Biedma, E.

Sumario: I. Introducción. II. Notas sobre el régimen jurídico-mecantil de las franquicias. III. El problema: la responsabilidad del franquiciador por actos del franquiciado. IV. El franquiciado ¿trabajador o dependiente al servicio del franquiciador?. V. Las empresas franquiciadoras/franquiciadas como único empresario a efectos laborales. VI. La aplicabilidad de las reglas laborales sobre subcontratación a las relaciones entre las empresas franquiciadora y franquiciada. VII. Franquicia y transmisión de empresa. VIII. Conclusiones.

Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral (RL 20/1999). Del Rey Guanter, S. y Luque Parra, M.

Sumario: I. Delimitación conceptual de la descentralización productiva en relación con la escisión de sociedades.- II. La (dis)funcionalidad económica de los procesos de descentralización productiva: 1. Funcionalidad económica de la descentralización productiva. 2. Disfuncionalidad económica de la descentralización productiva. 3. Una propuesta sobre la metodología para realizar una descentralización

productiva. 4. El planteamiento de una cuestión compleja: las funciones que pueden ser descentralizadas.- III. La enunciación de los supuestos de descentralización productiva relevantes en el ámbito jurídico-laboral. IV. Los supuestos de “escisión y descentralización con efectos sucesorios”.- V. Los supuestos de “escisión o descentralización con efectos modificativos, suspensivos o extintivos”.

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA. CONTRATAS

Las perspectivas de los trabajadores de contratas de limpieza tras la sentencia Hernández Vidal (AL 32/1999). Cabeza Pereiro, J.

Sumario: I. Introducción. II. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en Hernández Vidal. III. Apunte sobre la doctrina judicial española sobre la sucesión de empresas en caso de contratación externa de servicios. Algunas consecuencias. IV. La normativa sectorial en el ámbito de la limpieza. 1. Sobre el ámbito de aplicación de las cláusulas convencionales. 2. Sobre su contenido. V. Un apunte sobre la utilización del contrato de obra o servicio determinado. (Ver **Sucesión de empresa**)

La descentralización productiva en el ordenamiento de la Seguridad Social: Contratas y subcontratas (REDT 96/1999). Martínez Lucas, J.A.

Sumario: I. Introducción. II. Las contratas y subcontratas de obras y servicios y la figura del responsable. 1. Concepto y caracteres del responsable en el ordenamiento de la Seguridad Social. 1.1. Concepto. 1.2. Caracteres. 1.2.1. El responsable debe fijarse por Ley. 1.2.2. El responsable es un deudor de la Seguridad Social junto con el obligado principal. 1.2.3. El responsable responde solidaria o subsidiariamente. 2. Fundamento. III. Régimen jurídico de las contratas y subcontratas como responsables solidarios de las deudas con la Seguridad Social. 1. Régimen jurídico sustantivo. 2. Régimen jurídico procedimental. 2.1. Nacimiento de la obligación. 2.2. Exigibilidad del pago de la deuda con la Seguridad Social. 2.3. Impugnación. 2.4. Alcance de la responsabilidad solidaria. 2.5. Extinción de la responsabilidad solidaria. 2.6. El derecho de regreso del responsable solidario. 2.7. Pluralidad de responsables solidarios. IV. Régimen jurídico de las contratas y subcontratas como responsables subsidiarios de las deudas con la Seguridad social. 1. Régimen jurídico sustantivo. 2. Régimen jurídico procedimental. 2.1. Nacimiento de la obligación. 2.2. Exigibilidad del pago de la deuda con la Seguridad Social. 2.2.1. La declaración de insolvencia. 2.2.2. La derivación de la acción administrativa. 2.2.3. La notificación del acto administrativo de derivación. 2.3. Impugnación. 2.4. Alcance de la responsabilidad subsidiaria. 2.5. Extinción de la responsabilidad subsidiaria. 2.6. El derecho de regreso del responsable subsidiario. 2.7. Pluralidad de responsables subsidiarios.

DESEMPREGO

Rentas computables a efectos de la protección asistencial por desempleo: inclusión o exclusión de los ingresos derivados de la venta de un inmueble (Comentario a la STS 4ª de 31 de mayo de 1999) (RL 22/1999). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Indaga la autora sobre las razones que encuentra la sentencia comentada para rechazar que la diferencia entre el valor de la adquisición y el de la venta de la vivienda habitual constituya renta a los efectos del art. 215.1.1 de la LGSS.

La situación legal de desempleo y su acreditación. La determinación del momento del devengo de la prestación reconocida (TSoc 104-105/1999). Zapirain Bilbao, A.

Sumario: I. Introducción. II. Acreditación de la situación legal de desempleo en caso de muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual “cuando determinen la extinción del contrato de trabajo”. III. Acreditación

en caso de despido disciplinario. IV. Acreditación en caso de despido basado en causas objetivas. V. Acreditación en caso de extinción declarada judicialmente en base al artículo 50 del E.T.

DESPEDIMENTO

Articulación formal, control empresarial y consecuencias disciplinarias de la ausencia del trabajador por enfermedad, accidente o maternidad (AS 7/1999). Gala Durán, C. (Ver sumario en extinción do contrato de traballo)

Sucesión de contratos temporales realizados en fraude de ley y determinación del período computable a efectos de la fijación de la indemnización por despido improcedente. Sobre el supuesto carácter presuntivo del artículo 15.3 ET (Comentario a la STS 4ª de 16 de abril de 1999) (RL 13/1999). Valdés Alonso, A. (Ver reseña en contrato de traballo)

Inadecuación del trámite preprocesal y suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido (Comentario a la STS 4ª 28 de junio de 1999) (RL 21/1999). Lahera Forteza, J.

(Ver prescripción e caducidade e procedemento laboral)

La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (RL 24/1999). Gorelli Hernández, J. (Ver maternidade, suspensión do contrato de traballo e sumario en permisos)

El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (RMTAS N°E). Cruz Villalón, J. (Ver suspensión do contrato de traballo, risco durante o embarazo e sumario en maternidade)

ECONOMÍA SOCIAL

El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (AS 10/1999). Luján Alcaraz, J.

(Ver sumario en cooperativas)

EMPREGO

La inseguridad en el empleo: causas, instrumentos y políticas legislativas (AS 11/1999). Tortuero Plaza, J.L.

Sumario: I. Introducción.- 1. Temporalidad “versus” estabilidad.- 2. La flexibilidad en los mecanismos de salida. II. Causas de la inestabilidad. III. Instrumentos y políticas legislativas.- 1. Introducción.- 2. Estabilidad “versus” temporalidad.- A) Realidad social y reformas flexibilizadoras.- B) La reforma de 1997: Punto de partida en un cambio de rumbo.

Formación y mantenimiento del empleo en el derecho francés (DL 60/1999). Iriart, P.
(Ver sumario en formación profesional)

Las relaciones entre el Derecho del Trabajo y el Derecho del Empleo (sobre el sentido de la ubicación del art. 16 ET en el marco del sistema normativo de la política de empleo) (REDT 98/1999). Landa Zapirain, J.P.

Sumario: 1. Introducción. 2. Algunas consideraciones sobre el alcance actual para la política de empleo de una norma como el art. 16 ET incardinada en el Derecho del Trabajo. 2.1. La discutible ubicación de dicho precepto en el ET. 2.2. Servicio público de empleo y agencias de colocación: El modelo español de servicios de empleo. 2.3. Reforma del servicio público de empleo y garantía de derechos de los trabajadores. 3. Otras reflexiones en torno al contexto europeo de la política nacional de empleo. 3.1. La actividad pública de colocación frente a la jurisprudencia comunitaria del Tribunal de Justicia de Luxemburgo. 3.2. La política comunitaria sobre el empleo: La coordinación de las políticas nacionales de empleo. 4. Descentralización competencial y negociación colectiva en el horizonte de la reforma del sistema de colocación. 5. Conclusión.

El “headhunting” para la selección de ejecutivos (RL 20/1999). Porrete Gelabert, M. El “headhunting” para la selección de ejecutivos (RL 20/1999). Porret Gelabert, M.

Sumario: I. Introducción.- II. Antecedentes históricos.- II. Forma de actuar: 1. Motivos por los que se dejan cazar los ejecutivos. 2. Los ejecutivos que más interesan a los headhunters en la actualidad.- IV. Síntesis del procedimiento.- V. Honorarios profesionales.- VI. Elección del headhunter: 1. Imagen corporativa. 2. Profesionalidad.

Las modificaciones en el régimen jurídico de fomento del empleo: entre la adaptación y la improvisación (RL 21/1999). Morón Prieto, R.

Sumario: I.- Introducción: Política de empleo, diálogo social y estrategia europea para el Empleo.- II. Medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos: 1. La multiplicidad y dispersión de las medidas a favor del empleo de los minusválidos. 2. Los ajustes en el programa de fomento de la contratación indefinida de minusválidos. 3. La “normalización” del trabajo de los minusválidos en los centros especiales de empleo.- III. Las “rectificaciones” del programa de fomento del empleo para 1999: 1. Antecedentes. 2. El régimen de incentivos a la conversión de contratos temporales en la Ley 50/1998. 3. La “rectificación” legal y el insoportable peso de las estadísticas.- IV. Anexos (cuadro de incentivos vigentes a la contratación indefinida, a la conversión de contratos temporales y a la contratación temporal). (Ver **minusválidos**)

EMPRESA E EMPRESARIO

Grupos de empresa (RL 14/1999). García Tena, J. y Alarcón Beira, F.

Sumario: I. Generalidades. II. Responsabilidad laboral. III. Elementos indicadores.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas de trabajo temporal: puntos críticos (AL 31/1999). Lousada Arochena, J.F.

Sumario: Introducción. I. La protección frente a los riesgos de precariedad en el empleo. 1. Las causas del contrato de puesta a disposición y su relación con las de contratación temporal. 2. ¿Disponibilidad colectiva de las causas del contrato de puesta a disposición?. 3. Las irregularidades causales del contrato de puesta a disposición. 4. El contrato de trabajo para prestar servicios en empresas usuarias. 5. La relación entre el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo para prestar servicios en empresas usuarias: sobre los efectos en éste de la rescisión anticipada de aquél. 6. Una cuestión concreta, planteada en la jurisprudencia, sobre la autorización administrativa de la empresa de trabajo temporal. II. La protección frente a los riesgos de precariedad en la seguridad. 1. La prohibición de discriminación por motivo de la temporalidad de la actividad laboral. 2. La obligación de seguridad de la empresa usuaria. 3. Las obligaciones de información de la empresa usuaria. 4. Las obligaciones de la empresa de trabajo temporal. A) Obligación de formación. B) Vigilancia de la salud. C) Obligación de información. 5. ¿La obligación de seguridad de la empresa de trabajo temporal?. IV. La protección frente a los riesgos de precariedad sindical. V. Anexo bibliográfico.

La extinción del contrato de puesta a disposición eventual por desaparición de las circunstancias de mercado y sus consecuencias sobre los contratos de trabajo estipulados por la empresa de trabajo temporal. A propósito de la STS de 4 de febrero de 1999 (AL 33/1999). Rodríguez-Piñero Royo, M. y Calvo Gallego, F.J.

Estudio sobre las repercusiones que tiene o puede tener la doctrina seguida por la referida sentencia sobre la relación entre el contrato de puesta a disposición y la contratación laboral por parte de la empresa de trabajo temporal. (Ver **extinción do contrato de traballo**)

Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de trabajo temporal (Comentario al RD 216/1999, de 5 de febrero) (AS 10/1999). González Sánchez, J.J.

Sumario: I. Introducción. II. Obligaciones de la empresa usuaria previas a la celebración del contrato de puesta a disposición. III. Obligaciones de la ETT previas a la prestación efectiva del servicio y durante la ejecución de la actividad. IV. Obligaciones de la empresa usuaria una vez celebrado el contrato de puesta a disposición y previo al inicio de la actividad laboral o prestación del servicio. V. Las obligaciones de la empresa usuaria durante la prestación del servicio. VI. Actividades y trabajos de especial peligrosidad. VII. Un breve apunte final sobre responsabilidades. (Ver **saúde laboral**)

Análisis económico y empresas de trabajo temporal (DL 60/1999). Muñoz Bullón, F.

Sumario: I. Introducción. II. Tendencias y composición del empleo a través de ETTs. 2.1. La experiencia estadounidense. 2.2. La experiencia española. III. Razones para el recurso a ETTs. 3.1. Motivaciones de las empresas usuarias. 3.2. Motivaciones de los trabajadores. IV. Causas explicativas del crecimiento en la demanda de los servicios de las ETTs. 4.1. El nuevo entorno competitivo: búsqueda de la flexibilidad. 4.2. Marco institucional. 4.3. Oferta de trabajo. 4.4. Eficiencia de los servicios ofrecidos por las ETTs. V. El centro del debate: ¿Generan las ETTs precariedad laboral?. VI. Conclusiones. Bibliografía.

La regulación de las empresas de trabajo temporal en el ordenamiento italiano (RL 17/1999). Menéndez Sebastián, P.

Sumario: I. Introducción.- II. Requisitos para actuar como empresa de trabajo temporal.- III. El contrato de puesta a disposición: características y requisitos formales.- IV. Posibilidades de cesión de trabajadores.- V. Las

relaciones entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador.- IV. Prestación de servicios en la empresa usuaria.- VII. Los derechos de formación profesional.- VIII. Los derechos de representación y participación de los trabajadores en misión.- IX. Normas sancionadoras.

Límites a la gestión externa de mano de obra y medidas de protección al empleo. Referencias a la prohibición de la cobertura y sustitución de puestos de trabajo previamente amortizados del artículo 8.c) de la Ley de empresas de trabajo temporal (RL 20/1999). Serrano Argüello, N.

Sumario: I. Introducción. Flexibilidad y rentabilidad de los recursos en la empresa.- II. La empresa de trabajo temporal, ¿instrumento de externalización?.- III. Las prohibiciones de celebración de contratos de puesta a disposición por la empresa de trabajo temporal, una motivación no unánime.- IV. Análisis del art. 8 c) de la Ley de empresas de trabajo temporal, una motivación no unánime. 1. La regulación jurídica de la exclusión. 2. Los presupuestos del precepto. 3. Una medida protectora del empleo. 4. La prohibición de coberturas sucesivas mediante el recurso de nuevo a una empresa de trabajo temporal.- V. A modo de conclusión.

ESTRANXEIROS

Libre circulación de trabajadores y conflicto de competencia ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (AL 40/1999). Ramírez Martínez, J.M. (Ver unión europea e sumario en libre circulación de traballadores)

La libertad de ejercicio profesional y la libertad de circulación de trabajadores en el ámbito comunitario como límites a la negociación colectiva. (Indebida exigencia de títulos académicos como requisito para el acceso a determinadas categorías profesionales) (RL 13/1999). Villalvilla Muñoz, J.M. (Ver convenios colectivos e sumario en libre circulación de traballadores)

EXECUCIÓNS

Ejecución dineraria: el embargo (RL 15-16/1999). Salinas Molina, F.

Sumario: I. Introducción. 1. La ejecución en sus propios términos. 2. Ejecución dineraria: fases.- II. Principios de la ejecución laboral con incidencia en la ejecución dineraria. 1. Principio de impulsión de oficio. 2. Principio del carácter forzoso o coactivo. 3. Principio de proporcionalidad. 4. Principio del carácter sustitutivo. 5. Principio de conexión con el derecho material.- III. Normas generales de la ejecución dineraria. 1. Esquema general. 2. Concurrencia de ejecuciones y embargos. A) Concurrencia de embargos laborales sobre unos mismos bienes. B) Preferencia para seguir la vía de apremio y prelación de créditos. C) Ejecución laboral separada. 3. Manifestación de bienes. 4. Investigación judicial sobre los bienes del deudor. A) Introducción. B) Deber de colaboración de organismos y registros públicos. C) Deber de colaboración de personas o entidades privadas. 5. Límites cuantitativos del embargo. 6. Colaboración obligatoria de los terceros y de concretos ejecutados en el apremio. A) Defensa del interés de terceros: notificación del apremio a los representantes de los trabajadores y otras medidas de coordinación. B) Obligaciones procesales de colaboración impuestas a determinados ejecutados. C) Obligaciones procesales de colaboración impuestas a terceros. D) colaboración de terceros con autorizados administrativamente con tal fin.- IV. El embargo. 1. Concepto y principios. A) Concepto. B) Principios: suficiencia, proporcionalidad y modificabilidad: fundamento de la inembargabilidad. 2. Búsqueda y elección de los bienes. A) Búsqueda de los bienes. B) Elección de los bienes: orden legal. 3. Traba de los bienes y garantía del embargo. A) Reglas generales. B) Los bienes muebles en general: depósito judicial. C) Los bienes

inmuebles (inscribibles).- V. Intervención y administración judicial. 1. Introducción. 2. Regulación procesal civil. 3. Regulación procesal laboral.- VI. Reembargo y embargo del sobrante.

El contencioso en la ejecución social. Incidentes. Intereses y costas (RL 15-16/1999).

Andino Axpe, L.F.

Sumario: I. El contencioso en la ejecución. Los incidentes: 1. Oposición a la ejecución. 2. Los incidentes de ejecución y el principio de preclusión. 3. Posibilidad del denominado incidente preferencial atípico.- II. Intereses del art. 921 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.- III. Intereses del art. 45 de la Ley General Presupuestaria.- IV. Las costas de ejecución.

El proyecto de Ley de Enjuiciamiento Civil y la ejecución social (RL 15-16/1999). Ríos Salmerón, B.

Sumario: I. Observaciones introductorias: 1. El proceso de ejecución social: significado. 2. El Proyecto de una nueva Ley de Enjuiciamiento Civil: importancia. 3. Plan de la exposición.- II. Aplicación de la LEC en la ejecución social. Las remisiones de la LPL. 1. El origen de la remisión. 2. Sentido y alcance: evolución. 3. El texto laboral a completar. 4. El texto común utilizable directa o supletoriamente. 5. La reformulación de la remisión en el texto proyectado. 6. Fundamentos histórico-dogmáticos de la remisión: crítica.- III. Los elementos estructurales de la ejecución. 1. Presupuestos de la ejecución. 2. Los sujetos de la ejecución. 3. El objeto de la ejecución. 4. La actividad procesal.- IV. La dinámica de la ejecución. Actos iniciales: Observación preliminar. 1. La solicitud del ejecutante. 2. La apertura o despacho de la ejecución. 3. La oposición a la ejecución.- V. Dinámica de la ejecución. Los procesos especiales: 1. Las modificaciones en el Proyecto. 2. La ejecución dineraria.- VI. La ejecución provisional. 1. Posición de la LPL. 2. Las novedades del Proyecto.

Los recursos en la ejecución (RL 15-16/1999). Moliner Tamborero, G.

Sumario: I. Introducción.- II. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinales: 1. Antecedentes legislativos. 2. Jurisprudencia interpretativa de tales preceptos. 3. Opiniones doctrinales. 4. Conclusión primera necesaria.- III. Actualidad aplicativa de los preceptos rectores del recurso. Nuevos criterios jurisprudenciales. Conclusiones. Nuevo criterio interpretativo: 1. Doctrina jurisprudencial modificadora de la tradicional en la interpretación y aplicación de las normas rectoras del recurso contra los autos de ejecución. 2. Conclusiones que se pueden extraer. Nuevo criterio interpretativo.- IV. Resoluciones ejecutivas susceptibles de suplicación y casación: 1. Exigencia de que se haya dictado un auto en trámite de ejecución. 2. Exigencia de que contra el auto de ejecución se haya recurrido en reposición o en súplica. 3. Exigencia de que se trate de autos dictados en ejecución de sentencia firme. Ampliación a otros supuestos. 4. Exigencia de que la sentencia ejecutoria hubiera sido recurrible. 5. Exigencia de que auto de ejecución decida puntos sustanciales. 6. Exigencia de que decidan puntos no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado. 7. Conclusión en relación con tales exigencias.- V. Carácter, naturaleza, y contenido del procedimiento para la suplicación o la casación. Especialidades: 1. Consideraciones generales. 2. Peculiaridad de los recursos contra los autos de ejecución. 3. Tramitación de dicho recurso. Estudio de sus particularidades. 4. Sustanciación y decisión.- VII. Conclusiones. (Ver **recursos**)

Concurrencia de la ejecución laboral con las universales y con las ejecuciones singulares civiles y administrativas (RL 15-16/1999). Cruz Villalón, J.

Sumario: I. Principios generales de elusión de la concurrencia de ejecuciones.- II. Situaciones críticas de pervivencia de la concurrencia de ejecuciones.- III. Concurrencia con las ejecuciones universales.- IV. Ejecuciones singulares.- V. Bibliografía.

Aspectos registrales de la ejecución laboral (RL 15-16/1999). Rivas Torralba, R.

Sumario: I. La fijación del justiprecio. El problema de la cancelación de las cargas anteriores a la anotación del embargo social.- II. Privilegio crediticio y rango hipotecario. La cuestión de la constancia registral del privilegio. El tercerista de mejor derecho ante la pasividad del ejecutante: 1. Delimitación de conceptos. 2. Consecuencias prácticas.- III. La ejecución separada: 1. Suspensión de pagos. 2. Quiebra.- IV. El sobrante: 1. El embargo del sobrante. 2. El reparto del exceso entre los interesados.

EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

La jubilación del empresario como causa de extinción de la relación laboral en los supuestos en que se mantiene la titularidad de la actividad empresarial (AL 32/1999). Esteve Segarra, A.

Sumario: I. Introducción. II. ¿Puede operar la extinción de los contratos de trabajo cuando el empresario jubilado mantiene la titularidad de su empresa?. III. Reflexiones críticas.

La extinción del contrato de puesta a disposición eventual por desaparición de las circunstancias de mercado y sus consecuencias sobre los contratos de trabajo estipulados por la empresa de trabajo temporal. A propósito de la STS de 4 de febrero de 1999 (AL 33/1999). Rodríguez-Piñero Royo, M.C. y Calvo Gallego, F.J. (Ver reseña en empresas de trabajo temporal)

Articulación formal, control empresarial y consecuencias disciplinarias de la ausencia del trabajador por enfermedad, accidente o maternidad (AS 7/1999). Gala Durán, C.

Sumario: I. Introducción. II. La ausencia por enfermedad, accidente o maternidad como eventual causa de despido disciplinario.- 1. Las obligaciones formales existentes en torno a la ausencia por enfermedad, accidente o maternidad.- 2. Las consecuencias derivadas del incumplimiento de la obligación de entrega de los partes médicos. III. El supuesto concreto del control sobre la situación de ausencia por enfermedad o accidente: el artículo 20.4 del TRLET. (Ver **despedimento**)

Extinción del contrato regulado en el Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, por voluntad unilateral del deportista profesional. (RL 14/1999). Sarrión Fernández, M.

Tras exponer las razones que permiten sostener la nulidad de pleno derecho del art. 13.i) del Real Decreto 1.006/1985, que contempla la posibilidad de que el contrato se extinga por voluntad del deportista profesional, determina el autor cuáles son las consecuencias prácticas de tal nulidad y, en particular, las derivadas de la relación entre dicho precepto y el art. 16.1 de igual Texto legal. (Ver **relações laborais de carácter especial**)

La selección de los trabajadores en supuestos de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (TSoc 106/1999). Riera Vayreda, C.

Sumario: I. Planteamiento de la cuestión. II. La garantía de prioridad de permanencia como límite a la facultad de selección del empresario. III. La selección dentro de los trabajadores que no gozan de la garantía de prioridad de permanencia. IV. La impugnación de la selección.(Ver **regulación de empleo**)

FOLGA

Similitudes y diferencias en las legislaciones que regulan los convenios colectivos, la huelga y el cierre patronal (España, Portugal y países iberoamericanos) (RL 24/1999). Martínez Rocamora, L.G. (Ver conflictos colectivos e sumario en convenios colectivos)

FORMACIÓN PROFESIONAL

Formación y derechos individuales (AL 27/1999). Pedrajas Moreno, A.

Sumario: 1. Consideraciones generales. 1.1. La formación profesional como contenido de un derecho específico de los trabajadores. 1.2. Niveles de satisfacción o realización del derecho a la formación. 2. Organización dinámica de la producción y necesidad de establecimiento de un modelo normativo favorecedor de la estabilidad en el empleo, a través de la formación continua. 2.1. Formación y trabajo: etapas sucesivas o procesos concurrentes. 2.2. Dos modelos normativos de respuesta a la organización dinámica de los procesos productivos: facilitación de las extinciones contractuales versus formación profesional. 3. El derecho de los trabajadores a la formación profesional. 3.1. Planteamiento constitucional: el derecho a la promoción a través del trabajo (art. 35.1 CE) y el mandato a los poderes públicos de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales (art. 40.2 CE). 3.2. La regulación de la formación profesional continua por la legislación ordinaria. 3.3. El derecho a la formación en la negociación colectiva.

Formación y mantenimiento del empleo en el derecho francés (DL 60/1999). Iriart, P.

Sumario: I. Formación y mantenimiento del empleo: la evolución de las obligaciones del empresario. A) La formación, poder discrecional del empresario. B) Una evolución reciente: la obligación de adaptación de los trabajadores a la evolución de sus empleos. II. Formación y mantenimiento del empleo: nuevas obligaciones a cargo del trabajador. A) Del derecho a la formación... B) ¿... a la obligación de mantener su “empleabilidad”? (Ver **emplego**)

HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias voluntarias a la luz de las últimas reformas (AS 10/1999). Fernández Prats, C.

Sumario: I. Introducción. II. Topes al número máximo de posibles horas extraordinarias a realizar. III. Costes salariales de las horas extraordinarias. IV. Costes de seguridad social de las horas extraordinarias. V. Incidencia de las horas extraordinarias en materia de seguridad social. VI. Conclusiones.

IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN

La tutela jurisdiccional de la discriminación colectiva (a propósito de la Sentencia 41/1999, de 22 de marzo, del Tribunal Constitucional) (AS 12/1999). Lousada Arochena, J.F.

Comentario sobre las aportaciones de dicha sentencia en relación con la prueba de la discriminación por razón de sexo y, en particular, sobre la obligación del órgano jurisdiccional de facilitar la efectividad de las reglas que al respecto establece la Ley de procedimiento laboral.

IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN. OUTROS DEREITOS FUNDAMENTAIS

Los derechos fundamentales como límite a las facultades organizativas del empresario (libertad sindical y movilidad funcional). La tutela de la libertad de afiliación sindical: ¿La afiliación sindical como señuelo de mejoras profesionales o como causante de la degradación profesional? (Comentario a la Sentencia 87/1998, de 21 de abril, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional) (AS 8/1999). García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A.

Sumario: I. Introducción. II. Antecedentes. III. Posiciones de las partes. IV. Fallo de la sentencia. V. Comentario.- 1. Breve exposición de los poderes empresariales en materia de movilidad geográfica y funcional.- 2. Los derechos fundamentales como límite al ejercicio de las facultades empresariales.- 3. La alteración de la carga de la prueba a través de la prueba de indicios: doctrina constitucional reiterada. (Ver **sindicatos**)

Libertad de información y contrato de trabajo. El problema de sus límites. A propósito de la STC 57/99, de 12 de abril (AS 15/1999). Gorelli Hernández, J y Igartua Miró, M.T.

Sumario: 1. La sentencia 57/1999 supuesto de hecho y fundamentos jurídicos. 2. Diferencias entre libertad de expresión y de información. 3. Los límites al derecho de información- 3.1. Límites establecidos directamente por la propia regulación constitucional de la libertad de información- 3.2. Límites indirectos a la libertad de información- 3.3. Límites derivados de la relación de trabajo: la exigencia de buena fe. 4. El alcance del recurso de amparo y las carencias de la argumentación jurídica del tribunal en este caso.- 4.1. Planteamiento del problema.- 4.2. La problemática del artículo 44 LOTC y la necesidad de no vulnerar la relación de hechos probados de los pronunciamientos judiciales previos.- 4.3. El consabido problema de la falta de adecuación entre el objeto del recurso y el contenido del fallo.

Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva en las directivas sobre discriminación por razón de sexo (REDT 98/1999). Lousada Arochena, J.F.

Sumario: I. El doble significado procesal y material de las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva. II. El contenido procesal de las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva. III. El contenido material de las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva. IV. El ámbito temporal de aplicación de las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva. V. Conclusiones y algunas consideraciones respecto a nuestro derecho interno. (Ver **unión europea**)

Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (RL 17/1999). Molina Navarrete, C. y Olarte Encabo, S.

Sumario: I. Introducción.- II. Una condición previa: la eficacia inmediata multidireccional de los derechos fundamentales: 1. El estado de la cuestión: una “asignatura pendiente” de la teoría jurídica de los derechos fundamentales. 2. Crítica de la doctrina tradicional: argumentos a favor de la eficacia de los derechos fundamentales.- III. Constitución, poder de dirección y contrato de trabajo: la incidencia de los derechos fundamentales en las relaciones jurídico-laborales: 1. El principio de igualdad: prohibición de discriminación y prohibición de arbitrariedad o deber de trato igual. 2. Libertad de expresión y de información en el marco del contrato de trabajo. 3. Los derechos de la personalidad del trabajador (derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen). 4. El derecho fundamental a la educación y contrato de trabajo. 5. Contrato de trabajo, libertad ideológica y libertad religiosa. El problema de las empresas “de tendencia”. 6. Las facultades empresariales de gestión eficaz del personal y el derecho a la libertad informática. 7. El poder disciplinario del empresario y las garantías de tutela judicial efectiva ex artículo 24 de la Constitución. 8. Derecho a la vida e integridad física y

gestión de la seguridad en los lugares de trabajo: los derechos de autotutela y autocontrol del trabajador: 9. Derecho de reunión pacífica y sin armas y su vigencia en la empresa.- V. Valoración final.

Nuevos fenómenos discriminatorios: homosexualidad y transexualidad (RL 18/1999). Morales Ortega, J.M.

Sumario: I. Introducción.- II. La homosexualidad como causa de discriminación.- III. La homosexualidad en el ámbito de las relaciones laborales.- IV. Las parejas de hecho homosexuales en el ámbito de las relaciones laborales.- V. Las parejas homosexuales en la legislación de Seguridad Social.- VI. Transexualidad.- VII. La transexualidad en el ámbito de las relaciones laborales.

La igualdad de oportunidades y las medidas de acción positiva en el Tratado de la Unión Europea y en la doctrina del Tribunal de Justicia (TSoc 103/1999). Moreno de Toro, C.

Sumario: I. Consideraciones sobre la discriminación y normativa sobre la materia. II. El objeto de las medidas de acción positiva. III. Supuestos fácticos y cuestiones planteadas en las sentencias del T.J.U.E. en estudio. IV. Consideraciones finales.

INCAPACIDADE PERMANENTE

Notas sobre los efectos suspensivos de la incapacidad permanente (AL 34/1999). Morales Ortega, J.M. (Ver sumario en suspensión do contrato de traballo)

Hecho causante y efectos económicos de la incapacidad permanente (AL 45/1999). Téllez Valle, V.

Sumario: I. Delimitación conceptual. II. Efectos jurídicos y económicos de la incapacidad permanente: la situación originaria. III. El sistema implantado por la Orden de 18 de enero de 1996. 1. Una normativa clarificadora. 2. Algunos supuestos específicos en cuanto a la determinación del hecho causante y los efectos económicos. IV. Especialidades en materia de enfermedad profesional. V. Fecha inicial del devengo en los supuestos de revisión de grado. VI. Algunas manifestaciones indirectas de la fijación del hecho causante de la pensión de incapacidad permanente. 1. Mejora voluntarias y hecho causante. 2. Solicitudes simultáneas de pensiones de jubilación e incapacidad. 3. Requisitos legales y hecho causante.

Reforma del seguro de invalidez en Alemania: un concepto restrictivo de incapacidad (RMTAS 19/1999). Pumar Beltrán, N.

Sumario: 1. La novedad de la reforma. 2. La contemplación conjunta de las contingencias de invalidez y desempleo en la regulación anterior. 2.1. La prestación por incapacidad profesional. A. La valoración de la disminución de la capacidad profesional. B. La contemplación de los límites del mercado de trabajo. 2.2. La incapacidad de ganancia. 3. La reforma introducida: las pensiones por disminución de ganancia total y parcial. 4. Críticas a la reforma por parte de la doctrina alemana. 5. Elementos en común en la determinación de la situación de invalidez en los ordenamientos español y alemán tras las respectivas reformas de 1997.

Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa (TSoc 107/1999). Tortuero Plaza, J.L. (Ver prestaciones, viuvez, xubilación, morte e supervivencia e sumario en sistema de seguridade social)

INFRACCIÓN E SANCIÓN

La aplicación de los principios de la potestad sancionadora a las infracciones del orden social (AL 36/1999). Tolosa Triviño, C.

Sumario: I. Introducción. II. Principios del Derecho sancionador y su aplicación en el campo laboral. III. Principio de legalidad. IV. Principio de retroactividad. V. Principio de tipicidad. VI. Principio de proporcionalidad. VII. Principio de presunción de inocencia. VIII. Principio non bis in idem. IX. Principio de responsabilidad. X. Bibliografía.

El nuevo régimen jurídico de la responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (los efectos de la atribución al Orden Social del conocimiento de las infracciones y sanciones administrativas en la responsabilidad laboral del empleador) (AS 8/1999). Camas Roda, F.

Sumario: I. A modo de introducción previa. II. Los principales caracteres de la responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. III. Los principales efectos de la unificación en el orden social del conocimiento de la responsabilidad administrativa y de carácter laboral del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.- 1. La influencia de la disposición adicional quinta de la Ley 29/1998 (RCL 1998, 1.741) en el régimen jurídico de la responsabilidad laboral por incumplimiento de la obligación general de seguridad empresarial (art. 14 LPRL).- 2. La creciente conexión entre el régimen de responsabilidad administrativa del empleador y el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Su influencia en la definición de la naturaleza del recargo.- 3. La cuestión específica de las normas jurídico-técnicas que inciden en materia de seguridad e higiene en el trabajo. (Ver **xurisdicción laboral**)

La competencia para la revisión judicial de las resoluciones sancionadoras de infracciones de orden social. Trasvase competencial operado en virtud de la Ley 29/1998, de 13 de julio (AS 9/1999). Soro Mateo, B.

Sumario: I. Aproximación. II. Análisis del alcance de la reforma.- 1. Pretensiones trasvasadas.- 2. Aspectos procesales: competencia objetiva, competencia territorial y postulación. Plazo de impugnación.- 3. La exigencia de reclamación previa y su corrección por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.- 4. Conveniencia de la posibilidad de suspensión de la ejecución de sanciones.- 5. Entrada en vigor de la LJCA y de su modificación. III. Un claro ejemplo de descoordinación legislativa: la Ley 29/1998 y el RD 928/1998. IV. Valoración crítica de la reforma. (Ver **xurisdicción laboral**)

El aseguramiento del recargo de prestaciones por incumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales (REDT 96/1999). Luque Parra, M. (Ver prestaciones e sumario en saúde laboral)

¿Deberes públicos de origen convencional? (REDT 97/1999). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Sumario: 1. Planteamiento del problema: la idoneidad de la contratación privada para la protección de los intereses públicos. 2. La unificación convencional de infracciones administrativas y el principio constitucional de legalidad. 3. La tutela administrativa del convenio colectivo: una extralimitación de la función promotora de la autonomía colectiva de los poderes públicos. 4. Revisión crítica de los argumentos doctrinales que justifican la sanción administrativa por el incumplimiento de un deber colectivo. 5. Disfunciones de la tipificación convencional de infracciones administrativas en el sistema sancionador administrativo. A) Limitaciones territoriales y funcionales del ámbito de aplicación del convenio colectivo y principio de uniformidad del sistema

sancionador administrativo. B) Descentralización negocial y el carácter de ineludible de las normas sancionadoras públicas. C) El carácter temporal del convenio colectivo y protección de los intereses públicos. 6. Conclusiones. (Ver **convenios colectivos**)

Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales (RL 22/1999). Martínez Mendoza, J.M.F. (Ver saúde laboral e sumario en accidente de traballo)

IRRENUNCIABILIDADE DOS DEREITOS

La disposición condicionada de derechos reconocidos en el convenio colectivo: una preocupante ampliación del espacio de la autonomía individual (Comentario a la STS 4ª de 27 de abril de 1999) (RL 13/1999). Lahera Forteza, J. (Ver reseña en convenios colectivos)

LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABALLADORES

Libre circulación de trabajadores y conflicto de competencia ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (AL 40/1999). Ramírez Martínez, J.M.

Sumario: 1. Libre circulación de trabajadores, libertad de establecimiento y libertad de prestación de servicios. 2. Conflictos de leyes y conflictos de competencia. 3. Los conflictos de competencia jurisdiccional: El Convenio de Bruselas. 4. Ambito material de aplicación del Convenio de Bruselas. 5. La regla general: el domicilio del demandado. 6. Las reglas especiales en materia de contrato de trabajo: el lugar de ejecución habitual del trabajo. 7. Regla especial en materia de contrato de trabajo: el supuesto de trabajo habitual en varios países. 8. Los convenios o pactos atributivos de competencia judicial. 9. Incidencia de la Directiva de 1996 sobre desplazamiento o destacamento de trabajadores. 10. El papel del Tribunal de Luxemburgo. 11. Bibliografía. (Ver **unión europea e estranxeiros**)

La libertad de ejercicio profesional y la libertad de circulación de trabajadores en el ámbito comunitario como límites a la negociación colectiva. (Indebida exigencia de títulos académicos como requisito para el acceso a determinadas categorías profesionales) (RL 13/1999). Villalvilla Muñoz, J.M.

Sumario: I. Introducción.- II. Ejercicio de profesión y exigencia de título: 1. Profesiones reguladas y profesiones no reguladas. 2. Titulaciones reguladas y profesiones reguladas. 3. Clases de profesiones y sistemas de homologación de títulos.- III. La libertad de ejercicio profesional en el ordenamiento español.- IV. La libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario. 1. Es un derecho fundamental directamente aplicable por los Tribunales nacionales. 2. Puede invocarse por un nacional frente a su propio Estado. 3. Vincula a la Administración de los Estados miembros. 4. Vincula a los sujetos de derecho privado. V. Impugnación o inaplicación del convenio colectivo contrario al libre ejercicio profesional o a la libre circulación: 1. Impugnación del convenio: A) Impugnación fundamentada en la ilegalidad. B) Impugnación fundamentada en la lesividad. 2. Inaplicación del convenio.- VI. Conclusiones.- VII. Bibliografía. (Ver **estranxeiros e convenios colectivos**)

MATERNIDADE

La protección laboral de los casos de parto, adopción y acogimiento múltiples tras la ley de conciliación de la vida familiar y laboral (AL 47/1999). Lopera Castillejo, M.J.

Sumario: La política familiar de protección de los trabajadores con responsabilidades familiares. II. La diferente protección normativa del parto múltiple. III. El reconocimiento tácito de la vigencia del subsidio especial por la Ley 66/1997. IV. Contenido de la prestación especial por parto múltiple. 1. Beneficiarios: La ampliación del ámbito subjetivo a los supuestos de adopción y acogimiento. 2. Cuantía. 3. Duración. V. Nacimiento y gestión de la prestación: su abono automático. VI. Prescripción del derecho al subsidio especial. VII. La prestación por riesgo durante el embarazo. VIII. La necesidad de compatibilizar la vida familiar y laboral del trabajador por cuenta propia. El derecho al subsidio especial. IX. Conclusiones.

Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (I). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (AS 7/1999). Cavas Martínez, F. (Ver suspensión do contrato de traballo e reseña en permisos)

La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I, II y III) (RL 17, 18 y 19/1999). Rodríguez-Piñero, M. (Ver suspensión do contrato de traballo e reseña en permisos)

La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (RL 24/1999). Gorelli Hernández, J. (Ver suspensión do contrato de traballo, despedimento e sumario en permisos)

La protección social en le Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (RMTAS 19/1999). Miñambres Puig, C.

Sumario: 1. Consideraciones previas. 2. La conciliación de la vida familiar y laboral. 3. Principios informadores del proyecto de ley. 3.1. Principios constitucionales: La protección de la familia y el derecho a la igualdad de sus miembros en el ámbito laboral. 3.2. Principios de Derecho internacional y comunitario. 4. Alcance y contenido de la reforma: la protección social de los intereses familiares y la maternidad. 4.1. Excedencia por cuidado de hijos o familiares. 4.2. Permiso parental por maternidad. 4.3. Permiso parental por adopción o acogimiento. 4.4. Protección preventiva de la maternidad: El “riesgo por embarazo”. A) Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. B) Régimen de protección social del riesgo durante el embarazo. C) Extensión de la protección a los Regímenes Especiales. 4.5. Medidas de empleo para incentivar la contratación en “interinidad”. 4.6. Extensión de la reforma a la Función Pública. (Ver **suspensión do contrato de traballo**)

El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (RMTAS N°E). Cruz Villalón, J.

Sumario: 1. La incidencia de la norma sobre la incorporación de la mujer al trabajo. 2. Bloques institucionales afectados y precedentes legislativos. 3. Medidas contractuales. 3.1. Ampliación de los períodos de interrupción de la prestación laboral. 3.2. Protección frente al despido. 3.3. Protección frente a riesgos laborales conectados con el embarazo. 4. Medidas de protección social. 5. Los programas de fomento de la conciliación de la vida familiar y profesional. (Ver **suspensión do contrato de traballo, despedimento e risco durante o embarazo**)

Una nueva prestación de la Seguridad Social (A propósito de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (RMTAS N° E). Panizo Robles, J.A.

Sumario: Introducción. 1. La prestación económica de la seguridad social por maternidad. 1.1. La finalidad de la protección. 1.2. La protección de la maternidad en el ámbito internacional. 1.3. Las modificaciones introducidas por la LCVF. 1.3.1. Las situaciones objeto de protección. 1.3.2. Duración de la prestación económica por maternidad. 1.3.3. Los sujetos beneficiarios. 1.3.4. Los requisitos de la prestación. 1.3.5. El contenido de la prestación económica. 1.3.6. La gestión de la prestación. 1.3.7. Otras prestaciones. 2. La prestación económica de la seguridad social de riesgo durante el embarazo. 2.1. La protección de la trabajadora embarazada en el ordenamiento internacional. 2.2. La protección de la trabajadora embarazada en el ámbito laboral. 2.2.1. La adaptación de las condiciones y tiempo de trabajo. 2.2.2. La movilidad funcional. 2.2.3. Destino de la trabajadora a puestos no correspondientes con el grupo profesional o categoría equivalente. 2.3. La prestación económica de la Seguridad social por riesgo durante el embarazo. 2.3.1. La situación protegida. 2.3.2. Los requisitos subjetivos de la prestación. 2.3.3. La duración de la prestación. 2.3.4. La cuantía de la prestación. 2.3.5. La gestión de la prestación. 2.4. La protección de la lactancia. 3. Otras medidas. 3.1. Los permisos parentales. 3.2. La bonificación de cotizaciones en los contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras que causen baja por razones de maternidad. (Ver **risco durante o embarazo**)

Tendencias en el coste de la parentalidad en Europa (RMTAS N° E). Durán, M.A.

Sumario: 1. De las declaraciones políticas a la concreción presupuestaria. 2. El presupuesto de servicios públicos y prestaciones en la Unión Europea, en la década de 1985-1995. 3. La distribución por funciones: la protección directa a la maternidad y familia. 4. La dimensión relativa de los impuestos personales, la seguridad social y el producto interior bruto. 5. El sistema tributario y los modelos de familia. 6. El salario antes y después de impuestos, según situación familiar. 7. La penalización del trabajo del cónyuge a través de los impuestos sobre el trabajo. 8. La penalización del trabajo del cónyuge, a través de la seguridad social e impuestos.

Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España (RMTAS N° E). Meil Landwerlin, G. (Ver suspensión do contrato de traballo e sumario en permisos)

Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental (RMTAS N° E). De la Villa Gil, L.E. y López Cumbre, L. (Ver sumario en permisos)

Nuevos cambios legales: conciliación de la vida familiar con la laboral (TSoc 103/1999). García Ninet, J.I.

Breve nota sobre los preceptos afectados por el proyecto de ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (Ver **permisos e suspensión do contrato de traballo**)

La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica (TSoc 108/1999). Rivas Vallejo, P. (Ver suspensión do contrato de traballo, risco durante o embarazo e sumario en permisos)

MENORES

La normativa comunitaria sobre trabajos prohibidos a menores (1) (RL 23/1999).

Menéndez Sebastián, P.

Sumario: I. Introducción.- II. Formulación de los primeros principios.- III. De la Carta Comunitaria a la Directiva 94/33/CE.- IV. La labor armonizadora de la Directiva 94/33/CE.- V. Las condiciones de transposición.- VI. Grado de adaptación de la normativa española. (Ver **saúde laboral**)

MINUSVÁLIDOS

Las modificaciones en el régimen jurídico de fomento del empleo: entre la adaptación y la improvisación (RL 21/1999). Morón Prieto, R. (Ver sumario en emprego)

MOBILIDADE FUNCIONAL

Estructura profesional y movilidad funcional (AS 15/1999). Montoya Melgar, A.

Sumario: 1. División del trabajo y estructura profesional. 2. Categorías y grupos profesionales. 3. Grupos profesionales y movilidad funcional.

Movilidad funcional, complementos vinculados al puesto de trabajo y negociación colectiva. (Comentario a la STS 4ª de 7 de julio de 1999) (RL 22/1999). Cuenca Alarcón, M.

(Ver **salarios**)

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

El desplazamiento temporal de trabajadores y la Directiva 96/71/CE (RL 23/1999). Rodríguez-Piñero, M.

Ensayo sobre los precedentes y contenido de la Directiva indicada en el título.

MORTE E SUPERVIVENCIA

Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa (TSoc 107/1999). Tortuero Plaza, J.L. (Ver prestaciones, incapacidad permanente, viuvez, xubilación e sumario en sistema de seguridade social)

PERMISOS

Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (I). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (AS 7 y 8/1999). Cavas Martínez, F. (Ver maternidade e suspensión do contrato de traballo)

Encuentra el lector en el ensayo reseñado referencias a los avances de las normas laborales en orden a la protección de los intereses familiares de los trabajadores, así como a los aspectos que quedarían pendientes de abordar a la vista de los cambios sociales producidos y la medida en que tales aspectos son tratados por el Proyecto de ley del que se da cuenta, cuyo contenido se analiza en la segunda parte del ensayo, que responde a los epígrafes que a continuación se reproducen: 1) Permisos retribuidos.- 2) Reducción de jornada por motivos familiares.- 3) Excedencia por cuidado de familiares.- 4) Permiso de maternidad/paternidad.- 5) Protección de la salud y la seguridad de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.- 6) Garantías a la estabilidad en el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares.- 7) Medidas de empleo relacionadas con el disfrute de derechos laborales que tutelan intereses familiares de los trabajadores.

Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (y II). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (AS 7 y 8/1999).

Cavas Martínez, F.

Sumario: 1. Permisos retribuidos. 2. Reducción de jornada por motivos familiares. 2.1. Pausa o reducción de jornada por lactancia. 2.2. Reducción de jornada por cuidado de familiares. 2.3. Condiciones de disfrute y solución de discrepancias. 3. Excedencia por cuidado de familiares. 4. Permiso de maternidad/paternidad. 5. Protección de la salud y la seguridad de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. 6. Garantías a la estabilidad en el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares. 7. Medidas de empleo relacionadas con el disfrute de derechos laborales que tutelan intereses familiares de los trabajadores.

Problemas generales de los permisos retribuidos (AS 11/1999). Sempere Navarro, A.V. y Sánchez Trigueros, C.

Sumario: Requisitos instrumentales para su disfrute. Los permisos en los contratos a tiempo parcial o temporales. Reglas sobre el momento del disfrute y su cómputo. Retribución.

La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I, II y III) (RL 17, 18 y 19/1999). Rodríguez-Piñero, M.

Ensayo sobre el tratamiento que se dispensa a la referida conciliación en el proyecto de ley que para promover la misma se está tramitando en el Parlamento. (Ver **maternidade e suspensión do contrato de traballo**)

La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (RL 24/1999). Gorelli Hernández, J.

Sumario: I. Introducción.- II. Interrupciones no periódicas de la prestación, lactancia y guarda legal: 1. Permisos. 2. Lactancia. 3. Guarda legal. 4. Concreción del permiso de lactancia y de la reducción de jornada: normas sustantivas y procesales.- III. Suspensión por maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo: 1. Novedades en el régimen jurídico de la suspensión por maternidad. 2. Novedades en el régimen jurídico de la suspensión por adopción o acogimiento. 3. Régimen jurídico de la suspensión por riesgo durante el embarazo.- IV. Situación de riesgo durante el embarazo y protección de Seguridad Social: 1. Introducción. 2. Situación protegida. 3. Requisitos del hecho causante. 4. Contenido de la acción protectora. 5. Dinámica y gestión de la prestación.- V. Excedencia por cuidado de familiares: 1. Novedades en el régimen jurídico de la excedencia por

cuidado de hijos. 2. Régimen jurídico de la excedencia por cuidados familiares. 3. Reglas comunes a la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares.- VI. Modificaciones en materia de extinción del contrato de trabajo: 1. Los nuevos supuestos de nulidad en los despidos disciplinario y objetivo. 2. Otras modificaciones al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo aún justificadas.- VII. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.- VIII. Modificaciones en la regulación de bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social. (Ver **suspensión do contrato de traballo e despedimento**)

Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España (RMTAS N° E). Meil Landwerlin, G.

Sumario: 1. Características generales del cambio familiar. 2. Maternidad y trabajo extradoméstico. 3. Estrategias de conciliación de vida familiar y vida laboral. 4. La promoción pública de medidas de conciliación de vida familiar y vida laboral en el marco de la política familiar española. 5. Política de conciliación y vida familiar en España. (Ver **maternidade e suspensión do contrato de traballo**)

Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental (RMTAS N° E). De la Villa Gil, L.E. y López Cumbre, L.

Sumario: 1. La directiva 96/34/CE. Origen y contenido. A) Igualdad de trato y responsabilidades familiares como centro de decisiones comunitarias y nacionales. B) Origen convencional y contenido de la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental. 2. La adaptación del ordenamiento español a la directiva 96/34/CE. A) El grado de cumplimiento de la Directiva, con anterioridad a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. B) La Ley española para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Contenidos relacionados con la protección al nacimiento y cuidado de hijos. C) La adaptación de la Ley española para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras a la Directiva 96/34/CE. (Ver **maternidade**)

Nuevos cambios legales: conciliación de la vida familiar con la laboral (TSoc 103/1999). García Ninet, J.I. (Ver suspensión do contrato de traballo e reseña en maternidade)

La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica (TSoc 108/1999). Rivas Vallejo, P.

Sumario: I. La filosofía inspiradora de la reforma: el carácter “técnico” de la misma. II. Contenido de la reforma. III. Los permisos retribuidos. IV. La reducción de jornada por motivos familiares. A) El permiso o reducción de jornada por lactancia. B) LA reducción de jornada por cuidado de familiares. V. Los descansos por maternidad, adopción y acogimiento. 1. La suspensión del contrato. 2. La prestación económica de la Seguridad Social. VI. La excedencia por cuidado de familiares. 1. La excedencia por cuidado de hijos. 2. La excedencia por cuidado de familiares. 3. Conexión de la excedencia por cuidado de hijos con la excedencia por cuidado de familiares. VII. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. 1. La suspensión del contrato. 2. La prestación económica de la Seguridad Social. 1. Situación protegida. 2. Beneficiarios. 3. Requisitos de acceso a la prestación. 4. Contenido de la prestación. 5. Gestión de la prestación. VIII. El “Blindaje” del contrato de trabajo en caso de ejercicio de derechos relacionados con el cuidado de familiares. (Ver **maternidade, suspensión do contrato de traballo e risco durante o embarazo**)

PODERES DO EMPRESARIO

La responsabilidad civil del empresario frente al trabajador en supuestos atípicos (AS 14/1999). Luján Alcaraz, J.

Sumario: Ruptura de los compromisos alcanzados en los estadios previos a la formalización del contrato de trabajo.- Ejercicio irregular del poder de dirección.- Irregularidades en concursos de traslados.- Traslado ilegal y falta de ocupación efectiva.- Desconocimiento del derecho a tomar parte de una convocatoria de pruebas de ascenso.- Injustificada negativa empresarial a reincorporar al trabajador que finaliza un período de excedencia.- No superación de estudios por negativa empresarial a acceder a cambio de turno.- Imposibilidad de disfrute de vacaciones. (Ver **responsabilidad civil do empresario**)

POSTULACIÓN PROCESUAL

La postulación y el graduado social colegiado en el proceso de trabajo (RL 14/1999). Murcia Clavería, A. (Ver sumario en **procedemento laboral**)

PRESCRIPCIÓN E CADUCIDADE

Inadecuación del trámite preprocesal y suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido (Comentario a la STS 4ª 28 de junio de 1999) (RL 21/1999). Lahera Forteza, J. (Ver **procedemento laboral e reseña en despedimento**)

PRESTACIONES

Emergencia y reconocimiento de los nuevos derechos fundamentales en el espacio social europeo (AL 37/1999). Zorrilla Ruiz, M.M.

Sumario: 1. Promoción reciente del derecho a la Seguridad Social al rango de derecho fundamental en el ámbito comunitario europeo. 2. Insuficiencia e inadecuación de los límites que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han impuesto al crecimiento y concurrencia de las pensiones públicas contributivas de jubilación y/o retiro. 3. Insuficiencias técnico-jurídicas de la regulación que se analiza. 4. Aspectos que, desde la perspectiva constitucional, concurren en el examen originario del problema. 5. Ausencia de fundamento estructural que sustente la fijación de los límites impuestos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. 6. Reconsideración del problema a la luz de la naturaleza de derecho fundamental que el ordenamiento jurídico comunitario confiere al derecho a la Seguridad Social. 7. Conclusiones consecuentes con la actitud crítica que cabe sostener. (Ver **sistema de seguridade social**)

Los días-cuota y las horas-cuota a efectos del cómputo del período de carencia en los contratos a tiempo parcial (AL 40/1999). Navarro Gallel, C. (Ver sumario en **traballo a tempo parcial**)

Tres discriminaciones en la pensión española de jubilación de los trabajadores migrantes: base reguladora, años de bonificación y prorrateo (AS 16/1999). Rojas Castro, M.

Sumario: 1. Introducción. 2. Las tres discriminaciones españolas de un jubilado emigrante de Huelva. Caso concreto que se repite en miles de jubilaciones emigrantiles. 3. Análisis de la sentencia comentada: A) fundamento de derecho de las sentencias españolas sobre las pensiones emigrantiles. 4. B) Confusión sobre la base reguladora. 5. C) Validez de los años de bonificación tanto para cumplir la carencia genérica de los 15 años

de cotización como para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora. 6. D) Prorrateso relativo consecuente. 7. E) Olvido de un porcentaje esencial en el cálculo de la pensión y cálculo equivocado de la media aritmética. 8. Las discriminaciones, las confusiones, los olvidos y las carencias de un caso particular muestran la complicación general de las pensiones emigrantes. 8. Carencias del Tribunal Supremo, de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas al decidir sobre las discriminaciones de las pensiones emigrantes. 9. Carencias en la base reguladora. 10. Ficción del Tribunal Comunitario que se opone al principio fundamental del artículo 51 del tratado CE y a la regulación básica de la letra A) del apartado 2 del artículo 46 del reglamento 1.408/71. 11. Invención de la media aritmética del Tribunal Supremo que carece de fundamento en la Ley española, en el reglamento comunitario y en el convenio hispano-alemán. 12. Años de bonificación que, según la ley española y el reglamento comunitario, no pueden negarse en las pensiones emigrantes de jubilación. 13. Prorrateso de la pensión española según el reglamento comunitario. 14. Nueva cuestión prejudicial sobre el prorrateso. 15. El Tribunal comunitario invita a dudar de sus propias sentencias. (Ver **xubilación**)

El aseguramiento del recargo de prestaciones por incumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales (REDT 96/1999). Luque Parra, M. (Ver infracciones e sanciones e sumario en saúde laboral)

Sobre el salario del trabajador de la empresa de trabajo temporal cedido a la empresa usuaria (DL 60/1999).

Pradas Montilla, R.

Comentario crítico sobre la reforma del régimen salarial del trabajador “en misión”, introducida por la Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley reguladora de las empresas de trabajo temporal.

La protección social en el nuevo contrato a tiempo parcial (RL 19/1999). Desdentado Bonete, A. y Mercader Uguina, J.R. (Ver xubilación e sumario en traballo a tempo parcial)

Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa (TSoc 107/1999). Tortuero Plaza, J.L. (Ver incapacidade permanente, viuvez, xubilación, morte e supervivencia e sumario en sistema de seguridade social)

PROCEDIMIENTO LABORAL

El objeto del proceso de conflicto colectivo en la jurisprudencia reciente. Una revisión crítica (AL 46/1999). Desdentado Bonete, A. (Ver sumario en conflictos colectivos)

La interpretación y aplicación del Derecho Comunitario por el juez español: La cuestión prejudicial en el orden social (I) (AS 12/1999). Luján Alcaraz, J.

Sumario: I. Introducción. II. Cuestiones prejudiciales en materia de Seguridad Social. A) Emigrantes retornados y subsidio de desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años. Casos Martínez Losada y Ferreiro

Alvite. B) Determinación de la base reguladora y cálculo del importe de la pensión de invalidez y jubilación respecto de emigrantes retornados. C) Dudas interpretativas resueltas sin solicitud de pronunciamiento prejudicial al TJCE. (Ver **unión europea**)

La interpretación y aplicación del derecho comunitario por el Juez español: la cuestión prejudicial en el orden social (II) (AS 13/1999). Luján Alcaraz, J.

Sumario: 3. Cuestiones prejudiciales en materia de contrato de trabajo. A) Transmisión de empresas. B) Protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. 4. Cuestiones prejudiciales en materia de libre circulación. A) Libre circulación de trabajadores y reconocimiento de títulos. B) Supresión de las restricciones al desplazamiento y a la estancia y libertad de prestación de servicios. C) Libre prestación de servicios para las actividades no asalariadas y regulación nacional del ejercicio de la profesión de Agente Inmobiliario. 5. Cuestiones prejudiciales y desarrollo del proceso. (Ver **unión europea**)

Error judicial y proceso laboral (RL 13/1999). Rodríguez-Piñero, M.

En el ensayo reseñado, sobre el tratamiento constitucional (art. 121 Const.) y ordinario (arts. 292 y siguientes LOPJ) de la responsabilidad directa del Estado por error judicial, el lector encontrará indicaciones sobre las diferencias entre éste y el funcionamiento anormal de la Administración de justicia, las condiciones que deben darse para que pueda admitirse la presencia de dicho error y el procedimiento a seguir para obtener la reparación a cargo del Estado, todo ello con especial referencia al proceso laboral.

La postulación y el graduado social colegiado en el proceso de trabajo (RL 14/1999). Murcia Clavería, A.

Sumario: I. Introducción.- II. La postulación o ius postulandi: concepto y caracteres.- III. Régimen jurídico de la postulación en el orden jurisdiccional civil.- IV. El régimen de postulación en el proceso laboral: sus especialidades.- V. Origen y evolución de la normativa que habilita al graduado social para llevar a cabo la representación de las partes en los procedimientos laborales y de Seguridad Social: 1. Del Decreto de 1925 a la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985. 2. La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985 y la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. 3. La reforma del párrafo tercero del artículo 440 de la Ley Orgánica del Poder Judicial por la Ley 16/1994, de 8 de noviembre.- VI. La necesidad de una regulación en la que se reconozcan las facultades de asistencia y defensa jurídica por el graduado social colegiado en el orden jurisdiccional social; su inclusión también en la postulación de oficio.- VII. Bibliografía. (Ver **postulación procesal**)

Cosa juzgada y reclamación de cantidad (Comentario a la STS 4ª 20 de octubre de 1998) (RL 21/1999). Arroyo González, M. (Ver sentencia)

Modalidad procesal adecuada en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo (Comentario a la STS 4ª 23 de marzo de 1999) (RL 21/1999). Cuenca Alarcón, M. (Ver convenios colectivos)

Inadecuación del trámite preprocesal y suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido (Comentario a la STS 4ª 28 de junio de 1999) (RL 21/1999). Lahera Forteza, J. (Ver prescripción e caducidad e despido)

RECADACIÓN

El nuevo desarrollo normativo del Reglamento general de recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social: la Orden de 26 de mayo de 1999 (AL 35/1999).

Martínez Lucas, J.A.

Sumario: I. Introducción. II. Disposiciones comunes. 1. Organos recaudadores y colaboradores. 2. Acumulación de deudas. 3. Aplazamientos. 3.1. Aplazamientos ordinarios. 3.2. Aplazamientos extraordinarios. 4. Prescripción del pago de deudas con la Seguridad Social. 5. Compensación de deudas. 6. Deducciones de deudas de las Administraciones y demás entes públicos, así como de determinadas empresas privadas con la Seguridad Social. 7. Transacciones, arbitrajes y convenios en procesos concursales. III. Procedimiento de recaudación en período voluntario. 1. Lugar y forma de pago. 1.1. Pago a través de entidad financiera. 1.2. Documentos de cotización. 1.3. Ingresos de cuotas en entidades financieras que requieren autorización previa. 2. Normas sobre plazo de ingreso. 2.1. Cómputo de los plazos. 2.2. Plazos reglamentarios de ingreso de cuotas. 3. Efectos de la presentación de los documentos de cotización. 4. Actas de liquidación. 5. Supuestos especiales de recaudación de cuotas. 6. Recaudación de otros recursos. 6.1. Capitales coste de pensiones y otras prestaciones. 6.2. Sanciones por infracciones de normas de Seguridad Social. 6.3. Recargo de prestaciones. 6.4. Aportaciones por ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas o previas de jubilaciones ordinarias. IV. Procedimiento de recaudación en vía ejecutiva. 1. Medidas cautelares: embargo preventivo. 2. Embargo y enajenación de bienes. 2.1. Providencia de embargo. 2.2. Diligencias y embargos en el ámbito geográfico de otra Unidad de Recaudación Ejecutiva. 2.3. Mandamientos para la anotación preventiva de embargo de bienes inmuebles. 2.4. Subastas. 2.5. Actuaciones posteriores al pago: entrega de bienes. 2.6. Venta por gestión directa. V. Revisión de los actos de gestión recaudatoria en vía ejecutiva. VI. Incidencia de la incorporación al sistema red.

Las medidas cautelares en el procedimiento de gestión recaudatoria de Seguridad Social (AS 14/1999). Rodríguez Ramos, M.J. y Pérez Borrego, G.

Sumario: I. Las medidas cautelares en el procedimiento de apremio de seguridad social. Fundamento. II. ¿En que consisten las medidas cautelares?. III. Organo competente para dictarlas y destinatarios de las medidas cautelares. IV. Requisitos y límites para la adopción de las medidas cautelares- b.1.) Que puedan causar perjuicios de difícil o imposible reparación- b.2) Que sean proporcionadas al perjuicio que se pretende evitar- b.3) que no prejuzguen el fondo de la cuestión ni lesionen derechos reconocidos por las Leyes. V. Momento en que pueden acordarse. VI. Duración de las medidas cautelares. VII. Forma de las medidas cautelares. VIII. Ejecución de las medidas cautelares.

La providencia de apremio en el procedimiento recaudatorio de la Seguridad Social (TSoc 108/1999). Martínez Lucas, J.A.

Sumario: I. Concepto y naturaleza. II. Requisitos. 1. Requisitos subjetivos. 1.1. Órgano administrativo. 1.2. Apremiado. 2. Requisitos objetivos. 2.1. Presupuestos de hecho. 2.2. Fin. 2.3. Causa y motivos. 2.4. La declaración, su contenido y objeto. 3. Requisitos de la actividad. 3.1. Lugar. 3.2. Tiempo. 3.3. Forma. III. La eficacia de la providencia de apremio: notificación. 1. Idea general. 2. Contenido de la notificación. 3. Medios para practicar la notificación. 4. Plazo para la notificación. IV. Efectos. 1. Efectos jurídico-materiales. 2. Efectos jurídico-procesales. 3. Efectos económicos.

RECURSOS

Los recursos en la ejecución (RL 15-16/1999). Moliner Tamborero, G.

(Ver sumario en ejecuciones)

REGULACIÓN DE EMPREGO

La selección de los trabajadores en supuestos de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (TSoc 106/1999). Riera Vayreda, C. (Ver sumario en extinción do contrato de traballo)

RELACIÓN LABORAL

Relación laboral y propiedad intelectual: el caso de los reporteros gráficos (RL 21/1999). Soler Masota, P. y Luque Parra, M.

Sumario: I. Presentación del tema y planteamiento.- II. La norma contenida en el artículo 51 de la Ley de Propiedad Intelectual: una solución ponderada a los intereses en conflicto: 1. Delimitación del ámbito de aplicación de la norma y distinción del fotógrafo asalariado respecto de figuras afines. 2. La obra o prestación debida por el fotógrafo. 3. Límites de la obligación del asalariado de entregar la obra o prestación al empresario.- III. Algunas observaciones finales sobre la retribución del fotógrafo asalariado.

La relación contractual en los talleres de empleo (a medio camino entre la escuela taller y la desvirtuación del contrato de obra) (RL 23/1999). Ballester Pastor, M.A. (Ver contratos formativos e sumario en contrato de traballo)

El transportista con vehículo propio. El “perfecto” acomodo constitucional del artículo 1.3.g) del Estatuto de los Trabajadores. A propósito de las SS.T.C. 227/1998 y 5/1999 (TSoc 106/1999). García Valverde, M.D. (Ver sumario en contrato de traballo)

RELACIÓNS LABORAIS DE CARÁCTER ESPECIAL

El mercado de trabajo del deporte profesional: gestión empresarial, mediación en la contratación y cláusula de rescisión (AS 14/1999). Rubio Sánchez, F. y Barriuso Iglesias, M.C.

Sumario: I. El derecho al desestimiento del deportista profesional en el Real Decreto 1.006/1985 (RCL 1985, 1.533 y APNDL 3.617). II. Naturaleza jurídica de las cláusulas de rescisión. III. Aplicación de las causas de rescisión.- 1. Examen de su cuestionada validez.- 2. Doctrina jurisprudencial.- a) El “caso Téllez”- b) El “caso Perera”. IV. Reflexiones finales y posibles medidas alternativas frente a las restricciones de la libertad de trabajo impuestas por las cláusulas de rescisión- 1. Cláusulas de rescisión y restricciones al mercado de trabajo- 2. ¿Gestión empresarial o improvisación?- 3. ¿Por qué son tan elevadas las retribuciones de algunos deportistas profesionales?- 4. Inversión económica “versus” rendimiento deportivo- 5. Causas y consecuencias de la agitación del mercado de trabajo de los deportistas profesionales- 6. Algunas propuestas para la normalización del mercado de trabajo de los deportistas profesionales –a) Límites a la injerencia de ciertos mediadores en la contratación laboral –b) Negociación individual y colectiva- c) Fijación judicial.

Extinción del contrato regulado en el Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, por voluntad unilateral del deportista profesional. (RL 14/1999). Sarrión Fernández, M. (Ver reseña en extinción do contrato de traballo)

Retribuciones e indemnizaciones del personal de alta dirección: perspectiva laboral y tributaria (RL 18/1999). Alvarez Martínez, J. y De Val Tena, A.L.

(Ver sumario en salarios)

Accidente de trabajo y protección social de los estibadores portuarios eventuales (Comentario a la STS 4ª de 15 de febrero de 1999) (RL 19/1999). Cuenca Alarcón, M. (Ver reseña en accidente de traballo)

REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES

El tratamiento en la negociación colectiva de las garantías de los representantes de los trabajadores (AS 12/1999). San Martín Mazzucconi, C.

Sumario: I. Introducción. II. El papel del convenio colectivo en la regulación de las garantías previstas en el artículo 68 ET. III. Garantías protectoras de la posición contractual del representante de los trabajadores.- 1. Refuerzo formal de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. [art. 68.a) ET].- 2. Prioridad de permanencia en el centro de trabajo [art. 68.b) ET].- 3. Prohibición de discriminación disciplinaria, económica y profesional [art. 68.c) ET]. IV. Garantías protectoras de la actividad representativa.- 1. Libertad de expresión, publicación y distribución [art. 68.d) ET].- 2. El crédito de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación [art. 68.e) ET]. V. Conclusiones generales.

Elecciones provinciales de delegados de personal (comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 7 de abril de 1999) (AS 13/1999). Rojo Torrecilla, E.

Postula el autor una solución distinta de la adoptada por la sentencia comentada y pone al descubierto las posibilidades que ofrece el art. 62 del Estatuto de los Trabajadores, al margen de un aplicación analógica del art. 63.2 de igual Texto legal, para que quienes presten servicios en centros de trabajo de menos de seis trabajadores puedan participar en un proceso electoral cuando éste se plantea en el ámbito provincial de una empresa que cuenta con varios centros de trabajo en dicho ámbito, de los cuales la mayor parte tienen plantilla característica de ocupar a menos de seis trabajadores.

El derecho de información pasiva de los delegados sindicales (Comentario a la STS 4ª de 1 de marzo de 1999) (RL 14/1999). Arroyo González, M. (Ver sumario en sindicatos)

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPRESARIO

La responsabilidad civil del empresario frente al trabajador en supuestos atípicos (AS 14/1999). Luján Alcaraz, J. (Ver sumario en poderes do empresario)

RISCO DURANTE O EMBARAZO

El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (RMTAS N°E) Cruz Villalón, J. (Ver suspensión do contrato de traballo, despedimento e sumario en maternidade)

Una nueva prestación de la Seguridad Social (A propósito de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (RMTAS N° E). Panizo Robles, J.A. (Ver sumario en maternidade)

La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica (TSoc 108/1999). Rivas Vallejo, P. (Ver maternidade, suspensión do contrato de traballo e sumario en permisos)

SALARIOS

La cláusula de descuelgue o inaplicación salarial. El estado de la cuestión (REDT 98/1999). Gómez Álvarez, T. (Ver sumario en convenios colectivos)

Retribuciones e indemnizaciones del personal de alta dirección: perspectiva laboral y tributaria (RL 18/1999). Alvarez Martínez, J. y De Val Tena, A.L.

Sumario: I. Planteamiento introductorio: el carácter especial de la relación laboral del personal de alta dirección.- II. Percepciones, dinerarias o en especie, del personal de alta dirección: 1. Determinación contractual de la retribución del alto directivo. 2. Indemnizaciones por extinción del contrato de alta dirección.- III. La tributación de las retribuciones de alto directivo: 1. Las contraprestaciones dinerarias. 2. Las retribuciones en especie. IV. Consideraciones finales: criterios para la ordenación de las rentas del trabajo de los altos directivos. (Ver relacións laborais de carácter especial)

Movilidad funcional, complementos vinculados al puesto de trabajo y negociación colectiva (Comentario a la STS 4ª de 7 de julio de 1999) (RL 22/1999). Cuenca Alarcón, M. (Ver mobilidade funcional)

La seguridad y la salud laboral en la pequeña empresa (AL 43/1999). Martínez Girón, J. (Ver reseña en saúde laboral)

Los diversos sistemas de retribución variable (Un análisis sobre sus posibilidades de aplicación) (RL 24/1999). Porret Gelabert, M.

Sumario: I. Introducción.- II. Retribución basada en el desempeño: 1. Por los méritos (merit rating). 2. Por los resultados.- III. Retribución basada en la participación de los resultados de la empresa: 1. Por las mejoras de la productividad (Gain Sharing). 2. Por la participación en los beneficios (Profit Sharing).- IV. Retribución basada en la obtención de participaciones de la empresa.- V. Retribución diferida de incentivos.

Las retribuciones salariales en especie y su nuevo régimen de cotización a la Seguridad Social (RMTAS 19/1999). Moradillo Larios, C.

Sumario: 1. Concepto de salario en especie. 2. Valoración de las retribuciones en especie. 3. El régimen de cotización de las retribuciones en especie. 3.1. Concepto legal de base de cotización. 3.2. Concepto legal de percepción en especie a efectos de Seguridad Social. 3.3. Caracterización de las retribuciones en especie. 4. Retribuciones en especie sujetas a cotización. 5.1. Utilización de vivienda. 5.1.1. Consideraciones generales. 5.1.2. Determinación de la base de cotización. 5.2. Utilización o entrega de vehículos automóviles. 5.2.1. Consideraciones generales. 5.2.2. Determinación de la base de cotización. 5.3. Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero. 5.3.1. Consideraciones generales. 5.3.2. Determinación de la base de cotización. 5.4. Prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viajes de turismo y similares. 5.4.1. Consideraciones generales. A. Manutención. B. Hospedaje. C. Viajes de turismo. D. Similares. 5.4.2. Determinación de la base de cotización. 5.5. Primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro u otro similar. 5.5.1. Consideraciones generales. 5.5.2. Exclusiones: los seguros de accidente de trabajo y de responsabilidad civil. A. Los seguros de accidente de trabajo. B. Los seguros de responsabilidad civil. 5.5.3. Determinación de la base de cotización. 5.6. Las contribuciones a Planes de Pensiones y las cantidades destinadas a compromisos por pensiones. 5.6.1. Consideraciones generales. 5.6.2. Determinación de la base de cotización. 5.6.3. La Doctrina de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social: exclusión de la base de cotización de las aportaciones efectuadas por los empresarios a Planes de Pensiones. 5.7. Las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios y manutención del trabajador o de otras personas ligadas al mismo por vínculos de parentesco. 5.7.1. Consideraciones generales. 5.7.2. Determinación de la base de cotización. 6. Retribuciones en especie que están sujetas o no a cotización a la seguridad social en función de su cuantía. 6.1. Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas. 6.2. La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la sociedad. 6.3. Las primas o cuotas satisfechas por las empresas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad del trabajador. (Ver cotización)

SAÚDE LABORAL

La seguridad y la salud laboral en la pequeña empresa (AL 43/1999). Martínez Girón, J. (Ver risco durante o embarazo)

Análisis de las referencias expresas a la seguridad y salud en la pequeña empresa que se encuentran a lo largo de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de trabajo temporal (Comentario al RD 216/1999, de 5 de febrero [RCL 1999, 508]) (AS 10/1999). González Sánchez, J.J. (Ver sumario en empresas de trabajo temporal)

El aseguramiento del recargo de prestaciones por incumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales (REDT 96/1999). Luque Parra, M.

Sumario: I. La delimitación de una problemática tradicional. II. Una problemática reactivada con la promulgación de la LPRL. III. Una propuesta de configuración compleja del aseguramiento del recargo. A) La generalización del aseguramiento del recargo como una propuesta inadecuada a la finalidad de la norma. B) La

significación de los requisitos constitutivos del recargo como paso previo e indispensable para configurar una propuesta sobre el aseguramiento del recargo. C) Propuesta: el modo de organizar la prevención en la empresa como parámetro que debería vertebrar el aseguramiento del recargo. (Ver **prestacións e infraccións e sancións**)

Los derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales y su adaptación reglamentaria en la Administración Central del Estado (RL 14/1999). Valdés Dal-Ré, F. (Ver reseña en administraciones públicas)

Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales (RL 22/1999). Martínez Mendoza, J.M.F. (Ver infraccións e sancións e sumario en accidente de traballo)

La normativa comunitaria sobre trabajos prohibidos a menores (1) (RL 23/1999). Menéndez Sebastián, P. (Ver sumario en menores)

La incidencia de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en la protección de la maternidad en el ámbito de la Ley de prevención de riesgos laborales (un breve apunte) (TSoc 107/1999). García Ninet, J.I.

Comentario sobre la modificación del art. 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales llevada a cabo por la Ley 39/1999.

SEGURIDADE SOCIAL ASISTENCIAL

Prestaciones no contributivas: alcance de los Acuerdos de Cooperación entre la Unión Europea y los países del Magreb (Comentario a la STS 4ª de 30 de marzo de 1999) (RL 14/1999). Charro Baena, P.

Muestra la autora su conformidad con la referida sentencia, que reconoce, en casación para la unificación de doctrina, el derecho que asiste a acceder a la pensión de jubilación no contributiva al ciudadano marroquí que reúne todos los requisitos exigidos por la legislación española para disfrutar de dicha pensión. (Ver **unión europea**)

La descentralización territorial y las pensiones no contributivas. A propósito del Decreto 284/1998, de 29 de diciembre, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía (AL 28/1999). Maldonado Molina, J.A. (ver sumario en Comunidades Autónomas)

SEGURIDADE SOCIAL COMPLEMENTARIA

¿Son cotizables las aportaciones empresariales a planes de pensiones? (AS 9/1999). De la Fuente Lavín, M. (Ver sumario en cotización)

SENTENCIA

Cosa juzgada y reclamación de cantidad (Comentario a la STS 4ª 20 de octubre de 1998) (RL 21/1999). Arroyo González, M.

(Ver procedimiento laboral)

SINDICATOS

La reparación de las consecuencias ilícitas del comportamiento antisindical: la indemnización procedente (AL 41/1999). Valle Muñoz, F.A.

Sumario: I. Delimitación de la materia objeto de estudio: la indemnización resarcitoria. II. La configuración jurídica de la indemnización resarcitoria. III. La operatividad de la indemnización: las dos posiciones jurisprudenciales. 1. La tesis de la indemnización automática. La STS en unificación de doctrina de 9 de junio de 1993. 2. La tesis de la indemnización no automática. La STS en unificación de doctrina de 22 de julio de 1996. 3. Revisión crítica de la segunda tesis jurisprudencial. IV. La determinación de la indemnización resarcitoria. 1. La discrecionalidad judicial en su fijación y los criterios orientativos. 2. La revisión de la cuantía. 3. La ejecución de las sentencias que contengan una indemnización resarcitoria. 4. La prescripción del derecho a reclamar la indemnización. V. Conclusiones.

Articulación formal, control empresarial y consecuencias disciplinarias de la ausencia del trabajador por enfermedad, accidente o maternidad (AS 7/1999). Gala Durán, C.
(Ver sumario en igualdad e non discriminación. Outros dereitos fundamentais)

Los derechos fundamentales como límite a las facultades organizativas del empresario (libertad sindical y movilidad funcional). La tutela de la libertad de afiliación sindical: ¿La afiliación sindical como señuelo de mejoras profesionales o como causante de la degradación profesional? (Comentario a la Sentencia 87/1998, de 21 de abril, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional) (AS 8/1999). García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A. (Ver sumario en igualdad e non discriminación. Outros dereitos fundamentais)

Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen (AS 13/1999). Llompart Bennassar, M. (Ver sumario en convenios colectivos)

El derecho de información pasiva de los delegados sindicales (Comentario a la STS 4ª de 1 de marzo de 1999) (RL 14/1999). Arroyo González, M.

Sumario: I. Antecedentes.- II. Justificación constitucional de los derechos de los delegados sindicales.- III. Normativa convencional aplicable. IV. Contenido del derecho de información y destinatarios. (Ver representantes dos traballadores)

SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL

Emergencia y reconocimiento de los nuevos derechos fundamentales en el espacio social europeo (AL 37/1999). Zorrilla Ruiz, M.M. (Ver sumario en prestaciones)

La Seguridad Social en la Constitución vista por el Tribunal Constitucional (I) (AS 16/1999). Cardenal Carro, M.

Sumario: I. Un acercamiento general a la configuración de la Seguridad Social en la Constitución. II. La amplia discrecionalidad del legislador. III. En especial, la tensión contributividad/asistencialidad. IV. En especial, el alcance de las expresiones la “situación de necesidad” y la “protección suficiente”. V. Seguridad social e igualdad.

Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa (TSoc 107/1999). Tortuero Plaza, J.L.

Sumario: I. La encrucijada de los sistemas de protección social. II. La racionalización y consolidación de los sistemas como alternativa a las tendencias privatizadoras. 1. El compromiso político como respuesta a la crisis. 1.1. Alcance programático del compromiso político. 1.1.1. Posición ante los problemas y retos del Sistema. 1.1.2. La determinación y defensa del modelo existente. 1.2. Recomendación y principales reformas. 2. Del compromiso político a las reformas legislativas consensuadas. III. La incardinación de la reforma en la estructura problemática de las pensiones: metodología de análisis. 1. Aspectos críticos en la regulación de las pensiones. 1.1. La invalidez permanente. 1.1.1. Concepto y grados: el sistema de calificación profesional. 1.1.2. La invalidez y la profesión habitual. 1.1.3. Recapitulación. 1.2. La jubilación. 1.2.1. La edad de jubilación. A) La edad general de acceso a la jubilación. B) La edad de jubilación y las medidas de fomento del empleo. C) La edad de jubilación y las reconversiones formales e informales. D) Las jubilaciones anticipadas como derecho histórico. 1.2.2. Requisitos generales de acceso y cálculo de las pensiones. 1.2.3. Régimen de incompatibilidades. 1.3. La protección por muerte y supervivencia. 1.3.1. Las pensiones de viudedad. 1.3.2. Las pensiones de Orfandad. 1.3.3. Pensiones a favor de familiares. 1.3.4. Las indemnizaciones y el riesgo profesional. 1.3.5. El Auxilio por defunción. 1.3.6. A modo de conclusión. IV. Propuestas racionalizadoras en materia de pensiones contenidas en los pactos de Toledo y en el acuerdo de racionalización. 1. Invalidez permanente. 2. Jubilación. 3. Muerte y supervivencia. V. Alcance y contenido de la reforma legislativa. 1. La invalidez o la incapacidad permanente. 1.1. La calificación de la incapacidad permanente y sus grados. 1.2. Límite de edad y jubilación. 2. Jubilación. 2.1. Condiciones de acceso a la jubilación. 2.2. Cuantificación de la pensión. 2.3. De la permanencia en activo. 2.4. Jubilaciones anticipadas. 3. La protección por muerte y supervivencia. 3.1. La pensión de orfandad. 3.2. Garantía de mínimos de la pensión de viudedad. VI. Consideraciones finales: la pérdida de una oportunidad histórica. (Ver **prestaciones, incapacidad permanente, viuvez, xubilación e morte e supervivencia**)

SUCESIÓN DE EMPRESA

Las perspectivas de los trabajadores de contratas de limpieza tras la sentencia Hernández Vidal (AL 32/1999). Cabeza Pereiro, J. (Ver sumario en Descentralización productiva)

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Notas sobre los efectos suspensivos de la incapacidad permanente (AL 34/1999). Morales Ortega, J.M.

Sumario: Planteamiento general. 1. La relativización del carácter definitivo e irreversible de la incapacidad permanente: sus consecuencias sobre el vínculo contractual. 1. La delimitación de la incapacidad permanente como causa de suspensión del contrato de trabajo. II. Problemas aplicativos del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. III. La resolución de la incapacidad permanente contenida en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. 1. Consecuencias de la mejoría del incapacitado permanente. 2. Consecuencias de la falta de mejoría (y de los supuestos no incluidos en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores) del incapacitado permanente. IV. Recuperación del minusválido con posterioridad al plazo previsto por el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. (Ver **incapacidade permanente**)

Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (I y II). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (AS 7 y 8/1999). Cavas Martínez, F. (Ver maternidade e reseña en permisos)

La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I, II y III) (RL 17/1999). Rodríguez-Piñero, M. (Ver maternidade e reseña en permisos)

La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (RL 24/1999). Gorelli Hernández, J. (Ver despedimento, maternidade e sumario en permisos)

La protección social en le Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (RMTAS 19/1999). Miñambres Puig, C. (Ver sumario en maternidade)

Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España (RMTAS N° E). Meil Landwerlin, G. (Ver maternidade e sumario en permisos)

El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (RMTAS N°E). Cruz Villalón, J. (Ver despedimento, risco durante o embarazo e sumario en maternidade)

Nuevos cambios legales: conciliación de la vida familiar con la laboral (TSoc 103/1999). García Ninet, J.I. (Ver permisos e reseña en maternidade)

La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica (TSoc 108/1999). Rivas Vallejo, P. (Ver maternidade, risco durante o embarazo e sumario en permisos)

TRABALLO A TEMPO PARCIAL

La distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial. Horas complementarias (AL 37/1999). Rodríguez Pastor, G.

Sumario: I. Introducción. II. La distribución de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. 1. Duración máxima de la jornada a tiempo parcial. 2. Contenido formal del contrato a tiempo parcial. 3. Consecuencias del incumplimiento de estas obligaciones. III. Las horas complementarias. 1. Las horas complementarias. 2. Naturaleza jurídica del régimen jurídico establecido legalmente. 3. Pacto de realización de horas complementarias. 4. La distribución y forma de realización de las horas complementarias. 5. Retribución de las horas complementarias. 6. Negativa del trabajador a realizar horas complementarias. 7. Consolidación de las horas complementarias como horas ordinarias. (Ver **xornada**)

El contrato de trabajo a tiempo parcial a partir del Real Decreto Ley 15/1998 (AL 39/1999). Escotet Vázquez, M.

Sumario: I. Introducción. II. Delimitación del contrato de trabajo a tiempo parcial. III. Las notas de voluntariedad y regularidad en el trabajo a tiempo parcial. IV. Las modalidades de contrato a tiempo parcial. V. Régimen jurídico del contrato a tiempo parcial. VI. Prohibición de horas extraordinarias y aparición de las llamadas horas complementarias. VII. La transferencia de trabajadores a puestos con jornada reducida. VIII. Los principios de igualdad y proporcionalidad en el trabajo a tiempo parcial. IX: La nueva configuración del contrato de relevo. X. Régimen jurídico del contrato de relevo. XI. Protección social de los trabajadores a tiempo parcial. XII. Protección por desempleo. XIII. Reglas transitorias.

Los días-cuota y las horas-cuota a efectos del cómputo del período de carencia en los contratos a tiempo parcial (AL 40/1999). Navarro Gallel, C.

Sumario: I. Planteamiento: importancia de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, 25 de mayo de 1999. II. La hora-cuota en las contrataciones a tiempo parcial. 1. Antecedentes legislativos y jurisprudenciales. 2. Principales novedades del RD 144/1999, de 29 de enero. A) Reflejo de la fórmula de cálculo de la hora-cuota. B) Inclusión dentro de ella de prorrata de días no laborales. C) Ponderación a efectos de carencia de jornada real realizada. D) Facilidades de cumplimiento en períodos de carencia específicos. 3. Excepciones al criterio de hora-cuota. A) La prestación por desempleo. B) La jubilación parcial. III. El día-cuota en las contrataciones a tiempo parcial. 1. Configuración jurisprudencial de la figura. 2. Regímenes en los que tiene cabida la figura de días-cuota. 3. Beneficiarios. 4. Exclusiones: crítica. IV. Conclusión. (Ver **prestación**)

La protección social en el nuevo contrato a tiempo parcial (RL 19/1999). Desdentado Bonete, A. y Mercader Uguina, J.R.

Sumario: I. El nuevo régimen jurídico de la Seguridad Social en el contrato a tiempo parcial: 1. Finalidad y alcance de la nueva regulación: A) La evolución del sistema español y la incidencia del Real Decreto Ley

15/1998. B) Los ámbitos de aplicación subjetivo, objetivo y temporal de las nuevas normas. 2. El contenido de la nueva regulación (I). Una laguna: los actos de encuadramiento. 3. El contenido de la nueva regulación (II). La cotización. 4. El contenido de la nueva regulación (III). La acción protectora: A) Los problemas generales de la acción protectora de la Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial. B) El régimen de la acción protectora para los contratos a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 15/1998 y en el Real Decreto 144/1999.- II. Trabajo fijo discontinuo y acción protectora de la Seguridad Social: 1. Premisas generales. 2. Problemas en relación con los actos de encuadramiento. 3. Cuestiones relativas a la acción protectora de la Seguridad Social en relación con los trabajadores fijos discontinuos: A) El derecho a la asistencia sanitaria de los trabajadores fijos discontinuos. B) Fijos discontinuos e incapacidad temporal. C) Protección por desempleo del trabajo fijo discontinuo.- III. Jubilación parcial: 1. Funciones y finalidades de la jubilación parcial. 2. Régimen jurídico: A) Requisitos para el acceso a la pensión de jubilación parcial. B) Hecho causante de la jubilación parcial. C) Cuantía de la pensión de jubilación parcial. D) Aspectos procedimentales: solicitud y efectos económicos. E) Cálculo de las prestaciones de Seguridad Social durante la situación de jubilación parcial: reglas de compatibilidad e incompatibilidad y extinción de la pensión de jubilación parcial. (Ver **prestaciones e xubilación**)

Una nueva modalidad de jornada de trabajo: las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial (I y II) (RL 20/1999). Valdés Da-Ré, F.

Aborda el autor, entre otros puntos relativos a las horas complementarias, su origen en la voluntad de las partes contratantes, las condiciones del pacto individual por el que se establecen, su distribución y formas de realización y su consolidación. (Ver **xornada**)

UNIÓN EUROPEA

Libre circulación de trabajadores y conflicto de competencia ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (AL 40/1999). Ramírez Martínez, J.M. (Ver estranxeiros e sumario en libre circulación de traballadores)

La interpretación y aplicación del Derecho Comunitario por el juez español: La cuestión prejudicial en el orden social (I y II) (AS 12/1999). Luján Alcaraz, J. (Ver sumario en procedemento laboral)

Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva en las directivas sobre discriminación por razón de sexo (REDT 98/1999). Lousada Arochena, J.F. (Ver sumario en igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais).

Prestaciones no contributivas: alcance de los acuerdos de cooperación entre la Unión Europea y los países del Magreb (Comentario a la STS 4ª de 30 de marzo de 1999) (RL 14/1999). Charro Baena, P. (Ver reseña en seguridade social asistencial)

USOS E COSTUMES

Usos de empresa y pactos colectivos informales mejorativos de condiciones de trabajo. A vueltas sobre la eficacia jurídica de los mismos (RL 14/1999). Bejarano Hernández, A. (Ver sumario en convenios colectivos)

El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario (RL 22/1999). Casas Baamonde, M^aE. (Ver reseña en convenios colectivos)

VIUVEZ

La renovación del “Pacto de Toledo” y el futuro de las pensiones: apunte crítico y propuestas para la reforma de la viudedad (RL 19/1999). Gonzalo González, B.

Sumario: I. Introducción.- II. La protección social de la viudedad: fundamento y consecuencias de la política de reformas reciente.- III. En vísperas de nuevas reformas: excesos y carencias de la regulación actual: 1. Pensiones iguales para viudos y viudas: igualdad formal e injusticia material: la eliminación de “discriminaciones inversas”. 2. La viudedad y las uniones de hecho. 3. Una pensión para varios pensionistas: el reparto de la viudedad y sus efectos.- IV. Propuesta de medidas para reformar la reforma.

Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa (TSoc 107/1999). Tortuero Plaza, J.L. (Ver prestaciones, incapacidad permanente, xubilación, morte e supervivencia e sumario en sistema de seguridade social)

XORNADA

Autonomía colectiva e iniciativa empresarial en la distribución irregular de la jornada (AL 30/1999). Monreal Bringsvaerd, E.J.

Sumario: I. Presentación del objeto de estudio. II. El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores como soporte del incremento convencional del poder de organización empresarial en materia de distribución irregular. III. Carácter del “ius variandi” empresarial de origen convencional sobre distribución irregular. 1. Condiciones de validez de la atribución convencional de facultades al empresario en materia de distribución irregular. 2. Marcos temporales a utilizar por la autonomía colectiva para distribuir irregularmente la jornada anual. IV. Distribución de la jornada anual y horario de trabajo. 1. La complementación contractual del sistema autónomo de distribución irregular. V. La distribución irregular convencional de la jornada anual y la modificación sustancial del tiempo de trabajo. VI. Anexo.

La distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial. Horas complementarias (AL 37/1999). Rodríguez Pastor, G. (Ver sumario en traballo a tempo parcial)

Notas sobre la reducción del tiempo de trabajo en Francia y en Italia (AS 11/1999). De Nieves Nieto, N.

Sumario: I. Introducción. II. Contexto normativo comunitario. III. La reducción del tiempo de trabajo en Francia.- 1. La Ley Aubry.- 2. Legislación complementaria: Decreto de aplicación. IV. La reducción del tiempo de trabajo en Italia. V. La reducción del tiempo de trabajo en España. VI. Conclusiones.

Una nueva modalidad de jornada de trabajo: las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial (I y II) (RL 20/1999). Valdés Da-Ré, F. (Ver reseña en traballo a tempo parcial)

XUBILACIÓN

Complementos de pensiones de jubilación, suspensión de pagos y convenio colectivo (Comentario a la STS 4ª de 25 de febrero de 1999) (RL 13/1999). Martín Jiménez, R. (Ver sumario en convenios colectivos)

Cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en supuestos de prestación de servicios en distintos países comunitarios y derecho aplicable (Comentario a la STS 4ª de 16 de marzo de 1999) (RL 19/1999). Gutiérrez-Solar Calvo, B.

Resuelve la sentencia comentada que la base reguladora de la pensión de jubilación de un trabajador que ha prestado sucesivamente servicios en España y en Alemania debe calcularse, no con arreglo al Reglamento 1.408/1971, sino de acuerdo con el convenio bilateral de seguridad social suscrito entre ambos Estados, por resultar éste norma más favorable.

La protección social en el nuevo contrato a tiempo parcial (RL 19/1999). Desdentado Bonete, A. y Mercader Uguina, J.R. (Ver prestaciones e sumario en traballo a tempo parcial)

Cuestiones de Seguridad Social en el contrato de relevo y en la jubilación a tiempo parcial (RMTAS 19/1999). Rubio de Medina, M.D. (Ver sumario en contrato a tempo parcial)

Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa (TSoc 107/1999). Tortuero Plaza, J.L. (Ver prestaciones, incapacidad permanente, viuvez, morte e supervivencia e sumario en sistema de seguridade social)

XURISDICCIÓN LABORAL

La polémica determinación del orden jurisdiccional competente (social, contencioso-administrativo o civil) en los supuestos de indemnización de daños y perjuicios causados por o con ocasión de la prestación de asistencia sanitaria (AS 7/1999). Camós Victoria, I.

Sumario: I. Introducción. II. La determinación de orden jurisdiccional competente con anterioridad a la Ley 30/1992. III. La aprobación de la Ley 30/1992 y la incidencia en la polémica del auto de la sala de conflictos de competencia del TS de 7 de julio de 1994 (RJ 1994, 7988). IV. La sentencia del TS (Sala General) de 10 de julio de 1995 (RJ 1995, 5488) y el fundamento o título de la indemnización como elemento determinante de la atribución de competencia de jurisdicción. V. A modo de conclusión final: la incidencia en esta polémica de la Ley 4/1999, de modificación de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (BOE de 14 de enero de 1999).

El nuevo régimen jurídico de la responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (los efectos de la atribución al Orden Social del conocimiento de las infracciones y sanciones administrativas en la responsabilidad laboral del empleador) (AS 8/1999). Camas Roda, F. (Ver sumario en infracciones e sanciones)

La competencia para la revisión judicial de las resoluciones sancionadoras de infracciones de orden social. Trasvase competencial operado en virtud de la Ley 29/1998, de 13 de julio (AS 9/1999). Soro Mateo, B. (Ver sumario en infracciones e sanciones)

Tres discriminaciones en la pensión española de jubilación de los trabajadores migrantes: base reguladora, años de bonificación y prorrateo (AS 16/1999). Rojas Castro, M. (Ver sumario en prestaciones)

ARTIGOS DOUTRINAIS

REVISTA
GALEGA
DE
SOCIAL
DEREITO

O SERVICIO DE PREVENCIÓN ALLEO COMO MODALIDADE PRINCIPAL DE ORGANIZA-LA PREVENCIÓN NO ORDENAMENTO XURÍDICO ESPAÑOL (*)

Manuel Luque Parra

Doctor en Dereito

Profesor de Dereito do Traballo e da Seguridade Social

Universidade Pompeu Fabra de Barcelona

SUMARIO

I.- A CONFIGURACIÓN DO DEBER DE ORGANIZA-LA PREVENCIÓN NA EMPRESA

II.- A TIPOLOXÍA DAS MODALIDADES DE ORGANIZA-LA PREVENCIÓN NA EMPRESA

III.-UN SUPOSTO EXCEPCIONAL: A ASUNCIÓN DIRECTA POLO EMPRESARIO DA ACTIVIDADE PREVENTIVA

IV.- A OBRIGA DE DESIGNAR TRABALLADORES PARA OCUPARSE DA ACTIVIDADE PREVENTIVA: UNHA OBRIGA PRINCIPAL DESVIRTUADA POLO RSP

V.- O DEBER DE CONSTITUIR UN SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

VI.-O ÁMBITO DE ACTUACIÓN DO SERVICIO DE PREVENCIÓN ALLEO: A MODALIDADE ORGANIZATIVA *PREFERIDA* POLA NORMA

VII.-PROBLEMAS APLICATIVOS MÁIS IMPORTANTES EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN:

- 1. A EMPRESA OU O CENTRO DE TRABALLO COMO CENTRO DE IMPUTACIÓN NORMATIVA DA NORMA*
- 2. O CÓMPUTO DE TRABALLADORES E A PROBLEMÁTICA EN TORNO Á DURACIÓN DA RELACIÓN LABORAL E DA XORNADA DE TRABALLO*
- 3. O PARÁMETRO TEMPORAL DE REFERENCIA PARA REVISAR A MODALIDADE DE ORGANIZA-LA PREVENCIÓN*

VIII.-VALORACIÓN CRÍTICA FINAL. A OPCIÓN NORMATIVA EN FAVOR DO SERVICIO DE PREVENCIÓN ALLEO NON SE ADECÚA Ó ESTABLECIDO NA DIRECTIVA MARCO

I. A CONFIGURACIÓN DO DEBER DE ORGANIZA-LA PREVENCIÓN NA EMPRESA

No artigo 14 da LPRL conceptúase e caracterízase o dereito dos traballadores á protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo e identifícase ó empresario como debedor principal do seu cumprimento. Polo tanto, o empresario está obrigado a adoptar, en tódalas fases da actividade productiva, cantas medidas sexan necesarias para eliminar ou reduci-los riscos derivados do traballo, independentemente de que aquelas medidas se recollan ou non nunha norma concreta⁽¹⁾.

A LPRL tipifica unha serie de deberes específicos⁽²⁾ e a súa regulación recóllese habitualmente na normativa de rango regulamentario⁽³⁾. Tal é o caso da organización da prevención na empresa⁽⁴⁾ á que se refire o artigo 14.2 da LPRL e da que atopámo-lo marco xurídico esencial nos artigos 30 a 32 da LPRL e 10 a 22 do RSP⁽⁵⁾. Como teremos a oportunidade de analizar nesta investigación, o cumprimento deste deber organizativo estrutúrase en torno á figura do *servicio de prevención*, que neste momento expositivo podemos definir como o “*conxunto de medios humanos e materiais necesario para desenvolve-la actividade preventiva na empresa*”. En consecuencia, é doado observar que partimos dunha concepción do *servicio de prevención* que inclúe calquera das formas de organiza-la prevención que se prevén na norma: asunción directa por parte do empresario, designación de traballadores, constitución dun servicio de prevención propio e recurso a un servicio de prevención alleo. Na nosa opinión, esta interpretación ampla é a que cabe deducir tanto do artigo 7 da Directiva Marco (Servicios de protección e prevención), como dos artigos 30 a 32 da LPRL (Capítulo IV sobre Servicios de prevención), nos que tal denominación engloba a todas aquelas modalidades⁽⁶⁾.

A primeira cuestión é a delimitación da entidade que recoñecemos á obriga empresarial de organiza-la prevención, isto é, se nos atopamos ante un deber empresarial máis ou se, pola contra, é un deber de cumprimento primario para o empresario, algo que se debe abordar cun estudo.

A lectura tanto da LPRL como do RSP ofrécenos unha clara metodoloxía operativa en materia de seguridade e saúde no traballo como é <*avaliar-planificar-xestionar-la prevención*>:

- Avalia-los riscos: analizar sistemáticamente tódolos aspectos da actividade laboral para identificar non só as posibilidades de que un traballador sufra un determinado dano derivado do traballo (risco laboral), senón tamén os medios que poden eliminalo ou reduci-lo (arts. 3 a 7 do RSP)⁽⁷⁾.
- Planifica-la actividade preventiva: previsión dos medios humanos e materiais necesarios para eliminar, controlar e/ou reduci-las situacións de risco avaliadas, incluíndo de forma coordinada as medidas de emerxencia, a vixilancia da saúde e a formación e información dos traballadores. Todo iso integrado nunha actuación ordenada en función da entidade dos riscos e do número de traballadores expostos a estes (arts. 8 y 9 del RSP).
- Xestiona-la prevención: dotarse efectivamente dos medios humanos e materiais necesarios para desenvolver e executa-la actividade preventiva planificada (arts. 10 a 22 do RSP).

Obviamente, a organización da prevención correspóndese coa terceira das fases mencionadas, se ben queda por dilucidar se o cometido que ten asignado inclúe as outras dúas fases e, polo tanto, atopámonos ante unha obriga primaria ou se, pola contra, é unha verdadeira terceira fase sucesiva ás precedentes.

Desde unha perspectiva estritamente teórica, a norma podería estar esixindo que a empresa con carácter previo a dotarse dos medios humanos e necesarios para desenvolver e executa-la actividade preventiva (servicios de prevención) deba avalia-los riscos existentes por cada posto de traballo e planifica-la actividade preventiva. Un deber que se cumpriría, por exemplo, cando a empresa concertase cun gabinete de prevencionistas a realización das dúas primeiras fases expostas (avaliación e planificación) e, posteriormente e en función dos resultados da avaliación e das necesidades que se deriven da planificación, decidise a forma de xestionar-la actividade preventiva. Isto é, o modo en como efectivamente se eliminan, controlan e reducen as situacións de risco avaliadas⁽⁸⁾.

Sen embargo, xunto coa anterior aproximación, outro entendemento da norma podería se-lo considerar que o deber empresarial inicial é organiza-la prevención baseándose nunha serie de criterios predeterminados, tales

como a maior ou menor dimensión do cadro de persoal da empresa ou a perigosidade da actividade productiva. Sendo así, unha vez que se optase por unha das modalidades de organiza-la prevención dispostas na norma, avaliaríanse os riscos e planificaríase e executaríase a actividade preventiva. É claro que, baseándose nesta interpretación, a terceira fase do *iter da prevención* no só englobaría ás outras dúas senón que, ademais, presentaríase como a *fase primaria*.

Pois ben, aínda que unha rápida lectura, sobre todo, do RSP faríanos afirmar que a interpretación que se adecua mellor á norma é a que expuxemos en primeiro lugar, sen embargo, do estudio do réxime xurídico do deber de organización da prevención na empresa non se pode máis que concluír que as dúas interpretacións expostas teñen cabida na letra da norma en función da modalidade organizativa ante a que nos atopemos.

En efecto, a sistemática que o RSP dispón no seu artigo segundo responde ás tres fases presentadas do *iter da prevención*. Así, no segundo apartado do referido precepto establécese que *“a posta en práctica de toda acción preventiva require, en primeiro termo, o coñecemento das condicións de cada un dos postos de traballo, para identificar e evita-los riscos e avalia-los que no se poidan evitar”*, regulándose con maior precisión a avaliación dos riscos nos artigos 3 a 7 do mesmo corpo normativo. En segundo lugar, o apartado 3º do propio artigo 2 do RSP indícanos que *“a partir dos resultados da avaliación dos riscos, o empresario planificará a actividade preventiva para a que se manifeste a necesidade”*, sendo os artigos 8 e 9 os que concretan o réxime xurídico da planificación da actividade preventiva. En terceiro e último lugar, é o apartado 4º do artigo 2 do RSP o que dispón que *“a actividade preventiva do empresario desenvolverase a través dalgunha das modalidades previstas no Capítulo III deste Real Decreto”*, isto é, os artigos 10 a 22.

En clara consonancia con esta regulación, a exposición de motivos do RSP considera que *“a avaliación dos riscos, como punto de partida que pode conducir á planificación da actividade preventiva que sexa necesaria, a través dalgunha das modalidades de organización que, seguindo ó artigo 31 da Lei, regúlanse na presente disposición, en función do tamaño da empresa e dos riscos ou da perigosidade das actividades desenvolvidas nesta”*.

Sendo así, é doado entender que unha parte importante da doutrina calificou como deber especialmente relevante pero non primario á organización da prevención na empresa, por canto se identifica como deber primario a avaliación dos riscos⁽⁹⁾.

En consecuencia e á luz da vontade e sistemática da normativa semella que as empresas deben, en todo caso, avalia-los riscos, planifica-la súa actividade preventiva e, posteriormente, adoptar algunha das modalidades de organización da prevención tipificadas na LPRL. Sen embargo, afirmabamos que da análise do réxime xurídico da organización da prevención tamén cabe deducir que tal deber organizativo institúese como o *parámetro que vertebra o cumprimento do deber de seguridade e saúde no traballo*⁽¹⁰⁾. Unha afirmación que cabe fundamentar baseándose nos dous motivos seguintes.

En primeiro lugar, as modalidades de organización da prevención na empresa dispostas no RSP artículanse baseándose nunha serie de criterios que - como norma xeral - nada teñen que ver nin cos resultados da avaliación de riscos, nin coas necesidades que se derivan da planificación da actividade preventiva. Como se observará con maior detalle no seguinte apartado, os parámetros ordenadores de tales modalidades son a maior ou menor dimensión do cadro de persoal e a realización ou non de determinadas actividades empresariais *perigosas*⁽¹¹⁾.

En segundo lugar, debe considerarse que tanto a avaliación de riscos como a planificación da actividade preventiva son prestacións que os servicios de prevención -en calquera das súas manifestacións- proporcionarán á empresa (art. 31.3 da LPRL)⁽¹²⁾. Con todo, non se debe confundir a capacidade para avaliar riscos, que corresponde ó *prevencionista* (art. 4.3 do RSP), coas funcións que prestan os servicios de prevención, entre as que se inclúe tamén a propia de avaliar riscos (art. 31 da LPRL).

Sendo así, non sería contrario á norma que unha empresa acudise a un prevencionista, integrado ou non nun servicio de prevención, para avalia-los riscos e planifica-la actividade preventiva e, posteriormente, organizase a prevención na empresa baseándose en calquera das catro modalidades posibles de xestión da prevención xa avaliada e planificada. Agora ben, convirase con nós que se a xestión da actividade preventiva recae, por exemplo, nun servicio de prevención propio ou alleo, este dificilmente actuará baseándose nunha avaliación e planificación de riscos que non realizase directamente, polo que -en termos de coherencia e racionalidade económica -na práctica non é estraño que coincidan os medios humanos e materiais que interviñeron na avaliación e planificación cos que xestionen a prevención.

Chegados a este punto, a entidade que debe outorgar ó deber de organiza-la prevención na empresa variará en función da modalidade organizativa ante a que nos atopemos, explicámonos.

Xa indicamos que a empresa pode ou debe, segundo o suposto, organiza-la prevención na empresa baseándose en catro modalidades: a asunción directa por parte do empresario da actividade preventiva, a designación de traballadores, a constitución dun servizo de prevención propio e a concertación da actividade preventiva cun servizo de prevención alleo⁽¹³⁾. Pois ben, cando nos atopemos ante as dúas primeiras modalidades organizativas, a situación máis normal será que a empresa decida concertar cun servizo externo a avaliación e planificación da actividade preventiva para coñecer que capacidade debe ostentar ben o empresario, ben os traballadores designados para, posteriormente, xestionar-la actividade preventiva. En consecuencia, a organización da prevención será unha terceira fase autónoma e sucesiva ás dúas anteriores.

Sen embargo, cando a prevención se organice constituíndo un servizo de prevención propio ou concertando a actividade preventiva cun servizo de prevención alleo a situación será moi diferente. Téñase en conta que o RSP esixe que tales servizos se doten *ab initio* duns medios humanos e materiais mínimos e coa capacidade suficiente para avaliar e planificar-la actividade preventiva na empresa e, posteriormente e en función dos resultados que se obteñan e da actividade preventiva que se deba desenvolver, se doten dos medios humanos e materiais xa non mínimos senón necesarios para a xestión da actividade preventiva (arts. 10 a 22 do RSP). En consecuencia, nestes supostos cabe afirmar que a obriga de organiza-la prevención na empresa adquire o carácter de *parámetro vertebrador do cumprimento do deber de seguridade e saúde no traballo* o, noutras palabras, preséntasenos como a *fase primaria do iter da prevención*⁽¹⁴⁾.

Con todo, se (1) consideramos que a elección das modalidades de organización da prevención - como regra xeral - non se deixa ó libre albedrío empresarial, se (2) se repara que ante os supostos cuantitativa e cualitativamente máis *perigosos* requírese a constitución dun servizo de prevención propio e se (3) se comparte que o recurso a un servizo de prevención alleo é a opción organizativa que se prioriza no RSP⁽¹⁵⁾, deberase concluír na maioría dos casos que a primeira opción empresarial será a de iniciar-lo *iter da prevención* precisamente pola que normativamente se presenta como a súa terceira e última fase para - posteriormente - avaliar e planificar-la actividade preventiva.

Agora ben, da anterior conclusión no se debe extraer que defendemos que a mellor opción normativa entre as posibles sexa a que finalmente se deduce como prevalente na normativa sobre seguridade e saúde no traballo, pois seguramente adecuaríase mellor a unha lóxica prevencionista que tódalas modalidades de organización da prevención estivesen vencelladas, sobre todo, ós resultados do proceso de avaliación de riscos.

II. A TIPOLOXÍA DAS MODALIDADES DE ORGANIZA-LA PREVENCIÓN NA EMPRESA

Como se indicou, non existe unha forma única de organiza-la prevención na empresa, se ben o lexislador non semella ter excesivamente claro este tema no momento de redactar-la LPRL pois mentres no apartado primeiro do artigo 30 faise mención soamente a tres modalidades (designación de traballadores, constitución dun servizo de prevención ou concertación da actividade cunha entidade que actúe como servizo de prevención alleo), no apartado quinto do mesmo precepto legal incorpórase unha nova forma de xestión da prevención para aquelas empresas de *escasa ou reducida dimensión* (a asunción persoal do empresario da actividade preventiva).

Maior rigor expositivo recoñeceremos ó RSP no seu artigo 10.1 establécese que “a organización dos recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas realizarase polo empresario de acordo con algunha das modalidades seguintes: a) Asumindo persoalmente tal actividade b) Designando a un ou varios traballadores para levala a cabo. c) Constituindo un servizo de prevención propio. d) Recorrendo a un

servicio de prevención alleo”. Sen dúbida, con esta tipoloxía deuse traslado ó disposto no artigo sétimo da Directiva Marco(16).

Con todo, non deixa de ser inexacto afirmar que son catro as formas de organiza-la prevención(17), explicámonos. As especialidades que compoñen a actividade preventiva (disciplinas preventivas) son catro: Medicina do Traballo, Seguridade no Traballo, Hixiene Industrial e Ergonomía e Psicosocioloxía Aplicada. Pois ben, só respecto das tres últimas especialidades cabe afirmar que existen catro modalidades de organiza-la prevención por canto - como se observará no próximo apartado - cando é o empresario quen asume directamente o desenvolvemento da actividade preventiva (primeira modalidade) prohibese que se poida facer cargo da vixilancia da saúde do seus traballadores aínda que estivera capacitado profesionalmente para iso. En consecuencia, a tipoloxía das modalidades de organización da prevención variará entre tres ou catro en función da actividade preventiva ante a que nos atopamos.

Con carácter previo á exposición dos supostos que configuran o ámbito de actuación de cada unha daquelas formas de xestiona-la prevención, pensamos que é indispensable identifica-la *lóxica* á que responde tal tipoloxía de supostos.

A referida *lóxica* non é posible deducila de forma inequívoca do disposto nin na LPRL, nin no RSP. É constante a remisión que nos artigos 30 a 32 da LPRL (servicios de prevención) se efectúa *<ó que se dispoña no correspondente desenvolvemento regulamentario en función do establecido na letra e) do apartado 1 do artigo 6 do mesmo corpo legal>*. Non obstante, podemos afirmar que a LPRL efectúa dúas aportacións importantes en canto ó entendemento das distintas formas de xestiona-la prevención.

En primeiro lugar, facilítase a organización da prevención nas empresas de *escasa ou reducida dimensión*. Entendidas estas tanto desde unha perspectiva cuantitativa (menos de 6 traballadores) como cualitativa (actividade empresarial non perigosa), pois permítese que sexa o propio empresario o que xestione directamente a actividade preventiva. Un segmento de empresas, por outra parte, maioritario no noso entramado industrial(18).

En segundo lugar, na LPRL priorízase a designación de traballadores sobre calquera outra modalidade de organiza-la prevención, agás do exposto para as *microempresas*(19). En efecto, o artigo 31 da LPRL indícanos que só cando a designación de traballadores sexa *insuficiente* para a realización das actividades preventivas, o empresario deberá recorrer a un ou varios servicios de prevención propios ou alleos. Unha *insuficiencia* que se debe entender de xeito obxectivo, isto é, derivada dos riscos ós que estean expostos os traballadores ou da perigosidade das actividades desenvolvidas (art. 31.1).

Sendo así, a LPRL estableceu dous parámetros básicos que debían guía-lo desenvolvemento regulamentario das modalidades de organiza-la prevención: a flexibilidade organizativa nas empresas pequenas e non perigosas e a prioridade dos sistemas de prevención internos sobre os externos.

Con todo, estes dous parámetros legais non son creación *ex novo* da LPRL, pois xa se previron no artigo 7 da Directiva Marco ó establecerse, por unha parte, no seu apartado sétimo que *”tendo en conta o carácter das actividades e do tamaño da empresa, os Estados membros poderán defini-las categorías de empresas nas que o empresario, se ten as capacidades necesarias, poderá asumir persoalmente as funcións previstas no apartado 1 (desenvolve-la actividade preventiva)”*. E, por outra, ó instituírse nos apartados primeiro e terceiro do mesmo precepto á designación de traballadores como a modalidade organizativa principal, podendo o empresario acudir a outras fórmulas de organiza-la prevención (servicios alleos ou externos) cando aqueles traballadores designados se mostrasen *insuficientes*.

Sen embargo, esta clara consonancia entre o establecido no artigo 7 da Directiva Marco e os artigos 30 e 31 da LPRL desvanécese ata límites insospeitados no RSP.

En efecto, unha primeira e rápida lectura do RSP faríanos concluír que os parámetros que articulan as modalidades de organización da prevención na empresa son a dimensión da empresa (factor cuantitativo) e a importancia dos riscos que se derivan da actividade empresarial (factor cualitativo)(20), pois a maior complexidade da acción preventiva derivada dalgún dos dous factores anteriormente mencionados farase indispensable o recurso a unha forma máis complexa de organiza-la prevención, isto é, os servicios de prevención propios ou alleos, en prexuízo da asunción directa polo empresario e a designación de traballadores(21). En certa forma, semella que o RSP está concretando as situacións nas que se presupón que a modalidade de designar traballadores para ocuparse da actividade preventiva resulta insuficiente(22).

Sen embargo, unha lectura máis repousada do RSP condúcenos a unha conclusión moi diferente por canto se ben é certo que se tipifican os supostos nos que é obrigatoria a constitución dun servizo de prevención propio en función do tamaño da empresa ou da magnitude dos riscos derivados da actividade productiva, tamén o é que o RSP recoñeceu un importante carácter substitutorio dos servizos de prevención externos con relación ós sistemas ou servizos de prevención internos (designación de traballadores e servizo de prevención propio).

Sendo así, existe unha clara disonancia entre a lóxica disposta na Directiva Marco e na LPRL e a que se deduce do RSP: mentres no artigo 7 da Directiva Marco e nos artigos 30 e 31 da LPRL flexibilízase a xestión da prevención nas microempresas e priorízanse os sistemas de prevención internos sobre os externos, o RSP só respecta o primeiro dos parámetros citados, mentres que prioriza - sen lugar a dúbidas - os sistemas de prevención externos sobre os internos, unha conclusión que para unha mellor comprensión require que nos adentremos no coñecemento do ámbito de actuación de cada unha das modalidades de organización da prevención.

III. UN SUPOSTO EXCEPCIONAL: A ASUNCIÓN DIRECTA POLO EMPRESARIO DA ACTIVIDADE PREVENTIVA

Tanto na Directiva Marco (art. 7.7) como na LPRL (art. 30.5) e no RSP (art. 11), a posibilidade de que sexa o propio empresario o que xestione directamente a actividade preventiva na empresa revístese dun carácter marcadamente excepcional. A regra xeral é que a empresa deba recorrer a calquera das outras formas de organiza-la prevención, todas elas máis complexas pero tamén máis garantistas con relación ó traballador.

Precisamente é este carácter menos garantista o que provocou as críticas dalgún sector doutrinal á previsión desta primeira modalidade de organiza-la prevención na empresa⁽²³⁾. Con todo, a finalidade da norma - tanto interna como comunitaria - foi cumprir co mandato do artigo 118.A do TCUE, esto é, trátase de “(evitar) establecer imposicións administrativas, financeiras e xurídicas que constituían obstáculos á creación e ó desenvolvemento de pequenas e medianas empresas”. Un mandato que inflúe no só na previsión desta modalidade organizativa senón tamén na que analizaremos seguidamente, a designación de traballadores.

Ademais do carácter excepcional, atopámonos coa única fórmula facultativa e, por conseguinte, non preceptiva de organiza-la prevención. Noutras palabras, así como a designación de traballadores, a constitución dun servizo de prevención propio ou o recurso a un servizo de prevención alleo son modalidades preceptivas de organiza-la prevención cando concorren determinadas circunstancias, nesta primeira modalidade organizativa, aínda cando concorran tódolos requisitos da norma, o empresario poderá optar por asumir directamente a xestión da prevención ou por acudir a calquera das outras opcións organizativas⁽²⁴⁾.

Non obstante ser unha opción facultativa, está claro que debemos coñecer cales son os requisitos que recorrer a este modo de organiza-la prevención na empresa. Uns requisitos relacionados coa empresa que ten como actividade preventiva xestionarse pero tamén coa propia persoa do empresario.

a) Requisitos relacionados coa empresa

Os artigos 30.5 da LPRL e 11.1.a) do RSP só permiten que o empresario desenvolva persoalmente a actividade preventiva en “empresas de menos de seis traballadores”. Debe terse en conta que dun total de 1.068.205 empresas inscritas na Seguridade Social en xaneiro do ano 2000, 807.995 teñen un cadro de persoal menor a 6 traballadores (578.746 entre 1 e 2 e 229.249 entre 3 a 5), isto é, o 75% do número total de empresas. Desde a óptica dos traballadores empregados, este 75% de empresas ocupan a 1.661.200 traballadores dos 10.661.200 inscritos, por conseguinte, un 15% do total de traballadores⁽²⁵⁾.

Con ser importante o número de empresas que, a falta de máis concreción, configuran o ámbito de actuación desta primeira modalidade de organización da prevención, ó non se establece no artigo 7 da Directiva Marco máis que o principio xeral a favor de facilita-la xestión da prevención nas empresas de reducida dimensión, o certo é que na maioría dos Estados membros realizouse unha regulación notablemente máis flexibilizadora que a acollida polo noso ordenamento, oscilando entre os dez e os trinta traballadores o cadro de persoal das empresas que poden acceder a esta modalidade organizativa⁽²⁶⁾.

A explicación da opción cuantitativamente máis restrictiva do RSP pode atoparse no importante volume de *microempresas* que caracteriza o noso entramado industrial a diferenza do que sucede naqueles outros Estados membros. En calquera caso preferiríase unha maior homoxeneidade nesta materia, quizais establecéndose algún parámetro cuantitativo máis preciso por parte da Directiva marco.

Con todo e aínda que pareza que nos atopamos ante un requisito cuantitativo (menos de seis traballadores) que o seu entendemento non é problemático, varias son as preguntas que nos podemos formular.

A primeira referida a se a utilización da noción “*empresa*” está excluindo ó “*centro de traballo*” como referente normativo. Isto é, se o empresario pode recorrer ou non a esta modalidade de organización da prevención cando nos atopemos, por exemplo, ante unha empresa de 10 traballadores distribuída en dous centros de traballo, cada un deles con cinco traballadores. Evidentemente, a adopción dun criterio interpretativo máis ou menos flexible ampliará ou reducirá significativamente o número de empresas que poderían verse beneficiadas por esta regulación.

A segunda cuestión está relacionada cos “*traballadores*” que se deben ter en conta para saber se se supera ou non aquel límite de “*seis traballadores*”. Isto é, é indispensable coñecer se se debe valorar do mesmo xeito a un traballador temporal que a un indefinido ou, en calquera destes supostos, a un traballador que presta os seus servizos a tempo parcial que un a tempo completo.

Como terceira e última cuestión, o factor temporal é determinante para os efectos que se analizan por canto o feito de que se sobrepase o límite numérico disposto na norma requirirá a modificación do tipo de organización da actividade preventiva na empresa ou, á inversa, unha empresa que nun momento determinado non cumpriase con tales requisitos cuantitativos pode cumprilos nun posterior. Sendo así, a especificación do *parámetro temporal de referencia* (semanal, mensual, anual) a partir do cal se valore e revise a situación empresarial para os efectos de manter ou modifica-lo xeito en que se organizou a prevención é un aspecto fundamental pero non resolto pola norma.

Non obstante, ningunha das tres cuestións formuladas será resolta neste momento expositivo pois son comúns a tódalas modalidades de organización da prevención na empresa. De conformidade con iso, consideramos oportuno dedicar un apartado específico deste estudo a propoñer algunhas solucións a tales cuestións. Apartado ó que nos remitimos⁽²⁷⁾.

Por último, para que o empregador poida asumir directamente a xestión da prevención, ademais dos requisitos cuantitativos analizados esíxese un cualitativo, como é que nos atopemos ante unha empresa *non perigosa*. Unha *perigosidade* que se lista no Anexo I do RSP.

b) Requisitos relacionados co empresario

O artigo 11 do RSP refírese expresamente á “*asunción persoal polo empresario da actividade preventiva*”, discutíndose doutrinalmente se con iso se pretendeu restrinxir-los supostos nos que cabe recorrer a esta modalidade de organización da prevención, pois a maioría da doutrina interpreta o precepto no sentido de que se está refirindo soamente ó empresario como persoa física e non como persoa xurídica⁽²⁸⁾.

Sobre esta cuestión non se pode obviar un dato importante e é que do total de traballadores inscritos na Seguridade Social en xaneiro do 2000 (10.661.200) so 906 prestan servizos para empresas configuradas como *persoa física*, isto é, un 0,008% do total que, seguramente, prestarán servizos en empresas de menos de seis traballadores, se ben non se dispón de datos sobre esta última afirmación. Unha porcentaxe que aumenta ata o 15% do total de traballadores se por “*empresario*” entendemos tanto ás persoas físicas como xurídicas⁽²⁹⁾.

Na nosa opinión, se ben unha interpretación literal da norma excluíría do seu ámbito de aplicación ó empresario en canto persoa xurídica, desde unha interpretación finalista aquel debe incluírse igualmente. Por conseguinte, non se trata tanto de considerar que a norma debería de ter sido outra, como de realizar unha interpretación integradora dela.

En efecto, se o obxectivo final da regulación comunitaria e interna é facilita-la xestión da prevención nas empresas de reducida dimensión e non perigosas, debe ser indiferente a personalidade física ou xurídica do empresario. Noutras palabras, se do que se trata é que o empregador poida asumir persoalmente e non como institución a actividade preventiva, cando a empresa se configura como persoa xurídica tales funcións poderán desenvolverse por aquel ou aquelas persoas físicas nos que a norma laboral personaliza a condición de empresario(30). En ningún caso, polo tanto, o artigo 11 do RSP permite que a empresa como institución se atribúa a facultade de xestiona-la prevención directamente.

Sendo así, entendemos que a opción máis correcta pasa por relaciona-lo termo “*empresario*” utilizado na norma prevencionista co empregado pola norma laboral especial, neste caso, o artigo 97 e a disposición adicional 27 do TRLGSS, ámbolos dous na redacción dada pola Lei 50/1998 de Medidas Fiscais, Administrativas e da Orde Social(31).

Agora ben, para que o empresario poida xestionar directamente a actividade preventiva esíxese polo artigo 11.1.c) do RSP que “*desenvolva de forma habitual a súa actividade profesional no centro de traballo*”.

Se a finalidade da norma é simplemente facilita-la xestión da prevención en empresas de pequenas dimensións sen elimina-la esixencia dunha protección eficaz dos traballadores(32), certamente é coherente que se esixa ó empresario que cumpra cos requisitos obxectivos mínimos que denoten a existencia dunha real actividade preventiva, como son o carácter *habitual* e non esporádico do exercicio da súa actividade profesional e a súa *presencia* no lugar en que actúa como empresario/prevencionista(33).

Sen embargo, tampouco nesta ocasión a comprensión da norma está exenta de problemas pois cando se establecen os parámetros cuantitativos (número de traballadores) e cualitativos (actividade non incluída no Anexo I do RSP) do suposto de feito do artigo 11 do RSP faise referencia “*á empresa*” e, en cambio, cando se especifican os requisitos relacionados co empresario a remisión é ó “*centro de traballo*”, de tal modo que para que o empresario poida asumir directamente a actividade preventiva esíxese que desenvolva de xeito habitual a súa actividade profesional “*no centro de traballo*” (art. 11.1.c) do RSP).

Para un sector doutrinal, a redacción regulamentaria significa que cando a empresa conte con dous ou máis centros de traballo, o exercicio das funcións preventivas só será asumible naquel centro onde o empresario desenvolve efectivamente a súa actividade con carácter habitual(34). A este respecto, téñase en conta que cando o RSP regula o servizo de prevención propio (art. 15) e o alleo (arts. 16 a 20) diferencia entre empresa e centro de traballo no sentido de identificar á empresa como o ámbito de actuación de ámbolos servizos e ó centro de traballo ou, mellor expresado, á pluralidade de centros de traballo como un factor que segundo a súa situación ou ubicación territorial permitirá coñecer se os medios humanos e materiais dos que se dispón son ou non suficientes(35). Así, nos supostos de pluralidade de centros de traballo, mentres o ámbito de actuación dos servizos de prevención propios e alleos pode abarcar a todos ou a algún deles, cando é o empresario quen xestiona directamente a actividade preventiva, esta só se poderá desenvolver naquel centro de traballo onde execute habitualmente a súa actividade profesional.

Con todo, a anterior interpretación do artigo 11 do RSP condúcenos a situacións difíciles de entender. Imaxinemos a existencia de dous centros de traballo con tres e dous traballadores, respectivamente, dunha empresa adicada á venda de produtos relacionados coa telefonía móbil (actividade non incluída no Anexo I do RSP), ámbolos dous centros situados na mesma cidade, sendo o empresario enxeñeiro en telecomunicacións e tendo total dispoñibilidade para acudir a un ou outro centro de traballo. O feito de que non se permita ó empresario a xestión da prevención en ámbolos dous centros de traballo ¿adecúase á finalidade normativa pola que se trata de facilita-la xestión da prevención en empresas de dimensións reducidas e non perigosas?. Cremos que non.

Ó noso entender, a regulación que mellor conxeniaria coa finalidade da norma sería a que instituíse ó “*centro de traballo*” como parámetro que axude a valora-la capacidade do empresario para actuar como prevencionista, conseguintemente, sen excluí-la posibilidade de que asuma directamente a actividade preventiva nunha empresa con varios centros de traballo, cun cadro de persoal inferior a seis traballadores e cunha actividade non incluída no Anexo I do RSP.

Así pois e seguindo co noso exemplo, a existencia de dous centros de traballo na mesma cidade non debería impedir que o empresario xestionase a actividade preventiva en ámbolos dous centros. A súa vez, se aqueles centros estiveran situados en Comunidades Autónomas diferentes (léase, Cataluña e Andalucía) dificilmente se podería defender esta capacidade empresarial para os efectos preventivos, pois tampouco debe confundirse a finalidade da norma en aras de flexibilizar e facilita-la xestión da prevención en *empresas de reducida dimensión e non perigosas* coa permisión dunha inexistente actuación preventiva en tales empresas.

A xa citada “*capacidade empresarial*” é o último requisito constitutivo esixido polo artigo 11.1 do RSP, neste caso na súa letra d). O regulamento non nos indica con claridade cal debe se-la capacidade empresarial que habilita a súa actuación como prevencionista nestas microempresas pois soamente se menciona “*que teña a capacidade correspondente ás funcións preventivas que vai desenvolver, de acordo co establecido no Capítulo VI*”. Un capítulo (arts. 34 a 37) no que se regulan as capacidades e aptitudes necesarias para poder avalia-los riscos e desenvolve-la actividade preventiva na empresa, clasificándose as funcións que hai que realizar en tres niveis: básico, intermedio e superior.

Agora ben, nesta ocasión a falta de especificidade normativa non se pode cualificar máis que como lóxica pois dificilmente poderíase efectuar unha previsión sobre a capacidade empresarial esixible nestas microempresas sen caer na falta de proporcionalidade, sexa por demasiado esixentes (requirindo en todo caso a capacidade para desenvolver funcións de nivel superior), sexa por pouco esixentes (requirindo soamente a capacidade para desenvolver funcións de nivel básico). Consecuentemente, a capacidade empresarial habilitante variará en función da actividade preventiva que se requira desenvolver na empresa. En calquera caso, esta regulación determina o *modus operandi normal* dos empresarios que cumpran con tódolos condicionantes xa analizados do artigo 11 do RSP.

En efecto, imaxinemos un suposto no que o empresario teña a formación e acreditación para o desempeño das funcións de nivel superior nas tres especialidades para as que o RSP autoriza a súa actuación⁽³⁶⁾. Nesta situación, o empresario podería intervir como empresario-prevencionista independentemente das necesidades da actividade preventiva na súa empresa⁽³⁷⁾. Non obstante, o anterior suposto non deixa de ser excepcional pois na maioría dos casos o normal será que o empresario concerte cun servizo de prevención externo a avaliación dos riscos e a planificación da actividade preventiva para coñece-lo nivel de cualificación que en materia de seguridade e saúde debe ostentar para xestionar directamente a actividade preventiva na súa empresa. Un *modus operandi* que non será o habitual cando, por exemplo, en función da dimensión da empresa ou da perigosidade da súa actividade productiva se esixa a constitución dun servizo de prevención propio ou o recurso a un servizo de prevención alleo, pois - lóxicamente - serán os prevencionistas que configuren tales servizos os que avaliarán os riscos, planificarán e xestionarán a actividade preventiva na empresa (art. 31.3 da LPRL).

Agora ben, hai un ámbito da prevención para o que a asunción directa por parte do empresario exclúese expresamente aínda e cando concorran a totalidade dos requisitos que se enumeran no artigo 11.1 do RSP, incluída a capacidade empresarial. Estámonos refirindo á vixilancia da saúde dos traballadores ó seu cargo.

A normativa regulamentaria efectuou a única regulación coherente co deber de confidencialidade disposto no artigo 22.4 da LPRL, baseándose en que só se permite o coñecemento empresarial das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador para o desempeño do seu posto de traballo, requiríndose o consentimento expreso do traballador para que o empresario poida coñecer calquera outra información médica de carácter persoal máis alá daquelas conclusións⁽³⁸⁾. Un deber de confidencialidade e a súa infracción cualifícase como moi grave e, polo tanto, susceptible dunha sanción administrativa de 50.000.001 a 100.000.000 de pesetas⁽³⁹⁾.

Na nosa opinión a prohibición contida no artigo 11.1 do RSP, pola súa clara vinculación coa protección do dereito á intimidade do traballador (art. 18 da CE) debería recollerse na previsión legal desta modalidade de organiza-la prevención, isto é, no artigo 30.5 da LPRL e non nunha norma meramente regulamentaria.

Finalmente, debemos lembra-lo carácter facultativo desta modalidade de xestiona-la prevención. Un carácter que se plasma non só no feito de que o empresario poida asumí-la totalidade da actividade preventiva que hai que desenvolver na empresa, coa salvedade da vixilancia da saúde, senón tamén no feito de que tal asunción pode ser só parcial. Sendo así, o artigo 11.2 do RSP esixe que en materia de vixilancia da saúde e en todas aquelas outras materias preventivas non asumidas persoalmente polo

empresario deberase recorrer a calquera das restantes modalidades de organización da prevención: designación de traballadores, constitución dun servizo de prevención propio e/ou concertación da prevención cunha entidade que actué como servizo de prevención alleo.

A pesar de que o artigo 11.2 do RSP non limita a capacidade de elección empresarial respecto da modalidade organizativa que cubrirá a vixilancia da saúde así como calquera outra actividade preventiva non asumida directamente, cando o artigo 16.1 do RSP enumera os supostos ante os que o empresario “*deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención alleos*” se inclúen as situacións nas que “*se produce unha asunción parcial da actividade preventiva nos termos previstos no apartado 2 do artigo 11 (...)*”. Entón, cabe preguntarse se o artigo 16.1.c) do RSP elimina a capacidade de elección que se recoñece ó empresario no artigo 11.2 do mesmo texto regulamentario(40) ou se, pola contra, se debe realizar unha interpretación daquel precepto que non baleire de contido o disposto no artigo 11.2(41).

Está claro que debido ós medios humanos e materiais mínimos que comporta, por unha banda, a vixilancia da saúde e, por outra, a constitución dun servizo de prevención propio, a situación máis lóxica e normal será que a vixilancia da saúde e toda aquela actividade preventiva non asumida directamente polo empresario se complementa recurrido a un servizo de prevención alleo. Pero unha cousa é que o protagonismo dos servizos de prevención alleos nestas microempresas se derive dunha situación fáctica en detrimento doutras opcións organizativas permitidas (designación de traballadores ou constitución dun servizo de prevención propio), e outra ben diferente é que aquel protagonismo sexa a consecuencia de instituírse ó servizo de prevención alleo como a única modalidade organizativa posible ante as actividades preventivas non asumidas directamente polo empresario.

Na nosa opinión, a redacción do artigo 16.1.c) do RSP non deixa excesivo espazo para as conxecturas por moito que non compartamos o resultado final.

En efecto, os termos transcritos anteriormente do citado precepto regulamentario eliminan o abano de posibilidades organizativas que o artigo 11.2 do RSP ofrece neste aspecto ó empresario, unha conclusión que non impide crítica-la deficiente técnica normativa do RSP(42).

En calquera caso, non compartimos a conclusión exposta por canto con iso se está priorizando a posición dos sistemas de prevención externos sobre os internos (designación de traballadores e servizo de prevención propio). Unha priorización absolutamente contraria ó disposto na Directiva Marco e na LPRL.

Ó noso parecer, a interpretación dos artigos 11.2 e do 16.1.c) do RSP que mellor se adecuaría ó establecido na Directiva Marco e na LPRL sería a de entender que cando un empresario asumise total ou parcialmente a actividade preventiva, deberá organiza-las materias non asumidas recorrendo ós sistemas de prevención internos e, singularmente, á designación dun ou varios traballadores. De tal xeito que só cando tal designación sexa insuficiente deba concertarse a actividade preventiva cun servizo de prevención alleo (arts. 16.1.a) e c) do RSP).

Calquera outra conclusión, isto é, a plena discrecionalidade empresarial para elixir entre as distintas modalidades organizativas (art. 11.2) ou a preeminencia dos sistemas de prevención externos sobre os internos (art. 16.1.c) do RSP), entendemos que contradin a regulación e a finalidade expresada na Directiva Marco e na LPRL.

IV. A OBRIGA DE DESIGNAR TRABALLADORES PARA OCUPARSE DA ACTIVIDADE PREVENTIVA: UNHA OBRIGA PRINCIPAL DESVIRTUADA POLO RSP

Sen dúbida, atopámonos ante a modalidade de organización da prevención máis complexa, pois é verdadeiramente difícil identifica-los supostos ante os que “*a designación de traballadores*” é unha opción organizativa ben facultativa, ben obrigatoria.

Débese ter en conta que a designación dun ou varios traballadores para ocuparse da actividade preventiva na empresa é un xeito de xestionar-la prevención a medio camiño do servizo de prevención propio. En ámbolos dous casos son os traballadores da empresa os que se encargan de xestionar-la actividade preventiva, se ben os requisitos constitutivos que se prevén con relación ó servizo de prevención propio son moito máis complexos. Por conseguinte, cabe afirmar que a designación de traballadores configura, xunto coa posibilidade de que o empresario asuma directamente a actividade preventiva, un modo flexible de xestionar-la prevención. Noutras palabras, no ámbito da seguridade e saúde no traballo ámbalas dúas modalidades dan cumprimento ó mandato disposto no artigo 118.A do TCUE, pois con iso se pretende “*(evitar) establecer imposicións administrativas, financeiras e xurídicas que constitúan obstáculos á creación e ó desenvolvemento de pequenas e medianas empresas*”.

En calquera caso e a diferenza do que acontecía con relación á primeira modalidade de organización da prevención, non se exclúe do ámbito de actuación dos traballadores designados a vixilancia da saúde. Unha permisión totalmente lóxica pois so é xustificable xurídicamente negar-la asunción de tal competencia ó empresario respecto dos seus propios traballadores. Con todo, a articulación desta ou calquera outra actividade preventiva en función desta modalidade organizativa require que os traballadores designados ostenten a capacidade suficiente.

Sendo así, nada impediría que nunha empresa de menos de 6 traballadores que non tivera a súa actividade incluída no Anexo I do RSP, o empresario asumise directamente a totalidade da actividade preventiva, organizando a vixilancia da saúde mediante a designación de traballadores. Sen embargo e dadas as esixencias constitutivas que o artigo 37.3 do RSP establece para aqueles servizos de prevención que desenvolven funcións de vixilancia da saúde, é certamente difícil que - agás os supostos nos que a empresa sexa sanitaria - non concorrese en todo caso a “*insuficiencia organizativa*” que provocaría a necesidade de concertar tal actividade cun servizo de prevención alleo (art. 16.1.a) do RSP)(43).

Da lectura tanto do artigo 7 da Directiva Marco, como dos artigos 30.2 e 31.1 da LPRL só unha conclusión se pode extraer: a *designación de traballadores é a modalidade principal de organización da prevención na empresa*. Precisamente esta foi a conclusión xeralizada do sector doutrinal que analizou a LPRL previamente á promulgación do RSP, cualificándose as outras modalidades organizativas como *subsidiarias*(44).

En efecto, o artigo 7 da Directiva Marco, no momento de regular os servizos de protección e de prevención establece que “*1. Sen prexuízo das obrigas recollidas nos artigos 5 e 6, o empresario designará un ou varios traballadores para ocuparse de actividades de protección e de actividades de prevención dos riscos profesionais da empresa e/ou do establecemento*”. Establecéndose no apartado terceiro do mesmo precepto que “*se as competencias na empresa e/ou establecemento son insuficientes para organiza-las devanditas actividades de protección e prevención, o empresario deberá recorrer a competencias (persoas ou servizos) alleas á empresa e/ou ó establecemento*”.

En sentido similar aínda que non idéntico, o artigo 31.1 da LPRL establece que “*se a designación dun ou varios traballadores fora insuficiente para a realización das actividades de prevención, en función do tamaño da empresa, dos riscos a que están expostos os traballadores ou da perigosidade das actividades desenvolvidas, co alcance (reglamentario), o empresario deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención propios ou alleos á empresa, que colaborarán cando sexa necesario*”.

Non obstante a aparente disonancia entre a Directiva e a LPRL, por canto a primeira remite exclusivamente a instancias alleas á empresa a xestión da prevención cando a designación de traballadores se amose como

insuficiente, mentres a segunda posibilita que ante a mesma situación se recorra tanto a servizos de prevención propios como alleos, na nosa opinión, tal disonancia non existe se interpretamos de forma ampla a referencia que na Directiva se fai á *designación de traballadores*.

Ó noso entender, o artigo 7 da Directiva Marco diferencia entre *sistemas de prevención internos* e *sistemas de prevención externos*, debendo integrarse nos primeiros tanto a actividade preventiva que realizan os *traballadores designados* como a dos *servizos de prevención propios*. É indiscutible que a regulación comunitaria establece uns mínimos superables pola lexislación dos Estados Membros e *a priori* a LPRL e o RSP non fan máis que ampliar e mellora-la regulación comunitaria prevendo xunto coa *designación de traballadores* os servizos de prevención propios como modalidade máis complexa de prevención interna ante situacións nas que a mera designación de traballadores amosárase como insuficiente, ben polo número de traballadores da empresa, ben pola perigosidade da súa actividade productiva (art. 31.1 da LPRL).

Sendo así, da lectura de todos estes preceptos (comunitarios e legais) cabe concluír que os sistemas de prevención internos prevalecen sobre os externos por canto:

- A designación de traballadores é a modalidade principal de organización da prevención na empresa.
- En determinados supostos, a insuficiencia da designación de traballadores para xestionar-la actividade preventiva deberá solventarse co recurso a un sistema de prevención interno máis complexo como é o servizo de prevención propio.
- Só cando se demostre que os traballadores designados son insuficientes e non sexa obrigatoria a constitución dun servizo de prevención interno deberán concertar a actividade preventiva cun servizo de prevención externo ou alleo á empresa.

Este entendemento do disposto no artigo 7 da Directiva Marco é o que se realizou por outros Estados Membros, nos que non só se fan prevalece-los sistemas de prevención internos sobre os externos, pois soamente ante a insuficiencia dos primeiros se permite acudir ós segundos, senón que - ademais - nalgúns casos a concertación da actividade preventiva cun servizo de prevención alleo institúese como un mecanismo complementario da designación dos traballadores de cara a solventar-la súa insuficiencia e non como un servizo substitutorio destes⁽⁴⁵⁾.

Pois ben, esta mesma lóxica semella respectarse no RSP cando no seu artigo 12.1 se establece que “o *empresario designará a un ou varios traballadores para ocuparse da actividade preventiva na empresa. As actividades preventivas para a realización das cales non resulte suficiente a designación dun ou varios traballadores deberán ser desenvolvidas a través dun ou máis servizos de prevención propios ou alleos*”. Así pois, efectúase unha regulación en consonancia co disposto na Directiva Marco, na LPRL e na interpretación que daquela se realizou por outros Estados Membros.

Agora ben, a controversia xurídica xurde cando no apartado segundo do mesmo artigo 12 do RSP se establece que non obstante o disposto no apartado anterior, **non será obrigatoria a designación de traballadores cando o empresario:**

- Asumise persoalmente a actividade preventiva
- Recorrese a un servizo de prevención propio
- Recorrese a un servizo de prevención alleo

Segundo esta redacción do artigo 12.2 do RSP, o empresario deixará de estar sometido á obriga de designar traballadores sempre que opte por organizar-la actividade preventiva en función de calquera outra modalidade prevista normativamente e non só cando aqueles traballadores designados se amosen como unha opción organizativa insuficiente.

Repárese que a norma non dispositiviza a obriga de designar traballadores soamente ante os supostos nos que sexa preceptivo acudir a outra modalidade de organizar-la prevención. Sendo así, cando esteamos ante un dos supostos nos que non sexa obrigatoria a constitución dun servizo de prevención propio, o empresario poderá, por exemplo, concertar-la actividade preventiva cun servizo de prevención externo sen necesidade de xustificar-la súa decisión na insuficiencia dos traballadores que puidesen ser designados para o efecto e sen que, como consecuencia, se manteña a obriga de designar a tales traballadores.

Ante esta regulación normativa cabe preguntarse sobre *cal é a modalidade de organización da prevención principal e cal a subsidiaria*, e se o RSP respecta a lóxica normativa disposta na Directiva e na LPRL.

Certamente o RSP dilúe a significación da obriga de designar traballadores non só cando o empresario recorre a un servizo de prevención alleo senón tamén cando asumise directamente a actividade preventiva e cando constitúese un servizo de prevención propio aínda sen estar obrigado a iso. Non obstante, consideramos que esta dispositivización da obriga de designar traballadores só se produce cando a totalidade da actividade preventiva se desenvolve por algunha ou varias destas outras posibilidades organizativas. Pola contra sería de todo ilóxico pois estaría permitindo a substitución dunha obriga xenérica, como é a designación de traballadores para o desenvolvemento da totalidade da actividade preventiva, por unha opción organizativa parcial.

Con todo, esta multiplicidade de supostos exoneradores da obriga de designar traballadores non varía o centro de gravidade do debate, que non é outro que discutir se a redacción do RSP respecta ou non a xerarquización que das modalidades de xestión da prevención se dispón na Directiva Marco e na LPRL. Para ofrecer unha resposta a esta problemática deben analizarse os supostos nos que non é preceptiva a constitución dun servizo de prevención propio pois cando así sexa a non obrigatoriedade de designar traballadores non xerará substitución entre sistemas de prevención internos por outros externos pois ámbolos dous pertencen ó primeiro grupo⁽⁴⁶⁾, xa que os traballadores que actúen como designados ou que configuren o servizo de prevención propio deben pertencer ó cadro de persoal da empresa⁽⁴⁷⁾. En consecuencia, os supostos de interese son os seguintes:

1. As empresas de menos de 6 traballadores que a súa actividade non esté incluída no Anexo 1 do RSP.
2. As empresas de 6 a 500 traballadores que a súa actividade tampouco se inclúa no referido Anexo.
3. E as empresas de 1 a 249 traballadores que a súa actividade se inclúa no citado Anexo.

a) Empresas de menos de seis traballadores que a súa actividade productiva non se inclúa no Anexo I do RSP.

Como se observou, este primeiro suposto coincide co que faculta ó empresario a que xestione persoalmente a actividade preventiva, se ben ó ser unha opción facultativa poderíamos atoparnos con que o empresario asumise a totalidade de tal competencia, non a asumise en ningunha das súas acepcións, o fíxese parcialmente ou, mesmo, non puidese asumir por non concorre-los requisitos vencellados coa súa persoa, singularmente a capacidade⁽⁴⁸⁾.

Pois ben, o artigo 12.2.a) do RSP debe entenderse no sentido de que se dispositiviza a obriga de designar traballadores soamente cando o empresario xestione directamente a totalidade da actividade preventiva. Unha dispositivización coherente coa regulación comunitaria e legal por canto, lembremos, en ámbalas dúas normas prevese a necesidade de facilita-la xestión da prevención en *empresas de reducida dimensión e que a súa actividade non sexa perigosa*. Ademais, en calquera caso atoparíamonos ante *sistemas de prevención internos*, polo que *a priori* o feito de que a opción pola primeira modalidade organizativa dispositivice a adopción da segunda non contradi a lóxica comunitaria e legal a favor dos sistemas de prevención internos sobre os externos.

Non obstante, aínda cando se asuma totalmente por parte do empresario a xestión da actividade preventiva, debemos preguntarnos que sucede coa xestión da vixilancia da saúde, pois non sendo preceptiva a designación de traballadores quizais o sexa o recurso a outra modalidade de organiza-la prevención. Se se lembra, esta é unha cuestión que se abordou no anterior apartado, onde se reflectiu a contradición existente entre a liberdade organizativa que se recoñece ó empresario no artigo 11.2 do RSP e a contundencia con que se expresa o artigo 16.1.c) do RSP ó enumera-los supostos ante os que o empresario “*deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención alleos*”, na letra c) refírese a cando “*c) se producise unha asunción parcial da actividade preventiva nos termos previstos no apartado 2 do artigo 11 (...)*”.

Ante esta concorrencia conflictiva de dous preceptos da mesma norma, consideramos que cando o empresario asumise a totalidade da actividade preventiva non será preceptiva a designación de traballadores en aplicación do disposto no art. 12.2.a) do RSP, sendo obrigatoria a concertación da vixilancia da saúde cun servizo de prevención alleo por canto, para os efectos do artigo 16.1.c) do RSP, atopámonos ante unha asunción parcial da actividade preventiva (*<nos termos previstos no apartado 2 do artigo 11>*) e, conseguintemente,

eliminándose a liberdade de actuación que lle recoñece ó empresario o artigo 11.2 do mesmo texto regulamentario.

Moito máis complexa é a situación na que o empresario non xestione a totalidade da actividade preventiva pois (1) mentres o artigo 11.2 do RSP lle outorga plena liberdade para acudir a calquera outra modalidade de organiza-la prevención, (2) a combinación dos apartados 1 e 2 do artigo 12 do mesmo texto regulamentario esixirían a designación de traballadores para os efectos, (3) mentres que se consideramos o disposto no artigo 16.1.c) do RSP debería concertarse a actividade preventiva cun servizo de prevención alleo.

Se aplicamos a dialéctica comunitaria e mesmo a da LPRL debemos decantarnos por considerar que é preceptiva a designación de traballadores agás que se demostre a súa insuficiencia para desenvolve-la actividade preventiva, sendo entón obrigatorio o recurso a un servizo de prevención alleo en función do disposto no artigo 16.1.a) do RSP(49). Sen embargo, unha vez máis a contundencia do artigo 16.1.c) do RSP fainos concluir que en tales supostos será esixible que a actividade preventiva non asumida polo empresario se concerte cun servizo de prevención alleo. Unha situación que indirectamente nos situará nun dos supostos de dispositivización da obriga de designar traballadores, o regulado no artigo 12.2.c) do RSP.

En conclusión, no ámbito das empresas de menos de seis traballadores o RSP priorizou os sistemas de prevención externos sobre os internos pois en ningún caso se institúe como preceptiva a designación de traballadores mentres que si o é o recurso a un servizo de prevención alleo para xestiona-la vixilancia da saúde e calquera outra actividade preventiva non asumida directamente polo empresario.

b) As empresas de 6 a 500 traballadores que a súa actividade non se inclúa no Anexo I e as empresas de 1 a 249 traballadores que a súa actividade si estea incluída no citado Anexo

Como primeira aproximación debe afirmarse que estes supostos (1) están excluídos do ámbito de xestión directa por parte do empresario da actividade preventiva e (2) tampouco configuran o ámbito de constitución preceptiva nin dun servizo de prevención propio, nin - sen máis precisións nestes momentos expositivos- do recurso a un servizo de prevención alleo(50). Por conseguinte parecería que nesta ocasión a Directiva, a LPRL e o RSP conflúen nunha mesma solución, como é, a prevalencia da designación de traballadores sobre calquera outra forma de organiza-la prevención, sobre todo fronte á intervención dun servizo de prevención alleo. Sen embargo, esta apreciación é totalmente incorrecta, explicámonos.

O feito de que nos atopemos ante supostos nos que non sexa obrigatorio constituír un servizo de prevención propio nin recorrer a un servizo de prevención alleo non quere dicir que non sexa posible. Entón cabe preguntarse se unha empresa, por exemplo, de 200 traballadores - sexa cal sexa a súa actividade - pode constituír un servizo de prevención propio e/ou concerta-la actividade preventiva cun servizo de prevención alleo sen que sexa preceptiva a designación de traballadores. É obvio que a resposta a esta cuestión no se pode buscar máis que no propio artigo 12 do RSP, lembremos: “o empresario **designará a un ou varios traballadores para ocuparse da actividade preventiva na empresa. As actividades preventivas para as que a súa realización non resulte suficiente a designación dun ou varios traballadores deberán ser desenvolvidas a través dun ou máis servizos de prevención propios ou alleos. 2. Non obstante o disposto no apartado anterior, non será obrigatoria a designación de traballadores cando o empresario (...) b) recorre a un servizo de prevención propio. c) Recorre a un servizo de prevención alleo**”.

Pois ben, as situacións conflictivas das que temos que abordar a resolución son as tres seguintes:

1. que a totalidade da actividade preventiva se desenvolve por un servizo de prevención propio, por un servizo de prevención alleo ou por ambos de forma acumulativa.
2. que a actividade preventiva só se xestione parcialmente por un servizo de prevención propio, por un alleo ou por ambos de forma acumulativa pero parcial no seu conxunto.
3. e, por último, que non se optase por ningunha modalidade de organiza-la prevención.

Con relación ás situacións que se inclúen no primeiro suposto, entendemos que todas elas conlevan a dispositivización da obriga de designar traballadores en aplicación do disposto nas letras b) e/ou c) do artigo 12.2 do RSP. A pesar de que tal precepto regulamentario non é todo o claro que se desexase, interpretámolo no sentido de que só está permitindo a substitución da obriga de designar traballadores cando a totalidade da actividade preventiva se cubra por outras modalidades de organiza-la prevención (servizo de prevención propio e/ou alleo).

Sen dúbida, o aspecto máis criticable que se deduce da anterior apreciación é que a norma está permitindo que pola mera vontade empresarial sexa posible substituí-la obriga de designar traballadores polo recurso a un servizo de prevención alleo, sen necesidade de fundamentar tal decisión na insuficiencia daqueles para xestionar-la prevención na empresa. Unha permisión en clara contradición co disposto na LPRL e na Directiva Marco.

En canto ás situacións incluídas no segundo suposto, está claro que seguindo a nosa interpretación do artigo 12.2 do RSP, cando se organice parcialmente a actividade preventiva mediante a constitución dun servizo de prevención propio e/ou un alleo, subsiste a obriga de designar traballadores. Agora ben, cabe preguntarse se poden coexistir autonomamente nunha mesma empresa os traballadores que foron designados e os traballadores pertencentes ó servizo de prevención propio.

Na nosa opinión e a pesar de que nada se diga nin na LPRL, nin no RSP, non cabe defender, sen faltar á coherencia, que os traballadores designados non se deben integrar no servizo de prevención propio que se constituíse(51), pois precisamente este último é unha *versión* máis perfeccionada daqueles que, cando se constituíe nunha empresa, debe integrar a tódolos traballadores que realicen funcións como *prevencionistas*. A este respecto, repárese na concepción única e homoxénea que do servizo de prevención se realiza no artigo 31.2 da LPRL, ó definilos como “*o conxunto de medios humanos e materiais necesarios para realiza-las actividades preventivas (...)*”(52).

Chegados a este punto semella lóxico formular que sucede cando a actividade preventiva se asumise parcialmente mediante a constitución dun servizo de prevención propio pois, segundo o disposto no artigo 12.2 do RSP, deberían designarse traballadores. Na nosa opinión, ante tal suposto cabería acudir ó artigo 15.4 do RSP cando establece que “*as actividades preventivas que no sexan asumidas a través do servizo de prevención propio deberán ser concertadas cun ou varios servizos de prevención alleos*”.

É certo que tal precepto está pensado para os supostos nos que a constitución do servizo de prevención propio é preceptiva e non voluntaria, como é o caso, pero consideramos que (1) por estar ante un tipo de empresas para as que non se permite a asunción directa da prevención por parte do empresario, (2) por ser - ademais - incoherente tecnicamente manter-la designación de traballadores de forma autónoma xunto a un servizo de prevención propio e, por último, (3) por non ser posible xuridicamente esixir que a totalidade da actividade preventiva se desenvolve por un servizo de prevención propio que se constituíu voluntariamente, a solución máis coherente é esixir-la concertación da actividade preventiva non asumida por tal servizo de prevención propio cun servizo de prevención alleo. Unha opción que, reiteramos, se pode articular en función do previsto no transcrito artigo 15.4 do RSP.

En resumidas contas, nas situacións incluídas no segundo suposto formulado, a obriga de designar traballadores reduciríase ós casos nos que se asumise parcialmente a actividade preventiva acudindo a un ou varios servizos de prevención alleos.

Por último, é claro que cando nos atopemos ante empresas de 6 a 500 traballadores que a súa actividade non esté incluída no Anexo I do RSP e en empresas de 1 a 250 traballadores que a súa actividade si se inclúa, nas que non se constituíe nin un servizo de prevención propio, nin se recorre a un servizo de prevención alleo para xestionar total ou parcialmente a actividade preventiva, subsistirá a obriga de designar traballadores.

V. O DEBER DE CONSTITUÍR UN SERVIZO DE PREVENCIÓN PROPIO

A diferenza do que sucede con relación á designación de traballadores, a delimitación dos supostos nos que se debe constituír un servizo de prevención propio é sinxela pois o RSP especificaos claramente.

Non se pode afirmar con rotundidade que os servizos de prevención propios sexan un modo de xestionar-la prevención que teña a súa orixe na Directiva Marco pois no seu artigo sétimo só se diferencia con claridade

a designación de traballadores do recurso a un servizo de prevención externo, por moito que no apartado sexto do mesmo precepto se faga unha breve referencia ós servizos internos e externos⁽⁵³⁾.

Non obstante, tampouco cabe afirmar que a nosa normativa non se adecúa ó disposto na citada Directiva pois, na nosa opinión, a norma comunitaria preocúpase máis de prioriza-los sistemas de prevención internos sobre os externos que de diferenciar e concretar cales poden se-las formas de expresión de cada un deles. En efecto, o artigo 7.1 da Directiva Marco establece que *“o empresario designará un ou varios traballadores para ocuparse de actividades de protección e de actividades de prevención dos riscos profesionais”*, sendo o mesmo precepto - se ben no seu apartado 3 - o que dispón que *“se as competencias na empresa e/ou establecemento son insuficientes para organiza-las devanditas actividades de protección e de prevención, o empresario deberá recorrer a competencias (persoas ou servizos) alleas á empresa e/ou establecemento”*. Por conseguinte, é dable afirmar que en función da dialéctica comunitaria, os servizos de prevención propios constitúen, xunto á designación de traballadores, o que vimos denominando como *sistemas de prevención internos* fronte ós externos.

Xa se coñece que só a adopción da primeira modalidade de organiza-la prevención é completamente facultativa para o empresario. De conformidade con iso e a pesar de que tamén con relación ó servizo de prevención propio referirémonos a un ámbito de actuación empresarial facultativo, o que máis nos interesa neste momento é coñecer ante que supostos a súa constitución é preceptiva. Sendo así, o artigo 14 do RSP esixe a creación dun servizo de prevención propio nos seguintes supostos:

1. Empresas de máis de 500 traballadores.
2. Empresas entre 250 e 500 traballadores que a súa actividade esté incluída no Anexo I do RSP.
3. Empresas non incluídas nos apartados anteriores⁽⁵⁴⁾ pero nas que a Autoridade Laboral o decida en función da perigosidade da actividade desenvolvida ou da frecuencia ou gravidade da sinistralidade na empresa⁽⁵⁵⁾, sempre e cando a prevención non se concertase cun servizo de prevención alleo⁽⁵⁶⁾.

Agora ben, nada impide que naquelas situacións nas que normativamente non se esixe a constitución dun servizo de prevención propio o empresario poida efectivamente decidirse por esta modalidade de xestión da prevención pois presupónselle o carácter de *máis garantista* respecto de calquera das outras tres modalidades organizativas⁽⁵⁷⁾, e iso, en función dos requisitos de constitución e de funcionamento esixidos polo RSP. Precisamente a entidade de tales requisitos comportará que, por exemplo, a pesar de que nunha empresa de 10 traballadores ben sexa unha opción organizativa teoricamente posible, na práctica será normalmente unha opción económica e tecnicamente inviable.

Nese ámbito de liberdade de actuación empresarial merecen unha especial consideración os servizos de prevención mancomunados. Uns servizos que se conciben como unha modulación ou variación dos servizos de prevención propios, que a súa previsión se efectuou *ex novo* polo artigo 21 do RSP, pois nin a Directiva Marco nin a LPRL facían mención a estes⁽⁵⁸⁾. Dalgún xeito, con esta previsión a norma trata de posibilita-lo acceso da maioría das empresas ó modo de organiza-la prevención máis garantista e de favorece-la posición de moitas das empresas que estando obrigadas a constituír un servizo de prevención propio, o seu cumprimento sen modulación comportaríalles unha importante afectación a súa organización e xestión económica. De conformidade con iso, o artigo 21 do RSP permite a constitución de servizos de prevención mancomunados:

- Entre empresas que desenvolven simultaneamente as súas actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial.
- Entre aquelas empresas pertencentes a un mesmo sector productivo ou grupo empresarial ou que desenvolven as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada. Se ben para este segundo grupo de empresas esíxese que a opción por esta modalidade organizativa se leve a cabo por negociación colectiva ou, no seu defecto, por decisión das empresas afectadas. Debéndose entender que *“no seu defecto”* non constitúe unha dispositivización da obriga de negociar colectivamente sobre esta materia senón que - en todo caso - debe establecerse un período de negociación de boa fe que a súa finalización sen acordo posibilita que poida finalmente elixirse esta fórmula organizativa por decisión unilateral das propias empresas afectadas.

Ata o momento partiuse dunha hipótese argumental, defendida maioritariamente pola doutrina, en función da cal o servizo de prevención propio é a modalidade de organiza-la prevención máis garantista dados os seus requisitos constitutivos e de funcionamento, por iso esíxese a súa constitución nas empresas cuantitativa ou

cualitativamente máis perigosas. De conformidade con isto, poderíamos afirmar que o feito de que o noso ordenamento interno optase por facer prevalecer a prevención interna sobre a externa nos supostos preventivos máis importantes, é unha opción que se adecúa plenamente ó disposto no artigo 7 da Directiva Marco. Sen embargo, dous apuntes normativos fannos dubidar da validez desta apreciación.

En primeiro lugar, por canto a capacidade remanente que o artigo 14.c) do RSP reconece á Autoridade Laboral para que estenda a calquera tipo de empresa non especificada nas letras a) e b) do precepto a obriga de constituír un servizo de prevención propio, en función da súa *perigosidade* ou *sinistralidade*, debilítase polo feito de que a empresa afectada pode, en todo caso, concertar tal actividade cun servizo de prevención alleo. Sen dúbida, atopámonos ante unha obriga *sui generis* de constituír un servizo de prevención propio.

Esta posibilidade de exoneración pareceríanos coherente se se dispuxese soamente respecto de empresas que polas súas reducidas dimensións, técnica e organizativamente non poderían facer fronte ó cumprimento de tal obriga. Sen embargo, debe repararse que os supostos para os que o artigo 14.c) do RSP é de aplicación non só son as *microempresas* (menos de 6 traballadores que a súa actividade non estea incluída no Anexo 1 do RSP) senón tamén outras que a súa dimensión pode ser máis que considerable: empresas de 6 a 500 traballadores que a súa actividade non estea incluída no Anexo 1 do RSP e empresas de 1 a 249 traballadores que a súa actividade si se inclúa no referido Anexo. Sendo así, é lóxico que cando se acredite a *perigosidade* de calquera destas empresas se lles estenda a obriga de constituír un servizo de prevención propio. O que xa non entendemos é a razón con base en tal obriga deixa de selo polo mero feito de concerta-la actividade preventiva cun servizo alleo. Novamente atopámonos ante unha clara preferencia regulamentaria en favor dos sistemas de prevención externos sobre os internos que, consideramos, contraria á dialéctica, lóxica e finalidade recollida no artigo 7 da Directiva Marco.

En segundo lugar, tamén cabe identificar problemas de adecuación entre a normativa interna e a comunitaria en relación con aqueles supostos nos que é plenamente obrigatoria a constitución dun servizo de prevención propio, isto é, nas empresas de máis de 500 traballadores e nas empresas que teñen un cadro de persoal entre 250 e 500 traballadores e a súa actividade está incluída no citado Anexo.

En efecto, o artigo 15.4 do RSP establece que “*as actividades preventivas que non sexan asumidas a través do servizo de prevención propio deberán ser concertadas cun ou máis servizos de prevención alleos*”. Sendo así podemos preguntarnos se, por exemplo, unha empresa obrigada a constituír un servizo de prevención propio *¿pode constituílo dotándoo dos medios humanos e materiais mínimos e externaliza-la maioría da súa actividade preventiva? ou ¿ata que punto a regulación do RSP permite a substituíbidade dos servizos de prevención alleos respecto dos propios mesmo nos supostos nos que este último é de obrigada constitución?*.

Obviamente, o artigo 15.4 do RSP padece, na nosa opinión, dun grave defecto, como é que non causaliza, en termos de insuficiencia organizativa, a decisión empresarial de externalizar nun servizo de prevención alleo a actividade preventiva mesmo cando normativamente nos atopemos ante unha empresa obrigada á constitución dun servizo de prevención propio. Sendo así, semella que nada impide que unha destas empresas dote ó servizo de prevención dos medios humanos e materiais mínimos (artigo 15.1 del RSP), coa finalidade de desenvolver unha actividade preventiva meramente *testemuñal*, e que o resto da actividade preventiva - a súa case totalidade - se concerte cun servizo de prevención externo.

Na nosa opinión, esta *substituíbidade* do servizo de prevención propio por un servizo de prevención externo incorrería nun claro abuso de dereito pois pensamos que, a pesar da defectuosa redacción regulamentaria e a pesar de que o RSP fixo prevalecer os servizos de prevención externos sobre os internos na maioría das situacións empresariais posibles, non cabe estender tal interpretación ós supostos nos que a constitución dun servizo de prevención propio é de cumprimento indefectible. Debéndose entender que só excepcionalmente poderá completarse e non substituírse a actividade daquel servizo pola dun servizo de prevención alleo.

En calquera caso, observamos que como sucedía con relación ós traballadores designados, tamén ante os servizos de prevención internos a nosa valoración da regulación regulamentaria respecto do disposto no artigo 7 da Directiva Marco non pode ser máis negativa. Sen embargo e a diferenza do que expresamos en torno ós traballadores designados, nesta ocasión non pensamos que o desenvolvemento regulamentario sexa tamén contrario ó disposto na LPRL, pois no seu artigo 31 o único que se establece é que ante a insuficiencia dos traballadores designados para a realización das actividades de prevención o empresario deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención propios ou alleos, sen priorizar un respecto do outro.

Noutras palabras, non é que o desenvolvemento regulamentario da LPRL non se adecúe ó disposto na Directiva Marco ó ter priorizado os sistemas de prevención internos respecto dos externos, senón que tal inadecuación normativa, no suposto dos servizos de prevención internos, prodúcese ó nivel legal.

VI. O ÁMBITO DE ACTUACIÓN DO SERVIZO DE PREVENCIÓN ALLEO: A MODALIDADE ORGANIZATIVA PREFERIDA POLA NORMA

Por último, só nos queda facer mención ó modo de organiza-la actividade preventiva *preferido* polo réxime xurídico do RSP e que o seu ámbito de aplicación, dalgunha forma, xa foi exposto no momento de analiza-las outras modalidades organizativas, estémonos referindo á concertación da actividade preventiva cunha entidade autorizada para actuar como servizo de prevención alleo (artigo 16 do RSP).

Como sucedeu coa maioría de formas de xestiona-la prevención estudadas, no momento de expoñe-lo ámbito de actuación dos servizos de prevención alleos debemos diferenciar entre aqueles supostos nos que é facultativo o recurso a estes e aqueles outros nos que é preceptivo. Sendo así, e a pesar de que é o artigo 16 do RSP o que traza a liña de separación entre uns e outros supostos, non é posible entende-lo seu contido sen acudir a todos aqueles outros preceptos que regulan o resto das modalidades organizativas. En efecto, só desde a combinación dos artigos 11, 12, 14 e 16 do RSP pode delimitarse o ámbito de actuación facultativo e o obrigatorio dos servizos de prevención alleos.

En primeiro lugar, *será facultativa a concertación da actividade preventiva cun servizo de prevención alleo* en todas aquelas empresas que non teñen a obriga nin de designar traballadores, nin de constituír un servizo de prevención propio, conseguintemente, o empresario ostenta unha plena liberdade de elección entre varias posibilidades de organiza-la prevención. Tales supostos son os dous seguintes.

1. Nas empresas de 6 a 500 traballadores que a súa actividade non estea incluída no Anexo 1 do RSP e nas de 1 a 250 traballadores que a súa actividade si se inclúa no citado Anexo. Nestes supostos, o empresario poderá optar *ab initio* entre a designación de traballadores, a constituición dun servizo de prevención propio ou a concertación cun alleo. Unha potestade empresarial que deixará de selo en favor da concertación da prevención cun servizo de prevención alleo cando a designación de traballadores sexa insuficiente ou o servizo de prevención propio asumise parcialmente a actividade preventiva (art. 16.a) e c) do RSP).

2. Nas empresas que teñan menos de 500 traballadores e que a súa actividade non estea incluída no citado Anexo ou, nas empresas de 1 a 249 traballadores que a súa actividade estea incluída naquel Anexo, cando en función da perigosidade da actividade desenvolvida ou da frecuencia ou gravidade da sinistralidade na empresa a Autoridade Laboral considere necesaria a constituición dun servizo de prevención propio. En función do establecido no artigo 14.c), en tales supostos o empresario poderá optar voluntariamente por concertar tal actividade preventiva cun servizo de prevención alleo e evitar así a obriga de constituír un servizo de prevención propio.

Por outra parte e en segundo lugar, *será obrigatoria a concertación da actividade preventiva cun servizo de prevención alleo*, nos catro supostos seguintes:

1. Nas empresas cun cadro de persoal inferior a 6 traballadores, que a súa actividade non estea incluída no Anexo 1 do RSP, en materia de vixilancia da saúde e en todas aquelas disciplinas outras non asumidas directamente polo empresario (art. 16 1.c).

2. Nas empresas de 6 a 500 traballadores que a súa actividade no estea incluída no Anexo 1 do RSP e nas empresas de 1 a 250 traballadores que a súa actividade si se inclúa no citado Anexo, cando se asumise

parcialmente a actividade preventiva por un servizo de prevención alleo e a designación de traballadores, sendo preceptiva, sexa insuficiente (art. 16.1.a) .

3. Nas empresas nas que se constitúa un servizo de prevención propio, de forma voluntaria ou obrigada, e nas que este só asuma parcialmente as funcións que configuran a actividade preventiva (arts. 16.1. c) e 15.4).

4. Nas empresas de menos de 500, que a súa actividade non estea incluída no citado Anexo ou nas empresas de 1 a 249 traballadores que a súa actividade estea incluída naquel Anexo, cando en función da perigosidade da actividade desenvolvida ou da frecuencia ou gravidade da sinistralidade na empresa, a Autoridade Laboral esixise a constitución dun servizo de prevención propio e non se optase por tal modalidade organizativa (art. 16.1.b).

Como é doado observar, o ámbito de actuación facultativo e obrigatorio dos servizos de prevención alleos é certamente importante e aínda máis se o cotexamos co que se recoñece ós sistemas de prevención internos. Todo iso produto dunha clara preferencia do RSP por esta fórmula organizativa. Unha preferencia normativa que consideramos contraria tanto ó disposto no artigo 7 da Directiva Marco, como ós artigos 30 e 31 da LPRL.

VII. PROBLEMAS APLICATIVOS MÁIS IMPORTANTES EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN

Independentemente da forma de xestiona-la prevención ante a que nos atopemos, existen unha serie de aspectos que dificultan a perfecta delimitación dos supostos que se subsumen con carácter facultativo ou obrigatorio en cada unha daquelas. Así, é discutible se a unidade organizativa de referencia para os efectos de computa-lo cadro de persoal dos traballadores é a empresa ou o centro de traballo, unha cuestión nada baladí cando precisamente o número de traballadores é un aspecto fundamental, por exemplo, para delimitar cando é obligatoria ou facultativa a constitución dun servizo de prevención propio. Estreitamente relacionada coa anterior, planteámonos a cuestión de coñecer se no cómputo de tales traballadores é indiferente a duración, temporal ou indefinida, do seu contrato de traballo. Por último, un aspecto fundamental é a concreción do *parámetro temporal de referencia* (semanal, mensual, anual) a partir do cal se debe valorar e revisar a situación empresarial para os efectos de manter ou modifica-la modalidade de organización da prevención que se adoptou.

Pois ben, a todas estas cuestións trátase de dar unha resposta razoable nas seguintes páxinas.

1. A empresa ou o centro de traballo como centro de imputación normativa da norma

Cando nos anteriores apartados delimitamos o ámbito de actuación de cada unha das modalidades de xestiona-la prevención fixémoslo referíndonos sempre á “*empresa*” en canto organización de recursos humanos e materiais que produce bens e servizos para ofrecelos ó mercado, sen reparar noutras unidades organizativas con menor entidade, tales como o centro de traballo ou a unidade productiva autónoma. Con todo, a nosa opción expositiva non fíxo máis que respecta-la única categoría conceptual utilizada tanto na LPRL como no RSP: *a empresa*.

Non obstante o expresado, cremos que é indispensable preguntarse se o feito de que a nosa normativa prevencionista se refira unicamente á noción de “*empresa*” debe interpretarse como unha exclusión do “*centro de traballo*” como ámbito de aplicación da norma. Evidentemente, a adopción dun criterio interpretativo máis ou menos flexible ampliará ou reducirá significativamente o ámbito de actuación dalgunhas daquelas modalidades de organiza-la prevención, fundamentalmente, as dúas primeiras: asunción directa da actividade preventiva por parte do empresario e designación de traballadores..

En efecto, imaxinemos que a referencia normativa á “*empresa*” debe entenderse como *empresa ou centro de traballo*, entón sería posible que, por exemplo, o empresario desenvolvese directamente a actividade preventiva nunha empresa de 10 traballadores distribuída en dous centros de traballo, cada un deles con cinco traballadores. O suposto formulado é un claro exemplo de como se pode amplia-lo ámbito de actuación da primeira opción organizativa en prexuízo, fundamentalmente, do espazo de actuación da obriga de designar traballadores, por canto - lémbrese - que o artigo 12.2 do RSP exonera ó empresario da obriga de designar traballadores cando asumise persoalmente a actividade preventiva. Pola contra, se a interpretación da noción de “*empresa*” é literal e estrita, o exemplo transcrito non formaría parte do ámbito de actuación da primeira modalidade de organiza-la prevención e, conseguintemente, atopariámonos ante un suposto no que a designación de traballadores sería preceptiva agás que a actividade preventiva se concertase voluntariamente cun servizo de prevención alleo (art. 12.2.c) do RSP).

Sobre esta discusión non se pode obviar que o artigo 7 da Directiva Marco emprega a noción “*empresa/establecemento*” cando regula as modalidades de organización da prevención, entendéndose tradicionalmente por “*establecemento*” o centro de traballo⁽⁵⁹⁾. Ademais, esta dobre acepción conceptual atopámola igualmente na adaptación que de tal Directiva se realizou noutros Estados Membros, como por exemplo, en Italia⁽⁶⁰⁾ ou Luxemburgo⁽⁶¹⁾.

Por outra parte, no se pode descoñecer que o propio artigo 11.2 do RSP fai mención do centro de traballo cando se refire á presenciabilidade esixible ó empresario que pretenda desenvolver directamente a actividade preventiva. Certamente, poderíase preguntar sobre a importancia de preferir unha interpretación ampla da noción de “*empresa*” cando a súa consecuencia máis importante, isto é a ampliación do ámbito de actuación da primeira modalidade de organización da prevención, impídese polo artigo 11.1.c) do RSP, pois só permite que o empresario desenvolva a súa actividade preventiva nun centro de traballo. Sen embargo, aínda que se interprete de tal forma o disposto no RSP, deberá compartirse que o so feito de referi-lo límite de “*menos de seis traballadores*” ó centro de traballo faculta ó empresario a que poida desenvolver directamente a actividade preventiva nalgún dos centros de traballo que non sobrepasen tal umbral numérico, independentemente da dimensión total do cadro de persoal⁽⁶²⁾.

Con todo, xa defendemos no seu momento a nosa posición contraria á daqueles autores para os que a redacción do artigo 11.1.c) do RSP supón que cando a empresa conte con dous ou máis centros de traballo, o exercicio das funcións preventivas só será realizable naquel centro de traballo onde o empresario desenvolve efectivamente a súa actividade con carácter habitual. Ó noso entender, esta interpretación provoca importantes distorsións, pois impídese - por exemplo - que o empresario asuma directamente a totalidade da actividade preventiva nos dous centros de traballo (tres e dous traballadores) dunha empresa dedicada á venda de produtos relacionados coa telefonía móbil (actividade non incluída no Anexo I do RSP); cando ámbolos centros se atopan situados na mesma cidade, sendo o empresario - ademais - enxeñeiro en telecomunicacións e tendo total dispoñibilidade para acudir a un ou outro centro de traballo⁽⁶³⁾.

Non obstante todo o exposto ata o momento, a interpretación non só literal senón, sobre todo, sistemática da LPRL e RSP fainos concluir que é a interpretación máis restrictiva da noción de “*empresa*” a que se debe considerar axeitada á norma. En efecto, desde unha perspectiva sistemática débese considerar que cando o RSP regula o servizo de prevención propio (art. 15) e o alleo (arts. 16 a 20) diferencia entre empresa e centro de traballo no sentido de identificar á empresa como o ámbito de actuación de ámbolos dous servizos e ó centro de traballo ou, mellor expresado, á pluralidade de centros de traballo como un factor que en función da súa situación ou ubicación territorial permitirá coñecer se os medios humanos e materiais dos que se dotaron os referidos servizos son ou non suficientes⁽⁶⁴⁾. Sendo así e a pesar da nosa opinión crítica fundamentada na propia redacción da Directiva Marco, o centro de imputación normativa en materia de organización da prevención é a empresa entendida en sentido estrito, polo tanto, excluíndose a noción do centro de traballo como referente a tales efectos.

2. O cómputo de traballadores e a problemática en torno á duración da relación laboral e da xornada de traballo

A segunda cuestión conflictiva en torno ás modalidades de organiza-la prevención relaciónase co cómputo dos traballadores para os efectos de saber se, por exemplo, se sobrepasan ou non os seis traballadores que normativamente se apuntan como límite que habilita a asunción directa por parte do empresario da prevención na súa empresa ou, entre outros, os 500 traballadores que existen a constitución dun servizo de prevención propio.

Nada nos di a Directiva Marco, nin a LPRL nin o RSP sobre se se debe valorar de igual modo un traballador temporal que un indefinido ou, en ámbolos dous casos, un traballador a tempo parcial que un a tempo completo. Peculiar é tamén a situación dos traballadores contratados para ser cedidos por unha Empresa de Traballo Temporal a unha Empresa Usuaria, por canto - ademais - deberá dilucidarse que empresa debe computalos para os efectos de organiza-la súa actividade preventiva. Unha cuestión, esta última, para a que si atopamos resposta no Real Decreto 216/1999 de 5 de febreiro, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde no traballo no ámbito das empresas de traballo temporal.

Sobre as dúas primeiras cuestións, isto é, con relación ó tipo de contrato de traballo e á duración do tempo de traballo, dúas son as posibles solucións teóricas. En primeiro lugar, entender que como a norma específica (LPRL e RSP) non diferencia entre uns e outros traballadores, para tales efectos, todos deben computarse por igual⁽⁶⁵⁾.

Non obstante o silencio da norma, seméllanos difícil defende-la idoneidade dunha opción que non prevexa ningún criterio corrector con relación ó número de traballadores temporais respecto dos indefinidos e dos que prestan os seus servizos a tempo parcial respecto dos que o fan a tempo completo, sobre todo, nun ámbito no que a diminución ou o aumento do cadro de persoal pode comporta-la modificación do modo de xestiona-la prevención.

Máis coherente parécenos unha segunda proposta teórica, baseándose nela cabería trasladar a este ámbito os criterios establecidos no artigo 35.3 da LPRL sobre a determinación do número de delegados de prevención na empresa⁽⁶⁶⁾. Criterios análogos ós establecidos no artigo 72 do TRLET respecto da representación dos que presten servizos *en traballos fixos-discontinuos e traballadores non fixos*. Sendo así: (1) os traballadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos do cadro de persoal e (2) aqueles contratados por termo inferior ó ano computaranse segundo o número de días traballados no período do ano anterior, para os efectos, da elección da modalidade de organiza-la prevención. Computándose cada douscentos días traballados ou fracción como un traballador máis.

É claro que os anteriores criterios ofrécennos un parámetro tradicional no noso ordenamento pero útil para os efectos de corrixi-las disfuncións que se producirían de aplica-la primeira proposta argumental. Con todo, tales criterios axúdannos a computar de maneira diferente pero razoable os traballadores con contrato indefinido daqueles temporais pero non solucionan *a priori* as diferencias existentes entre un traballador, temporal ou indefinido, a tempo parcial e un traballador a tempo completo. De tal forma que se computa igual, por exemplo, un traballador indefinido que desenvolve a súa prestación de servizos a tempo parcial que un traballador indefinido que presta os seus servizos a tempo completo.

Na nosa opinión, tamén debería reflectirse no cálculo dos traballadores da empresa a circunstancia da duración da xornada ou tempo de traballo, de tal forma que se podería aplicar unha regra proporcional similar á que se aplica no ámbito da cotización á seguridade social⁽⁶⁷⁾. Con todo, esta *desproporción* contable aínda podendo ser importante en empresas cun número destacable de traballadores a tempo parcial respecto doutra con maioría de traballadores a tempo completo, non comporta máis que un efecto beneficioso para o traballador a tempo parcial por canto o *defecto contable* sempre implicará un resultado maior do que debería ter sido e xa coñecemos que a normativa prevencionista é moito máis estrita en materia de organización da prevención canto maior é o número de traballadores que configuran o cadro de persoal da empresa.

Por último, especial mención queremos facer respecto da peculiar situación que se produce con relación ós traballadores contratados por unha Empresa de Traballo Temporal (ETT) para ser cedidos a unha Empresa Usuaria (EU). A diferenza da anterior, nesta ocasión si atopamos unha clara resposta da normativa no artigo 5 do RD 216/1999 de 5 de febreiro, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde no traballo no ámbito das empresas de traballo temporal.

En efecto, o artigo 5 nos seus apartados 1 e 2 indican que tanto a ETT como a EU deberán organiza-la súa actividade preventiva computando, respectivamente, ós traballadores contratados para ser postos a disposición dunha EU e os traballadores postos a disposición por unha ETT. Obviamente, unha peculiaridade debía resolverse e é que a cesión sempre é temporal, aínda que o traballador cedido poida estar contratado temporal ou indefinidamente. É por iso, polo que tales traballadores se contabilizarán en función do promedio mensual de traballadores en alta nos últimos doce meses (nas ETT) ou do promedio de traballadores postos a disposición no mesmo período de doce meses (nas EU). Sen embargo, tampouco nesta ocasión se valora o feito de que se presten servizos a tempo parcial ou a tempo completo en comparación con outros traballadores da ETT e cos propios das EU.

Dalgunha forma, a regulación específica no ámbito das ETT's e EU's supón unha *duplicidade* na valoración dos traballadores que son postos a disposición. Unha duplicidade, por outra banda, lóxica se consideramos que durante a súa posta a disposición ámbalas dúas empresas comparten obrigas e, conseguintemente, responsabilidades en materia de seguridade e saúde no traballo.

3. O parámetro temporal de referencia para revisa-la modalidade de organiza-la prevención

Unha última cuestión conflictiva debe tratarse no ámbito da organización da prevención: o parámetro temporal de referencia para revisa-la modalidade de organiza-la prevención. Noutras palabras, o factor tempo é, sen dúbida, determinante para os efectos que se analizan por canto - por exemplo - o feito de que unha empresa sobrepase os 500 traballadores esixirá que constitúa un servizo de prevención propio ou, polo contra, a redución de tal dimensión suporá que a empresa xa non estará obrigada a constituír tal servizo. Por conseguinte, a concreción do *parámetro temporal de referencia* (semanal, mensual, anual) a partir do cal se debe revisa-la situación empresarial para os efectos de manter ou modificar a modalidade de xestión da prevención é un aspecto fundamental aínda que non está resolto pola norma.

Dúas son as respostas que consideramos posibles sobre esta cuestión: (1) ou se parte do silencio normativo e se entende que a organización da prevención debe estar ó *día*, polo que - seguindo co exemplo anterior - no momento no que unha empresa de 499 traballadores chegue ós 500 deberá constituír un servizo de prevención propio; ou (2) se intenta concretar un parámetro temporal en función doutros utilizados na normativa prevencionista e a súa aplicación analóxica sexa factible.

Na nosa opinión, o somete-la organización da prevención na empresa a unha variabilidade constante non conxenia excesivamente coa complexidade do *iter preventivo*, nin coa propia finalidade da normativa prevencionista, cal é a protección eficaz da seguridade e saúde do traballador na empresa. Pola contra, parécenos conveniente ofrecer un parámetro temporal de revisión do propio modelo organizativo e consideramos que existen elementos máis que suficientes para xustificar que tal parámetro se tase *nun ano*.

Noutras palabras, tódalas empresas unha vez que organizasen a súa actividade preventiva en función da tipoloxía que presentamos neste apartado, deberán comprobar cada ano se as condicións que permitían ou esixían a modalidade organizativa adoptada se manteñen ou variaron e se, neste último caso, é preceptiva a modificación da propia modalidade organizativa. Imaxínense os supostos nos que transcorrido ese termo temporal *dun ano*, por exemplo, solventouse a falta de capacidade empresarial para asumir directamente a actividade preventiva, ou a designación de traballadores amosado como insuficiente ou incrementouse de tal forma o cadro de persoal que debe internalizarse a prevención mediante a constitución dun servizo de prevención propio.

Obviamente, a elección deste parámetro temporal xeral non quere dicir que non existan excepcións, e precisamente como excepción debe considerarse a regulación prevista no artigo 14.c) do RSP, baseándose no cal aquelas empresas que non estando obrigadas a constituír un servizo de prevención propio se amosen como *empresas perigosas* a xuízo da Autoridade Laboral. Neste caso, a administración obrigará á empresa a constituír un servizo de prevención agás que se opte por concerta-la actividade cun servizo de prevención alleo.

Con todo, a elección do referente anual non foi arbitraria pola nosa parte, senón que se debeu á conxunción dunha serie de factores, fundamentalmente os seguintes:

1. En primeiro lugar, porque tamén é o *ano* o parámetro que consideramos idóneo para computa-los traballadores da empresa para os efectos de dar cumprimento á obriga de organiza-la prevención. Un parámetro utilizado para tales efectos polo RD 219/1999 no ámbito das ETT's e as EU's.

2. En segundo lugar, porque mesmo no suposto que excepciona a aplicación da regra xeral que propoñemos, isto é, o previsto no artigo 14.c) do RSP, o propio Regulamento establece que, en función das circunstancias existentes, *“a resolución da autoridade laboral fixará un prazo, non superior a un ano, para que, en caso de que se optase por un servizo de prevención propio, a empresa o constituía no devandito prazo”*⁽⁶⁸⁾.

3. En terceiro lugar, por canto tamén este referente anual é utilizado no artigo 9.3 do RSP como parámetro que vertebra a planificación da actividade preventiva: *“a actividade preventiva deberá planificarse para un período determinado, establecendo fases e prioridades do seu desenvolvemento en función da magnitude dos riscos e do número de traballadores expostos a estes, así como o seu seguimento e control periódico. No caso de que o período en que se desenvolve a actividade preventiva sexa superior a un ano, deberá establecerse un programa anual de actividades”*.

4. En cuarto e último lugar, porque tamén é o referente utilizado no art. 14 da Orde do 22 de abril de 1997 para referirse á actividade das MATEP: *“As Mutuas elaborarán con referencia a cada ano natural un programa de actividades como servizo de prevención no que se especificarán aquelas que prevexan desenvolver durante o período ó que se refire o indicado programa, os medios humanos e materiais, que se destinen e as súas previsións sobre o seu grao de dedicación no desenvolvemento destas, a estimación do número de empresas e de traballadores destinatarios, os recursos financeiros previstos para a cobertura económica do seu desenvolvemento e os importes estimados dos concertos, os cales estarán soportados nun estudio dos custos que servirán para determina-los”*.

En conclusión, a pesar do silencio normativo consideramos que desde unha interpretación sistemática da normativa prevencionista pódese afirmar que o parámetro temporal de referencia a partir do cal se debe revisa-la situación empresarial para os efectos de manter ou modifica-la modalidade de xestión da prevención é un ano, que se empezará a contar desde a adopción facultativa ou preceptiva dunha das modalidades de organiza-la prevención que analizamos neste apartado.

VIII. VALORACIÓN CRÍTICA FINAL. A OPCIÓN NORMATIVA EN FAVOR DO SERVIZO DE PREVENCIÓN ALLEO NON SE ADECÚA Ó ESTABLECIDO NA DIRECTIVA MARCO

Unha das conclusións deste estudo é a que xustifica a súa propia denominación, isto é, a predilección do noso ordenamento xurídico polo servizo de prevención alleo como modalidade principal de organiza-la prevención. Unha apreciación que non sería controvertida senón fose porque se opón frontalmente á regulación que sobre esta materia se dispón pola Directiva marco.

En efecto, o artigo 7 da citada Directiva prioriza os sistemas de prevención internos, fundamentalmente a designación de traballadores, sobre os externos. De tal forma que só *excepcionalmente* se permite o recurso a servizos de prevención alleos, en concreto, ante a *insuficiencia empresarial* para organiza-la actividade preventiva baseándose na designación de traballadores (art. 7.3).

Pois ben, a *pirueta* que se efectúa no noso ordenamento é certamente singular pois aquela priorización respéctase e mesmo semella extremarse nos artigos 30 e 31 da LPRL por canto sinálase á designación de traballadores como modalidade de organiza-la prevención principal, ante a súa insuficiencia organizativa o empresario deberá recorrer non só a un servizo de prevención alleo senón que, en determinados

supostos, mesmo será obrigatoria a constitución dun servizo de prevención propio, expresión máis complexa de sistema de prevención interno que o que poida ser a mera designación de traballadores (art. 31.1 da LPRL). Sen embargo, cando o RSP concreta, como analizamos, os supostos nos que se presupón que a designación de traballadores é unha opción de xestión da prevención insuficiente en función do tamaño da empresa, dos riscos a que estén expostos os traballadores ou da perigosidade das actividades desenvolvidas, alérase completamente a priorización efectuada pola Directiva ós servizos de prevención externos sobre os internos.

Noutras palabras, o noso ordenamento permite unha case absoluta substitución dos sistemas de prevención internos polos externos sen necesidade de que exista unha causa empresarial que o xustifique (*insuficiencia organizativa*).

Sen dúbida, atopámonos non só ante unha solución normativa contraria ó réxime establecido no artigo 7 da Directiva marco senón tamén ante unha adaptación do disposto nesta norma comunitaria única entre os Estados membros da Unión Europea, pois na maioría destes non só se priorizan os sistemas de prevención internos sobre os externos senón que, normalmente, só se permite o recurso ós servizos de prevención externos ante a insuficiencia organizativa dos primeiros e como complemento a estes, isto é, sen carácter substitutorio.

En conclusión, as esixencias que se deducen tanto da DM como da LPRL e que consideramos transgredidas polo articulado do RSP son as seguintes: (1) só cabe acudir a un servizo de prevención externo cando por factores ligados á perigosidade da empresa en función de parámetros cualitativos ou cuantitativos a designación de traballadores se amose como unha opción organizativa insuficiente e sen que nos atopemos ante un dos supostos nos que é obrigatorio constituír un servizo de prevención propio e (2) tal recurso debe concebirse en termos de complementariedade, isto é, externalizando soamente aquelas actividades preventivas que os traballadores designados non puideran asumir, debendo permanecer en todo caso un ámbito de prevención interna realizada ou desenvolvida por traballadores da empresa.

NOTAS

(*) Traducción ó galego: M^a José García Vallejo, funcionaria do Conselle Galego de Relacións Laborais.

1. Unha obrigación xenérica de prevención conceptuada no artigo 4.1 da LPRL e regulamentada no artigo 14 do mesmo texto normativo. Por outra parte, a actividade preventiva foi definida como unha “*conducta de carácter autónomo, independente das obrigacións de traballar e retribuír, xa que o cumprimento e a esixibilidade desta obrigación pode darse á marxe da prestación laboral*”. Así se expresan SEMPERE NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: **Dereito da seguridade e saúde no traballo**, Cívitas, Madrid, 1996, páx. 157.

2. De utilidade neste momento é a enumeración que realiza PALOMEQUE LÓPEZ en relación coas doce especificidades sobre as que descansa o deber de protección do empresario: a primeira, o respecto dos principios xerais da acción preventiva dispostos na LPRL (art. 15); a segunda, a avaliación dos riscos [arts. 16 e 23.1.a) e c)], a súa planificación e a facilitación dos equipos de traballo e medios de protección individual ós traballadores (arts. 17 e 23.1.b); a terceira, a formación dos traballadores (art. 19 do TRLET); a cuarta, a actuación en situacións de emerxencia (art. 20) e de risco grave e inminente (art. 21); a quinta, a vixilancia periódica do estado da saúde dos traballadores (arts. 22 e 23); a sexta, a protección dos traballadores especialmente sensibles a determinados riscos (art. 25); a sétima, a protección da maternidade (art. 6); a oitava, a protección dos menores (art. 27); a novena, a protección dos traballadores temporais (art. 28); a décima, a organización e constitución dos servizos de prevención (arts. 30 e ss); a undécima, a intervención colectiva dos traballadores na prevención (arts. 33 e ss); e a duodécima, a coordinación das actividades empresariais (art. 24); todo iso en “A protección do traballador fronte os riscos laborais”, **Dereito e Saúde**, Vol. 04.01.1996, páxs. 31 e 32.

Sobre esta cuestión consideramos moi interesante a opinión de GONZÁLEZ ORTEGA, para quen *na convicción de que establece-lo camiño é xa unha maneira de comezar a andalo, (se) limita a propia liberdade do debedor de seguridade na elección da forma, os instrumentos, ou o procedemento para lograr tal obxectivo. En definitiva, o lexislador, primeiro comunitario e logo nacional, entende que a garantía do resultado (a protección real, a ausencia do risco, a evitación dos danos, o control do medio de traballo e, en última instancia, un maior nivel de benestar nos centros e postos de traballo) obtense establecendo como debe actuar o empresario, fixando os procedementos, esixindo unhas formas e prohibindo outras, no convencemento, podería dicirse, de que esixir unha forma é unha maneira de asegurar un contido ou un resultado. En consecuencia, o lexislador acaba determinando as opcións do empresario-debedor de seguridade pola vía de detallar ó máximo as obrigacións a cumprir e coartando a súa liberdade no tocante ós procedementos técnicos ou organizativos para garantir ese cumprimento*”, en: “A organización da prevención polo empresario: os servizos de prevención”, **Temas Laborais**, núm. 50/1999, pax. 20.

3. Véxase artigo 6 da LPRL.

4. Ou se se prefire, “*Organización de recursos para as actividades preventivas*”, en palabras utilizadas na rúbrica do Capítulo III do RSP.

5. Todos estes preceptos tratan de traspoñer ó noso ordenamento xurídico o disposto nesta materia polo artigo 7 da Directiva do Consello 89/391, do 12 de xuño, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde dos traballadores no traballo (Directiva Marco)

6. Do mesmo parecer é GONZÁLEZ ORTEGA, en: “A organización da prevención polo empresario...”, ob. cit., páx. 20.

7. SEMPERE NAVARRO, GARCÍA BLASCO, GONZÁLEZ LABRADA E GONZÁLEZ CARRO conceptúan a avaliación de riscos como “*a elaboración dunha análise sistemática de tódolos aspectos da actividade laboral para determina-los elementos que poidan causar danos ou lesións, a posibilidade de*

elimina-los elementos perigosos e, no caso de que esto non se poida acadar, as medidas de prevención ou protección que se adoptaran (ou deban adoptarse) para controla-los riscos”, en Dereito da Seguridade e Saúde no Traballo, Civitas, 1996, páx. 162. Definición reiterada na monografía que sobre **A avaliación dos riscos derivados do traballo** publicou NÚÑEZ GONZÁLEZ en Tirant lo Blanch, “Colección Laboral”, núm. 74/1999, páx. 22.

8. Sobre esta cuestión repárese que o artigo 4.3 do RSP esixe que a avaliación de riscos se realice por medio da intervención de *“persoal competente, de acordo co disposto no Capítulo VI desta norma”*, isto é, persoal co nivel formativo básico, intermedio ou superior en función da entidade dos riscos a avaliar. En calquera caso, non pode confundirse a capacidade para avaliar riscos, que corresponde ó prevencionista, coas funcións que poden presta-los servicios de prevención, entre as que se inclúe a avaliación de riscos (art. 31 da LPRL), no sentido de que toda avaliación de riscos – ó igual que calquera outra actuación preventiva – debe de estar efectuada por un prevencionista pero non todo prevencionista debe de estar integrado nun servicio de prevención.

9. Neste sentido e entre outros, LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P.: “A organización da prevención na empresa: os servicios de prevención”, **Actualidade Laboral**, núm. 37/1997, páx. 903; GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J.: “Os servicios de prevención (Real decreto 32/1997, do 17 de xaneiro polo que se aproba o seu regulamento”, **Documentación laboral**, núm. 53/III/1997, páxs. 81 e 82, e 84 a 86.

10. Iso leva a algún autor a certa confusión pois por unha parte afirmase que a avaliación de riscos conduce á planificación da actividade preventiva que sexa necesaria a través dalgunha das modalidades de organización recollidas no propio regulamento e, posteriormente engádese que *“polo que se refire ás persoas que poden levar a cabo a avaliación de riscos, dado que se trata dun deber do empresario, este é quen debe poñer-los medios para que esta se realice. A Lei non lle deixa liberdade sobre a forma de facelo. Así, o art. 31.3.b) LPRL dispón, que se fará polos servicios de prevención propios ou concertados. Nas empresas en que as tarefas de prevención poidan ser asumidas polo empresario, a avaliación farase por el mesmo”*. Todo iso en LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P.: “A organización da prevención na...”, ob. cit. páxs. 904 e 907.

11. Actividades listadas no Anexo I do RSP.

12. Xa expuxemos ó inicio desta investigación que partimos dunha premisa conceptual baseándonos na que incluimos na noción *servicio de prevención* calquera modalidade de organiza-la prevención na empresa. Pensamos que esta interpretación ampla é a que pode deducirse tanto do artigo 7 da Directiva Marco (Servicios de protección e prevención), como dos artigos 30 a 32 da LPRL (Capítulo IV sobre Servicios de prevención), nos que tal denominación abrangue a todas aquelas modalidades.

13. Téñase en conta que a análise do ámbito de actuación destas modalidades será o obxecto de estudio do seguinte apartado.

14. Pensamos que a mesma conclusión é posible extraer das palabras de ALARCÓN CARACUEL, para quen *“O suxeito pasivo por antonomasia do deber de protección ou de seguridade dos traballadores é, como sabemos, o empresario. Pero tamén sabemos que dito deber se descompón nun cúmulo tal de obrigacións algunhas delas dun contido técnico moi elevado – que resultaría un despropósito pretender que o empresario (ou se é persoa xurídica, a persoa física que a represente) levara a cabo persoalmente as diversas tarefas necesarias para cumprir esas obrigacións. Polo contrario, o que o lexislador fai é obrigalo a poñer en funcionamento un instrumento – absolutamente clave –por medio do cal poder dar cabal cumprimento ó deber de seguridade: os servicios de prevención (...)”*, en “Os deberes do empresario respecto á seguridade e saúde dos seus traballadores”, **A prevención de Riscos Laborais, AAVV.**, Aranzadi, Pamplona, 1996, páxs. 123 y 124. Tamén, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “A organización da prevención polo empresario: os...”, ob. cit. páx. 21.

15. Sobre esta apreciación remitímonos ós apartados VI deste artigo.

16. Así, tal precepto estableceu nos seus apartados sexto e sétimo o seguinte: *“6. A protección e a prevención dos riscos para a seguridade que son obxecto do presente artigo garantíranse por un ou varios traballadores, por medio dun só servicio ou por medio de servicios diferentes, xa sexa(n) interno(s) ou externo(s) á empresa e/ou establecemento. (...). 7. Dado o carácter das actividades e o tamaño da empresa, os Estados membros poderán defini-las categorías de empresas nas cales o*

empresario, se ten as capacidades necesarias, poderá asumir persoalmente as funcións previstas no apartado I (desenvolver a actividade preventiva)”.

17. Sobre esta cuestión numérica, a doutrina refírese a tres ou catro formas de organiza-la prevención, dependendo de que se integre como unha única modalidade ós servizos de prevención internos e externos. Direrenciando catro modalidades, por todos, ALARACÓN CARACUEL, M.R.: “A organización da prevención na...”, ob. cit. páx. 913. Como autores que diferencian tres modalidades, entre outros, SALA FRANCO, T. e ARNAU NAVARRO, F.: **Comentarios á Lei de Prevención de Riscos Laborais**, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, páx. 122; MUT GONZÁLEZ, F.: “A organización do servizo de prevención de riscos laborais. Obrigacións e responsabilidades. Competencias e facultades da empresa e os traballadores”, **Relacións Laborais**, II/, páx. 379.

18. Dun total de 1.068.205 empresas inscritas na Seguridade Social en xaneiro de 2000, 807.995 teñen un cadro de persoal menor a 6 traballadores (578.746 entre 1 e 2 e 229.249 entre 3 a 5), isto é, un 75% do número total de empresas <http://www.mtas.es/estadisticas/bel/emmp.html> (23/03/2000). Descoñecemos o dato estatístico do número de empresas que tendo menos de 6 traballadores realizan unha actividade incluída no Anexo I do RSP.

19. Termo empregado por GONZÁLEZ ORTEGA para aquel tipo de empresas, en “A organización da prevención polo empresario: os..., ob. cit. páx. 24.

20. ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “O deber de protección e os servizos de prevención de riscos laborais, **Dereito e Saúde**, Vol. 04/01/1996, páx. 43; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Dereitos e deberes na Lei de Prevención de Riscos Laborais”, **Tribuna Social**, núm. 73/1997, páx. 53; SEMPERE NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: **Dereito da seguridade e saúde**..., ob. cit., páx. 264.

21. En palabras de RODRÍGUEZ-PIÑERO e BRAVO-FERRER “*se a empresa é de dimensión relevante ou dunha perigosidade ou siniestralidade relevante, a organización da prevención realizarase a través da (...) a forma máis rigorosa de garanti-la seguridade e saúde laboral*”, en “O desenvolvemento regulamentario da Lei de Prevención de Riscos Laborais”, **Relacións Laborais**, II/1997, páx. 58. Dalgunha maneira, cabe afirmar que o empresario non é libre para elixir entre as diversas formas de organiza-la prevención. Sobre esta cuestión non podemos máis que comparti-la reflexión de GONZÁLEZ ORTEGA para quen “*O que se contrapon ó poder de decisión e organización empresarial é o valor da vida ou integridade física do traballador; oposición que, sen maiores argumentos dada a esencialidade e a superioridade do valor vital en xogo, resolverase en beneficio da saúde do traballador ó cal o respecto e incluso outros valores constitucionais como a liberdade de empresa quedarán sen dúbida sometidos*”, en “A organización da prevención polo empresario: os..., ob. cit. páx. 21.

22. Repárese que o artigo 31 da LPRL establece que “*Se a designación de traballadores fora insuficiente para a realización das actividades de prevención, en función do tamaño da empresa, dos riscos a que están expostos os traballadores ou da perigosidade das actividades desenvolvidas, co alcance que se estableza nas disposicións a que se refire a letra e) do apartado I do artigo 6 da presente Lei, o empresario deberá recorrer a un ou varios servizos de prevención propios ou alleas á empresa, que colaborarán cando sexa necesario*”.

23. Así, para determinados autores, esta habilitación é contradictoria co deber de protección que ten o empresario e coa vontade normativa de universaliza-los servizos de prevención. Por todos, SEMPERE NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: **Dereito da seguridade e saúde**..., ob. cit., páx. 259. Tal e como afirma CASAS BAAMONDE, “*A flexibilización interna da Lei, respecto do texto máis rigoroso e garantista que puido ser e non foi, manifestaríase tamén, no que se refire a súa esfera material, nas limitacións sufridas na configuración dos servizos de prevención (...). Fronte á posible xeralización dos servizos de prevención a tódalas empresas, con independencia do seu tamaño, a Lei permite ó empresario, en empresas de menos de seis traballadores <asumir persoalmente> as funcións de prevención de riscos laborais (...)*”, “Valoración xeral da Lei de Prevención de Riscos Laborais”, **A Lei de prevención de riscos laborais**, AAVV (ESCUDERO RODRÍGUEZ, E. Coord.), CARL 1997, páx. 20. Asimesmo, para GONZÁLEZ ORTEGA e APARICIO TOVAR esta regulamentación é unha “*marxinación das empresas de moi pequena dimensión*” por canto consideran que esta atenuación do grao de esixibilidade non respecta o espírito da normativa, en **comentarios á Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais**, Trotta, Valladolid, 1996, páx. 21.

24. Como se abordará posteriormente, a pesar de que o artigo 11.2 do RSP reconece esta liberdade de decisión empresarial entre varias modalidades de organiza-la prevención, o artigo 16.c) do mesmo texto regulamentario establece a obrigación de que toda actividade preventiva non asumida directamente polo empresario nos supostos nos que a norma llo permita, deberá concertarse cun servizo de prevención alleo.

25. [http://www.mtas.es/estadisticas/bel/emp\(23/03/2000\)](http://www.mtas.es/estadisticas/bel/emp(23/03/2000)).

26. Así, a modo de exemplo, en Bélxica 20 traballadores, artigo 33.1 de Loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en www.meta.fgov.be/pk/pkf/firk00htm (03/23/00). En Italia, o abano de supostos nos que se permite tal asunción directa é moito máis amplo: empresas artesanais e industriais, ata 30 traballadores; empresas agrícolas e zootécnicas, ata 10 traballadores; empresas de pesca, ata 20 traballadores; outras empresas, ata 200 traballadores. Artigo 10 e Anexo I do Decreto legislativo n. 626 do 19/09/1994, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Decreto coordinato con Decreto legislativo n. 242 do 19/03/1996. www.ispesl.it/legisl/luoghi/d626 (03/14/00). Por último, en Luxemburgo, o anteproxecto de Règlement Grand-Ducal do 13 de agosto de 1999, establece o número de traballadores en 15. ITM-AM 154.2 "Le travailler designe", Lux. 2 février 1998, www.itm.etat.lu/condtype/am154-2.htm (03/23/00).

27. En concreto, o apartado 3 sobre *algunhas cuestións conflictivas en torno á delimitación do ámbito de actuación das modalidades de organización da prevención*.

28. Neste sentido, MUT GONZÁLEZ, F.: "A organización do servizo de prevención de riscos...", ob. cit., pág. 382. Da mesma opinión é ÁLVAREZ DE LA ROSA, se ben critica que non se incluíran as sociedades mercantís unipersoais, en "O deber de protección e os servizos de prevención de riscos laborais, **Seguridade e Saúde no traballo. O novo dereito de prevención de Riscos Laborais**, A Lei-Actualidade, Madrid, 1997, pág. 60. Neste último sentido crítico se expresan, asimesmo, SEMPERE, GARCÍA BLASCO, GONZÁLEZ LABRADA e CARDENAL os cales consideran incluídos os supostos nos que "*a nota esencial da sociedade veña determinada polo seu carácter personalista (por exemplo, o socio industrial das sociedades colectivas) e haxa unha dedicación dos socios á xestión social*", ob. cit., pág. 259.

29. Datos extraídos de www.mtas.es/Estadisticas/BEL/EMP (23/08/2000).

30. Esta mesma opinión exprésase por GONZÁLEZ ORTEGA, MOREO MÁRQUEZ, FERNÁNDEZ PERDIDO, se ben é unha opinión que os autores citados non xustifican, en **Comentarios ó Regulamento dos Servizos de Prevención**, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 99.

31. Sobre esta materia, DEL REY GUANTEAR, S. e GALA DURÁN, C.: "O novo encadramento na Seguridade Social dos administradores sociais e socios traballadores trala Lei 50/1998, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social", **Relacións Laborais**, núm. 2/1999.

32. Como indica GONZÁLEZ ORTEGA "*A flexibilidade refrese ó suxeito que desempeña as funcións e non ás funcións mesmas que sempre deben ser cumpridas*", en "A organización da prevención polo empresario: os...", ob. cit. 24.

33. Como sinalou a doutrina, a prevención conciliase mal co carácter esporádico e non presencial de quen debe de asumir a actividade preventiva. Por todos, SEMPERE NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: **Dereito da seguridade e saúde...**, ob. cit. pág., 259.

34. Así, SEMPERE NAVARRO, A.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: **Dereito da seguridade e saúde...**, pág. 259.

35. En efecto, o artigo 15.3 do RSP en relación cos servizos de prevención propios establece que "*Cando o ámbito de actuación do servizo de prevención se estenda a máis dun centro, terase en conta a situación dos diversos centros en relación coa ubicación do servizo, coa fin de asegura-la adecuación dos medios de dito servizo ós riscos existentes*". Unha regulamentación análoga é a que se prevé no

artigo 18.1 do mesmo corpo normativo respecto dos servizos de prevención alleos: “(...) *deberán contar coas instalacións e os recursos materiais e humanos que lles permitan desenvolver adecuadamente a actividade preventiva que tiveran concertada, tendo en conta (...) a ubicación dos centros de traballo nos que dita prestación ha de desenvolverse.*”

36. Recordemos, Seguridade no Traballo, Hixiene Industrial e Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada.

37. Obviamente, esta afirmación non sería correcta ante supostos nos que a pesar das escasas dimensións da empresa e da súa actividade *non perigosa*, as circunstancias concorrentes esixisen unha actividade preventiva máis complexa da que pode ofrecer o empresario coa formación e capacidade sinaladas.

38. Neste sentido, tamén, GONZÁLEZ ORTEGA, S (Coord.), MORENO MÁRQUEZ, A., FERNÁNDEZ PERDIDO, F.: **Comentarios ó Regulamento...**, ob. cit. páx. 105.

39. Como afirma LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ. “*anque se dera a posibilidade remota de que o empresario sexa médico, en todo caso acudirase a outras modalidades e a razón diso está en que deste modo respéctase mellor a esixencia da confidencialidade de toda a información relacionada co estado de saúde do traballador*”, “A organización da prevención na...”, ob. cit., páx. 914.

40. Para GONZÁLEZ ORTEGA, MORENO MÁRQUEZ e FERNÁNDEZ PERDIDO, o artigo 16.1.c) do RSP cerra as posibilidades enunciadas no artigo 11.2 do mesmo texto regulamentario, en **Comentarios ó Regulamento...**, ob. cit. páx. 106.

41. Así, para o Ministerio de Traballo e da Seguridade Social, a obrigaón de recorrer a un servizo de prevención alleo segundo o disposto no artigo 16.1.c) do RSP afecta “(a) *a realización daquelas actividades que non sexan asumidas a través do servizo de prevención propio e, en particular, para garantir, no caso de que o propio empresario asuma a actividade preventiva, a realización da vixilancia da saúde*”. Unha apreciación da que cabería deducir que é só con relación á vixilancia da saúde que se esixe o recurso a un servizo de prevención alleo, en www.mtas.es/guia/texto/24/24-2.ht , páx. 3/4 (03/27/00).

42. No mesmo sentido, MORENO MÁRQUEZ, para quen a dicción do 16.c) do RSP impón terminantemente “*a obrigaón de recorrer a un servizo de prevención alleo e impide que se opte polo resto das modalidades preventivas*”, en : **Os servizos...**, ob. cit., páx. 62. Asimesmo, GONZÁLEZ ORTEGA, S (Coord.), MORENO MÁRQUEZ, A., FERNÁNDEZ PERDIDO, F.: **Comentarios ó Regulamento...**, ob. cit. páx. 140.

43. Pese a que o artigo 37.3 do RSP vincula o seu réxime xurídico ó *servizo de prevención*, consideramos que este debe entenderse en sentido amplo, por conseguinte sendo unha regulamentación aplicable a toda aquela modalidade de organización da prevención que pretenda asumir as funcións de vixilancia da saúde, isto é, incluíndo ós traballadores designados e non só ó servizo de prevención propio e alleo.

44. Como indican SALA FRANCO e ARNAU NAVARRO, “*de acordo co disposto na Directiva Marco, pártese, como regra xeral, da designación polo empresario dun ou varios traballadores para levar a cabo ditas actividades debendo recorrerse ós servizos de prevención, propios ou alleos, cando iso non sexa suficiente para garantir a seguridade e a saúde dos traballadores permitíndose incluso que, en determinadas empresas, o propio empresario asuma as actividades de prevención*”, en : **Comentarios á Lei de Prevención...**, ob. cit. páxs. 121 e 122. Para MUT GONZÁLEZ “*O apartado 2º do art. 30 da Lei regula a opción primeira e xeral; a designación dun ou varios traballadores que se ocupen da prevención de riscos*”. Para o mencionado autor, a constitución dun Servizo de prevención propia ou a concertación da actividade preventiva cun alleo é unha opción que só resulta preceptiva cando a designación dun ou varios traballadores con función específica de prevención *resulte insuficiente*”; en “A organización do servizo de prevención de riscos...”, ob. cit., páxs. 380, 383 a 385.

45. Un claro exemplo neste sentido ofrécenolo a normativa de Irlanda, na que se establece como obrigaón a designación de traballadores e o recurso ó sericio externo só se permite ante a insuficiencia daqueles e para cumprimentar a súa actividade preventiva, en Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations 1993/44, www.hsa.ie/osh/gen.htm, p. 6/52 (03/23/00). En sentido similar, entre outros, Italia (Decreto Legislativo n. 626 del 19/09/1994, www.ispesl.it/legisl/luoghi/d626 ; Luxemburgo (ITM-AM 154.2 LE travailler disigne, Lux. 2 février 1998, www.itm.wtat.lu/condtype/am154-2.htm, interpretando a Loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la

santé des travailleurs au travail) o Bélxica, se ben neste último caso, a obrigación é sempre de constituír un servizo de prevención propio e a actuación complementaria do alleo realízase respecto da actuación de aquel (Loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail).

46. Por iso, non compartímo-la opinión de MORENO MÁRQUEZ, para quen o RSP establece unha regulamentación “cerrada” no sentido de que “o art. 14 o Regulamento establece unha relación de supostos nos que o empresario <deberá constituír un servizo de prevención propio>. Nos distintos casos que indica este artigo parece que a empresa non ten outra alternativa e forzosamente debe aceptar esta modalidade organizativa. Desta forma, pasouse dunha regulamentación aberta a outra cada vez máis cerrada, sobre todo se pensamos nas posibilidades que outorga o art. 7 da Directiva Marco, na que a regra xeral é a obrigatoriedade de designar a un ou a máis traballadores e, no caso de que estes non sexan suficientes, acudir a un servizo de prevención; pola súa parte, a LPRL recolle a mesma regra xeral”, en **Os servizos de prevención**, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, páxs. 28 e 29.

47. Con todo, non está de todo claro que a conxugación do disposto no artigo 15.2 e no 16.1.c) do RSP impida a substitución dos servizos de prevención propios polos alleos, incluso cando a constitución daqueles é preceptiva. Sobre esta cuestión remitímonos ó apartado seguinte.

48. Para os efectos, recórdese que a vixilancia da saúde é unha actividade preventiva á que se lle nega a competencia, expresamente e en todo caso, no artigo 11.2 do RSP.

49. Vistos os requisitos configuradores do servizo de prevención propio non parece lóxico que a opción empresarial sexa unha diferente á concertación da prevención por parte do empresario.

50. Para GONZÁLEZ ORTEGA estes supostos configuran un baleiro normativo, en “A organización da prevención polo empresario: os..., ob. cit. pág. 26.

51. Na opinión dalgunos autores non é posible a acumulación de traballadores designados coa constitución dun servizo de prevención propio, se ben en base a unha motivación diferente á que defendemos. Para este sector doutrinal a constitución dun servizo de prevención propio nos supostos nos que é posible designar traballadores denota a insuficiencia destes últimos para asumir-la actividade preventiva e, conseguintemente, consideran que nese caso sería de aplicación o artigo 16.1.a) RSP. Para GONZÁLEZ ORTEGA, MORENO MÁRQUEZ e FERNÁNDEZ PERDIDO, “O Regulamento non prohibe que o empresario cre voluntariamente o seu servizo de prevención propio pero pola vía do art. 16 non permite que na mesma empresa conviva esta modalidade preventiva cos traballadores designados”, en **Comentarios ó Regulamento...**, ob. cit. 109. Un destes autores reiterou este parecer, en concreto, MORENO MÁRQUEZ, **Os servizos...**, ob. cit., páxs. 45 e 46.

52. Dalgunha maneira, o propio RSP adopta este posicionamento con respecto a un suposto diferente pero que nos pode servir de referente: os servizos médicos de empresa (Disp. Adicional segunda).

53. Para LÓPEZ-ROMERO, os servizos de prevención propios non veñen impostos pola adaptación da Directiva 89/391/CEE, sendo transformacións de organizacións preventivas previamente existentes no ámbito da empresa, como son os Servizos médicos de empresa, constituídos por imperativo legal e os Servizos técnicos de seguridade ou outros servizos constituídos voluntariamente polo empresario, en “A organización da prevención na..., ob. cit., pág. 917.

54. Isto é, empresas de menos de 6 traballadores das que a actividade non estea incluída no Anexo 1 do RSP; empresas de 6 a 500 traballadores das que a actividade non estea incluída no Anexo 1 do RSP; ou empresas de 1 a 249 traballadores das que a actividade estea incluída no Anexo 1 do RSP.

55. En opinión de MORENO MÁRQUEZ, para medi-la sinistralidade dunha empresa os índices máis empregados son: -o índice de incidencia (número de sinistros por cada cen traballadores); -o índice de frecuencia (número de sinistros con baixa no centro de traballo por millón de horas traballadas); e -o índice de gravidade (número de xornadas perdidas por cada mil horas traballadas). Para a autora, todos estes índices obteranse na propia empresa nos derradeiros anos, é dicir, coa evolución que sufriron os mesmos nesa empresa, ou ben cos do propio sector ou cos de outras empresas (a nivel local comarcal, provincial, de Comunidade Autónoma ou estatal), en **Os servizos...**, ob. cit., pax. 33. Sobre a recurribilidade da decisión administrativa, ibídem, pág. 35.

56. Para os efectos de identifica-la autoridade laboral competente, téñase en conta o disposto no artigo 24 do RSP.

57. Unha opinión maioritaria na nosa doutrina, por todos, MORENO MÁRQUEZ, A.: **Os servicios...**, ob. cit., páx. 48.

58. Sobre a orixe dos servicios de prevención mancomunados, MONERO MÁRQUEZ, A.: **Os servicios...**, ob. cit., páxs. 48 a 50.

59. Sobre a noción de empresa no ámbito comunitario, véxase SERRANO OLIVARES, R.: “A noción de <empresa> para os efectos da súa transmisión na xurisprudencia do Tribunal de Xusticia da Unión Europea”, **Relacións Laborais**, núm. 22/1997, páxs. 67 a 97.

60. Art. 2.1 do Decreto legislativo nº 626 do 19/09/1994, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Decreto coordinato con Decreto legislativo nº 242 do 19/03/1996. www.ispeslit/legisl/luoghi/d626 (03/14/00).

61. Loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail; ITM-AM 154.2 LE travailler disigne, Lux. 2 février 1998, www.itm.etat.lu/condtype/am154-2.htm (03/23/00).

62. Coa excepción de que nos encontramos ante un dos supostos nos que é obrigatoria a constitución dun servicio de prevención propio na empresa.

63. Desta opinión son, tamén, GONZÁLEZ ORTEGA, MORENO MÁRQUEZ, FERNÁNDEZ PERDIDO, se ben non argumentan o seu posicionamento, en **Comentarios ó Regulamento...**, ob. cit., páx. 100.

64. O artigo 15.3 do RSP en relación cos servicios de prevención propios establece que “*Cando o ámbito de actuación do servicio de prevención se estenda a máis dun centro, terase en conta a situación dos diversos centros en relación coa ubicación do servicio, co fin de asegura-la adecuación dos medios do mencionado servicio ós riscos existentes*”. Unha regulamentación análoga é a que se prevé no artigo 18.1 do mesmo corpo normativo respecto dos servicios de prevención alleos: “*(...) deberán contar coas instalacións e os recursos materiais e humanos que lles permitan desenvolver adecuadamente a actividade preventiva que tiveran concertada, tendo en conta (...) a ubicación dos centros de traballo nos que a devandita prestación ha de desenvolverse*”.

65. Esta é a posición de GONZÁLEZ SÁNCHEZ con relación á primeira das modalidades de organiza-la prevención, respecto das demais o autor non se pronuncia, en “Os servicios de prevención..., ob.cit., páx. 88. Tamén, MORENO MÁRQUEZ, para quen dado que “*non se proporciona ningún dato ó respecto pola LPRL ou polo Regulamento e do que se trata é de que exista o maior nivel de seguridade na empresa, o lóxico é considerar a cada traballador como un traballador computable á hora de entrar en vigor o Regulamento, anque moitos destes traballadores van a ter un contrato temporal*”. A autora diferencia entre empresas con cadro de persoal estable e empresas con cadro de persoal inestable, que considera como as problemáticas para tales efectos. Para estas últimas, a solución que propón é que unha vez que se constituía o servicio de prevención propio, este se mantese malia que o cadro de persoal se reduza. Opinións que poden consultarse en **Os servicios...**, ob. cit. páxs. 37 e 38. Supoñemos que é esta autora quen redactou as follas correspondentes a este tema na obra colectiva de GONZÁLEZ ORTEGA, S (Coord.), MORENO MÁRQUEZ, A., FERNÁNDEZ PERDIDO, F.: **Comentarios ó Regulamento...**, ob. cit. páx. 125. E iso por canto GONZÁLEZ ORTEGA é partidario de aplica-los criterios previstos con relación ós delegados de prevención, en “A organización da prevención polo empresario: os..., ob. cit. páx. 24 e 25.

66. No noso mesmo sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “A organización da prevención polo empresario: os..., ob. cit. páx. 24 e 25. Expresamente contraria a esta interpretación posiciónase MORENO MÁRQUEZ. En opinión desta autora, “*se así o quixera o lexislador teríase remitido a estes criterios*”, en **Os servicios...**, ob. cit., páx. 37.

67. Interesante é, para os efectos, a regulamentación de Bélxica, onde se computan os días taraballados e se prevé unha regra para diferencia-los traballadores que prestan servicios a tempo completo dos que

traballan a tempo parcial. De tal maneira que se dividen por 365 os días que un traballador estivo inscrito como tal na empresa. Cando o traballador prestou os seus servizos menos de 3/4 do tempo de traballo dun traballador a tempo completo, o número de xornadas traballadas polo mesmo divídese por dous. Establecéndose, tamén, unha regra para os traballadores con contratos para a formación. Art. 3.2 do Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

68. Como indica o mesmo precepto, ata a data sinalada na resolución, as actividades preventivas na empresa deberán ser concertadas cunha entidade especializada allea á empresa, excepto aquelas que vaian sendo asumidas progresivamente pola empresa por medio da designación de traballadores, ata a súa plena integración no servizo de prevención que se constituía.

A AUTONOMÍA DA EXECUCIÓN PROVISIONAL DAS SENTENCIAS DE DESPEDIMENTO (*)

José Fernando Lousada Arochena

Maxistrado-Xuíz do Xulgado do Social nº 1 de Pontevedra

SUMARIO

I. A SÚA CONSECUCENCIA PRINCIPAL: O CARÁCTER ABSOLUTO DA SENTENCIA DE INSTANCIA

II. AS SÚAS CONSECUCENCIAS DERIVADAS: A) OS MECANISMOS FLEXIBILIZADORES DO PRINCIPIO DE ROGACIÓN. B) A ESPECIFICIDADE DOS EFECTOS DA EXECUCIÓN PROVISIONAL DAS SENTENCIAS DE DESPEDIMENTO

I. A SÚA CONSECUCENCIA PRINCIPAL: O CARÁCTER ABSOLUTO DA SENTENCIA DE INSTANCIA

Na execución provisional de sentencias civís, a revogación en recurso da sentenza executada determina a restitución á situación anterior. Ó respecto, a Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, di claramente:

<<Se o pronunciamento provisionalmente executado fose de condena ó pago de diñeiro e se revogara totalmente, sobreserase a execución provisional e o executante deberá devolve-la cantidade que, se é o caso, percíbise, reintegrar ó executado ás custas da execución provisional que este satisfacese e resarcilo dos danos e perdas que a devandita execución lle ocasionase. Se a revogación da sentenza fose parcial, só se devolverá a diferenza entre a cantidade percibida polo executante e a que resulte da confirmación parcial, co incremento que resulte de aplicar á devandita diferenza, anualmente, desde o momento da percepción, o tipo de interese legal do diñeiro>> artigo 533.1 e 2 LEC/2000.

<<Se a resolución provisionalmente executada que se revogase condenase á entrega dun ben determinado, restituírase este ó executado, no concepto en que o tivese, máis as rendas, froitos ou produtos, ou o valor pecunario da utilización do ben. Se a restitución fose imposible, de feito ou de

dereito, o executado poderá pedir que se lle indemnicen os danos e prexuízos... Se se revogara unha resolución que incluíse condena que houbera que facer e esta fora realizada, poderase pedir que se desfaga o feito e que se indemnicen os danos e perdas causados>> artigo 534.1 e 2 LEC/2000.

Con anterioridade á LEC/2000, a solución era semellante, aínda que non viña recollida legalmente, pero si na xurisprudencia, e, para o efecto, adoitase lembrar unha Sentencia de 21 de decembro de 1966 da Sala 1ª do Tribunal Supremo: *<<A anulación da decisión impugnada (supón) que para tódolos efectos transfórmase en inexistente, coa indeclinable consecuencia de que quedarán sen efecto tódolos actos acordados na execución, restituíndose as cousas ó mesmo ser e estado no que se atopaban con anterioridade>>.*

A particularidade da regulación do proceso civil serve para destaca-la especialidade que, neste extremo, presenta a execución provisional das sentencias de despedimento. Abonda con ler o artigo 298 da Lei de Procedemento Laboral:

<<Se a sentenza favorable ó traballador fose revogada en todo ou en parte, este non quedará obrigado ó reintegro dos salarios percibidos durante o período de execución provisional e conservará o dereito a que se lle paguen os devengados durante a tramitación do recurso e que aínda non percíbise na data da firmeza da sentenza>>.

A norma provén da LPL/1990. Pero non foi unha novidade. Desde a inicial regulación, na Lei de 10 de novembro de 1942, da execución provisional das sentencias de despedimento, a xurisprudencia foi elaborando o principio de autonomía da devandita execución. Verbo diso, a doutrina científica⁽¹⁾ lembra unha Sentencia de 17 de xaneiro de 1951 do Tribunal Central de Traballo onde se sinalaba *<<que o dereito establecido en favor dos traballadores no artigo 2 da (referida) Lei de percibir un salario cando se dictase sentenza ó seu favor en xuízo de despedimento, que foi apelada, xurde desde ese momento, e se ben este dereito é derivado do acto considerado inxusto, o despedimento é xa distinto daquel e ampara ó traballador ata que polo tribunal superior se resolva sobre a procedencia ou improcedencia da relación laboral e con absoluta independencia do resultado obtido, e a acción para exercitar este dereito é distinta da establecida para o despedimento>>.*

Doutrina de suplicación dictada posteriormente foi bastante prolixa á hora de ratificar e, en supostos dubidosos, de reforza-la autonomía da execución provisional das sentencias de despedimento⁽²⁾. A ratificación da devandita autonomía produciuse ó entender que o dereito do traballador *<<nace ex lege dunha resolución xudicial que declara a antixuridicidade-improcedencia ou nulidade- da decisión empresarial de despedir e o que tal cualificación se modifique en virtude do recurso interposto -ben declarando a procedencia do despedimento ou ben apreciando a existencia de obstáculos materiais ou procesuais que fagan ineficaz a acción exercitada- en nada pode modificar aquela obriga procesual>>.*- Sentencia de 24 de maio de 1984 do Tribunal Central de Traballo-, en canto a ulterior revogación da sentenza de instancia non afecta *<<para os efectos anteriores e xa producidos da decisión revogada, efectos que son precisamente os propios da execución provisional>>.*- Sentencia de 25 de maio de 1984 do Tribunal Central de Traballo-, xa que *<<de non ser así deixaríase sen contido os artigos 227 e 228 da Lei de Procedemento Laboral (de 1980) e quedaría ó simple azar da dilixencia da Maxistratura ou da existencia de bens doadamente realizables a efectividade dunha execución xa despachada e acomodada a dereito>>.*- Sentencias de 4 de setembro de 1984 e de 19 de marzo de 1988 do Tribunal Central de Traballo-. En resumo, estamos ante unha execución específica inmune á decisión da sentenza obxecto de recurso- pódense citar, entre outras máis, as Sentencias de 1 de decembro de 1983, de 18 de abril de 1985 ou de 19 de xaneiro de 1989 do Tribunal Central de Traballo.-

Pero a doutrina de suplicación non se limitou a ratifica-la devandita autonomía, senón que, ademais, reforzouna aplicándoa a supostos dubidosos. Unha Sentencia de 4 de setembro de 1985 do Tribunal Central de Traballo, en relación a un pronunciamento declarando a caducidade da acción de despedimento, razoou que *<<a peza de execución provisional é autónoma respecto do proceso principal e do trámite do recurso extraordinario interposto contra a sentenza de instancia xa que o dereito aquí actuado nace ex lege... e que tal cualificación se modifique en virtude do recurso interposto, apreciando a existencia de obstáculos materiais ou procesuais que fagan ineficaz a acción, exercitada inicialmente, en nada pode modificar aquela obriga principal>>.*

Outra Sentencia de 18 de xuño de 1985 do Tribunal Central de Traballo referiuse ó suposto de sentenza de instancia anulada en suplicación, dictándose outra en instancia obxecto de novo recurso, solicitando o traballador a súa execución provisional, ó cal se opuxo a empresa alegando a compensación dos salarios

deste segundo recurso cos percibidos con ocasión daquel primeiro recurso: <<O feito de que a sentenza se anule non produce o efecto radical de non ter existido nunca, pois se iso é certo respecto do contido decisorio que se produce ex novo polo novo pronunciamento, non o é no que atinxe ós efectos ou consecuencias legalmente derivadas da súa simple existencia, como é precisamente o da súa execución provisional>>.

Unicamente quebraba, na doutrina de suplicación, a autonomía da execución provisional de sentencias de despedimento no suposto de declaración de incompetencia de xurisdicción. Pero isto corrixiuno, reforzando a devandita autonomía, a xurisprudencia constitucional. A Sentencia 234/1992, de 14 de decembro, do Tribunal Constitucional, razoouno con rotundidade.

<<O dereito que recoñece o artigo 227 (da LPL/1980) á execución provisional da sentenza favorable ten a súa orixe na propia norma legal, o cal significa que esa execución ten o carácter de procedemento autónomo, que non se pode ver afectado polo resultado que se obteña no recurso de casación promovido pola empresa, de forma tal que o dereito ós salarios de subsistencia que confire tal artigo é inmune á sentenza de casación que, se é o caso revogue a obxecto de recurso. Polo tanto, a vinculación do empresario á execución provisional do artigo 227 (da LPL/1980) durante o tempo de tramitación do recurso é absoluta, no sentido de que os traballadores teñen dereito ós salarios devengados nese período abranguido entre a sentenza de instancia e a de casación... Diso dérvase directamente que a competencia para impoñer-lo cumprimento do mandato contido no artigo 227 da LPL (de 1980) é sempre dos Tribunais laborais, calquera que sexa o resultado do recurso interposto contra a sentenza de instancia, posto que, segundo o razoado, a sentenza definida pode declara-la incompetencia da xurisdicción laboral e anular todo o actuado, pero tal pronunciamento non afectará á competencia do Xuíz laboral, ó que a Lei encomenda a protección dos dereitos laborais dos traballadores que concede o artigo 227 (da LPL/1980)... A translación das anteriores consideracións ó plano constitucional do dereito a executa-las resolucións xudiciais firmes evidencian sen gran esforzo que o alcance da sentenza obxecto de recurso atribúe á declaración de incompetencia de xurisdicción é incompatible co dereito fundamental protexido polo artigo 24.1 da Constitución, e iso aínda que o auto que ordena o pago total dos salarios devengados durante a substanciación do recurso de casación interposto pola empresa sexa de data posterior á sentenza que resolveu ese recurso, xa que a devandita circunstancia temporal tivo orixe exclusivo no incumprimento da empresa... En definitiva, aínda que sexa competencia dos órganos xudiciais determina-lo alcance que corresponde atribuír ás súas decisións e que, en principio e por regra xeral, é razoable entender que a declaración de falta de xurisdicción impide que o órgano xudicial poida seguir coñecendo do asunto e das súas incidencias, o certo é que a aplicación desta doutrina ó procedemento autónomo de execución provisional previsto no artigo 227 da LPL (de 1980) constitúe, dada a singularidade e características deste procedemento, interpretación desfavorable á efectividade do dereito fundamental invocado>>.

Deste xeito, a consagración plena da autonomía da execución provisional das sentencias de despedimento veu da man da xurisprudencia constitucional. A Sentencia 104/1994, de 11 de abril, do Tribunal Constitucional, razoouno en idéntica liña de rotundidade, referíndose a un suposto de revogación da sentenza obxecto de recurso. Posteriormente, as Sentencias 87/1996, de 21 de maio, e 105/1997, de 2 de xuño, do Tribunal Constitucional reinciden, aínda que para os efectos meramente argumentais, no carácter autónomo da execución provisional das sentencias de despedimento. Unha recente Sentencia de 13 de xuño de 2000, dictada polo Pleno do Tribunal Constitucional, emprega o devandito carácter autónomo para dar validez a unha execución provisional de sentenza de despedimento dictada en instancia e anulada en recurso.

As ensinanzas da xurisprudencia constitucional foron prontamente aplicadas no ámbito da unificación de doutrina. Neste sentido, a Sentencia de 17 de xullo de 1993 do Tribunal Supremo, en referencia ó controvertido suposto de declaración de incompetencia de xurisdicción, sinala o seguinte:

<<A obriga empresarial de aboamento dos salarios do tempo que transcorre durante a tramitación do recurso de suplicación enmárcase dentro dunha secuencia procesual que ten carácter de procedemento autónomo nacido da propia norma legal, polo que debe levarse a efecto desde logo e con independencia do resultado que obteña o recurso interposto en contra da sentenza, de tal xeito que aínda que esta sexa revogada ou anulada non se enerva o dereito a estes salarios... O mesmo criterio débese aplicar no caso de que a sentenza de suplicación aprecie a excepción de incompetencia de xurisdicción e declare que o coñecemento da cuestión non corresponde ós tribunais laborais, pois aqueles salarios foron devengados no seo dun procedemento laboral baseándose en normas desta rama do Dereito e o seu recoñecemento atópase situado nun tempo en que a orde social da xurisdicción era competente para coñecer do

despedimento... O feito de que o empresario incumpriña a súa obriga de aboamento puntual non varía a situación e segue obrigado ó pagamento a pesar de que a sentenza do Tribunal Superior negue a competencia do Xulgado do Social e a natureza laboral da relación, pois iso suporía premia-la conducta antixurídica do demandado, que incumpriu a obriga que a lei lle impoñía>>.

Criterios reiterados, de novo nun suposto de declaración de incompetencia, na Sentencia de 6 de outubro de 1995 do Tribunal Supremo.

Resumindo, a evolución xurisprudencial a tódolos niveis -o da doutrina de suplicación, o da casación unificadora e o da xurisprudencia constitucional- levou á autonomía da execución provisional das sentencias de despedimento, de xeito que, na marxe do recurso contra elas interposto, a devandita execución mantén os seus efectos. Tal autonomía é un efecto nacido da norma procesual e o seu fundamento parece atoparse, non tanto na reconstrución da relación laboral, en atención a que, se así fose, o seu recoñecemento non se atoparía nunha norma procesual, senón material, como na finalidade tuitiva do ordenamento laboral, cubrindo as necesidades alimenticias do traballador durante o recurso e evitando que, para satisfacelas, se vexa inexorablemente arrastrado a transixir sobre dereitos recoñecidos en sentenza. Non foi casualidade, antes pola contra, que, na Lei de 10 de novembro de 1942, onde se regulou a execución provisional das sentencias de despedimento, se introducira simultaneamente a prohibición de transixir ou renunciar a dereitos recoñecidos en sentenza favorable ó traballador, que aínda hoxe loce no artigo 245 LPL/1990.

II. AS SÚAS CONSECUENCIAS DERIVADAS:

A) OS MECANISMOS FLEXIBILIZADORES DO PRINCIPIO DE ROGACIÓN

Se son definitivos os efectos da execución provisional das sentencias de despedimento, como se deduce do seu carácter autónomo, resulta lóxico que, coa finalidade de evitar situacións non equitativas, os devanditos efectos se produzan automaticamente, sen deixalos á solicitude de parte dentro dun prazo preclusivo e/ou á discrecionalidade do xuíz. Pero, a diferenza doutros supostos de execución provisional, a Lei de Procedemento Laboral non establece a devandita automaticidade na de sentencias de despedimento. Aínda que si se deducen do seu réxime xurídico algúns mecanismos flexibilizadores do principio de rogación, o que, na aplicación práctica do devandito réxime xurídico, deberá levar a solucións cercanas ás da automaticidade.

1º. En primeiro lugar, a bilateralidade da lexitimación activa. Mentres nos textos máis vellos da Lei de Procedemento Laboral -desde 1958 ata 1973- limitábase a lexitimación activa ó traballador, nos máis modernos -desde 1980- esténdese a lexitimación activa ó empresario. Diso dérívase que, mentres historicamente os salarios só se devengaban desde o ofrecemento do traballador a reanuda-la prestación de servizos, dado que, sen ese previo ofrecemento, non a podía esixir-lo empresario, actualmente non se perden os salarios de recurso anteriores á solicitude do traballador realizada durante a tramitación do recurso, dado que, aínda que non os solicítase, o empresario está lexitimado para reclama-la prestación de servizos.

Polos mesmos motivos, mentres historicamente non, actualmente deberíanse poder reclama-los salarios de recurso aínda que despois da súa tramitación. Sen embargo, a doutrina xudicial non chegou, en tódolos casos, a esa solución. Resulta admitido que, se a sentenza obxecto de recurso é confirmada, pódense reclama-los salarios de recurso en trámite de execución definitiva. A Sentencia de 26 de febreiro de 1985 do Tribunal Central de Traballo confirmou un auto dictado no incidente de non readmisión onde se incluíron os salarios deixados de percibir durante a tramitación do recurso da sentenza, rexeitando o argumento que *<<se as actoras non esixiron do empresario, en trámite de execución provisional da sentenza de instancia, o aboamento dos seus salarios durante o tempo en que se substanciou o recurso de suplicación interposto pola empresa, carecían agora de dereito ó percibo destes>>.*

A dificultade xurde se é revogada ou anulada, se ben, xustamente, a autonomía da execución provisional debería levar a que este dato resultase totalmente irrelevante. Pero a doutrina de suplicación semella ir noutra liña diferente. Baste citar, aínda que hai outras, unha Sentencia de 7 de marzo de 1991 do Tribunal

Superior de Xustiza de Madrid, onde se razoa que <<a petición da execución daquela (a sentenza desta Sala que revoga a de instancia e declara procedente o despedimento)... é extemporánea e ineficaz... hai que pedila durante a substanciación do recurso e nunca poderá prosperar sendo firme a sentenza do Tribunal Superior, tese esta conforme co artigo 227 (da LPL/1980) que establece a obriga de aboamento de retribucións polo empresario mentres dure a tramitación do recurso>>.

Algunha avezada doutrina científica⁽³⁾, formulou correctamente os termos do debate da seguinte maneira: <<Noutro tempo, en que o empresario ostentaba unha posición pasiva e era o traballador quen tiña que solicitar o cumprimento... a solución non ofrecía maior dificultade ós Tribunais: a petición do aboamento dos salarios recollidos, formulada con posterioridade á sentenza resolutoria do recurso, de ningún xeito era atendible, por privar ó patrono da oportunidade de facelos efectivos a cambio da reanudación da prestación de servicios. Actualmente, desde a LPL (refírese á de 1980), a solicitude de execución provisional tamén pode instala este último, polo que a solución depende de cal se considere a causa da obriga de retribuír mentres se substancia o recurso. Se se acepta que esa causa radica na propia sentenza obxecto de recurso... séguese que de ser esta anulada ou revogada... desaparece a razón na que se asentaba a devandita execución... Pola contra, se se entende que a mencionada causa reside nunha subsistencia opera ope legis non precisa de declaración xudicial e, ademais, é inmune ás consecuencias derivadas do éxito do recurso, o dereito ós salarios mantense incólume pese a non ter sido solicitada a súa efectividade con anterioridade ó momento en que concluíu a tramitación daquel>>.

Semella, ó noso xuízo, que, á vista dos derroiteiros xurisprudenciais en relación á autonomía da execución provisional das sentencias de despedimento, deberíase acabar implantando a solución de non nega-la reclamación dos salarios aínda despois de concluída a tramitación do recurso, independentemente do sentido confirmatorio, revogatorio ou anulatorio da súa resolución⁽⁴⁾.

2º. En segundo lugar, o carácter reglado da resolución xudicial. Fronte á solicitude de parte relativa á execución provisional da sentenza de despedimento, non ostenta o xuíz facultades discrecionais, senón que, se concorre o presuposto fáctico da norma, debe concedela. Non obstante, se o empresario é o solicitante da execución, debe considerarse que, sendo específica a obriga de traballar, o traballador pódese opoñer se lle causa un prexuízo irreparable. Aí si existe unha certa marxe de discrecionalidade que, respecto da obriga do aboamento do salario, nunca existiría. Realmente, estamos ante a aplicación do que, con carácter xeral, establécese no civil -cfr. arts. 527 e 528 LEC/2000.-

B) A ESPECIFICIDADE DOS EFECTOS DA EXECUCIÓN PROVISIONAL DAS SENTENCIAS DE DESPEDIMENTO

Partindo da existencia dunha obriga autónoma exclusivamente nacida das normas procesuais, son estas as que a regulamentan, de xeito que, sen prexuízo de que, ante as súas lagoas, se poida acudir ás normas materiais reguladoras da relación de traballo, o contido da obriga réxese, de xeito principal, polas normas procesuais que, en caso de disparidade, prevalecen sobre as materiais. Deste xeito, a autonomía da execución provisional das sentencias de despedimento é un dato decisivo para interpretar axeitadamente o disposto, desde 1990, no artigo 297 da Lei de Procedemento Laboral:

<<O incumprimento inxustificado por parte do traballador do requirimento empresarial de reanudación da prestación de servicios acarreará a perda definitiva dos salarios a que se refiren os artigos anteriores>>.

A efectos prácticos, a norma outorgando ó traballador unha opción, non igual á ostentada polo empresario, pero con certas semellanzas: o empresario pode optar entre paga-lo salario con ou sen prestación de servicios -art. 295 LPL- e o traballador pode optar entre prestar ou non os servicios, aínda que entón perde o salario -art. 297 LPL-. En ningún caso, o incumprimento inxustificado por parte do traballador do requirimento empresarial de reanudación da prestación de servicios deberase considerar como causa de despedimento disciplinario: non hai incumprimento dunha obriga sustentada nunha norma material, senón exercicio dunha facultade recoñecida nunha norma procesual. A autonomía da execución provisional das sentencias de despedimento debe levar, sen xénero de dúbidas, a facer prevalece-la norma procesual, sen interferencias hermeneúticas derivadas das normas de carácter material. Tamén desde unha similar perspectiva procesualista, díxose, con criterio totalmente compartible, que <<a execución

provisional foi establecida para protexer ó traballador e hai que respecta-la súa posible vontade de non ser especialmente protexido>>(5).

A doutrina xudicial non seguiu, sen embargo, un derroteiro uniforme, e, mesmo, aparenta maioritaria a corrente de considera-la existencia dun incumprimento sancionable co despedimento disciplinario. Non deixan, sen embargo, de atoparse algunhas sentencias negando, de xeito máis razoable, a posibilidade de despedir, como a de 1 de setembro de 1998 do Tribunal Superior de Xustiza de Extremadura, onde se razoa como segue:

<<Estando nun suposto de execución provisional de sentenza de despedimento, posto que o requirimento de incorporación a traballar produciuse cando a sentenza aínda non era firme, senón que estaba pendente de recurso de suplicación, a única consecuencia do incumprimento do requirimento é a perda de salarios a que o traballador tiña dereito pendente o recurso, ben con prestación de servizo ou sen ela, segundo interese á empresa>>.

Unha antiga Sentencia de 7 de maio de 1958 do Tribunal Supremo seguiu tamén este criterio: pérdese o salario, pero non é posible un novo despedimento.

Tamén unha Sentencia de 5 de outubro de 1983 do Tribunal Central de Traballo, onde se razoa que *<<o cumprimento de servizos do artigo 227 da propia Lei Procesual (de 1980) durante o trámite do recurso de suplicación... non orixina un novo contrato, entre outras razóns pola ausencia de vontade aquí só tendente ó cumprimento dunha obriga procesual e provisional>>.*

Aínda que abordando a cuestión desde outra perspectiva diferente, resulta de interese recolle-lo razoado na Sentencia de 6 de febreiro de 1991 do Tribunal Superior de Xustiza das Palmas de Gran Canaria:

<<O artigo 54.4 do Estatuto dos Traballadores determina como un dos efectos do despedimento nulo o aboamento dos salarios de tramitación, pero nos supostos de recurso e durante a súa tramitación os efectos do seu pago están recollidos nos artigos 227 e 228 da Lei de Procedemento Laboral (de 1980) nos que se dispón que para o suposto de que o empresario interpuxera algúns dos recursos autorizados pola Lei, este virá obrigado, mentres dure a tramitación do recurso, a satisfacer ó recorrido a mesma retribución que viñera percibindo con anterioridade e continuará o traballador prestando os seus servizos, obriga esta que incumpriu o actor ó non presentarse ó traballo por estar xa ó servizo doutra empresa, liberando así ó empresario do aboamento dos devanditos salarios durante a tramitación do recurso>>.

Non existe, agás erro ou omisión involuntaria, unificación de doutrina sobre esta cuestión interpretativa, aínda que si sobre outra cuestión paralela, a de se o traballador pode solicitar, en nova demanda, a resolución do contrato de traballo por incumprimentos empresariais. A Sentencia de 19 de maio de 1998 do Tribunal Supremo negou esa posibilidade, obrigando a resolve-la denuncia do traballador dentro das marxes da execución provisional:

<<Unha primeira razón a favor da solución de encauzar pola vía do incidente de execución provisional de sentencias de despedimento as reclamacións relativas a incumprimentos das obrigas laborais do empresario é que esta canle procesual, e non o proceso autónomo a que dá lugar unha acción resolutoria, é a prevista especificamente e de maneira expresa na Lei para cando concorren as circunstancias do suposto controvertido de opción empresarial pola readmisión e pendencia de resolución dun recurso de suplicación... Ó argumento anterior débese engadir outro... a única maneira de atender á finalidade da lei de que tódalas cuestións relacionadas cun mesmo litixio de extinción do contrato de traballo sexan debatidas nun so xuízo é trata-las reclamacións de non readmisión ou de readmisión irregular como incidentes que hai que resolver por vía de execución da sentenza xa dictada... En fin, a solución de canaliza-las reclamacións de non readmisión ou readmisión irregular exclusivamente pola vía do incidente de execución provisional de sentenza non produce efectos prexudiciais na esfera do traballador posto que neste trámite procesual, de acordo co art. 296 da LPL, o Xuíz ou Sala resolverá o que proceda; e a resolución procedente poderá ser, entre outras, a condena ó aboamento de posibles salarios non pagados, ou o propio recoñecemento no tempo de espera da sentenza de suplicación do dereito á percepción de retribución sen contraprestación de traballo>>.

Non resultaría difícil argumentar, mutatis mutandis, que, fronte a unha denuncia da empresa de incumprimento do traballador do requirimento de reanudación da prestación de servizos, se deba acudir ó trámite incidental, resolvéndose a denuncia dentro das marxes da execución provisional, isto é,

exonerando ó empresario do aboamento dos salarios de recurso se o incumprimento é inxustificable. Pero non facultar a un despedimento disciplinario que, moi probablemente, orixinará un novo preito superposto co anterior.

NOTAS

(*) Traducción ó galego: M^a José García Vallejo, funcionaria do Consello Galego de Relacións Laborais.

1. Citada por José María Ruíz Moreno, “La ejecución provisional en el proceso laboral”. Editorial Aranzadi. 1999. Páxinas 127 e 128.

2. Unha análise desta histórica doutrina en José García Fenollera. “Ejecución de sentencias en materia de despido: ejecución provisional y definitiva. Régimen de recursos en fase de ejecución de sentencia”. Poder Xudicial. Número especial XIV. Madrid. 1986. Páxinas 152 a 155.

3. Javier Gárate Castro. “Los salarios de tramitación. Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido”. Editorial ACARL. Madrid. 1994. Páxinas 234 e 235.

4. Tamén Angel Blasco Pellicer considera que a solución contraria <<*parece chocar con el carácter autónomo de la ejecución provisional*>>. “Derecho Procesal Laboral”, coescrito por Ignacio Albiol Montesinos- Carlos Luis Alfonso Mellado- José María Goerlich Peset. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 1996. Páxina 742. En sentido contrario, José María Ruíz Moreno, obra citada, páxinas 100 e 101.

5. Baltasar Rodríguez Santos- Manuel Avila Romero- Francisco Javier Cebrián Badia. “Comentarios á Lei de Procedemento Laboral”. Editorial Lex Nova. Valladolid. 1991. Páxina 564.

**ÍNDICE DE MONOGRAFÍAS
PUBLICADAS EN 1999**

DEREITO
SOCIAL
E

REVISTA

GALLEG

DE

TÓPICOS

Accidente de traballo
 Administracións públicas
 Asistencia sanitaria
 Asistencia social
 Clasificación profesional
 Concertación social
 Contrato de traballo
 Convenios colectivos
 Cotización
 Dereito do traballo
 Descentralización productiva. Contratas
 Despedimento
 Emprego
 Empresas de traballo temporal
 Enfermidade profesional
 Execucións
 Extinción do contrato de traballo
 Faltas e sancións laborais do traballador
 Folga
 Fondo de garantía salarial
 Igualdade e non discriminación. Outros dereitos
 fundamentais
 Incapacidade permanente
 Infraccións e sancións

Mobilidade funcional
 Mobilidade xeográfica
 Modificación das condicións de traballo
 Orfandade
 Prescrición e caducidade
 Prestacións
 Procedemento laboral
 Recursos
 Relación laboral
 Relacións laborais de carácter especial
 Representantes dos traballadores
 Salarios
 Saúde laboral
 Seguridade social complementaria
 Seguridade social. Réximes especiais
 Sindicatos
 Sistema de seguridade social
 Suspensión do contrato de traballo
 Traballo a tempo parcial
 Unión europea
 Viuvez
 Xornada
 Xubilación
 Xurisdicción laboral

ÍNDICE

ACCIDENTE DE TRABAJO

Juan José Fernández Domínguez

Protección social complementaria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Tirant lo blanch, Valencia,1999).

Sumario: I. La previsión social voluntaria. Estudio especial de las mejoras voluntarias. 1. Seguridad Social voluntaria. Delimitación conceptual. 2. Las mejoras voluntarias de Seguridad Social. 3. Fuentes materiales de las mejoras voluntarias. 4. La gestión de las mejoras voluntarias. II. La relación jurídica de protección de las mejoras voluntarias. 1. Objeto de las mejoras por contingencias profesionales. 2. La noción de riesgo y la incidencia de Ley especial (dualidad mercantil-social) en la materia. 3. La fecha del hecho causante. Especial referencia al problema en los supuestos de incapacidad permanente. III. El contrato de seguro para la cobertura de mejoras voluntarias. 1. Noción y caracteres. 2. Criterios de interpretación del contrato de seguro que tiene por objeto una mejora. Especial referencia a las cláusulas limitativas. 3. Obligaciones del tomador. 4. El recargo por mora ante el incumplimiento en plazo por la aseguradora de la prestación incorporada a la mejora voluntaria. 5. Régimen de imputación de responsabilidad y contrato de seguro por mejoras. IV. Problemas jurisdiccionales. 1. Delimitación de la competencia. 2. El proceso social en materia de mejoras voluntarias.

(Ver enfermedad profesional, seguridade social complementaria e procedemento laboral)

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

María Molero Marañón

Acceso y clasificación profesional en las administraciones públicas (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario. Planteamiento general. I El Ingreso en la Función Pública. 1. Ámbito de actuación del contrato de trabajo. 2. El Proceso de funcionarización. 3. La contratación del Personal laboral fijo. 3.1 La plantilla del personal laboral fijo. 3.2 El proceso de selección. II Clasificación Profesional. 1. El encuadramiento profesional. 1.1. Fuente de determinación del acto de equiparación. 1.2. Limitaciones en la delimitación del objeto del contrato: especial referencia a los sistemas de clasificación profesional en la negociación colectiva. 1.3. Influencia de la noción de puesto de trabajo. 2. Clasificación profesional incorrecta. 2.1 La falta de correspondencia entre la clasificación profesional subjetiva y la objetiva: diferencias de tratamiento. 2.2. Efectos de las irregularidades en la clasificación profesional subjetiva incorrecta. 2.3.

Determinación del orden jurisdiccional competente: la difícil separación entre la jurisdicción social y la contenciosa-administrativa. (Ver **clasificación profesional**)

ASISTENCIA SANITARIA

Problemática española de la Seguridad Social europea (Granada, 1999). (Ver **unión europea e sumario en prestaciones**)

ASISTENCIA SOCIAL

José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete

El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico (Granada, 1999).

Sumario: I. Preámbulo. La lucha contra la exclusión social. II. Un reto pendiente de los actuales sistemas de protección social: Significado y alcance del derecho a la RMI. 1. El contexto del nuevo debate sobre las Rentas de Inserción: Los síntomas de descomposición del modelo clásico de protección social pública. 2. Las perspectivas de recomposición del Derecho Social: la combinación de técnicas de previsión y técnicas de ayuda. 3. Reinención del Estado del Bienestar: La política pública de lucha contra la exclusión social en el marco de las políticas públicas de bienestar social. 4. El declinar del sistema de protección social basado en el paradigma asegurador: la RMI como nueva forma de gestión del riesgo social. III. La RMI en el proceso de reconstrucción del equilibrio entre <lo social> y <lo económico>: Las nuevas políticas sociales para la <regeneración> del tejido social. 1. La RMI y la redefinición de lo social: hacia una formulación nueva y aceptable de una vieja idea. 2. Los esfuerzos actuales de reconceptualización de modelo de Estado del Bienestar y su incidencia en el debate sobre el derecho a la RMI: Sistema de Estado del Bienestar positivo e ingreso básico de inserción. 3. El derecho de ciudadanía a una renta de inserción en una Constitución <abierta>: dinamicidad evolutiva y flexibilidad del artículo 41 CE. 4. La nueva dimensión de la política jurídica de la garantía de rentas mínimas: desarrollo efectivo del principio-derecho a la inserción. 5. Las persistentes ambivalencias de esta prestación: Las condiciones de éxito de la renta mínima de inserción. IV. Estudio comparado de la política de rentas de inserción en los países industrializados: Las vías de redefinición de lo social en la Unión Europea y en los Estados Unidos. 1. La evolución de la Política y el Derecho Social comunitario: De la gestión de la pobreza a la lucha contra la exclusión. 2. Las principales experiencias europeas de rentas mínimas: de las lógicas asistencialistas a la lógica de lucha contra la exclusión. 3. Una vía liberal de ruptura de la cultura de la dependencia: el modelo norteamericano- y británico- de asistencia social con contrapartidas. V. Los modelos normativos de rentas mínimas de inserción en España: Identificación y crítica del <modelo autonómico>. 1. El marco institucional de las Rentas Mínimas de Inserción en el Derecho español: sus modelos posibles de regulación en el Estado de las Autonomías. 2. El régimen jurídico de las RMI en el Derecho Autonómico de Asistencia Social: funciones y disfunciones. 3. Estructura y contenido del derecho a una prestación de renta mínima de inserción en el Derecho Autonómico de Acción Social. VI. Lo social y lo económico en la lucha contra la exclusión: La prioridad española de la inserción social por el empleo. 1. Introducción: ventajas y límites de la vinculación de la inserción a la política de empleo. 2. La preferencia por la inserción ocupacional: la RMI como instrumento al servicio de la política de empleo. VII. Repertorio de normas autonómicas de carácter general, sobre rentas mínimas de inserción.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

María Luisa Molero Marañón

Acceso y clasificación profesional en las administraciones públicas (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver sumario en administracions públicas)

Juan M. Ramírez Martínez
Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

CONCERTACIÓN SOCIAL

José Luis Monereo Pérez

Concertación y diálogo social (Lex Nova, Valladolid, 1999).

Sumario: VII. Reflexión final. Bibliografía sobre concertación y diálogo social en el sistema de relaciones laborales. Legislación vigente.

CONTRATO DE TRABAJO

Jesús R. Mercader Uguina

La contratación temporal en la jurisprudencia del tribunal supremo (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Contratación temporal, <interpretación estratégica> y jurisprudencia. II. La intervención de la jurisprudencia en la definición de los tipos de contratación temporal de carácter estructural. A) Precisiones sobre la <estructuralidad> de ciertos contratos temporales. B) Descausalización y dilatación del objeto del contrato para obra o servicio determinado. C) Contrato de trabajo de eventualidad y Administraciones Públicas: un ejemplo de intercambiabilidad contractual. D) Algunos problemas en el contrato de interinidad. III. Unificación de doctrina y contratación temporal de carácter coyuntural:

la flexibilización de los requisitos de validez del contrato de fomento de empleo. A) La subsistencia transitoria del contrato de fomento de empleo: algunas notas. B) La situación de desempleo del trabajador a contratar en la modalidad de fomento de empleo: concepto de desempleado y exigencia de inscripción en la correspondiente Oficina de Empleo. C) Sobre la necesidad o no de que se cree empleo neto como presupuesto de validez del contrato de fomento de empleo: un ejemplo más de jurisprudencia titubeante. D) Indemnización, sucesión de contratos y contrato de fomento del empleo. IV. Cumplimiento de las obligaciones de formación y otros aspectos relacionados en los contratos formativos en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. A) titulación habilitante y cumplimiento de la exigencia de formativa en el contrato en prácticas y jurisprudencia de unificación. B) Efectos del incumplimiento de las obligaciones formativas en el contrato para la formación (en su versión anterior a 1994) y la posible proyección futura de esta doctrina después de la Ley 63/1997. C) Sobre la procedencia en los contratos formativos del derecho a determinadas ventajas sociales y a la indemnización compensatoria por extinción del contrato: dos interpretaciones convencionales. V. Problemas generales en materia de contratación temporal. A) Contratación temporal y salario. B) Efectos y consecuencias de la extinción de los contratos de trabajo temporales. VI. Requisitos de validez y eficacia de los contratos temporales A) Índice de gravedad de las irregularidades en la contratación temporal. B) La controvertida cuestión de la utilización sucesiva de diversas formas de temporalidad: sucesión lícita y encadenamiento ilícito. C) Un problema perenne o, si se prefiere, la *vexata quaestio* de la sanción de las prácticas administrativas irregulares en materia de contratación temporal. VII. Reflexiones finales.

Juan López Gandía

Contrato de trabajo y figuras afines (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: II. Becarios. III. Trabajo gratuito y servicios socialmente útiles. IV. Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena. Problemática general. V. Los representantes de comercio y el contrato de agencia. VI. Transportistas y repartidores. VII. Encuestadores. VIII. Guías o informadores turísticos. IX. Modelos publicitarios y modelos de bellas artes. X. Personal de limpieza. XI. Colaboradores de prensa y medios de comunicación y reporteros gráficos. XII. Monitores deportivos. XIII. Trabajadores de empresas de la construcción y falsos autónomos. XIV. Algunos supuestos de teletrabajo y franquicia. XV. Otras profesiones (peritos tasadores de seguros, profesiones liberales, etc.) XVI. Algunas conclusiones. XVII. Anexo. Selección de jurisprudencias y otros materiales. (Ver **relación laboral**)

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Empleo, Contratación y Negociación colectiva. XI Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva (Madrid, 1999). (Ver **empleo, jornada e sumario en convenios colectivos).**

Carlos L. Alfonso Mellado

La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver **sumario en trabajo a tempo parcial).**

Juan M. Ramírez Martínez
Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) (Ver clasificación profesional, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

AA.VV.: Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica (Valladolid, 1999) (Ver convenios colectivos, despedimento, empresas de traballo temporal, extinción do contrato de traballo e sumario en sistema de seguridade social)

CONVENIOS COLECTIVOS

María José Aradilla Marqués

La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: Introducción: 1. El convenio colectivo estatutario: elementos de estabilidad. I. Delimitación constitucional. II. Eficacia jurídica normativa. III. Eficacia personal *erga omnes*. IV. La estabilidad del convenio. 2. Elementos de quiebra de la intangibilidad del convenio colectivo. I. La concurrencia de convenios colectivos. II. El descuelgue salarial. III. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo. IV. La admisión de la cláusula *rebus sic stantibus*. V. Valoraciones críticas sobre la disponibilidad del convenio colectivo.

M^a Dolores Román de la Torre

La composición de la representación social en la negociación colectiva estatutaria (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Sujetos colectivos legitimados para negociar convenios estatutarios. 1. La legitimación del sindicato. 1.1. El papel central del sindicato en la negociación estatutaria. 1.2. La reserva de la legitimación estatutaria al sindicato más representativo. 2. La legitimación de las representaciones unitarias. 2.1. Consideraciones básicas para la legitimación de las representaciones unitarias. 2.2. La legitimación de la representación unitaria para negociar convenios estatutarios de empresa. 3. Legitimación para negociar en algunos supuestos no previstos legalmente. 3.1. Legitimación en los convenios de empresa con varios centros de trabajo. 3.2. La legitimación para negociar en los grupos de empresa. II. La composición de la representación social: un conflicto sindical judicializado. 1. El derecho a formar parte de la comisión negociadora. 2. Validez de la comisión negociadora: la representatividad conjunta de los sindicatos legitimados. 2.1. El momento del cómputo de la representatividad sindical. 2.2. El cómputo de la mayoría absoluta y la reserva de algunos puestos en el banco social. 3. El reparto de puestos en la comisión 3.1. La fijación del número de miembros: una regla sólo aparentemente menor. 3.2. Criterios de asignación de puestos. 4. Problemas de composición y adopción de acuerdos en el banco social. 4.1. Planteamiento y descripción de la solución jurisprudencial. 4.2. Crítica al criterio alternativo

de interpretación del 89.3 ET. La incidencia de su reforma por la Ley 11/94. 5. Anomalías en la composición de la comisión social. Efectos sobre el convenio negociado. 5.1 Falta de legitimación para negociar convenios estatutarios. 5.2. Defectos en la composición de la comisión y en la toma de acuerdos.

María del Carmen López Aniorte

La concurrencia de convenios colectivos (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Introducción. II. La regla prohibitiva contenida en el art. 84.1 ET: algunas cuestiones básicas. III. Presupuestos de la prohibición legal de afectación. IV. Criterios para la solución de la concurrencia conflictiva entre convenios. V. Efectos de la prohibición de afectación. VI. Excepciones a la prohibición de afectación. VII. La nueva “concertación social” y su incidencia en el art. 84 ET. VIII. Conclusiones.

L. Dueñas Herrero, J. Lahera Forteza, Murcia Clavería, F. Valdés Dal-Ré

Balance material del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos (Madrid, 1999).

Sumario: I. La sustitución de las ordenanzas laborales: fases, instrumentos y balance de un proceso casi acabado. **Fernando Valdés Dal-Ré y Jesús Lahera Forteza.** II. La regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en los instrumentos de sustitución de las ordenanzas laborales. **Jesús Lahera forteza.** III. La regulación de la estructura salarial en los instrumentos de sustitución de las ordenanzas laborales. **Laurentino Javier Dueñas Herrero.** IV. La regulación del régimen disciplinario en los instrumentos de sustitución de las ordenanzas laborales. **Ana Murcia Clavería.** Anexos: I. Ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo. II. Convenios colectivos, acuerdos y laudos de sustitución. III. Mapa de sustitución de cada ordenanza laboral y reglamentación de trabajo.

AA.VV.: Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) **Coordinador: Alain Supiot.**

Sumario: Introducción. I. Trabajo y poder privado. A) La evolución del trabajo autónomo. B) La evolución de la subordinación. C) La empresa dependiente. D) Conclusiones. II. Trabajo y estatuto profesional. A) Estatuto profesional y acceso al empleo. B) Discontinuidad del empleo y continuidad del estatuto profesional. y supresión del empleo. D) Conclusión: hacia un nuevo estado profesional de las personas. III. Trabajo y tiempo. Introducción. A) El tiempo de trabajo como referencia objetiva. B) Fragmentación del tiempo de trabajo. C) Del tiempo de trabajo al tiempo del trabajador. IV. Trabajo y organización colectiva. A) La dinámica de la negociación colectiva. B) La cuestión de la representación colectiva. V. Trabajo y poderes públicos: el papel de los Estados. Introducción. A) Las transformaciones del papel del Estado. B) Las perspectivas de evolución del papel del Estado. VI. Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del derecho del trabajo: la dimensión de género. A) La evolución del trabajo de las mujeres en Europa: trabajo reproductivo y trabajo mercantil. B) Mujeres y evolución futura del Derecho del trabajo. VII. Derecho del trabajo y rendimiento económico. A) Situar la flexibilidad en el contexto económico europeo. B) Flexibilidad del trabajo y capacidades de las personas. Síntesis: A) Marco general del enfoque. B) Trabajo y poder privado. C) Trabajo y estatuto profesional. D) Trabajo y tiempo. E) Trabajo y organización colectiva. F) Trabajo y Estado. G) La lucha contra la discriminación hombre-mujer. (Ver **emplego, igualdad e non discriminación. Outros dereitos fundamentais, relación laboral, representantes dos traballadores, xornada**)

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Empleo, Contratación y Negociación colectiva. XI Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva (Madrid, 1999).

Sumario: I. El contenido de la negociación colectiva en materia de contratación: El papel del convenio colectivo en la regulación de las figuras contractuales. **Luis Gil Suárez** II. Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea. **Emilia Casas Baamonde**. III. El tratamiento del tiempo de trabajo en la negociación colectiva. **Manuel Ramón Alarcón Caracuel**. IV. El contenido de la negociación colectiva en materia de empleo y ocupación: Las cláusulas sobre empleo. **Antonio Ojeda Avilés**. (Ver contrato de trabajo, emprego e xornada)

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, descentralización productiva. Contratas, despido, extinción do contrato de trabajo, folga, movilidad funcional, movilidad xeográfica, modificación das condicións de trabajo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

AA.VV.: La Negociación Colectiva en el escenario del año 2000. XII jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, Madrid 3 y 4 de junio de 1999 (Madrid, 1999).

Sumario: La negociación colectiva en las relaciones industriales de la Europa de la unión monetaria, **Timo Kauppinen, Alessandro Garilli**. El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada, **José Luis Monereo Pérez**. El papel de la negociación colectiva estatal en materia de empleo 1994-1999, **Raquel Yolanda Quintanilla Navarro**. Nuevas formas de organización del trabajo y negociación colectiva, **Manuel Fernández Ríos y Paloma Rascado**. Estructura del estado y ámbito territorial de la negociación colectiva, **María Fernanda Fernández López**. Balance material de la negociación colectiva sectorial. Presentación de los estudios realizados por la Comisión Consultiva en 1998. El papel de la negociación colectiva en la contratación laboral, **Fabián Márquez Sánchez** (CEOE y CEPYME), **Fernando Puig-Samper** (CC.OO), **Antonio Ferrer Sais** (UGT). La negociación colectiva desde una perspectiva de género, **María Jesús Vilches**.

AA.VV.: Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica (Valladolid, 1999) (Ver contrato de trabajo, despido, empresas de trabajo temporal, extinción do contrato de trabajo e sumario en sistema de seguridade social)

COTIZACIÓN

José Francisco Blasco Lahoz

Comentarios a la ley de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Marco general de la ley. II. Campo de aplicación del sistema público de Seguridad Social. III. Régimen financiero del sistema público de Seguridad Social. 1. Fuentes de financiación. 2. Fondo de reserva. 3. Cotización a la Seguridad Social. IV. Acción protectora del sistema público de Seguridad Social. 1. Estructura de la acción protectora. 2. Pensiones de la Seguridad Social. 3. Pensión de jubilación. 4. Incapacidad permanente. 5. Prestaciones por muerte y supervivencia. (Ver **incapacidade permanente, orfandade, prestacións, viuvez e xubilación**)

DEREITO DO TRABALLO

José Luis Monereo Pérez

Fundamentos doctrinales del Derecho social en España (Madrid, 1999).

Sumario: 1. Los fundamentos doctrinales del Derecho social: La contribución del socialismo jurídico. 2. La influencia del socialismo jurídico en la cultura jurídica europea entre las dos guerras mundiales. 3. La formación del Derecho social y el socialismo jurídico en España: El socialismo jurídico en la formación del Derecho social. 4. Derecho social, socialismo democrático y constitución jurídica de la clase trabajadora.

Carmen Ortiz Lallana

La transformación del derecho del trabajo ante los nuevos retos sociales (Logroño, 1999)

Sumario: I. La crisis de identidad del derecho del trabajo: Del derecho protector del contratante más débil al derecho del empleo. II. La transformación del derecho del trabajo como solución y sus posibles líneas de tendencia. 1. El necesario replanteamiento del concepto de subordinación. 2. Hacia un verdadero “estatuto profesional” del trabajador: La formación continua y el aprendizaje profesional. 3. La temporalidad de la relación de trabajo y la “otra flexibilidad”. 4. Una concepción más dinámica, emancipada y cooperativa de la relación laboral. 5. Democracia industrial y “reconstrucción” constitucional de la relación de trabajo. III. Epílogo.

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA . CONTRATAS

Mónica Llano Sánchez

Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas (Madrid, 1999).

Sumario: Introducción. I. Delimitación del tema. II. Las nuevas dimensiones de la contratación y subcontratación como técnica de descentralización productiva y su incidencia en las relaciones de trabajo. III. Cuadro normativo vigente sobre protección del trabajo en las contratas y subcontratas. 1ª Parte. La delimitación del supuesto de la contrata y subcontrata de la propia actividad.- I. Introducción. II. El concepto de contrata de obras y servicios. III. El concepto de subcontrata. IV. El sentido jurídico-positivo de la exigencia de la pertenencia de la obra o servicio contratado a la <propia actividad> del comitente. V. Distinción de las contratas y subcontratas de otras figuras próximas. 2ª Parte. Responsabilidad empresarial en materia laboral y de Seguridad Social en las contratas y subcontratas de la propia actividad. Capítulo I: El régimen jurídico del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. I. Introducción. II. El problema de la aplicación del art. 42 ET. a los supuestos de encadenamiento de contratas y

subcontratas de la propia actividad. III. La comprobación de la solvencia de la empresa contratista o subcontratista. IV. La responsabilidad solidaria del artículo 42.2 ET. Capítulo II: La responsabilidad en materia de Seguridad Social del art. 127.1 TRLGSS y la responsabilidad administrativa del art. 15.8 LISOS. I. La responsabilidad subsidiaria en materia de Seguridad Social del art. 127.1 TRLGSS y su relación con el art. 42 ET. II. La responsabilidad administrativa solidaria ex art. 15.8 LISOS en materia de prestaciones de Seguridad Social. 3ª Parte. Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en las contratas y subcontratas de la propia actividad. I. Introducción. II. Las obligaciones preventivas de coordinación, información e instrucción del art. 24.1 y 2 LPRL. III. Responsabilidades por incumplimiento del deber de vigilancia ex art. 24.3 LPRL en los supuestos de contratas y subcontratas de la propia actividad del comitente. IV. Responsabilidades por incumplimiento del deber informativo ex art. 24.4 LPRL en las contratas desarrolladas fuera del centro de trabajo del comitente. V. Responsabilidades de las administraciones públicas por incumplimiento de los deberes de prevención en los casos de contratación de obras y servicios

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, despido, extinción do contrato de trabajo, folga, movilidad funcional, movilidad xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral)

DESPIDIMIENTO

Carlos Riera Vayreda

El despido nulo (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: 1ª Parte. I. Concepto, clases de despido y su calificación: 1. Noción de despido: concepto amplio y concepto restringido. 2. Clases de despidos. 3. Calificación del despido: distinción entre la calificación de nulidad y otras figuras afines. II. Génesis y evolución histórica del despido nulo. Consideraciones generales. 1. Génesis. 2. Nulidad por defectos formales o procedimentales. 3. Nulidad por motivos de fondo 2ª Parte. I. La Calificación de nulidad en el despido ordinario. Consideraciones generales: justificación terminológica. 1. Nulidad por motivos formales: debate doctrinal. 2. Nulidad por fraude de ley y abuso de derecho. 3. Nulidad del despido discriminatorio o con violación de derechos fundamentales y libertades públicas. II. La calificación de nulidad en el despido objetivo. Consideraciones generales. 1. Nulidad por motivos de forma. 2. Nulidad por razones de fondo. III. La calificación de nulidad en los despidos colectivos. Consideraciones generales. 1. Transposición de la normativa comunitaria al derecho interno. 2. Supuestos legales en los que se puede declarar la nulidad del despido. 3. La sucesión de empresas y la calificación de nulidad. 4. Cesión ilegal de trabajadores y calificación de nulidad. 5. El despido colectivo y la autorización administrativa. 3ª Parte. I. Los efectos de la sentencia que califica como nulo el despido. Consideraciones generales. 1. Efectos hacia el pasado. 2. Efectos hacia el futuro. 3. Efectos que se producen cuando el despido es declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia. 4. Efectos que se producen cuando el despido es declarado nulo por el Tribunal Supremo. 5. Efectos que se producen cuando el despido es declarado nulo por el Tribunal Constitucional al conocer de un recurso de amparo. 6. Condena en costas y pérdida de los depósitos constituidos. 7. Efectos que producen las conciliaciones con acuerdo de readmisión del trabajador o laudos arbitrales que imponen dicha obligación. 8. Prohibición de transacción o renuncia de los derechos del trabajador. II. La ejecución de la sentencia que califica como nulo el despido. 1. Ejecución provisional. 2. Ejecución de

sentencias firmes. 4ª Parte. Único. El despido nulo en las relaciones laborales especiales. Consideraciones generales. 1. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E.T. 2. Personal del servicio del hogar familiar. 3. Penados en instituciones penitenciarias. 4. Deportistas profesionales 5. Artistas en espectáculos públicos. 6. Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas. 7. Trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo. 8. Estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o en los puestos gestionados por las Comunidades Autónomas. 9. Personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, extinción do contrato de trabajo, folga, mobilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

AA.VV.: Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica (Valladolid, 1999) (Ver contrato de trabajo, convenios colectivos, empresas de traballo temporal, extinción do contrato de traballo e sumario en sistema de seguridade social)

EMPREGO

AA.VV.: Trabajo y empleo. Tranformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) Coordinador: Alain Supiot. (Ver igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais, relación laboral, representantes dos traballadores, xornada e sumario en convenios colectivos)

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Empleo, Contratación y Negociación colectiva. XI Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva (Madrid, 1999). (Ver contrato de traballo, xornada e sumario en convenios colectivos)

ENFERMIDADE PROFESIONAL

Juan José Fernández Domínguez

Protección social complementaria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver **seguridade social complementaria**, **procedemento laboral** e sumario en **accidentes de traballo**)

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

AA.VV.: Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica (Valladolid, 1999) (Ver **contrato de traballo**, **convenios colectivos**, **despedimento**, **extinción do contrato de traballo** e sumario en **sistema de seguridade social**)

EXECUCIÓNS

Juan Montero Aroca, José M^a Marín Correa

La ejecución provisional de sentencias en el proceso laboral (Tirant lo blanch, Valencia 1999).

Sumario: 1. La ejecución provisional en general. I. Finalidad de la ejecución provisional. II. Su carácter de proceso de ejecución. III. Contenido de las normas de ejecución provisional. IV. Tratamiento procesal general. V. Supuestos en el proceso laboral. 2. De las sentencias condenatorias al pago de cantidades. I. La naturaleza de esta ejecución provisional. II. Los presupuestos del derecho a anticipos. III. Solicitud y concesión de anticipos a cuenta. IV. La confirmación de la sentencia recurrida y ejecutada. V. Los casos de revocación parcial. VI. La revocación de la sentencia ejecutada provisionalmente: El reintegro. 3. De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social. I. La necesidad del pronunciamiento condenatorio. II. La <materia> Seguridad Social contemplada en los preceptos. III. Ejecutoriedad de las sentencias condenatorias en esta materia. IV. Consideración de cada uno de los supuestos posibles. V. Las responsabilidades subjetivamente plurales: Compartidas, sustitutorias y subsidiarias. 4. De las sentencias de despido. I. Ejecución puramente de cantidad. II. Contenido salarial de la obligación de hacer. Supuestos legales. III. Solicitud. Legitimación activa. Contenido, ocasión y decisión. IV. Obligación de hacer. V. La renuncia de la empresa a recibir los servicios del despido. VI. Consecuencias de que la sentencia no alcance firmeza. VII. La conclusión de la ejecución provisional. 5. De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos. I. La ejecución definitiva de una sentencia no firme. II. El contenido ejecutable y el decididamente provisional. III. La suspensión de la conducta antisindical. 6. Normas comunes. I. Negación de los recursos devolutivos. II. La norma de cierre del sistema. III. La ejecución a favor del empresario. (Ver **procedemento laboral**)

José María Ruíz Moreno

La ejecución provisional en el proceso laboral (Aranzadi, Pamplona, 1999).

Sumario: Introducción. 1. Consideraciones generales sobre la ejecución provisional. I. Firmeza y ejecutabilidad. II. Significado de la ejecución provisional. III. Regulación legal de la ejecución provisional en el proceso laboral. 2. La ejecución provisional de las sentencias por despido. I. Evolución normativa de la ejecución provisional en los juicios por despido. II. Objeto de la ejecución provisional: resoluciones y pronunciamientos susceptibles de ejecución provisional. III. Presupuestos de aplicación de la ejecución provisional. IV. Sujetos de la ejecución provisional. V. El procedimiento. VI. La resolución del recurso principal y sus efectos sobre la ejecución provisional. VII. Improcedencia de la ejecución provisional de la sentencia declarativa del despido. El supuesto del artículo 299 LPL. 3. La ejecución provisional de las sentencias condenatorias al pago de cantidades. I. La singularidad de esta clase de ejecución provisional. II. Presupuestos en la concesión de los anticipos a cuenta. III. Sujetos intervinientes en la concesión de los anticipos a cuenta. IV. Procedimiento. V. Resolución y efectos del recurso principal. 4. La ejecución provisional de las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social. I. Singularidad, objeto, presupuestos y sujetos de esta clase de ejecución provisional. II. Prestaciones de pago periódico. III. Prestaciones de pago único. IV. Obligaciones de hacer y de no hacer. 5. Otros supuestos de ejecución provisional. I. La ejecución provisional de las sentencias recaídas en <otros procesos>. II. La aplicación supletoria de la ejecución provisional de la LECiv al proceso laboral. Formularios.

EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

María Amparo García Rubio

El recibo de finiquito y sus garantías legales 2ª edición (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. El finiquito: criterios jurisprudenciales y regulación legal. 1. Concepto de finiquito. 2. La eficacia tradicional del finiquito: su extraordinaria virtualidad liberatoria. 3. Evolución jurisprudencial: hacia un recorte del valor liberatorio de los finiquitos. 4. La vulnerabilidad del trabajador durante la tramitación del finiquito: las garantías legales previstas en su favor. II. Entrega al trabajador de la propuesta de liquidación. 5. La entrega de la propuesta como derecho de los trabajadores. 6. Ámbito de aplicación de la garantía. 7. Contenido de la propuesta y finalidad de su entrega. 8. Forma de la propuesta y momento de su puesta a disposición. III. La presencia de los representantes de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito. 9. La intervención de los representantes en la formalización del finiquito: reconocimiento legal y antecedentes. 10. La presencia de los representantes en la firma del finiquito como facultad de los trabajadores. 11. Ámbito objetivo de aplicación. 12. Alcance subjetivo de la garantía: los representantes legales de los trabajadores. 13. Cometidos de los representantes durante la suscripción del finiquito. IV. El incumplimiento de las garantías legales en materia de finiquito: efectos y régimen sancionador. 14. La tipificación como infracciones administrativas de las transgresiones al art. 49.2 ET. 15. El incumplimiento empresarial y su incidencia sobre la validez del finiquito. V. La liquidación de salarios de los fijos discontinuos: Extensión de las garantías previstas en el art. 49.2 ET. 16. La protección legal de los trabajadores fijos discontinuos: remisión general al art. 49.2 ET. 17. Especialidades de la liquidación de salarios de los fijos discontinuos: sus diferencias respecto al régimen legal del finiquito.

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, folga,

movilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

Daniel Toscani Giménez

El subsidio de prejubilación (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver sumario en xubilación).

AA.VV.: Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica (Valladolid, 1999) (Ver contrato de traballo, convenios colectivos, despedimento, empresas de traballo temporal e sumario en sistema de seguridade social)

FALTAS E SANCIÓN S LABORAIS DO TRABALLADOR

María José López Álvarez

El expediente disciplinario laboral (Aranzadi, Pamplona, 1999).

Sumario: I. Introducción, concepto, naturaleza, y función del expediente. 1. El expediente contradictorio, garantía y límite al ejercicio del poder disciplinario empresarial. 2. Concepto, naturaleza y función del expediente. 3. Principios básicos para la instrucción de un expediente contradictorio. II. Sistema normativo. 1. Referencias constitucionales. 2. Normas internacionales. 3. Ley en sentido estricto. 4. La normativa sectorial. III. Exigibilidad del expediente. 1. Ámbito subjetivo. 2. Ámbito objetivo. 3. Ámbito temporal. IV. Tramitación del expediente. (I) Fase inicial o de apertura. 1. Consideraciones previas. 2. Fase inicial o de apertura. 3. Efectos de la incoación del expediente. V. Tramitación del expediente. (II) Fase intermedia o de instrucción. 1. Nombramiento de instructor y secretario. 2. Imputación del incumplimiento: el pliego de cargos. 3. Adopción de medidas cautelares. 4. La audiencia al trabajador: el pliego de descargos. 5. Proposición y práctica de pruebas. 6. La audiencia al Comité de Empresa. 7. Efectos de la instrucción del expediente. VI. Tramitación del expediente. (III) Fase final o de resolución. 1. Extinción anticipada del expediente. 2. Conclusión y elevación del expediente. Propuesta de resolución del instructor. 3. Efectos de la conclusión del expediente. 4. El expediente contradictorio en la fase posterior a la resolución del empresario.

Francisca Ferrando García

Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo (Aranzadi, Pamplona, 1999). (Ver salarios, suspensión do contrato de traballo e sumario en folga).

FOLGA

Francisca Ferrando García

Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo (Aranzadi, Pamplona, 1999).

Sumario: 1ª Parte. La huelga y el contrato de trabajo. 1º. La huelga como causa de suspensión del contrato de trabajo. I. Fundamento jurídico de la configuración de la huelga como causa suspensiva. II. La huelga legal como causa específica de suspensión del contrato de trabajo. III. Situación del contrato en caso de huelgas atípicas (sin cesación del trabajo) o desviadas del concepto tradicional de huelga. IV. Situación del contrato durante la huelga ilegal. 2º. Dinámica de la suspensión. I. Inicio de la suspensión del contrato de trabajo. II. Finalización de la situación suspensiva. III. Conexión con otras causas de suspensión o de extinción del contrato de trabajo. 2ª Parte. Incidencia de la huelga en el estatuto jurídico del trabajador huelguista. 3º. Incidencia de la huelga respecto de las obligaciones laborales del trabajador. I. Deber de prestación laboral. II. Mantenimiento de otros deberes laborales relacionados con el <contenido ético> del contrato de trabajo. 4º. Incidencia de la huelga respecto de los derechos laborales del trabajador (I). I. Derechos retributivos. 1. Exoneración de la obligación de abonar el salario. 2. Extensión material del descuento retributivo. 3. Criterios para la realización del descuento: cuánto, cuándo y cómo descontar. 5º. Incidencia de la huelga respecto de los derechos laborales del trabajador (II y III). II. Derechos al descanso en general, y al descanso anual, en particular. 1. Mantenimiento de los derechos al descanso como principio general. 2. Excepciones al principio general. III. Otros derechos del trabajador. 1. Reserva del puesto de trabajo en condiciones iguales a las precedentes a la huelga (remisión) 2. Antigüedad en la empresa. 3. Duración del período de prueba. 4. Término final de la relación laboral de duración determinada. 3ª Parte. Incidencia de la huelga en los poderes y derechos empresariales. 6º. La limitación del poder de dirección. I. La prohibición de actuaciones que pongan en peligro la integridad del derecho de huelga, como principio general. II. La prohibición de sustitución del trabajador huelguista como contenido esencial del derecho de huelga. 1. Interdicción de la contratación de trabajadores para sustituir a los huelguistas: sustitución <externa>. 2. La prohibición de la sustitución <interna>: el resultado de una progresiva interpretación extensiva del art. 6.4 DLRT. 3. Consecuencias del incumplimiento de la prohibición de sustitución. III. Otras manifestaciones de la limitación del poder de dirección. 1. <Ad exempla>. 2. Consecuencias de la lesión del derecho de huelga. 7º. Incidencia en el poder disciplinario. I. El principio general de prohibición de sancionar al partícipe en huelga legal. II. Ejercicio del poder disciplinario con ocasión de la huelga: supuestos en que procede. III. La sanción a imponer. Especial referencia al despido disciplinario. IV. Renuncia al ejercicio del poder disciplinario. (Ver **faltas e sanciones dos traballadores, salarios e suspensión do contrato de traballo**)

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, mobilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Manuel Ramos Torres

La actividad procesal del fondo de garantía salarial (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: Introducción. I. Intervención en el proceso laboral. 1. Fundamento y problemática de su intervención. 2. Descripción del marco normativo. 3. Cuestiones generales. 4. Intervención en el proceso declarativo. 5. Intervención en la ejecución definitiva, total o parcial. 6. La declaración de insolvencia. 7. El Fondo de Garantía Salarial como ejecutante. 8. El FGS en la ejecución laboral como organismo protector del empleo. 9. El FGS como <colaborador> del órgano jurisdiccional. 10. El FGS en la ejecución provisional. 11. La ejecución de sentencias frente al FGS. II. Procedimiento para el reconocimiento de prestaciones. 1. El expediente administrativo: objeto y carácter necesario. 2. Interesados en el procedimiento. 3. Lazos: examen de supuestos normativos. 4. Iniciación del procedimiento y sus modalidades. 5. Ordenación e instrucción del procedimiento. 6. Terminación del procedimiento. 7. Revisión administrativa de los actos del FGS. III. Otras intervenciones. 1. Procedimientos concursales. 2. El ejercicio de acciones subrogatorias en el proceso civil. 3. En el proceso penal. 4. En expedientes de regulación de empleo. 5. En procedimientos arbitrales. (Ver **procedimiento laboral**)

IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN. OUTROS DEREITOS FUNDAMENTAIS

AA.VV.: Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea (Tirant lo blanch, Valencia, 1999)
Coordinador: Alain Supiot (Ver empleo, relación laboral, representantes dos traballadores e sumario en convenios colectivos).

Javier Gárate Castro

La tutela de los Derechos Fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. De la Ley de Procedimiento Laboral) (Pontevedra, 1999).

Sumario: 1º Introducción. I. El establecimiento de una garantía jurisdiccional reforzada, a dispensar por los tribunales laborales, de los derechos fundamentales y libertades públicas. 1. Base constitucional. 2. Antecedentes de la regulación vigente. II. La competencia de los tribunales laborales en materia de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas precisiones en torno a sus límites. 1. Consideraciones previas. 2. Casos particulares. A) Tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas de los funcionarios públicos y asimilados. a) La regla general. b) Excepciones a la competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo. B) Pretensiones relativas a la impugnación de disposiciones generales y actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho administrativo en materia laboral. 2º. Objeto del proceso y cuestiones conexas. I. Delimitación general del objeto (o ámbito) del proceso. II. Examen particular de la restricción que introduce el art. 182 LPL. La remisión legal expresa a otras modalidades procesales. III. Sobre una eventual reducción adicional del ámbito del proceso: el carácter

potestativo u “opcional” de éste. 1. Alcance del predicado carácter. 2. Consecuencias. IV. Objeto del proceso y sumariedad cualitativa. V. La inadecuación de procedimiento. 1. Del específico de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas. 2. La inadecuación por uso de una modalidad procesal distinta de la de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas. VI. Objeto del proceso y competencia de los tribunales laborales. 1. Competencia objetiva. 2. Competencia funcional. 3. Competencia territorial. 3º. Partes y legitimación. I. Legitimación activa. 1. En pretensiones de tutela de la libertad sindical. A) La titularidad de la libertad sindical como criterio determinante de la atribución de legitimación. B) Negación de la legitimación por no ostentarse la titularidad del derecho. 2. Para demandar la tutela frente a las lesiones de los demás derechos fundamentales y libertades públicas. II. La intervención del sindicato como coadyuvante. III. Legitimación pasiva. IV. Intervención del ministerio fiscal. 4º. Aspectos procedimentales. I. Prescripción y caducidad de acciones. II. Especialidades del procedimiento. 1. Preferencia y sumariedad “cuantitativa”. 2. Demanda. 3. El incidente de suspensión de la efectividad del acto impugnado. 4. Juicio. Prueba. 5. Sentencia. A) Contenido del fallo. B) Ejecutividad. (Ver **procedimiento laboral e sindicatos**)

Juan José Fernández Domínguez

Pruebas genéticas en el derecho del trabajo (Madrid, 1999).

Sumario: I. Introducción. II. Pruebas de detección genéticas aplicadas a las relaciones de trabajo. III. Los intereses jurídicos en presencia. IV. Articulación de los derechos genéticos. Una cuestión de límites: el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. 1. El derecho a la intimidad. Un primer marco de referencia imprescindible. 2. El respeto a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad. 3. El derecho a la integridad física y a la autodeterminación informativa. V. Principios de articulación de los derechos fundamentales: el <descenso necesario en el positivismo jurídico> ante los avances científicos. 1. El <derecho a no saber>. 2. El principio del <consentimiento informado>. 3. La obligación de reserva o confidencialidad. 4. El principio de igualdad o no discriminación: de la confluencia de la protección en abstracto y en concreto a partir del <derecho a mentir>.

INCAPACIDADE PERMANENTE

José Francisco Blasco Lahoz

Comentarios a la ley de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver orfandade, prestaciones, viuvez, xubilación e sumario en cotización).

INFRACCIÓNS E SANCIÓN

María Amparo García Rubio

La presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: Introducción. I. Reconocimiento normativo de la presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo. II. Objeto y sistemática del presente estudio. 1º.

Naturaleza y requisitos de la presunción de certeza. I. La discutida naturaleza jurídica de la presunción de certeza de las actas. II. Los requisitos objetivo-formales como condición de la eficacia de las actas. 2º. El desafío constitucional de la presunción de certeza de las actas. 3º. El alcance de la presunción de certeza de las actas inspectoras. I. El alcance subjetivo de la presunción de certeza. II. El alcance probatorio de la presunción de certeza de las actas en el ámbito administrativo. III. El alcance probatorio de la presunción de certeza de las actas en el orden jurisdiccional social.

MOBILIDADE FUNCIONAL

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despido, extinción do contrato de trabajo, folga, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

Montserrat Agís Dasilva

La modificación del lugar de trabajo sin cambio de residencia para el trabajador (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Introducción. II. El tratamiento histórico de la movilidad geográfica sin cambio de residencia. III. El derecho “positivo” indudablemente aplicable a la movilidad geográfica sin cambio de residencia. IV. La intervención convencional en supuestos de movilidad geográfica sin cambio de residencia. V. Las posibles hipótesis de tutela del trabajador al margen de lo establecido mediante pacto. VI. La articulación procesal de las reclamaciones relacionadas con casos de movilidad geográfica sin cambio de residencia. VII. Recapitulación.

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despido, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN S DE TRABALLO

Carolina San Martín Mazzucconi

El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (Aranzadi, Pamplona, 1999).

Sumario: I. Fundamento jurídico y antecedentes de la facultad del empresario de modificar las condiciones de trabajo. II. Naturaleza y clases de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. III. Concepto y causas de modificación sustancial de condiciones de trabajo. IV. Régimen jurídico de modificaciones sustanciales de carácter individual. V. Régimen jurídico de modificaciones sustanciales de carácter colectivo: condiciones de naturaleza normativa. VI. Régimen jurídico de modificaciones sustanciales de carácter colectivo: condiciones de naturaleza contractual. VII. Efectos de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo: extinción del contrato. VIII. Efectos de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo: impugnación de la medida.

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral)

ORFANDE

José Francisco Blasco Lahoz

Comentarios a la ley de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver incapacidade permanente, prestacións, viuvez, xubilación e sumario en cotización).

PRESCRICIÓN E CADUCIDADE

AA.VV.: Prescripción y caducidad de acciones en el proceso laboral (Madrid, 1999).

Sumario: I. Introducción. II. Caracteres generales de la prescripción. III. Prescripción ordinaria. IV. La prescripción del crédito salarial. V. La prescripción de obligaciones de tracto único. VI. La prescripción de las faltas. Laborales. VII. Otros supuestos de prescripción. VIII. Caducidad. IX. Caducidad de la acción de despido. X. Otros supuestos de caducidad. (Ver **procedemento laboral**)

PRESTACIÓNS

José Francisco Blasco Lahoz

Comentarios a la ley de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver incapacidad permanente, orfandade, viuvez, xubilación e sumario en cotización).

AA.VV.: Problemática española de la Seguridad Social europea (Granada, 1999).

Sumario: A. Principios: Excepciones al principio de igualdad en los Reglamentos Comunitarios de Seguridad Social, **Bernardo Gonzalo González**. Normas de coordinación comunitaria en materia de acumulación de prestaciones. Examen de la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia europeo, **Marta Vives Caballero**. B. Los ámbitos: Las conexiones transfronterizas débiles. ¿De <zonas grises> a cuerpo central?, **Antonio Ojeda-Avilés**. C. Las contingencias y prestaciones: El problema de la determinación de la base de la pensión española en los supuestos en que el cómputo comprende períodos de cotización que se han completado en otro país de la Unión Europea, **Aurelio Desdentado Bonete**. La asistencia sanitaria y los Reglamentos 1.408/71 y 574/72. La coordinación comunitaria de las prestaciones en especie y en metálico de enfermedad y maternidad, **Carlos García de Cortázar y Nebreda**. Prestaciones familiares en la normativa y jurisprudencia comunitaria. La perspectiva de los migrantes españoles y de los miembros de sus familias, **Cristina Sánchez-Rodas Navarro**. D. La aplicación en España: Pérdida de derechos migrantes por desconocimiento desde abajo y por discriminación desde arriba, **Manuel Rojas Castro**. El impacto de la Seguridad Social europea en la jurisprudencia española, **Manuel Iglesias Cabero**. E. El futuro: Seguridad Social y competitividad en la Unión Europea, **Federico Durán López**. Epílogo, **Danny Pieters**. (Ver **asistencia sanitaria e unión europea**)

AA.VV.: Seguridad social y familia (La Ley, Madrid, 1999)

Sumario: Pluralización y modernidad de los hogares y las formas familiares: hacia la familia postradicional, **Margarita Barañano Cid** y **José de la Paz**. Las prestaciones familiares en derecho francés: noción y tipologías, **Jean-Pierre Laborde**. La protección familiar en la seguridad social belga, **Steven Vansteenkiste**. La protección familiar en la seguridad social holandesa, **Nic Van Holstein**. La protección familiar en el sistema español de seguridad social: un enfoque general, **M^a Antonia Castro Argüelles**. Las pensiones de la seguridad social por viudedad y orfandad: últimas modificaciones legales, **José Antonio Panizo Robles**. La dispensa del alta en la pensión de viudedad, **Sebastián de Soto Rioja** y **José Manuel de Soto Rioja**. Las prestaciones a favor de otros familiares, **Santiago González Ortega**. La diversidad jurisprudencial en torno a la ampliación de los nuevos límites de edad en la pensión de orfandad, **Francisco Javier Pozo Moreira**. Comentario a la jurisprudencia más reciente sobre prestaciones familiares, **Eva M^a Blázquez Agudo**. Bibliografía sobre prestaciones familiares, **Eva M^a Blázquez Agudo**. (Ver **viuvez**)

PROCEDIMIENTO LABORAL

Juan José Fernández Domínguez

Protección social complementaria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver **enfermedade profesional, seguridade social e sumario en accidentes de traballo**)

José Maríz Ruíz Moreno

La ejecución provisional en el proceso laboral (Aranzadi, Pamplona, 1999). (Ver **sumario en execucións**).

Manuel Ramos Torres

La actividad procesal del fondo de garantía salarial (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver **sumario en fondo de garantía salarial**).

Javier Gárate Castro

La tutela de los Derechos Fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales. (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. De la Ley de Procedimiento Laboral) (Pontevedra, 1999). (Ver **sindicatos e sumario en igualdade e non discriminación, outros dereitos fundamentais**).

AA.VV.: Prescripción y caducidad de acciones en el proceso laboral (Madrid, 1999) (Ver **sumario en prescripción e caducidade**).

Juan Montero Aroca

La acumulación en el proceso laboral (Acciones, autos, recursos y ejecuciones) (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: 1ª El objeto del proceso de declaración. I. La pretensión como objeto del proceso. II. Elementos delimitadores de la pretensión. III. La pluralidad de objetos procesales. IV. Acumulación inicial exclusivamente objetiva. V. Acumulación inicial objetivo-subjetiva. 2ª. La acumulación de acciones. VI. La desacumulación de pretensiones acumuladas inicialmente de modo indebido VII. Acumulación sucesiva por inserción. 3ª. La acumulación de autos. VIII. Acumulación sucesiva por reunión en la instancia. IX. Acumulación de procesos de oficio. X. Despido y resolución del contrato por voluntad del trabajador. XI. La desacumulación de autos. 4ª. La acumulación de recursos. XII. Un nuevo supuesto de acumulación. XIII. Su inutilidad práctica. 5ª. La acumulación de ejecuciones: XIV. El objeto del proceso de ejecución. XV. Posibilidad de la acumulación de ejecuciones. XVI. La acumulación de ejecuciones como acumulación de autos. XVII. El incidente de acumulación. XVIII. Los efectos de esta acumulación.

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

RECURSOS

Juan José Rodríguez Ojeda

Rescisión de sentencias firmes del orden jurisdiccional social. El recurso de revisión, la audiencia al demandado rebelde, el incidente de nulidad de actuaciones (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Introducción. II. El recurso de revisión: Cuestiones generales. III. Carácter del recurso de revisión. IV. Resolución contra la que procede: la existencia de una sentencia firme. V. Competencia: Órgano judicial competente para conocer del recurso de revisión. VI. Legitimación para interponerlo y otras partes. VII. Plazo para interponer el recurso. VIII. Sustanciación. IX. Supuestos o Motivos por los que procede el recurso de revisión. X. La audiencia al rebelde y sus diferencias con el recurso de revisión. XI. El incidente de nulidad de actuaciones en el orden jurisdiccional social.

Antonio V. Sempere Navarro

El recurso de Casación para la unificación de doctrina (Aranzadi, Pamplona, 1999)

Sumario: Prólogo. Estudio doctrinal. 1. Caracterización del recurso. A) Significado. B) Elementos subjetivos. 2. Motivos del recurso. A) Identidad de los supuestos contrastados. B) Pronunciamientos distintos. C) Infracción legal. D) Quebranto de la unidad interpretativa. E) Existencia de acción o interés del recurrente. 3. Resoluciones judiciales contrastadas. A) Resoluciones impugnables. B) Resoluciones referenciales. 4. Tramitación del recurso A) Preparación. B) Admisión de la preparación. C) Emplazamiento y elevación de los autos. D) Personación. E) Entrega de los autos. F) Subsanción de defectos. G) Interposición. H) Trámite de inadmisión. I) Impugnación e informe. J) Resolución. 5. Aplicación de las reglas comunes sobre recursos de suplicación y casación. A) Depósitos y consignaciones para recurrir. B) Designación de Letrado. C) Presentación excepcional de documentos decisivos. D) Imposición de costas. E) Acumulación de recursos. Anexo jurisprudencial. Anexo normativo. Formularios. Bibliografía

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo

blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

RELACIÓN LABORAL

Juan López Gandía

Contrato de traballo y figuras afines (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver sumario en contrato de traballo).

AA.VV.: Trabajo y empleo. Transformación del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión Europea (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) **Coordinador: Alain Supiot** (Ver emprego, igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais, representantes dos traballadores, xornada e sumario en convenios colectivos).

RELACIÓNS LABORAIS DE CARÁCTER ESPECIAL

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES

AAW: Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión europea (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) **Coordinador: Alain Supiot** (Ver emprego, igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais, relación laboral, xornada e sumario en convenios colectivos).

Beatriz Quintanilla Navarro

Dimensión de la empresa y órganos de representación. (El cómputo de los trabajadores temporales en el ordenamiento español y en el de la unión europea) (Tirant lo blanch, Valencia, 1999)

Sumario: I. Introducción. II. Antecedentes normativos. III. Base normativa actual: aspectos generales. IV. El cómputo de los trabajadores temporales a efectos de representación. V. El cómputo de los trabajadores temporales en las empresas y grupos de dimensión comunitaria. VI. Valoración general. VII. Bibliografía.

SALARIOS

Francisca Ferrando García

Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo (Aranzadi, Pamplona, 1999). (Ver faltas e sanción dos traballadores, suspensión do contrato de traballo e sumario en folga).

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, salarios, sindicatos, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

SAÚDE LABORAL

Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo

El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica (CES Madrid, 1999)

Sumario: Cuestiones preliminares. I. Naturaleza pública y privada de los deberes de seguridad y salud en el trabajo. 1. Deber público y deber privado de seguridad y salud en el trabajo. 2. La doble naturaleza de los deberes de seguridad y salud en el trabajo. 3. Panorama de deberes públicos y privados en el sistema de seguridad y salud en el trabajo: el problemático deber público con origen en la autonomía colectiva. II. Los deberes del empresario en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. 1. El deber público de seguridad y salud en el trabajo. 2. El deber privado de seguridad y salud en el trabajo. 3. La importancia del fenómeno de la doble naturaleza de los deberes del empresario en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. 1. ¿El deber público de seguridad y salud en el trabajo?. 2. El deber privado de seguridad y

salud en el trabajo. 3. Inexistencia o irrelevancia del fenómeno de la doble naturaleza de los deberes del trabajador en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Cayetano Núñez González

La evaluación de los riesgos derivados del trabajo (Tirant lo blanch, Valencia, 1999)

Sumario: I. Introducción. 1. El marco de referencia. 2. La protección de la seguridad como protección frente a los riesgos derivados del trabajo. 3. Objeto y sistemática del estudio. II. Los aspectos sustantivos de la evaluación. 1. El carácter instrumental y primario de la evaluación de riesgos y su situación en el deber amplio de seguridad en el trabajo. 2. Concepto, contenido y aspectos temporales de la evaluación. 3. El procedimiento de evaluación: las técnicas de prevención de riesgos laborales. 4. La planificación de la seguridad. III. Los aspectos orgánicos de la evaluación: los servicios de protección. 1. Importancia y posibilidades normativas de la organización técnica en materia de prevención. 2. La asunción por el empresario de la actividad preventiva. 3. La designación de trabajadores para el cumplimiento de las actividades preventivas de carácter técnico. 4. Los servicios de prevención. 5. Las funciones, suficiencia y adecuación de los servicios de protección. 6. Garantías de los servicios de protección. 7. El control de los servicios de protección. IV. El incumplimiento de la obligación de evaluar. 1. La responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento. Sujeto responsable y tipificación de la infracción. 2. La evaluación de los riesgos como infracción.

José Francisco Blasco Lahoz

La organización administrativa de la prevención de riesgos laborales (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: I. Introducción. II. La administración laboral. III. El instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. IV. La inspección de trabajo y seguridad social. V. La administración sanitaria. VI. La comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo. VII. La organización administrativa de la prevención de riesgos en el ámbito de las Comunidades Autónomas. Bibliografía.

María Belén Cardona Rubert

Datos sanitarios y relación laboral (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: Introducción. I. El deber de protección de la salud del trabajador en el ordenamiento laboral. II. La obligación de vigilancia periódica de la salud del trabajador. Art. 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales. III. El trabajador seropositivo o enfermo de sida. IV. Relevancia del código genético del trabajador en el contrato de trabajo. V. El alcoholismo o toxicomanía del trabajador. Tests. De detección. VI. Datos médicos del trabajador en los partes médicos de incapacidad temporal. Real Decreto 575/1997. VII. Datos sanitarios del trabajador en las empresas de trabajo temporal.

SEGURIDADE SOCIAL COMPLEMENTARIA

Juan José Fernández Domínguez

Protección social complementaria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver **enfermedade profesional**, **procedemento laboral** e **sumario en accidentes de trabajo**).

SEGURIDADE SOCIAL. RÉXIMES ESPECIAIS

Xosé Manuel Carril Vázquez

La Seguridad Social de los trabajadores del mar (Civitas, Madrid, 1999).

Sumario: Introducción. I. El derecho francés como precedente de autoridad en la conformación de la distinción <régimen general> <régímenes especiales> de la seguridad social. II. Sobre la <especialidad> de los regímenes de seguridad social de los trabajadores del mar en el plano del Derecho comparado. III. El <Pacto de Toledo> y el futuro previsible del régimen especial español de seguridad social de los trabajadores del mar. 1ª. Conformación del régimen especial de seguridad social de los trabajadores del mar. I. Consideraciones previas. II. Sobre la protohistoria de la protección social de los trabajadores del mar. III. La previsión social de los trabajadores del mar. IV. La seguridad social de los trabajadores del mar, tras la creación del Régimen Especial del Mar. 2º Las fuentes reguladoras. I. El texto refundido de seguridad social de los trabajadores del mar de 1974. II. El Reglamento de seguridad social de los trabajadores del mar de 1970. III. Normas sectoriales. IV. Normas consuetudinarias. V. Normas internacionales. VI. El papel mucho más que complementador desempeñado por la jurisprudencia. 3º. Campo de aplicación. I. Criterios delimitadores del campo de aplicación del régimen especial de seguridad social de los trabajadores del mar. II. Trabajadores del mar por cuenta ajena. III. Trabajadores del mar por cuenta propia o autónomos. 4º. Formalización y dinámica del aseguramiento. I. Consideraciones previas. II. Inscripción de empresas del mar. III. Afiliación de los trabajadores del mar. IV. Altas y bajas de los trabajadores del mar. 5º. Cotización y recaudación. I. Generalidades. II. Particularidades de la obligación jurídica de cotizar en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. III. La recaudación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. 6º. La acción protectora. I. Su similitud como regla con la dispensada por el régimen general, aunque con ciertas especialidades. II. El concepto de accidente de trabajo de los trabajadores del mar por cuenta ajena. III. La asistencia sanitaria a los trabajadores del mar. IV. Peculiaridades relativas al desempleo de los trabajadores del mar. V. Peculiaridades en la jubilación de los trabajadores del mar. VI. La protección social dispensada al trabajador del mar autónomo o por cuenta propia. 7º. El Instituto Social de la Marina. I. Configuración. II. Estructura orgánica. III. Funciones.

SINDICATOS

Javier Gárate Castro

La tutela de los Derechos Fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales. (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. De la Ley de Procedimiento Laboral) (Pontevedra, 1999). (Ver procedimiento laboral e sumario en igualdade e non discriminación, outros dereitos fundamentais).

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de trabajo, folga, mobilidade funcional, salarios, xornada e sumario en xurisdicción laboral).

SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL

AA.VV.: Las reformas laborales: Análisis y aplicación práctica (Valladolid, 1999)

Sumario: Capítulo primero: La reconversión del derecho del trabajo y de la seguridad social: Puntos críticos. I. Pactos y leyes en la reforma laboral. II. Los nudos dialécticos de las reformas de la seguridad social. III. Hechos, normas y valores: La utopía posible. Capítulo segundo: Aplicación de las novedades en materia de contratación laboral surgidas de las reformas. I. Consideraciones generales. II. Evolución de la contratación laboral en España a partir del AIEE. III. Desarrollo normativos. IV. La intervención reguladora de la negociación colectiva. Capítulo Tercero: Las empresas de trabajo temporal tras cuatro años de su implantación legal. I. Introducción. II. Los principales problemas suscitados. Capítulo cuarto: Teoría y práctica del despido económico de alcance limitado (artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores). I. Importancia práctica e interés doctrinal del despido del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. II. El despido colectivo de alcance limitado: Estado de la cuestión en la doctrina y en la jurisprudencia y enfoque del estudio. III. Significado de la disparidad de terminología en el despido económico. IV. Evolución del régimen jurídico del despido económico en España: De los despido “por crisis de trabajo” al despido económico de alcance limitado. V. En general, sobre los elementos del supuesto de hecho del despido económico de alcance limitado. VI. Las causas del despido económico de alcance limitado: Tres acepciones de la expresión. VII. Una propuesta doctrinal sobre las “causas justificativas” de los despidos económicos de alcance limitado: La distinción entre “pérdida de rentabilidad” y “pérdida de eficiencia”. VIII. Utilidad relativa de las

“causas motivadoras” y de las “causas originarias” de los despidos económicos. IX. Finalidad y naturaleza jurídica del despido económico de alcance limitado. X. Conclusiones. Capítulo quinto: Dirigismo y autonomía colectiva en los procesos de reforma de la estructura contractual. I. ¿Hacia un nuevo modelo de estructura de la negociación colectiva? II. Estrategias sindicales, cambios en los espacios normativos entre ley y convenio colectivo y reforma del marco legal de la estructura contractual. III. La plasmación normativa de la descentralización contractual territorial: un test sobre su racionalidad finalista. IV. Centralización contractual y proceso de derogación de las ordenanzas laborales. V. Reforma de la estructura contractual y autonomía colectiva. VI. Problemas de implantación de un sistema de negociación colectiva articulada. VII. A modo de conclusión o sobre la necesidad de una reforma legislativa. Capítulo sexto: la aplicación de la reforma da la seguridad social. Balance y perspectivas. I. Introducción. El diálogo social como instrumento clave del proceso reformador. II. El acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la seguridad social. III. La ley de consolidación y racionalización del sistema de la seguridad social. IV. La acción protectora. Recuperación de los perfiles básicos de las pensiones. V. Medidas complementarias. La lucha contra el fraude y la morosidad. VI. El nuevo marco del sistema y las perspectivas de futuro. (Ver **convenios colectivos, contrato de trabajo, despedimento, empresas de trabajo temporal e extinción do contrato de trabajo**).

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

Francisca Ferrando García

Los efectos de la huelga en el contrato de trabajo (Aranzadi, Pamplona, 1999).
(Ver **faltas e sancións dos traballadores, salarios e sumario en folga**).

TRABALLO A TEMPO PARCIAL

Jaime Cabeza Pereiro, José Fernando Lousada Arochena

El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial (Granada, 1999)

Sumario: I. El marco normativo comunitario y constitucional del Real Decreto-Ley 15/98, de 27 de noviembre: sus líneas de tendencia. II. La delimitación jurídica del contrato de trabajo a tiempo parcial: su concepto y sus clases. Requisitos formales. III. Las fórmulas de flexibilidad en la ejecución de la jornada de trabajo: las horas complementarias. IV. Los derechos del trabajador a tiempo parcial: (1) el principio de igualdad. V. Los derechos del trabajador a tiempo parcial: (2) el principio de voluntariedad. VI. Los contratos de trabajo a tiempo parcial especiales: (1) los trabajadores fijos discontinuos. VII. Los contratos de trabajo a tiempo parcial especiales: (2) el contrato de relevo y la jubilación parcial. VIII. La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: (1) cotizaciones. IX. La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: (2) prestaciones, períodos de carencia y bases reguladoras. X. La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: (3) contratos as tiempo parcial marginales. XI. El fomento de la contratación a tiempo parcial indefinida. XII. Las disposiciones transitorias, adicional, derogatoria y final del Real Decreto-Ley 15/98, de 27 de noviembre. (Ver **contrato de traballo**)

Carlos L. Alfonso Mellado

La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: 1. La realidad social del trabajo a tiempo parcial y las razones para una nueva regulación. 2. Concepto legal del contrato de trabajo a tiempo parcial. 3. Tipos y modalidades del contrato de trabajo a tiempo parcial. 4. La forma del contrato de trabajo a tiempo parcial. 5. Condiciones laborales del trabajador a tiempo parcial. 6. La transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa. 7. Situaciones transitorias.

UNIÓN EUROPEA

AA.VV.: Problemática española de la Seguridad Social europea (Granada, 1999) (Ver asistencia sanitaria e sumario en prestaciones).

VIUVEZ

José Francisco Blasco Lahoz

Comentarios a la ley de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) (Ver incapacidad permanente, orfandade, prestaciones, xubilación e sumario en cotización).

AA.VV.: Seguridad social y familia (La Ley, Madrid, 1999) (Ver sumario en prestaciones)

XORNADA

AA.VV.: Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del trabajo. Informe para la Comisión europea (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) Coordinador: Alain Supiot (Ver emprego, igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais, relación laboral, representantes dos traballadores e sumario en convenios colectivos).

Comisión Nacional de Convenios Colectivos

Empleo, Contratación y Negociación colectiva. XI Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva (Madrid, 1999) (Ver contrato de trabajo, emprego, xornada e sumario en convenios colectivos).

José Manuel Gómez Muñoz

Las jornadas especiales de trabajo. La jornada de trabajo en los transportes terrestre y aéreo, trabajo en el campo y el mar, actividades de guarda y vigilancia, minería, construcción, actividades con riesgos ambientales, trabajo a turnos y nocturno, y relaciones laborales de carácter especial) (Aranzadi, Pamplona, 1999)

Sumario: Presentación. I. El marco jurídico del reglamento sobre jornadas especiales de trabajo y su ámbito de aplicación. Preámbulo: El encuadramiento del RD 1.561/1995, de 21 de septiembre, en un contexto jurídico laboral reformado. 1. La relación entre norma comunitaria y reglamento nacional en materia de jornadas especiales de trabajo. 2. La relación entre ley y reglamento en materia de jornadas especiales de trabajo. 3. La relación entre convenio colectivo y ley y reglamento en materia de jornadas especiales de trabajo. 4. Análisis del objeto material de regulación del RD 1.561/1995. II. Ampliaciones de jornada en actividades de guarda, vigilancia, trabajo en el campo, comercio, hostelería, trabajos en condiciones específicas y trabajo nocturno. 1. Consideraciones preliminares. 2. Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios. 3. Trabajo en el campo. 4. Comercio y hostelería. 5. Trabajos en determinadas condiciones específicas. 6. Limitaciones a la ampliación de jornada nocturna de trabajo. III. Las ampliaciones de jornada en los transportes por carretera y ferrocarril. 1. Los tiempos de presencia. 2. Transporte por carretera. 3. Transporte ferroviario. IV. Las ampliaciones de jornada en el transporte aéreo y el trabajo en el mar. 1. Transporte aéreo. 2. Trabajo en el mar. V. Limitaciones de jornada en trabajos con exposición al riesgo, en el campo, en el interior de minas, en la construcción y obras públicas, y en cámaras frigoríficas y de congelación. Jornadas especiales de trabajo y relaciones laborales de carácter especial. 1. Trabajos expuestos a riesgos ambientales. 2. Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo. 3. Limitaciones de jornada en el trabajo en el interior de las minas. 4. Limitaciones de jornada en trabajos de construcción y obras públicas. 5. Limitación de jornada en cámaras frigoríficas y de congelación. 6. La regulación de la jornada de trabajo y su ampliación en las relaciones laborales de carácter especial: razones de su exclusión.

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999). (Ver clasificación profesional, contrato de trabajo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de trabajo, folga, mobilidade funcional, salarios e sumario en xurisdicción laboral).

XUBILACIÓN

José Francisco Blasco Lahoz

Comentarios a la ley de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Tirant lo blanch, Valencia, 1999) (Ver incapacidad permanente, orfandade, prestacións, viuvez e sumario en cotización).

Daniel Toscani Giménez

El subsidio de prejubilación (Tirant lo blanch, Valencia, 1999)

Sumario: I. Introducción. II. Requisitos genéricos del nivel asistencial de protección por desempleo. III. Requisitos específicos del subsidio de desempleo para mayores de 52 años. IV. Acción protectora del subsidio de desempleo para mayores de 52 años. V. Dinámica del derecho al subsidio. VI. Conclusiones. (Ver extinción do contrato de traballo)

XURISDICCIÓN LABORAL

Juan M. Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco

Unificación de doctrina del tribunal supremo en materia laboral y procesal laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz (Tirant lo blanch, Valencia, 1999).

Sumario: Presentación; **José Vida Soria**. Temas de casación para unificación en decisiones del Tribunal Constitucional; **Manuel Alonso Olea**. Unidad de jurisprudencia y función nomofiláctica del Tribunal Supremo; **Miguel Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer**. La concepción del recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisprudencia del Tribunal Supremo; **Alfredo Montoya Melgar**. Caracterización jurisprudencial del recurso de casación para unificación de doctrina; Antonio Martín Valverde. La delimitación del concepto de contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo en unificación de doctrina; **Fernando Suárez González**. Contratación laboral; **Luis Enrique De La Villa Gil**. Régimen jurídico de la retribución; **Juan Antonio Sagardoy Bengoechea**. Relaciones de carácter interempresarial: subcontratación, cesión, sucesión, grupos de empresa; **Abdón Pedrajas Moreno**. Doctrina de unificación en materias de clasificación profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y excedencia; **Juan M. Ramírez Martínez**. Las causas de extinción del contrato de trabajo; **Tomás Sala Franco**. Extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas; **Jaime Montalvo Correa**. Las relaciones laborales especiales; **Fernando Valdés Dal-Ré**. Personal estatutario de la Seguridad Social: recursos de casación para unificación de doctrina; **M.ª de Los Santos Alonso Ligerio**. Unificación de doctrina en las relaciones colectivas de trabajo (sindicatos, negociación colectiva, huelga y cierre patronal); **Manuel García Fernández**. Competencia del orden social de la jurisdicción (jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en recursos de unificación de doctrina) **Vicente Conde Martín de Hijas**. Cuestiones generales sobre el proceso laboral en la jurisprudencia de unificación de doctrina; **Juan Rivero Lamas**.

Medios de impugnación en el procedimiento laboral (excepto el Recurso de Casación para unificación de doctrina); **José María Marín Correa**. Doctrina jurisprudencial unificada en materia de modalidades procesales; **Ignacio Albiol Montesinos**. La ejecución de sentencias en lo social, según la doctrinas constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo en casación para la unificación de **doctrina**; **Miguel Angel Campos Alonso**. (Ver **clasificación profesional, contrato de traballo, convenios colectivos, descentralización productiva. Contratas, despedimento, extinción do contrato de traballo, folga, mobilidade funcional, mobilidade xeográfica, modificación das condicións de traballo, procedemento laboral, recursos, relacións laborais de carácter especial, salarios, sindicatos e xornada**).