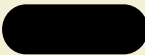


**DOUTRINA CIENTÍFICA**



**Índice DOUTRINAL**

tópicos  
índice



**Artigos DOUTRINAIS**



**Índice de MONOGRAFÍAS**

tópicos  
índice

## ÍNDICE DOUTRINAL

	<b>TÓPICOS</b>
	<b>ÍNDICE</b>

## TÓPICOS

Accidente de traballo  
 Administracións públicas  
 Afiliación e altas. Baixas  
 Asistencia sanitaria  
 Colocación  
 Conflictos colectivos  
 Contrato de traballo  
 Convenios colectivos  
 Cooperativas  
 Dereito do traballo  
 Descentralización productiva. Contratas  
 Desemprego  
 Despedimento  
 Emprego  
 Empresa e empresario  
 Estranxeiros  
 Execucións  
 Extinción do contrato de traballo  
 Faltas e sancións dos traballadores  
 Folga  
 Fondo de garantía salarial  
 Fontes do dereito  
 Fontes do dereito do traballo  
 Formación profesional  
 Igualdade e non discriminación. Outros dereitos fundamentais  
 Incapacidade permanente  
 Incapacidade temporal  
 Infraccións e sancións  
 Inspección de traballo  
 Mobilidade xeográfica  
 Modificación das condicións de traballo  
 Morte e supervivencia  
 Percepcións extrasalariais  
 Permisos

Poderes do empresario  
 Prestacións  
 Procedemento laboral  
 Recadación  
 Recursos  
 Regulación de emprego  
 Relación laboral  
 Relacións laborais de carácter especial  
 Representantes dos traballadores  
 Salarios  
 Saúde laboral  
 Seguridade social complementaria  
 Seguridade social. Financiación  
 Sentencia  
 Sindicatos  
 Sistema de seguridade social  
 Sucesión de empresa  
 Suspensión do contrato de traballo  
 Tempo de traballo  
 Unión europea  
 Vacacións  
 Xestión da seguridade social  
 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

### **El origen de la Seguridad Social en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 (RMTAS 24/2000). Alonso Olea, M.**

Sumario: 1. La responsabilidad del empresario. 2. El concepto de accidentes de trabajo. 2.1. La causa y la ocasión. 2.2. La enfermedad como accidentes. 3. La fijación de las prestaciones económicas. 4. La asistencia sanitaria. 5. La posibilidad de aseguramiento. 6. Indicaciones bibliográficas.

### **Las transformaciones del accidente de trabajo entre la Ley y la jurisprudencia (1900-2000): Revisión crítica y propuesta de reforma (RMTAS 24/2000). Desdentado Bonete, A. y Nogueira Guastavino, M.**

Sumario: 1. Los accidentes de trabajo: reparación y prevención. 2. La formación histórica del sistema de protección del accidente de trabajo. De la responsabilidad empresarial por riesgo al aseguramiento obligatorio. 2.1. El sistema de responsabilidad empresarial en las primeras leyes laborales. 2.2. Perfeccionamiento de la cobertura y aseguramiento obligatorio en la legislación republicana; su continuidad en la nueva regulación de 1956. 2.3. La publicación del aseguramiento en la Ley de Bases de 1963 y en la LASS/1966. La continuidad del esquema básico de cobertura. 2.4. La socialización imperfecta ¿Publicación del aseguramiento o socialización de la responsabilidad por los accidentes de trabajo? 3. El desbordamiento del accidente de trabajo como riesgo empresarial. De la cobertura del riesgo empresarial a la protección privilegiada del acto de servicio. 3.1. Algunas consideraciones previas. 3.2. El desbordamiento subjetivo: los accidentes de trabajo fuera del ámbito personal del riesgo empresarial. 3.3. El desbordamiento objetivo: enfermedades comunes, accidentes de circulación, salvamentos, gestiones representativas y otros. 3.4. El desbordamiento causal: responsabilidad por fuerza mayor; por culpa de la víctima y por culpa de tercero. 3.5. La ruptura del límite de la reparación y el problema de la coordinación de los diversos mecanismos de protección. 4. Algunas conclusiones: el funcionamiento real del sistema y la eficiencia del mismo para el logro de los objetivos de reparación y prevención. 4.1. La ampliación del accidentes de trabajo: del riesgo profesional al accidente en servicio. 4.2. El fin de la inmunidad y la tendencia hacia la doble reparación. 4.3. La eficacia real del sistema y los límites de la socialización imperfecta. ¿Socialización perfecta o socialización selectiva? Resumen.

### **La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 (RMTAS 24/2000). Quirós Soro, M.F.**

Sumario: Antecedentes. El proyecto de ley de accidentes de trabajo hasta su conversión en la Ley de accidentes de trabajo de 1900. Resumen.

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### **Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas (AL 31/2000). Sala Franco, T.**

Exposición de las principales disfunciones y problemas que se derivan, tanto en el plano de las relaciones individuales como colectivas, de la coexistencia de personal laboral y funcionarial en las Administraciones públicas, así como de la posición de éstas como parte de un contrato de trabajo.

### **Contratación temporal laboral y contratación administrativa: un debate inacabado (AS 14/2000). Menéndez Sebastián, P.**

Sumario: I. Introducción. II. La similitud del objeto contractual. III. Criterios de elección del régimen contractual. IV. Efectos de la utilización fraudulenta de la contratación administrativa temporal. 1. Sucesión de contratos administrativos. 2. Existencia de un único contrato administrativo. (ver **contrato de trabajo**).

### **El sistema normativo de la relación de servicios del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social (AS 16/2000). Desdentado Bonete, A. y Desdentado Daroca, E.**

Sumario: 1. La regulación de la relación de servicios del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social. A) La configuración de la relación de servicios. B) Un problema central en el sistema de fuentes: la naturaleza de la relación de servicios del personal estatutario y la búsqueda del Derecho supletorio. C) La complejidad del sistema de fuentes: normas estatales, normas autonómicas, convenios colectivos, sucesión de regulaciones en el tiempo y fragmentaciones derivadas de las técnicas de regulación. 2. El bloque normativo estatal. A) La estructura del bloque normativo estatal. B) Examen de las normas más importantes del bloque estatal. 3. El bloque normativo autonómico. A) La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. B) Las relaciones entre la legislación estatal y la legislación autonómica. 4. El bloque de la negociación colectiva. A) Los puntos fundamentales de la regulación de la negociación colectiva del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social en el marco general de la negociación colectiva de la función pública: partes, contenido y procedimiento. B) Los acuerdos y pactos colectivos en el sistema de fuentes, eficacia, posición y vigencia. C) Algunas manifestaciones de la negociación colectiva en el ámbito estatal. 5. Las reglas para resolver el conflicto de fuentes y los principios de aplicación. A) Consideraciones generales. B) El principio de jerarquía. C) El principio de competencia. D) El principio de modernidad. E) El criterio de especialidad. F) Los criterios generales de aplicación de las normas.

### **Cuestiones actuales en torno a los derechos colectivos de los empleados públicos (TSoc 120/2000). Alfonso Mellado, C.L.**

Sumario: I. Los derechos colectivos de los empleados públicos. La diversidad de regímenes jurídicos: situación insatisfactoria. A) Personal laboral. B) Funcionarios. C) Personal estatutario. II. Algunos de los problemas que plantea la regulación vigente sobre los derechos colectivos de los empleados públicos. A) Problemas que derivan de la existencia de diferentes regulaciones para cada uno de estos colectivos. B) Problemas comunes a todos los colectivos en atención a aquellas regulaciones que les resultan aplicables con relativa uniformidad. A) Limitaciones en el derecho de huelga. B) La solución extrajudicial de los conflictos laborales. C) Problemas específicos de alguno de estos colectivos en relación con la regulación concreta que se les aplica. a) Problemas específicos del personal laboral. B) Problemas específicos del personal funcionario. La negociación colectiva. III. Alguna propuesta para el futuro. (ver **convenios colectivos e folga**).

## AFILIACIÓN E ALTAS. BAIXAS

### **La inclusión en el régimen general de los trabajadores dedicados a la manipulación y comercialización del plátano (TSoc 119/2000). De la Villa Gil, L.E. y López Cumbre, L.**

Sumario: I. El conflicto entre el régimen especial agrario y el régimen general de la Seguridad Social (1). A) Conflicto entre Régimen General/Sistema Especial y Régimen Especial Agrario. B) Antecedentes normativos y judiciales sobre la manipulación, envasado y comercialización del plátano. II. El encuadramiento en el sistema de Seguridad Social de los trabajadores dedicados a la manipulación y comercialización del plátano. A) Trabajadores dedicados a las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano. B) Labores realizadas tanto en el lugar de producción como fuera del mismo. C) Labores provenientes de explotaciones propias o de terceros. D) Labores efectuadas individualmente o en común. Especial consideración de las cooperativas. III. Principales consecuencias de la reforma introducida por la Ley 55/99. El encuadramiento en el régimen general

## ASISTENCIA SANITARIA

### **La financiación del sistema nacional de salud en el año 2000. Aspectos relevantes del Presupuesto (RMTAS N° E/2000). Navarro Fernández-Rodríguez, C.**

Sumario: 1. La financiación sanitaria en los últimos tres años. 2. Principales características del presupuesto del año 2000. 3. Financiación del presupuesto. 4. Distribución del presupuesto. 5. Presupuesto Insalud gestión directa. 5.1. Objetivos. 5.2. Distribución por Programas. 5.3. Distribución económica. Capítulo I. “Gastos de personal”. Capítulo II. “Gasto en bienes corrientes y servicios”. Capítulo IV. “Transferencias corrientes”. Capítulo VI. “Inversiones reales”. 6. Conclusiones.

## COLOCACIÓN

### **El convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación (AS 7/2000). Cavas Martínez, F.**

Sumario: I. El estado de la cuestión en el derecho español: supresión del monopolio público de empleo y legalización limitada de las agencias de colocación. II. La normativa de la OIT y las agencias privadas de colocación con anterioridad al convenio 181. III. El convenio 181 OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997).- 1. Antecedentes y motivación.- 2. Ambito de aplicación.- 2.1. Objetivo.- 2.2. Subjetivo.- 3. Régimen jurídico de las agencias privadas de empleo en el Convenio 181.- 4. Garantías de los trabajadores.- 4.1. Derechos colectivos.- 4.2. Prohibición de trato discriminatorio y acción positiva promocional.- 4.3. Confidencialidad y profesionalidad.- 4.4. Gratuidad del servicio proporcionado por las agencias de empleo.- 4.5. Protección específica de los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias o clientes.- 4.6. Protección específica de emigrantes y menores.- 4.7. Tutela de las garantías y derechos de los trabajadores.- 4.8. Vigencia y denuncia del Convenio. IV. Adecuación del derecho español al convenio 181 OIT sobre agencias de empleo privadas

## CONFLICTOS COLECTIVOS

**El cierre patronal para la protección de la seguridad de los trabajadores: una potestad (deber- poder) del empresario (Comentario a la STS 4ª de 17 de enero de 2000) (RL 13/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.**

**La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución (RL 17/2000). González-Posada Martínez, E.**

Sumario: I. El conflicto colectivo de trabajo. II. La solución del conflicto colectivo de trabajo en el desarrollo de los mecanismos de participación obrera. III. El conflicto colectivo en los sistemas de relaciones laborales. IV. El conflicto y los intereses. V. El conflicto como litigio jurídico y como espacio para la confrontación de intereses. VI. La solución de los conflictos colectivos y su prevención. VII. Bibliografía.

**Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco (Tsoc 119/2000). Odriozola, A.**

Sumario: I. Gestación de los procedimientos. II. Preco. 2.1. Ámbito territorial. 2.2. Naturaleza y ámbito personal del Acuerdo. 2.3. Ámbito temporal. 2.4. Comisión Paritaria del Acuerdo. 2.5. Comisiones Paritarias de los C.C. 2.6. Procedimientos. 2.6.1. Tipos de conflictos. 2.6.3. Conciliación preprocesal. 2.6.4. Novedades de los procedimientos.

## CONTRATO DE TRABAJO

**El incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual. Aspectos procesales (AL 31/2000). Cancio Fernández, R. C.**

Sumario: I. Introducción. Evolución normativa. II. El incumplimiento por los contratantes de las obligaciones derivadas del pacto. Efectos. 2.1. Problemática de la resolución unilateral. 2.2. Incumplimiento por parte del trabajador. 2.3. Incumplimiento por parte del empresario. III. Algunas cuestiones procesales. 3.1. La competencia jurisdiccional. 3.2. Los plazos de prescripción. IV. Bibliografía.

**Directiva 91/533/CEE de 14 de octubre, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (AL 32/2000). Apilluelo Martín, M.**

Sumario: I. Introducción. II. Fundamentos de la Directiva 91/533/CEE. III. Objetivos de la Directiva 91/533/CEE. IV. Transposición a los ordenamientos nacionales. V. Defensa de derechos y medidas procesales. VI. Transposición al ordenamiento español. VII. Ambito de aplicación de la Directiva 91/533/CEE. VIII. La Obligación de información. IX. Medios y plazos de cumplimiento de la obligación de información. 1. Medios. 2. Plazos.

**La jurisprudencia del TS en torno a la concatenación contractual: declaraciones de principios y quiebras en un contexto de precariedad laboral (AS 9/2000). Ballester Pastor, M.A.**

Sumario: 1. Introducción: el contexto de la precariedad y de la concatenación desde una perspectiva comunitaria e histórica. 2. El punto de partida en el análisis jurisprudencial: acerca de la legalidad de los enlaces contractuales. 3. La doctrina jurisprudencial en torno al reconocimiento y análisis de toda la secuencia contractual.

### **El contrato de sustitución de trabajador jubilado anticipadamente ¿modalidad contractual autónoma? (AS 11/2000). Roldán Martínez, A.**

Sumario: I. Planteamiento. II. Origen y regulación actual del contrato de sustitución de trabajador jubilado anticipadamente. III. Finalidad de las medidas previstas en el RD 1194/1985. IV. Modalidad contractual adecuada para sustituir al trabajador jubilado anticipadamente: a) Regla general: la acausalidad del contrato.- b) Excepción a la regla general: la posible existencia de una causa que justifique la celebración de un contrato de interinidad por vacante en la Administración Pública. V. Especialidades en el régimen jurídico de los contratos de duración determinada realizados al amparo del RD 1.194/1985: a) Duración del contrato.- b) El puesto de trabajo ocupado por el sustituto.- c) Forma del contrato e identificación de la causa. VI. Conclusiones

### **Contratación temporal laboral y contratación administrativa: un debate inacabado (AS 14/2000). Menéndez Sebastián, P**

(Ver sumario en administraciones públicas).

### **Personal de limpieza y contrato de trabajo [Comentario a la STS (Sala de lo Social) de 25 de enero de 2000 (RJ 2000, 1312)] (AS 15/2000). García Testal, E.**

Sumario: A) Introducción. B) Antecedentes judiciales. C) La STS de 25 de enero de 2000. c.1) El carácter personal de los servicios prestados. c.2) La retribución en especie. c.3) La ajenidad con aportación de instrumentos de trabajo. c.4) Los peculiares perfiles de la dependencia. D) Conclusiones.

### **Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial (AS 16/2000). Luján Alcaráz, J.**

Sumario: 1. El artículo 1.1. del estatuto de los trabajadores. 2. La nota de trabajo personal. 3. La nota de ajenidad. 4. La nota de retribución. 5. La nota de dependencia. 6. La integración del trabajador en la organización empresarial.

### **La Directiva 70/99/CE, de 28 de junio, para aplicar el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, y su incidencia en el Derecho español interno (REDT 102/2000). Lousada Arochena, J.F.**

Sumario: I. El largo camino hasta el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. II. La Directiva 70/99/CE, de 28 de junio. III. El Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. A) El ámbito de aplicación: 1. El ámbito subjetivo. 2. El ámbito objetivo. B) El principio de no discriminación. C) Las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva. D) Las oportunidades de empleo de duración indefinida. E) Los aspectos colectivos de la contratación temporal. F) Las disposiciones para la puesta en práctica del acuerdo marco. IV. La incidencia en el Derecho español interno del acuerdo marco

### **Uso por el trabajador del correo electrónico de la empresa para fines extraproductivos y competencias de control del empleador (RL 22/2000). Falguera i Baró, M.A.**

Sumario: I. Introducción. Los instrumentos de comunicación social y el Derecho: una siempre difícil relación. II. El debate entre el poder de dirección empresarial y el ejercicio de derechos fundamentales por parte del trabajador. Su traslación a la materia analizada. III. La traslación de las reglas aplicativas referidas a las posibles



situaciones prácticas. IV. Las capacidades de control del empresario en la materia: colisión con los derechos fundamentales del trabajador.

**Sobre la nulidad del contrato de trabajo del extranjero sin permiso (TSoc 120/2000).  
Tarabini-Castellani Aznar, M.**

(Ver sumario en **estranxeiros**).

## CONVENIOS COLECTIVOS

**El diálogo social en la Unión Europea (AL 33/2000). Ramos Martín, N.E.**

Sumario: I. Introducción. II. Manifestaciones del Diálogo Social hasta el Tratado de Maastricht. III. Acuerdo sobre Política Social y su inclusión en el TCE por el Tratado de Amsterdam. 1. Deber de consulta con los interlocutores sociales. 2. Derecho de negociación colectiva: los acuerdos colectivos europeos. 3. Contenido material de los convenios. 4. Eficacia jurídica y aplicación de los acuerdos. 5. Ambitos de aplicación. 6. Subsidiariedad. 7. Representatividad. IV. Situación actual y perspectivas.(Ver **Unión Europea**).

**Legitimación para negociar los convenios colectivos de las Administraciones Públicas en la jurisprudencia más reciente (AL 44/2000). Sáez Hidalgo, I.**

Sumario: I. Introducción. II. La legitimación para negociar en el Estatuto de los Trabajadores. III. Legitimación para negociar en los convenios de las administraciones públicas.

**Los convenios de franja sectoriales (AL 48/2000). Ojeda Avilés, A.**

Sumario: I. Introducción. II. La realidad social de los convenios franja. III. El régimen jurídico de los convenios franja sectoriales. IV. Los requisitos en particular. 1. Diferenciación de los convenios sectoriales ordinarios. 2. La asamblea electoral. 3. Las representaciones sindicales elegibles. 4. La implantación sindical en la franja. V. Bibliografía

**Buenas prácticas y la negociación colectiva (REDT 102/2000). López López, J.**

Sumario: I. Aproximación al concepto de buenas prácticas. 1. La articulación de buenas prácticas a través de Códigos de conducta. A) El Código práctico sobre aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor. B) El Código de conducta para combatir el acoso sexual. C) La buena práctica en la protección a la infancia. 2. Otros referentes en la articulación de buenas prácticas. A) Diálogo social y buenas prácticas. B) Buenas prácticas para evitar la discriminación por razón de edad: la Cartera Europea para combatir las barreras de edad. C) Salud y seguridad en el trabajo: derecho y buena práctica a nivel comunitario. II. Buenas prácticas y contenidos de la negociación colectiva. 1. El convenio colectivo como fuente de ordenación de buenas prácticas. 2. Algunos ejemplos de buenas prácticas de carácter universal: la integración de colectivos marginados, la estabilidad en el empleo, la formación y la participación de los trabajadores. III. Valoraciones finales.

**La negociación colectiva en el Derecho comunitario del trabajo (REDT 102/2000).  
Navarro Nieto, F.**

Sumario: I. Introducción: del diálogo social a la negociación colectiva europea. II. La negociación colectiva en el marco del Derecho comunitario del trabajo. A) Introducción. B) La “comunitarización” de los derechos colectivos laborales y la garantía institucional de la negociación colectiva. C) La “garantía institucional” de la eficacia de la negociación en el TCE. 1. La negociación colectiva extra legem. 2. La negociación colectiva institucionalizada. 3. La negociación colectiva de transposición. III. Los sujetos colectivos de la negociación

colectiva europea. A) Los problemas de articulación organizativa de las confederaciones europeas. B) La representatividad de los interlocutores sociales. IV. Los ámbitos europeos de negociación colectiva. A) EL nivel comunitario interprofesional de negociación. B) El nivel sectorial europeo. C) El nivel de empresa o grupo societario europeo. V. Conclusiones.

### **La estructura de la contratación colectiva: factores de determinación y consecuencias desencadenantes (REDT 103/2000). González-Posada Martínez, E.**

Sumario: A) La negociación colectiva como sistema. 1. Configuración estática o dinámica de la negociación. 2. La convivencia de las unidades de negociación. B) Convenio colectivo y ámbito de negociación. 1. La selección del nivel de negociación. 2. Unidades de negociación y acuerdo sobre el ámbito de aplicación. 3. Los requisitos de legitimación para negociar convenios. 4. Adhesión y extensión de convenios. C) La forma de distribución de los intereses en la estructura de la contratación colectiva. 1. La organización de la representación. 2. El contexto productivo, el entorno político y la organización y acción de los sujetos colectivos. 3. Conflictos entre convenios y representación de los intereses. 4. La administración del convenio colectivo. 5. El contenido del convenio colectivo.

### **Breve apunte sobre el ámbito subjetivo de las unidades de negociación en el Derecho norteamericano: exclusiones (REDT 103/2000). Ferreiro Regueiro, C.**

Sumario: I. Consideraciones previas. II. Exclusiones de las unidades de negociación. A) Contratistas independientes. B) Supervisores. C) Personal directivo, confidentes y similares. III. Exclusiones de las unidades típicas de negociación: comunidad de intereses cerrada. A) Guardas. B) Trabajadores profesionales y técnicos. Oficinistas.

### **Antisindicalidad por mejora unilateral de condiciones de trabajo con elusión de la negociación colectiva (Comentario a la STC 107/2000, de 5 de mayo) (RL 13/2000). Santiago Redondo, K.M.**

(ver sindicatos).

### **La legitimación negocial y el deber de negociar en los convenios colectivos de franja (Comentario a la STS 4ª 28 de febrero de 2000) (RL 15-16/2000). Lahera Forteza, J.**

### **Pactos colectivos ¿Un modelo para el futuro? (RL 19/2000). Zachert, U.**

Sumario: I. Aspectos positivos y negativos del convenio colectivo sectorial. II. Los motivos reales: la situación actual respecto a los acuerdos colectivos. III. Clasificación jurídica de los acuerdos colectivos. IV. Antecedentes estructurales y la expansión de los acuerdos colectivos. V. Acuerdos colectivos: ¿un modelo a seguir? VI. Acuerdos colectivos ¿Un fenómeno europeo? VII. Acuerdos colectivos: puntos de consenso y de discrepancia.

### **Líneas recientes de evolución en la estructura de la negociación colectiva (RL 20/2000) Fernández Domínguez, J.J.**

Sumario: I. El espacio constitucional de la autonomía colectiva. II. Repercusión de las últimas reformas (legislativas y pactadas) en la estructura de la negociación colectiva

### **La organización del trabajo como objeto de regulación en los convenios colectivos de ámbito nacional (RMTAS 23/2000). Aguilera Izquierdo, R.**

Sumario: 1. Planteamiento previo. 2. Las recíprocas limitaciones entre poder de dirección y negociación colectiva. 3. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como objeto de regulación en los convenios colectivos. 3.1. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y su regulación con carácter general en los convenios colectivos. 3.2. Un supuesto específico de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: los sistemas de organización del trabajo y rendimientos. 4. Clasificación profesional y movilidad funcional en la negociación colectiva. 4.1. Los sistemas de clasificación profesional en la negociación colectiva. 4.2. La movilidad funcional en la negociación colectiva. 4.2.1. Movilidad entre categorías superiores e inferiores dentro del grupo o entre categorías equivalentes. 4.2.2. Movilidad fuera del grupo o entre categorías no equivalentes. 4.2.3. Movilidad funcional ajena al poder de dirección del empresario. 5. La movilidad geográfica de los trabajadores en la negociación colectiva. 5.1. Antecedentes legislativos de la movilidad geográfica. 5.2. La regulación de la movilidad geográfica en los convenios colectivos. 5.2.1. El concepto de movilidad geográfica. 5.2.2. Traslados ajenos al poder de dirección del empresario. 5.2.3. Deplazamientos y traslados por necesidades del servicio. 6. Conclusiones. (ver **poderes do empresario**).

### **La influencia comunitaria europea en el diálogo social español (RMTAS 26/200). Herrador Buendía, F.M.**

(ver sumario en **unión europea**).

### **Los convenios colectivos extraestatutarios. Régimen jurídico y relación con los convenios colectivos estatutarios (TSoc 118/2000). García Viña, J.**

Sumario: I. Existencia de los convenios colectivos extraestatutarios. II. Unidades de negociación. III. Ambito territorial, funcional y personal. IV. Contenido. V. Vigencia. VI. Registro y publicación. VII. Concurrencia. VIII. Eficacia. IX. Impugnación.

### **Cuestiones actuales en torno a los derechos colectivos de los empleados públicos (TSoc 120/2000). Alfonso Mellado, C.L.**

(Ver **folga** e sumario en **administracións públicas**).

## **COOPERATIVAS**

### **Estudio psicosociológico de una muestra de cooperativas de trabajo asociado de Andalucía (RMTAS 26/2000). Romero Ramírez, A.J. y Pérez García, M.**

Sumario: Introducción. 1. Características organizacionales. 1.1. Gestión empresarial y diferencias individuales. 1.2. Aspectos socioeconómicos del proceso de creación y desarrollo de las cooperativas. 1.3. Política de formación, selección y promoción. 1.4. Dinámica de participación. 2. Características individuales. 2.1. Características sociolaborales previas a la entrada en la cooperativa. 2.2. Principios cooperativos, motivaciones y expectativas ante la cooperación. Conclusiones. Resumen.

## DEREITO DO TRABALLO

### **CORRIENTES Y CONTRACORRIENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO EUROPEO. REFLEXIONES EN TORNO A DOS “LIBRI AMICORUM” FINISECULARES (REDT 101/2000). OJEDA AVILÉS, A.**

Sumario: 1. Propósito. 2. Puntos comunes. A) La crisis del Derecho del Trabajo. B) Relaciones entre fuentes. C) Representaciones atípicas. D) Nuevas funciones de los convenios colectivos. E) La huida del convenio colectivo. F) Nuevas situaciones de la dinámica empresarial. G) Representación de los trabajadores parasubordinados. H) Derechos fundamentales laborales. I) Relaciones entre el Derecho Social Europeo y el Derecho del Trabajo de los Estados miembros. J) Participación en la gestión. K) El problema de las minorías. 3. Diferencias. A) Italianas. B) Alemanas. 4. Conclusiones.

### **La función y la refundación del Derecho del Trabajo (RL 13/2000). Palomeque López, M.C.**

Sumario: I. La razón de ser histórica del Derecho del Trabajo. II. Las transformaciones de las relaciones de producción y la crisis del modelo normativo clásico. III. La adaptación del ordenamiento laboral a la realidad económica cambiante y las propuestas de refundación institucional del Derecho del Trabajo. IV. La función social duradera y la permanencia del Derecho del Trabajo.

### **El nuevo modelo económico y la destrucción de derechos laborales en Brasil (RL 14/2000). Tulio Viana, M.**

Sumario: I. Introducción. II. El modelo antiguo. III. Factores de la crisis. IV. Los nuevos modos de producir. V. Los nuevos modos de trabajar. VI. Secuelas de los tiempos. VII. ¿Cómo se encajan las piezas? VIII. Reflexionando sobre la flexibilidad: ¿qué pasa en el plan de la ley? IX. Ley y autonomía privada colectiva. X. Conclusiones.

## DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA. CONTRATAS

### **La responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras y servicios (RL 14/2000). Luque Parra, M.**

Sumario: I. Conceptuación previa: descentralización, outsourcing y contratas y subcontratas de obras y servicios. II. La vertebración de la responsabilidad en materia de Seguridad Social en función de actividad subcontratada. III. El alcance de la responsabilidad en materia de Seguridad Social. 1. El alcance subjetivo. 2. El alcance objetivo: la no afectación de la protección social complementaria como exclusión no adecuada a la finalidad de la norma. 3. El alcance temporal: una difícil imbricación entre el régimen jurídico de los artículos 42 ET 1995 y 127 LGSS 1994. IV. El régimen de exoneración de la responsabilidad solidaria previsto en el artículo 42 ET 1995: la necesidad de reconsiderar los intereses en conflicto.

### **El elemento locativo en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras y servicios (RL 18/2000). Serrano Olivares, R.**

Sumario: I. Elemento locativo en la delimitación del supuesto de hecho del artículo 42 del ET 1995: 1. El elemento locativo como indicio de la concurrencia del requisito objetivo y del negocial. 2. El elemento locativo como requisito autónomo. II. El elemento locativo como criterio organizativo clave para la ordenación de las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras y servicios. III. Conclusiones.

**Los efectos jurídicos de la subrogación ex convenio en supuestos de sucesión de contratistas (Comentario a la STS 4ª 7 de abril de 2000) (RL 20/2000). Cuenca Alarcón, M.**

(ver sucesión de empresa).

## DESEMPREGO

**El derecho al desempleo de los trabajadores fijos discontinuos: la acumulación de los períodos de ocupación cotizados para la generación de la prestación (Comentario a la STS 4ª 30 de marzo de 2000) (RL 20/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.**

## DESPEDIMENTO

**Últimas precisiones jurisprudenciales sobre los despidos individuales (1996-1999) (AL 45/2000). Escudero Moratalla, J.F. y Corbella Herreros, T.**

Sumario: I. Despidos indirectos (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores): 1. Retraso en el abono del salario. 2. Culpabilidad. 3. Impago de prestaciones por IT. 4. Fecha de la extinción contractual cuando la sentencia favorable es recurrida. 5. Segunda indemnización al amparo de los artículos 1.101 y 1.124 del Código Civil. II. Despidos por causas objetivas (artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores): 1. Ineptitud del trabajador. 2. Causas económicas. 3. Selección de los trabajadores afectados. 4. Nula la extinción si no se pone a disposición del trabajador la indemnización. III. Despido improcedente (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores): 1. Regla general. 2. Indemnización. 3. Salarios de tramitación. 4. Reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido. 5. Opción entre readmisión e indemnización. IV. Notas comunes: 1. Readmisión empresarial rechazada tras el despido. 2. Plazo de caducidad de la acción de despido. 3. Plazo de prescripción para sancionar la empresa. 4. Descuento en los salarios de tramitación. 5. Reclamación al Estado de los salarios de tramitación. 6. Extranjero en situación ilegal. (ver **extinción do contrato de traballo**).

**Algunos efectos perversos de la intervención administrativa en los despidos colectivos. La revisión judicial de la selección de los trabajadores afectados por el expediente, una mención especial (AL 46/2000). Olmeda Freire, G.B**

Sumario: I. El sistema de autorización administrativa de los despidos colectivos vigente en el ordenamiento jurídico español: apuntes. II. El sistema de autorización administrativa: justificación, críticas y alternativas. III. La autorización administrativa y su incidencia en el control judicial de las extinciones y cuestiones anexas: una mención especial a la competencia en materia de impugnaciones dirigidas contra la concreta selección de los trabajadores afectados por el expediente de regulación. 1. El tortuoso mapa de reparto de competencias jurisdiccionales. 2. Las reclamaciones en materia de selección de trabajadores afectados por el expediente de regulación. Las SSTs(4ª) de 17 de marzo y de 5 de junio de 1999: la génesis del cambio jurisprudencial. 3. El alcance y las contradicciones del nuevo criterio de reparto. 4. El nuevo mapa de reparto de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo en materia de selección de trabajadores afectados por un expediente de regulación. 5. A modo de conclusiones. (ver **regulación de emprego**).

**Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en cuanto a los despidos colectivos. Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio (AL 47/2000). Roqueta Buj, R.**

Sumario: I. Introducción. II. El concepto de despido colectivo. III. El procedimiento de despido colectivo. 1. La intervención de los representantes de los trabajadores. 2. La intervención de la autoridad pública competente. IV. Las garantías del procedimiento de despido colectivo. V. Bibliografía. (ver **regulación de emprego**).

**Expedientes técnicos para la nulidad del despido (Comentario a la STC 153/2000, de 12 de junio) (RL 19/2000). Santiago Redondo, K.M.**

**Despido por causas económicas sin consignar en la carta cantidad superior a la legal en virtud de pacto sujeto a condición (Comentario a la STS 4ª 31 de enero de 2000) (RL 20/2000). Martín Jiménez, R.**

(ver extinción do contrato de traballo).

## EMPREGO

**Los incentivos al autoempleo (AS 8/2000). Luján Alcaráz, J.**

Sumario: 1. El trabajo autónomo y las transformaciones del derecho del trabajo. 2. El autoempleo en el contexto de la política comunitaria de empleo. 3. El fomento del autoempleo en el derecho español. 4. El fomento del autoempleo en el ámbito autonómico. 5. El fomento del autoempleo en el ámbito municipal.

**La reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo: una aplicación al mercado de trabajo andaluz (DL 62/2000). Caparrós Ruiz, A., García Crespo, D. y Sánchez Fernández, J.**

Sumario: I. Introducción. II. El modelo. 1. Ecuación de empleo. 2. Variación de costes de las empresas. 3. Variación de ingresos netos de la Administración. III. Los datos. IV. Resultados. V. Bibliografía.

**Consideraciones sindicales sobre el pleno empleo, las políticas de empleo y el diálogo social (RL 18/2000). Liceras Ruíz, D.**

Sumario: I. El pleno empleo como objetivo sindical. II. La estabilidad del empleo y la contribución del Acuerdo Interconfederal. III. El diálogo social, objetivos y nuevos elementos de reflexión. IV. El difícil equilibrio entre seguridad y flexibilidad: el empleo a tiempo parcial. V. Los límites de las modalidades de contratación como política de creación de empleo.

## EMPRESA E EMPRESARIO

**Centros especiales de empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa(1) (DL 62/2000). Malo, M.A. y Rodríguez Gil, S.**

Sumario: 1. Introducción. 2. La normativa reguladora de los centros especiales de empleo y los cambios recientes: 2.1. La regulación de los centros especiales de empleo. 2.2. Los cambios recientes y su motivación. 3. Una interpretación económica de los CEE. 3.1. ¿Qué es una empresa? 3.2. ¿Por qué un CEE puede querer transformarse en una empresa? 3.3. La transformación en empresas y la integración laboral de los discapacitados. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

## ESTRANXEIROS

### **Derechos sociales de los trabajadores marroquíes en España: tutela judicial efectiva e igualdad de trato. Comentario a la STS, de 2 de marzo de 2000 (AL 38/2000). Reig Fabado, I.**

Sumario: I. Introducción. II. Resumen de los hechos. III. La determinación de la competencia judicial internacional y otros problemas procesales. 1. Introducción. 2. La competencia judicial internacional. 3. Otros problemas procesales. IV. Problemas de derecho aplicable. V. Conclusiones.

### **Los permisos para trabajo de extranjeros. (A propósito de una reciente monografía) (AS 11/2000). Sempere Navarro, A.V.**

Sumario: Razones para el estudio.- El método de estudio.- Las autorizaciones para trabajar.- La modulación de derechos sociales.- El permiso de trabajo.- Derecho al trabajo y a la Seguridad Social.- Libertad de sindicación y de huelga.- Autorización para trabajar.- Permiso de trabajo por cuenta propia.- Permiso de trabajo por cuenta ajena.- Contingente de extranjeros.- Supuestos específicos.- Supuestos exceptuados.

### **Extranjeros contratados para el servicio doméstico: algunas cuestiones contractuales de carácter laboral y de Seguridad Social (RL 15-16/2000). Gete Castrillo, P.**

Sumario: I. A modo de introducción. II. Cuestiones relacionadas con la fase de contratación de trabajadores extranjeros para el servicio doméstico. 1. ¿Qué requisitos generales se requieren para la contratación de personal extranjero para cubrir el servicio doméstico? ¿Hay alguna diferencia según el país de origen del trabajador? 2. ¿Se puede contratar a un trabajador extranjero cuyo permiso de residencia como turista ha expirado? 3. ¿Qué documentación se exige?. ¿Hay que documentar el contrato de trabajo? ¿De qué forma? 4. ¿Qué obligaciones genera frente a la Seguridad Social la contratación de un trabajador extranjero como empleado del hogar familiar? 5. ¿Debe pactarse una duración mínima en el contrato de trabajo con un empleado de hogar extranjero, o las partes gozan de libertad al respecto? 6. ¿Qué obligaciones adquiere el trabajador respecto de la intimidad de su empleador? ¿Puede exigirse un deber de lealtad y buena fe al respecto? ¿Se extingue esta obligación al finalizar el contrato de trabajo? 7. ¿Gozan estos trabajadores de los mismos derechos de excedencia para cuidados de hijos o familiares que el resto de trabajadores, incluso cuando tales familiares se encuentran en el país de origen? 8. ¿En que responsabilidades incurre el empleador por no dar de alta en el INEM a un trabajador, o por emplearlo “sin papeles”? III. Cuestiones concretas acerca de la extinción del contrato de trabajo de empleados de hogar extranjeros.

### **Aplicación de los Reglamentos comunitarios de Seguridad Social a los trabajadores extracomunitarios (RMTAS 22/2000). Moreno Caliz, S.**

Sumario: 1. Consideraciones generales. 1.1. Delimitación del objeto de estudio. 1.2. Ambito de aplicación del Derecho Social comunitario: sujetos protegidos y sujetos excluidos. 1.3. Principios básicos del Derecho social comunitario en materia de Seguridad Social. 2. Examen de los supuestos de aplicación de los reglamentos comunitarios a ciudadanos no comunitarios. 2.1. Las relaciones entre el Derecho comunitario y los convenios bilaterales de Seguridad Social celebrados entre un Estado miembro y un Estado ajeno a las Comunidades Europeas. 2.2. Las relaciones entre el sistema europeo de Seguridad Social y los convenios y acuerdos del Consejo de Europa en materia de Seguridad Social. 2.3. Acuerdos de Cooperación o de Asociación entre la CEE y terceros países. 3. La coordinación de las diferentes normas aplicables. 3.1. Orden de preferencia en el supuesto de concurrencia de varios instrumentos internacionales. 3.2. Aplicación en España de la normativa internacional en materia de Seguridad Social. 4. Conclusiones. (ver **prestaciones**).



**Sobre la nulidad del contrato de trabajo del extranjero sin permiso (TSoc 120/2000).  
Tarabini-Castellani Aznar, M.**

Sumario: I. Planteamiento. II. Introducción. III. La posición de los tribunales. La nulidad del contrato de trabajo celebrado sin permiso. 1. Los fundamentos jurídicos de la nulidad. 2. Los efectos de la declaración de nulidad del contrato. IV. Consideraciones críticas. 1. La jurisprudencia y la doctrina judicial relativa a la falta de capacidad. 2. La jurisprudencia y la doctrina judicial relativa a la contravención de una norma prohibitiva. 2.1. La dificultad interpretativa del artículo 3.6. C.c. La alternativa entre la nulidad y la sanción prevista por la norma. 2.2. La aplicación de la nulidad. A) Doctrina general. B) En materia de extranjería. 2.3. La aplicación de la sanción prevista por la norma. A) Doctrina general. b) En materia de extranjería. 3. Conclusión. V. Las previsiones del proyecto. (ver **contrato de trabajo**).

## EXECUCIÓNS

**Garantía de indemnidad o inejecución anticipada de sentencias. Despido contra cesión ilegal en locutorios telefónicos (Comentario a las SSTC 196, 197 y 199/2000) (RL 23/2000). Santiago Redondo, K.M.**

(ver **sentencia**).

**Los pactos procesales en el orden social: unos apuntes para el debate (RL 23/2000).  
Gamero López-Peláez, F.J. y Lousada Arochena, J.F.**

(Ver sumario en **procedimiento laboral**).

## EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

**Últimas precisiones jurisprudenciales sobre los despidos individuales (1996-1999) (AL 45/2000). Escudero Moratalla, J.F. y Corbella Herreros, T.**

(Ver sumario en **despedimento**).

**La extinción de los contratos de trabajo por nulidad del concurso-oposición: ¿acción de nulidad, causa técnica, fuerza mayor? (AS 7/2000). Castro Argüelles, M.A. y García Murcia, J.**

Sumario: 1. Planteamiento. 2. Criterios jurisprudenciales anteriores. 3. Las nuevas tesis jurisprudenciales. 4. La continuidad de la doctrina y las posturas discrepantes. 5. Las dificultades del problema y los intereses concurrentes. 6. La causa de extinción y las reglas de procedimiento.

### **La dimisión del deportista profesional y la indemnización a favor de la entidad deportiva (REDT 101/2000). Limón Luque, M.A.**

Sumario: 1. Una excusa deseada: las primeras resoluciones judiciales que aplican la cláusula indemnizatoria prevista en el artículo 16.1 del RD 2001/1985. 2. La naturaleza excepcional de la previsión de indemnizaciones a favor del empresario como consecuencia de la extinción del contrato por voluntad del trabajador. 3. La interpretación del artículo 16.1 del RD 1006/1985 a la luz del artículo 35.1 de la Constitución. 3.1. Consideraciones generales. 3.2. La extinción indemnizada como una obligación o pacto de permanencia atípico. 3.3. La libertad de trabajo, ¿implica también el derecho a la dimisión en un contrato temporal del deportista? 4. Una propuesta de exégesis del artículo 16.1 del RD 1006/1985. 4.1. La excepcional aplicación del abuso de derecho como elemento moderador de la indemnización fijada mediante pacto expreso. 4.2. Los daños y perjuicios indemnizables en defecto de pacto expreso. 4.2.1. La celebración de un nuevo contrato con otra entidad deportiva. 4.2.2. Otros perjuicios indemnizables. Especial referencia a la retribución como índice para la fijación del quantum indemnizatorio. 5. A modo de conclusión. (ver **relacións laborais especiais**)

### **Viabilidad jurídica de la extinción indemnizada del contrato ex artículo 40.1 ET tras el proceso judicial de impugnación del traslado (Comentario a la STS 4ª 21 de diciembre de 1999) (RL 15-16/2000). Cuenca Alarcón, M.**

(ver **mobilidade xeográfica**).

### **Cierre de la empresa y amortización de puestos de trabajo (RL 19/2000). Castro Argüelles, M.A. y García Murcia, J.**

Consideraciones sobre la posibilidad de incluir en el art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores la extinción de los contratos de trabajo por cese total de la actividad empresarial, cuando los trabajadores afectados no sean más de cinco. (ver **regulación de emprego**).

### **Efecto “liberatorio” del finiquito y renuncia de derechos (Comentario a la STS 4ª de 28 de febrero de 2000) (RL 19/2000). Valdés Alonso, A.**

### **Despido por causas económicas sin consignar en la carta cantidad superior a la legal en virtud de pacto sujeto a condición (Comentario a la STS 4ª 31 de enero de 2000) (RL 20/2000). Martín Jiménez, R.**

(ver sumario en **despedimento**).

### **La jubilación forzosa pactada en convenio colectivo: la política de empleo como límite a la disponibilidad colectiva de derechos individuales del trabajador (Comentario a la STS de 14 de julio de 2000) (RL 22/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.**

(ver **xubilación**)

## **FALTAS E SANCIONES DOS TRABALLADORES**

### **El poder disciplinario en la organización de la empresa (RMTAS 23/2000). Fernández López, M.F.**

(Ver sumario en **poderes do empresario**).

## FOLGA

### **Los efectos de la huelga: criterios jurisprudenciales (AL 43/2000). Ceinos Suárez, A.**

Sumario: I. Efectos de la huelga legal. 1. Efectos de la huelga legal sobre el salario. 2. Efectos de la huelga legal sobre los complementos salariales: las gratificaciones extraordinarias y el complemento de antigüedad. 3. Efectos de la huelga legal sobre el complemento por asistencia y puntualidad. 4. Efectos de la huelga legal sobre otros complementos salariales: participación en beneficios, estímulo a la producción y asiduidad. 5. Efectos de la huelga legal sobre los períodos de descanso: descanso semanal, días festivos y período de vacaciones. II. Efectos de la huelga ilegal. 1. Efectos de la huelga ilegal sobre el contrato de trabajo. 2. Efectos de la huelga ilegal sobre el salario. 3. Efectos de la huelga ilegal sobre los períodos de descanso: descanso semanal, días festivos y período de vacaciones. III. Efectos de la huelga sobre los trabajadores no huelguistas. IV. Responsabilidades derivadas del ejercicio del derecho de huelga.

### **El abuso de derecho en la huelga intermitente (Comentario a la STS 4ª de 17 de diciembre de 1999) (RL 19/2000). Lahera Forteza, J.**

### **Cuestiones actuales en torno a los derechos colectivos de los empleados públicos (TSoc 120/2000). Alfonso Mellado, C.L.**

Ver **convenios colectivos** e **sumario en administraciones públicas**).

## FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

### **La acción protectora del FOGASA: el extraño caso de los despidos por causas objetivas (AL 34/2000). Castro Argüelles, M.A. y García Murcia, J.**

Sumario: I. Los desajustes de la reforma laboral de 1994. II. La consecuente ampliación de la responsabilidad directa del FOGASA. III. La inesperada irrupción de una nueva contingencia. IV. El auxilio jurisprudencial y la posterior reforma legal. V. Nueva fórmula legal y nuevos problemas interpretativos. VI. La doble vía de protección de las indemnizaciones del despido objetivo por causas económicas. VII. Los puntos de fricción de la nueva cláusula legal.

## FONTES DO DEREITO

### **Sobre la regulación administrativo-sectorial de condiciones de trabajo (DL 62/2000). Fernández Domínguez, J.J.**

Sumario: I. Introducción. II. La derogación de reglamentaciones y ordenanzas laborales. III. Actos de extensión. IV. Reglamentos laborales de necesidad.

### **La significación del Estatuto de los Trabajadores en el sistema jurídico laboral (TSoc 118/2000). Durán López, F.**

Una vez determinado el significado del Estatuto de los Trabajadores en relación con la situación existente en el momento de su promulgación, se van analizando la adaptación de aquél a las exigencias de la flexibilidad. En ese proceso de adaptación se distinguen dos momentos: el que culmina con la reforma de 1984 y el que se inicia con la reforma de 1994. Ésta y la de 1997 ponen de relieve que el “ciclo vital” del Estatuto de los Trabajadores está ya agotado, lo que lleva a concluir que “es probablemente el momento de refundar el Derecho del Trabajo y de reservar una digna despedida” al indicado Texto legal.

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Políticas y actividades de la OIT relativas a la readaptación profesional (RMTAS 22/2000). De la Villa De la Serna, L.E.**

Sumario: Introducción. 1. Formación y empleo de trabajadores discapacitados. 1.1. Problemática. 1.2. Definición y cometido. 1.3. En el pasado: evolución de la labor de la OIT en relación con las cuestiones relativas a la discapacidad. 1.4. En la actualidad: un pequeño programa para una gran tarea. 2. Prevención del abuso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo. 2.1. Problemática. 2.2. La respuesta de la OIT. 2.3. Evolución del subprograma de la OIT sobre el abuso de sustancias. 2.4. La estrategia para el futuro. 3. Conclusiones.

## IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN. OUTROS DEREITOS FUNDAMENTAIS

### **Protección de los derechos fundamentales y casuismo (AL 29/2000). Borrajo Dacruz, E.**

Comentario de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 abril 2000, sobre los límites de la facultad empresarial de instalar aparatos de captación de imágenes y grabación de sonido en los locales de trabajo

### **Ofensas de naturaleza sexual en el trabajo. Comentario a la STSJ de Galicia de 28 de enero de 2000 (AL 30/2000). Molero Manglano, C.**

Crítica de la sentencia indicada, centrada en la aparente ausencia, en el caso de autos, de las circunstancias que permiten apreciar la existencia de un acoso sexual: proposición, rechazo y persistencia.

### **La Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo (AL 41/2000). Martínez Rocamora, L.G.**

Sumario: I. Ambito y alcance de la Directiva 76/207. II. Definición del principio y su extensión. 1. Definición. 2. Discriminación directa e indirecta. 3. Excepciones al principio. III. Obligaciones de los Estados miembros y medidas de garantía y control. 1. Transposición de la Directiva y deberes de información y publicidad. 2. Protección jurisdiccional y sanciones. 3. Protección contra la represalia. IV. Bibliografía.

### **La tutela jurisdiccional de la discriminación colectiva (a propósito de la Sentencia de 4 de mayo 2000 del Tribunal Supremo) (AS 12/2000). Lousada Arochena, J.F.**

Sumario: La sentencia de 4 de mayo 2000 del Tribunal Supremo como culminación de un largo litigio y su importancia. II. El concepto de discriminación sexista indirecta y su recepción en el derecho interno español. III. La aplicación del concepto de discriminación sexista indirecta en el momento del acceso al empleo. IV. El final del litigio: problemas resueltos y problemas que quedan sin resolver.

### **Derecho a la propia imagen y contrato de trabajo (REDT 101/2000). Cordero Saavedra, L.**

Sumario: 1. Introducción. 2. La imagen personal como bien jurídico protegido. 2.1. La naturaleza del derecho a la propia imagen. 2.2. El contenido del negocio jurídico que ultimate la cesión de la imagen. 3. Las relaciones laborales que implican cesión de la imagen del trabajador. 3.1. La distinción entre explotación comercial de la imagen vinculada a la relación laboral, de aquella otra que se muestra como realidad extralaboral. A) El trabajo de los artistas. B) El trabajo de los deportistas profesionales. 3.2. Las dificultades jurídicas que surgen para diferenciar la naturaleza del objeto de la cesión. El convenio colectivo como instrumento definidor. 4. La retribución pactada por la cesión del derecho patrimonial de la imagen. 5. La incidencia de la imagen en el derecho laboral básico a la ocupación efectiva. 6. A modo de conclusiones.

### **El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral (REDT 103/2000). Serrano Olivares, R.**

Sumario: I. La eficacia horizontal del derecho a la intimidad. II. “Lo íntimo” y “lo privado” en cuanto esferas o ámbitos diferenciados. III. Los derechos del artículo 18 CE: la protección de la vida privada como fundamento común. IV. La intimidad como derecho de defensa o exclusión frente al conocimiento de los demás. V. El valor “libertad” como fundamento de una conceptualización amplia y dinámica de intimidad: la intimidad como derecho de autonomía personal. VI. En particular, la jurisprudencia constitucional sobre el derecho a la intimidad en el ámbito de la relación laboral. VII. Recapitulación: el derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral.

### **La incidencia de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, en el ámbito de las relaciones laborales (RL 13/2000). Thibault Aranda, J.**

Sumario: I. Introducción. II. Aspectos básicos de la nueva Ley en la operativa de las Relaciones Laborales. 1. Ambito de aplicación. 2. El principio de finalidad. 3. El principio de consentimiento. 4. Derecho de oposición. 5. El derecho de información. 6. Datos especialmente protegidos. 7. Acceso a los datos por cuenta de terceros. 8. Impugnación de valoraciones. 9. Procedimiento en el ejercicio de los derechos de defensa. 10. Movimiento internacional de datos. III. Los grandes ausentes, también en la LOPDCP.

### **Pleitear por el reconocimiento del derecho a la igualdad como derecho fundamental. Reflexión crítica acerca de la naturaleza, el significado y el interés de los derechos de las mujeres para las personas (RL 15-16/2000). Vogel-Polsky, E.**

Sumario: I. Presentación. II. Primera parte: Génesis y desarrollo del concepto de igualdad en los sistemas contemporáneos. 1. La igualdad ante la ley. 2. La igualdad de trato sin discriminación. 3. La igualdad de oportunidades y las acciones positivas. 4. La igualdad de resultados. III. Segunda parte: Construir la igualdad mediante la democracia paritaria. 1. Los valores sustanciales de la democracia: la paridad de los ciudadanos. 2. La democracia paritaria. IV. Tercera parte: Los componentes del derecho fundamental a la igualdad del hombre y de la mujer. 1. La igualdad: derecho fundamental. 2. Articulación de la igualdad.

### **Efecto directo horizontal de las directivas comunitarias. Medidas de represalia adoptadas por el empresario como reacción al ejercicio de una acción judicial por discriminación sexual (RMTAS 22/2000). García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A.**

Sumario: 1. Introducción. 2. Antecedentes. 3. Algunos comentarios al hilo de la doctrina del TJCE. 3.1. El papel de las Directivas y la cuestión de su aplicabilidad directa y la eventual responsabilidad del Estado Miembro. 3.2. El derecho a la tutela judicial efectiva frente a la actuación empresarial por una acción anterior del trabajador ejercitada ante los Tribunales. 3.3. Conclusiones.

## **INCAPACIDADE PERMANENTE**

### **La fecha inicial de devengo de las pensiones de incapacidad permanente (AS 9/2000). Roqueta Buj, R.**

Sumario: I. Pensiones de incapacidad permanente derivada de riesgos comunes o accidente de trabajo.- 1. Supuestos en que la incapacidad permanente está precedida de una incapacidad temporal.- 2. Supuestos en que la incapacidad permanente no está precedida de una incapacidad temporal. II. Pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional. (ver **prestación**s).

**Mejora voluntaria de la prestación por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo y determinación de su “hecho causante” (Comentario a la STS 4ª de 20 de julio de 2000) (RL 23/2000). Valdés Alonso, A.**

(ver prestaciones e seguridade social complementaria).

**Reflexiones sobre la reforma de la incapacidad permanente (TSoc 115/2000). Fernández Domínguez, J.J.**

Estudio crítico de la reforma a la que hace referencia el título, llevada a cabo por la Ley 24/1997.

## INCAPACIDADE TEMPORAL

**Determinación del “hecho causante” e “integración de lagunas” en la prestación por invalidez permanente derivada de incapacidad temporal (Comentario a la STS 4ª, de 7 de febrero de 2000) (RL 17/2000). Valdés Alonso, A.**

## INFRACCIÓNS E SANCIÓN S

**La tutela sancionadora en materia laboral: de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social, al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la ley de infracciones y sanciones en el orden social (I) y (II) (AS 14/2000). Cavas Martínez, F.**

Incluye esta primera parte del estudio una exposición tanto de las disposiciones que han modificado sucesivamente la Ley 8/1988 como de las que han tipificado diferentes infracciones y sanciones al margen de la misma.

Sumario: Capítulo I: Disposiciones Generales. Capítulo II: Infracciones Laborales. Capítulo III: Infracciones en materia de Seguridad Social. Capítulo IV: Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros. Capítulo V: Infracciones en materia de sociedades cooperativas. Capítulo VI: Responsabilidades y sanciones. Capítulo VII: Disposiciones comunes. Capítulo VIII: Procedimiento sancionador. Disposiciones adicionales. Disposición derogatoria única. Disposición final única.

**Notas al nuevo Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RL 23/2000). Mercader Uguina, J.R. y Tolosa Tribiño, C.**

Sumario: I. Preliminar. II. Los antecedentes: Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones del Orden Social. III. El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto: el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: 1. Condicionantes de la refundición. 2. Disposiciones generales. 3. La regulación de los tipos sancionadores. 4. Procedimiento sancionador. IV. Bibliografía.

## INSPECCIÓN DE TRABAJO

### **Notas al Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RL 13/2000). Mercader Uguina, J.R. y Tolosa Tribiño, C.**

Sumario: I. Fundamento y alcance del desarrollo reglamentario de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. II. Algunas novedades en materia de funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo. III. Principios ordenadores del funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. IV. Organización del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. V. Bibliografía.

## MOBILIDADE XEOGRÁFICA

### **Viabilidad jurídica de la extinción indemnizada del contrato ex artículo 40.1 ET tras el proceso judicial de impugnación del traslado (Comentario a la STS 4ª 21 de diciembre de 1999) (RL 15-16/2000). Cuenca Alarcón, M.**

(ver extinción do contrato de traballo).

### **La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, relativa al desplazamiento (temporal y no permanente) de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (RMTAS 27/2000). García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A.**

Sumario: 1. Introducción: la libre prestación de servicios como libertad fundamental implicada y la protección de los mercados nacionales de trabajo. 2. Ambito de aplicación. 2.1. El elemento objetivo. 2.2. Elemento temporal. 2.3. Elemento subjetivo. 3. Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. 3.1. La obligación principal: el respeto a determinadas condiciones de trabajo previstas en la legislación nacional. 3.2. Previsiones singulares referidas a desplazamientos temporales efectuados por empresas de trabajo temporal. 3.3. Obligaciones instrumentales o secundarias: la comunicación de desplazamiento y la aportación de documentación. 4. Competencias administrativas. 4.1. Obligaciones informativas. 4.2. Obligaciones de cooperación. 5. Tutela administrativa y judicial. 5.1. La tutela administrativa. Resumen.

### **Los desplazamientos temporales de trabajadores españoles al extranjero. Efectos laborales y tributarios (RMTAS 27/2000). Rivas Vallejo, M.P. y Martín Albá, S.**

Sumario: Introducción. 1. Presupuestos de aplicación de la Ley 45/1999 y del Real Decreto-Ley 3/2000: ámbito subjetivo y temporal de intersección. 2. El desplazamiento de trabajadores residentes en España al extranjero: régimen laboral y de seguridad social. 2.1. Los desplazamientos por motivos laborales. 2.2. Ley aplicable al trabajador temporalmente desplazado al extranjero. 2.3. Tratamiento de los pagos indemnizatorios realizados con ocasión del desplazamiento. 3. Régimen fiscal aplicable a las rentas e ingresos obtenidos por el trabajador temporalmente desplazado al extranjero. 3.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. 3.2. Impuesto sobre el patrimonio. Resumen.

## MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN S DE TRABAJO

### **Elementos para una caracterización jurisprudencial de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (AS 12/2000). Luján Alcaraz, J.**



Sumario: A) Ausencia de una definición legal de lo que sea la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. B) Objeto de la modificación: las condiciones de trabajo. C) Naturaleza causal de la decisión empresarial sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo. D) Fuente reguladora de las condiciones de trabajo afectadas por la modificación sustancial. E) Consecuencias jurídicas de la decisión empresarial sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## MORTE E SUPERVIVENCIA

**Prestaciones por muerte y supervivencia: últimas tendencias jurisprudenciales (Análisis de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de los años 1996-2000) (AS 15/2000). Rivas Vallejo, M.P.**

(Ver sumario en **prestacións**).

## PERCEPCIÓNS EXTRASALARIAIS

**Crisis económica en los grupos de empresas y dietas por desplazamiento (Comentario a la STS 4ª 17 de febrero de 2000) (RL 15-16/2000). Martín Jiménez, R.**

**La naturaleza no salarial de las opciones sobre acciones (stock options) (Nota sobre la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid de 5 de junio de 2000) (RL 15-16/2000). García Perrote, I. y Martín Flórez, L.**

(ver sumario en **salarios**).

## PERMISOS

**Comentario a la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (AL 44/2000). Sierra Hernaiz, E.**

Sumario: I. Trabajo de la mujer y responsabilidades familiares. II. Estudio de la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio. 1) Iter formativo de la Directiva 96/34. 2) Contenido de la Directiva 96/34. III. El permiso parental como medida de igualdad de oportunidades en la Directiva 96/34. IV. Transposición de la Directiva al derecho español. Breve referencia a la Ley 39/1999, de 6 de noviembre. V. Bibliografía

## PODERES DO EMPRESARIO

### **Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa (RMTAS 23/2000). Montoya Melgar, A.**

Sumario: Introducción. 1. El punto de partida económico y social. 2. El derecho ante la organización del trabajo: la armonización entre libertad de empresa y derechos de los trabajadores. 2.1. Libertad de empresa y poderes del empresario. 2.2. Límites de la libertad de empresa y del poder del empresario: la racionalidad técnico-productiva y el estatuto jurídico de los trabajadores. 2.2.1. Las exigencias de racionalidad técnico-productiva. 2.2.2. El respeto del estatuto jurídico del trabajador. 3. Dependencia contractual e inserción en la organización de la empresa. 3.1. La consagración legal de la desigualdad de las partes del contrato de trabajo. 3.2. La empresa como organización de trabajo. 4. Manifestaciones del poder empresarial de organizar el trabajo. 4.1. La organización general del trabajo en la empresa. 4.2. La facultad de disposición sobre las concretas prestaciones laborales. 4.2.1. Especificación de la prestación laboral; órdenes e instrucciones empresariales. 4.2.2. Facultades de control y vigilancia del trabajo. 4.2.3. Adaptación de la prestación de trabajo a las necesidades de la empresa. 4.3. Las facultades de suspender y extinguir las relaciones laborales como instrumentos de organización del trabajo. 4.3.1. La facultad de despedir colectivamente y su doble condicionamiento. 4.3.2. La facultad de despedir por “causas objetivas”. 4.3.3. La facultad de suspender la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor. 4.4. Convergencia del poder de dirección y las facultades disciplinaria y premial. 4.4.1. El poder disciplinario como instrumento de organización laboral. 4.4.2. La “potestad premial” y su revalorización en las modernas concepciones de la organización del trabajo.

### **El poder disciplinario en la organización de la empresa (RMTAS 23/2000). Fernández López, M.F.**

Sumario: 1. El poder disciplinario en el ET: rasgos sobresalientes de su régimen legal. 2. La continuidad básica de la regulación del poder disciplinario: apariencia y realidad. 2.1. Los cambios indirectos en el marco legal. 2.2. Cambios en la negociación. 3. Las modificaciones funcionales del poder disciplinario: algunos puntos críticos. 4. Las fronteras del poder disciplinario. Especial referencia a la previsión de riesgos laborales. 5. Algunas conclusiones. (ver **faltas e sanciones dos traballadores**).

### **La organización del trabajo como objeto de regulación en los convenios colectivos de ámbito nacional (RMTAS 23/2000). Aguilera Izquierdo, R.**

(Ver sumario en **convenios colectivos**).

## PRESTACIONES

### **La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el “Caso Grajera” o la jurisprudencia imposible (Sobre el cálculo de las pensiones de los trabajadores migrantes dentro de la Unión Europea) (AS 8/2000). Díaz Méndez, A.**

Sumario: 1. Introducción. 2. La redacción inicial del reglamento 1408/1971. 3. La reforma realizada por el reglamento 1.248/1992. 4. La cuestión prejudicial del Tribunal Supremo y la sentencia del caso Grajera. 5. La aplicación alternativa del convenio bilateral más favorable.

### **La fecha inicial de devengo de las pensiones de incapacidad permanente (AS 9/2000). Roqueta Buj, R.**

(Ver sumario en **incapacidade permanente**).

**Pensiones emigrantes. Interpretación de disposiciones del Reglamento Comunitario 1408/71 sobre cuestiones todavía no decididas por el Tribunal Supremo (1) (Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de febrero 2000, recurso núm. 30/2000) (AS 10/2000). Rojas, M.**

Sumario: Introducción- 1. Artículo 48 del Reglamento 1.408/71. Contenido y finalidad- 2. Denegación de la pensión de jubilación por acreditar el trabajador migrante menos de un año de cotización efectiva en España- 3. Reclamación previa y demanda, actuación poco frecuente entre los trabajadores emigrantes- 4. Primera sentencia de un Tribunal Superior de Justicia sobre la negativa de pensión emigrante de jubilación por mala aplicación simultánea de los Reglamentos comunitarios y de la Ley española- 5. Mala interpretación de los Reglamentos comunitarios- 6. Mala aplicación de la Ley española- 7. El Tribunal Superior de Justicia ignora la filosofía comunitaria que admite el INSS- 8. Conclusión, ajuste contra los intereses de los trabajadores migrantes.

**Materialización de las líneas de tendencia actuales sobre Seguridad Social en materia de prestaciones (AS 11/2000). Fernández Domínguez, J.J.**

Breve nota sobre el reforzamiento del carácter contributivo y proporcional apreciable en las medidas de reforma de las prestaciones del sistema de seguridad social.

**La protección familiar en el sistema español de la Seguridad Social (AS 14/2000). García Romero, B.**

Sumario: I. Introducción. II. Breve síntesis de su evolución normativa. III. Prestaciones familiares por hijo a cargo.- A) Normativa básica. B) Clases de prestaciones. C) Contingencia protegida. D) Delimitación del concepto de hijo a cargo. IV: Prestaciones económicas. A) Asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo. a) Beneficiarios. b) Determinación del sujeto beneficiario en supuestos especiales. c) Cuantía de la asignación económica. d) Determinación de la minusvalía. e) Dinámica de la protección. f) Gestión y financiación de las asignaciones económicas. g) Devengo y pago. h) Incompatibilidades. B) Prestación económica por nacimiento de hijo.- a) Beneficiarios. b) Cuantía. c) Prescripción. d) Varía. C) Prestación económica por parto múltiple. a) Beneficiarios. b) Cuantía. c) Prescripción. d) Varía. V. Prestación no económica: A) Beneficiarios. B) Período computable. C) Contenido de la prestación. D) Base de cotización. E) Comunicación de períodos de excedencia. F) Imprescriptibilidad del derecho. VI. Valoración crítica de las prestaciones familiares en el sistema español de Seguridad Social. A) Inadaptación de la política familiar en general a las nuevas formas familiares. B) Prestaciones económicas familiares. a) La limitación del objeto de las prestaciones económicas familiares. b) El límite de ingresos del beneficiario. c) Las reducidas cuantías de las asignaciones económicas por hijo a cargo. d) La naturaleza exclusivamente económica de las prestaciones. C) La limitación del objeto de la prestación no económica.

**Prestaciones por muerte y supervivencia: últimas tendencias jurisprudenciales (Análisis de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de los años 1996-2000) (AS 15/2000). Rivas Vallejo, M.P.**

Sumario: Introducción.- I. Hecho y sujeto causantes.- 1. Hecho causante. 2. Sujeto causante. II. Viudedad. 1. Requisitos: vínculo matrimonial. 2. Requisitos: legislación aplicable. 3. Cuantía. 4. Carácter: irrenunciabilidad e imposibilidad de cesión. 5. Base reguladora. III. Orfandad. 1. Edad. 2. Incapacidad permanente. 3. Cuantía. IV. Prestaciones a favor de familiares. 1. Pensión a favor de familiares. 2. Subsidio a favor de familiares. V. Reconocimiento del derecho. VI. Concurrencia y reintegro de prestaciones indebidamente percibidas. VII. Prestaciones extraordinarias por actos de terrorismo. (ver **morte e supervivencia**).

**Responsabilidad aquiliana versus recargo de prestaciones: el argumento implícito de la paradoja asimétrica (RL 19/2000). Ojeda Avilés, A.**

Sumario: I. Introducción. II. La responsabilidad extracontractual en los accidentes de trabajo. III. La paradoja asimétrica. IV. El recargo de prestaciones. V. Propuestas de reforma.

**El procedimiento especial para la revisión de oficio de las prestaciones de la Seguridad Social y normas supletorias (RL 20/2000). Toscani Giménez, D.**

(Ver sumario en **procedemento laboral**).

**Mejora voluntaria de la prestación por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo y determinación de su “hecho causante” (Comentario a la STS 4ª de 20 de julio de 2000) (RL 23/2000). Valdés Alonso, A.**

(ver **incapacidade permanente e seguridade social complementaria**).

**Aplicación de los Reglamentos comunitarios de Seguridad Social a los trabajadores extracomunitarios (RMTAS 22/2000). Moreno Caliz, S.**

(Ver sumario en **estranxeiros**).

## PROCEDIMIENTO LABORAL

**La prueba de testigos y la pericial en el proceso laboral (AL 35/2000). Vizcaíno Casas, F.**

Sumario: I. La prueba testifical: 1. Definición del testigo. 2. La prueba de testigos en la Ley de Procedimiento Laboral. 3. El testigo, persona física. 4. Eficacia de la prueba de testigos en el proceso laboral. 5. Las repreguntas. 6. Principios supletorios de escasa aplicación. 7. Reflejo en acta de la testifical. 8. Unos testigos singulares: los detectives privados. 9. Actos preparatorios y medidas precautorias. 10. Cuando la misma persona puede ser confesante y testigo. 11. Últimas consideraciones sobre la prueba de testigos. II. La prueba pericial: 1. Definición del perito. 2. La prueba pericial en la Ley de Procedimiento Laboral. 3. La personalidad del perito. 4. La pericial médica. 5. Los procesos de seguridad social. 6. La pericial caligráfica. 7. Médicos forenses. 8. Naturaleza jurídica de la prestación de servicios de los peritos. 9. Presencia en sala del perito. III. Algunas consideraciones finales: 1. Más sobre el acta del juicio. 2. Los testigos. 3. La pericial. 4. La prueba. 5. La prueba, fundamental.

**Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000 en la ejecución regulada en la Ley de Procedimiento Laboral (AL 36/2000). Barrio Calle, M.A.**

Sumario: I. Disposiciones generales. II. Ejecución dineraria. Normas generales. 1. Reembargo. 2. Ejecución separada. 3. Manifestación de bienes. 4. Otras normas generales. III. El embargo. IV. El depósito. V. La Administración Judicial. VI. Tercería de dominio. VII. Realización de los bienes embargados: 1. Bienes que no necesitan realización. 2. Realización especial. 3. Realización de otros bienes. 4. Tasación. 5. Formas de realización. VIII. Otras disposiciones.

### **La Ley de Enjuiciamiento Civil y el proceso declarativo laboral: prontuario práctico (AL 40/2000). Ríos Salmerón, B.**

Sumario: I. Introducción. 1. Observaciones preliminares. 2. La LEC como norma común “complementaria” de la LPL. 3. La complementariedad y su alcance: una visión panorámica. II. Exposición detallada de algunas novedades influyentes en el proceso declarativo de instancia. 1. El principio de buena fe procesal. 2. La demanda: redacción y presentación. 3. Competencia por razón de la materia. 4. La competencia territorial. 5. Recusación de jueces y magistrados. 6. Comparecencia ante el Magistrado; contestación a la demanda; reconvención. 7. La prueba en general: medios y carga de la prueba. 8. Interrogatorio de las partes. 9. Interrogatorio de testigos; el testigo-perito. 10. El dictamen de peritos. 11. El reconocimiento judicial. 12. Los documentos. 13. Los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, y los instrumentos que permiten archivar y conocer datos relevantes para el proceso. 14. Las presunciones. 15. Documentación de la comparecencia ante el Magistrado. 16. Las diligencias para mejor proveer. 17. La sentencia; la llamada “condena de futuro”. 18. Suplicación y queja.

### **El procedimiento especial para la revisión de oficio de las prestaciones de la Seguridad Social y normas supletorias (RL 20/2000). Toscani Giménez, D.**

Sumario: I. Introducción. 1. Un procedimiento ad hoc: la genérica referencia al expediente administrativo. II. La necesidad de un procedimiento específico para la revisión de oficio de prestaciones de la Seguridad Social. 1. El Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero y la Orden de 18 de julio de 1997. 2. La naturaleza procedimental de la norma: el respeto al art. 145 de la Ley de Procedimiento Laboral y demás leyes facultativas de autoescuela. III. La aplicación supletoria del procedimiento administrativo común. 1. Las dificultades técnicas para su aplicación. (ver **prestaciones**).

### **Los pactos procesales en el orden social: unos apuntes para el debate (RL 23/2000). Gamero López-Peláez, F.J. y Lousada Arochena, J.F.**

Sumario: I. El orden civil como referente: los pactos procesales antes y después de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. II. La disposición de las normas procesales de ejecución laboral antes y después del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril. III. El impacto de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, sobre la ejecución laboral: la tendencia a la dispositividad: 1. El convenio de realización. 2. La realización por persona o entidad especializada. IV. La disposición de las normas procesales laborales en el ámbito de la declaración: un aspecto no tan trascendental, pero ilustrativo, de la tendencia legislativa. V. Los pactos procesales en el orden social: unos apuntes para el debate. (ver **execuciones**).

## **RECADACIÓN**

### **Los privilegios de los créditos de Seguridad Social (RL 18/2000). Desdentado Bonete, A.**

Sumario: I. Un sistema dual: los privilegios de los créditos de la Seguridad Social y los privilegios de los créditos de los beneficiarios de las prestaciones. Configuración general y formación histórica. II. Los privilegios de la Seguridad Social: sujeto, objeto y contenido. III. Los privilegios de los créditos de los beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social. IV. Aspectos procesales de las preferencias. V. Conclusiones. Algunas propuestas de reforma.

### **Sobre la “ilegalidad” de la exigencia de consignación o avalúo para recurrir en alzada las resoluciones de liquidación de cuotas (artículo 33.3 RD 928/1998) (Comentario a la STS. 3º., Secc. 7ª., 21 de julio de 2000) (RL 22/2000). Martín Jiménez, R.**

Sumario: I. Cuestión de ilegalidad y cuestión de inconstitucionalidad: un problema de límites. II. Declaración de “inconstitucionalidad” del artículo 33.3 RD 928/1998. III. Reflexión final.

## RECURSOS

### **Legitimación para recurrir e interés del recurrente en la apreciación de la caducidad (AL 28/2000). García de Paredes, M.L.**

Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, general, de 21 febrero 2000, sobre la materia que indica el título del mismo.

### **La fundamentación del recurso de suplicación en la afectación general del artículo 189.1.b) de la LPL (AS 12/2000). Arias Domínguez, A.**

Comentario sobre dos sentencias del Tribunal Supremo de 16 abril 1999, dictadas en casación para la unificación de doctrina y abordando la interpretación del citado precepto de la Ley de procedimiento laboral. Se centra el comentario en las cuestiones de: 1) cuándo concurre la afectación general contemplada en tal precepto como requisito para recurrir las sentencias de los Juzgados de lo Social dictadas en reclamaciones de cuantía inferior a las trescientas mil pesetas; y 2) cómo se demuestra la existencia de esa afectación general.

### **La regulación del recurso de reposición en la Ley de Procedimiento Laboral tras la publicación de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 8 de enero de 2000, núm. 1 (REDT 102/2000). Lorenzo de Membiela, J.B.**

Sumario: I. Concepto, naturaleza y fundamento. II. Normativa reguladora del Recurso e incidencia de los principios de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 8 de enero de 2000: el criterio restrictivo del acceso a la suplicación del auto resolutorio de la reposición. III. Elementos: partes y órgano jurisdiccional. Materias no susceptibles de reposición. IV. Substanciación vigente. V. Sustanciación del remedio de reposición en la Ley de Enjuiciamiento de 2000.

### **La casación para la unificación de doctrina laboral: ausencia de un antecedente histórico (TSoc 15/2000). Jiménez Fortea, F.J.**

Sumario: I. Introducción. II. Casación y casación para la unificación de doctrina. III. “Recurso” en interés de la ley y casación para la unificación de doctrina. a) El origen de la casación en interés de la ley. b) Su recepción en España. c) La casación en interés de la ley laboral: origen y caracteres. d) Naturaleza jurídica del “recurso” en interés de la ley laboral. IV. Recurso de revisión de la L.J.C.A. de 1956 y casación para la unificación de doctrina. A) El recurso de revisión anterior a la reforma de 1992: especial referencia al apartado “b” del artículo 102.1. b) Su diferenciación con la casación para la unificación de doctrina laboral. V. Conclusión.

### **La consignación para recurrir en suplicación (Comentario a la STC 64/2000, de 13 de marzo) (RL 17/2000). Santiago Redondo, K.M.**

## REGULACIÓN DE EMPREGO

### **Algunos efectos perversos de la intervención administrativa en los despidos colectivos. La revisión judicial de la selección de los trabajadores afectados por el expediente, una mención especial (AL 46/2000). Olmeda Freire, G.B.**

(Ver sumario en **despedimento**).

**Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en cuanto a los despidos colectivos. Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio (AL 47/2000). Roqueta Buj, R.**

(Ver sumario en **despedimento**).

## RELACIÓN LABORAL

**El parentesco y la relación laboral en la Ley y en la Jurisprudencia (DL 62/2000). Iglesias Cabero, M.**

Sumario: I. Delimitación del concepto de trabajador por cuenta ajena. II. Postura del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea. III. Definiciones legales. IV. Doctrina jurisprudencial. V. La contratación vía artículo 10.3 del Estatuto de los trabajadores. VI. El parentesco y las prestaciones por desempleo e invalidez. VII. El encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social. VIII. Los permisos retribuidos por acontecimientos familiares. IX. Las situaciones “more uxorio”.

**El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación (RMTAS 26/2000) Valdés Alonso, A.**

Sumario: Introducción. 1. El trabajo autónomo como objeto del Derecho del Trabajo. 1.1. Los orígenes del Derecho del Trabajo. Ambito subjetivo. 1.2. La tendencia expansiva del Derecho del Trabajo. 1.3. Terciarización de la economía, nuevas formas de producción y alteraciones de la estructura social. 1.4. El trabajo autónomo como objeto del Derecho del Trabajo. 2. Concepto de trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico social español. 2.1. Trabajadores por cuenta propia. A) Actividad realizada por cuenta propia. B) Actividad desarrollada de forma independiente. C) Actividad no remunerada. D) Actividad económica. E) Actividad lucrativa. F) Habitualidad. 2.2. Trabajador “parasubordinado”. A) Continuidad. B) Coordinación. C) Carácter personal de la prestación. 2.3. Falsos autónomos. 2.4. El acceso al trabajo autónomo. 3. La regulación del trabajo autónomo en España. 3.1. La regulación existente. 3.2. Insuficiencias de la regulación detección de necesidades. 3. Opciones para la regulación del trabajo autónomo. Resumen.

## RELACIONES LABORAIS DE CARÁCTER ESPECIAL

**A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I) y (II) (AS 9 y 10/2000). Cardenal Carro, M.**

Sumario: A) La implantación de las relaciones laborales especiales. B) Una vasta reflexión dogmática y judicial sobre las RLE. C) Contestaciones a la pregunta ¿Qué son las relaciones laborales especiales? D) Un balance sobre la virtualidad de las relaciones laborales especiales. E) ¿Dónde puede radicar la especialidad? F) Utilidad de una categoría de contratos de trabajo con causa mixta: la finalidad de las relaciones laborales especiales. G) Aplicación del criterio de la alteración causal a nuestro ordenamiento positivo-relaciones laborales formalmente declaradas como especiales-supuestos de los que se ha sugerido la necesidad de un tratamiento “especial”, y no han sido configurados formalmente como relaciones laborales especiales.

**La dimisión del deportista profesional y la indemnización a favor de la entidad deportiva (REDT 101/2000). Limón Luque, M.A.**

(Ver sumario en **extinción do contrato de traballo**).



### **La regulación sobre directores generales de cajas de ahorros y su constitucionalidad (Especial consideración del caso andaluz) (RL 23/2000). Gómez Caballero, P.**

Sumario: I. Introducción. II. La relación laboral especial del personal de alta dirección en la normativa y jurisprudencia vigentes. III. La regulación de la relación de trabajo del director general de cajas de ahorros en la normativa estatal y autonómica. La doctrina del Tribunal Constitucional. IV. El problema de la nulidad de la cláusula indemnizatoria por cese del director general en la Ley de Cajas de Ahorros de Andalucía: 1. La posible inconstitucionalidad del art. 87.5 in fine de la Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros andaluzas. 2. Posibilidades aplicativas del art. 87.5 de la Ley de Cajas de Ahorros de Andalucía. V. Otras cuestiones de interés. VI. Conclusiones.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES**

### **Representación y participación especializada de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales (DL 62/2000). Fernández Marcos, L.**

(ver sumario en **saúde laboral**).

### **Crédito horario, negociación colectiva y otras cuestiones: Las resoluciones más destacadas del TC en materias sociales en el segundo trimestre de 2000 (RL 14/2000). Santiago Redondo, K. M.**

Nota construida, principalmente, sobre las sentencias del Tribunal Constitucional 70/2000 (supuesta antisindicalidad de una medida que obligaba al afectado a optar entre la liberación sindical por acumulación de crédito horario y el mantenimiento de la percepción del incremento retributivo que devengó tras su acceso a un puesto de superior categoría que necesitaba de cobertura provisional), 80/2000 (negociación colectiva en la función pública), 107/2000 (capacidad reguladora del empresario tras el fracaso de un procedimiento de negociación), y 132/2000 (pervivencia del crédito horario reconocido a un representante sindical que carecía de los requisitos del art. 10 LOLS) así como sobre el auto de igual Tribunal 98/2000 (supuesta vulneración de la libertad sindical en la designación de los delegados de prevención). (ver **permisos**)

### **El mandato representativo. Claroscuros sobre su duración a la luz de la jurisprudencia (RL 17/2000). Fernández Domínguez, J.J.**

Aborda el autor un amplio conjunto de cuestiones relacionadas con la duración del mandato de los representantes unitarios de los trabajadores (el mantenimiento en el ejercicio de las funciones hasta la promoción y celebración de nuevas elecciones; la atenuación del cese en el mandato por extinción del contrato a través del mantenimiento de aquél durante la sustanciación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido; la no afectación del mandato por la suspensión o interrupción de la relación laboral; la incidencia sobre tal mandato de una transmisión de empresa, de un traslado del representante a otro centro de trabajo, de un cambio de su afiliación sindical o de a revocación de su mandato).

## **SALARIOS**

### **Salario y técnicas de “incorporación” o “fidelización” de los trabajadores (DL 63/2000). Pradas Montilla, R.**

Sumario: I. Planteamiento. II. Reparto de acciones entre los trabajadores. III. Obligaciones convertibles en acciones. IV. Opciones sobre acciones (“stock options”).



**La curva de salarios como una curva de determinación salarial (DL 63/2000).  
Montuenga Gómez, V.M.**

Sumario: I. Introducción. II. La curva de salarios y la teoría de las diferencias competitivas. III. La curva de determinación salarial. IV. La curva de salarios. V. Una curva de salarios española. VI. Conclusiones. VII. Referencias. VIII. Apéndice.

**El plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad: viejos y nuevos problemas (RL 18/2000).  
Badiola Sánchez, A.M.**

Sumario: I. Algunas cuestiones previas: 1. La naturaleza salarial del complemento: apuntes sobre su nacimiento y evolución. 2. La calificación de los trabajos como penosos, tóxicos o peligrosos y las consecuencias económicas inherentes a la calificación: una tradicional distribución de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo. II. Configuración actual. La realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y el derecho al plus: una cuestión puramente convencional: 1. Criterios interpretativos del orden social de la jurisdicción. 2. Un conflicto de actualidad: el acceso al recurso de suplicación. III. Bibliografía.

**Salario y organización laboral de la empresa (RMTAS 23/2000). Rodríguez-Sañudo  
Gutiérrez, F.**

Sumario: Planteamiento. 1. Autonomía y heteronomía en la ordenación salarial. 1.1. Regulación legal del salario. 1.2. El poder de decisión del empresario. 1.3. La negociación colectiva. 1.4. El contrato de trabajo. 2. Relaciones entre el salario y la organización. 2.1. Influencia de la organización sobre el salario. 2.2. Influencia del salario sobre la organización. Conclusión.

**La naturaleza no salarial de las opciones sobre acciones (stock options) (Nota sobre la  
sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid de 5 de junio de 2000) (RL 15-  
16/2000). García Perrote, I. y Martín Flórez, L.**

Sumario: I. Preliminar: la relevancia de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid. II. El supuesto planteado en la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid. III. Las cuestiones planteadas en la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid. IV. La naturaleza (salarial o no) de las opciones sobre acciones, a los efectos del cálculo de la indemnización por despido, como objeto principal del litigio y la conclusión que alcanza el órgano judicial: las opciones sobre acciones no tienen naturaleza salarial. V. Breve apunte sobre otros aspectos de las opciones sobre acciones. (ver **percepciones extrasalariales**).

**Complementos salariales “antiabsentismo” y derecho de huelga: constitucionalidad,  
legalidad y negociabilidad (TSoc 119/2000). Purcalla Bonilla, M.A. y Rodríguez Sánchez,  
R.**

Sumario: I. Aspectos introductorios. II. Absentismo laboral y ejercicio del derecho de huelga: marco normativo y delimitación conceptual. III. Los efectos retributivos de las ausencias por huelga general. 3.1. Regulación. 3.2. Interpretación judicial. 3.2.1. Contenido de los complementos “antiabsentismo”. 3.2.2. Criterios de descuento. IV. El absentismo en la negociación colectiva. 4.1. El absentismo en los pactos de concertación social. 4.2. Cláusulas antiabsentismo en los convenios colectivos. 4.3. Los complementos salariales “antiabsentismo”. V. Algunas precisiones sobre las ausencias por huelga ilegal. (ver **folga**)

## SAÚDE LABORAL

### **El ámbito natural de la evaluación de riesgos en la normativa preventiva (AS 8/2000).**

**Fernández Marcos, L.**

Sumario: 1. Introducción. 2. El reglamento 39/1997 de los servicios de prevención. 3. Normativa de aplicación para la evaluación de riesgos laborales. 4. El ámbito de la evaluación de riesgos.- a) Precisiones terminológicas.- b) El ámbito de la evaluación en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.- c) El ámbito de la evaluación en el Reglamento 39/1997 de los servicios de prevención.- d) El ámbito de la evaluación en otras disposiciones preventivas. 5. Sobre la documentación de la evaluación de riesgos. 6. La doctrina judicial. 7. Conclusiones.

### **Cinco años estudiando la prevención de riesgos laborales (A propósito de una reciente monografía) (AS 13/2000). Sempere Navarro, A.V.**

Sumario: 1. El nuevo derecho de la seguridad y salud en el trabajo. 2. Técnica jurídica de las nuevas normas. 3. El carácter sistemático de la regulación: un nuevo subsector del ordenamiento. 4. Incumplimientos y fracaso práctico de las nuevas normas. 5. El “compendio” de la profesora Igartua Moreno y los manuales sobre prevención de riesgos laborales.

### **El Ministerio Fiscal y la siniestralidad laboral (AS 13/2000). Cardenal Fernández, J.**

Reflexiones sobre el papel que debe jugar el Ministerio Fiscal para dar una respuesta satisfactoria a la situación de alta siniestralidad laboral apreciable en España

### **Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales (AS 13/2000). Montoya Melgar, A.**

Sumario: 1. Trabajo de la mujer y discriminación: el lento camino de la igualdad de la mujer trabajadora. 2. El derecho social y la protección de la mujer trabajadora. 3. Trabajos prohibidos a la mujer: ¿Protección o exclusión? De la protección de la condición femenina a la protección de la maternidad. 4. La protección de la maternidad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.- 4.1. Trabajos con riesgo y medidas preventivas.- 4.1.1. Evaluación del riesgo.- 4.1.2. Medidas de adaptación de las condiciones de trabajo.- 4.1.3. Cambio de puesto o función.- 4.1.4. Exención temporal a la trabajadora del deber de trabajar.- 4.2. Trabajos prohibidos en razón de maternidad y lactancia.- 4.3. Derechos específicos en razón de maternidad y lactancia.- 4.3.1. Permisos de maternidad. 4.3.2. Derecho a interrupción de la jornada para proveer a la lactancia. 4.3.3. Permisos para exámenes prenatales.- 4.3.4. Derecho al reposo en el lugar de trabajo.- 4.3.5. Garantía frente al despido por razones inherentes al estado de la trabajadora.

### **Representación y participación especializada de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales (DL 62/2000). Fernández Marcos, L.**

Sumario: I. Introducción. II. Delegados de prevención. 1. Concepto y antecedentes. 2. Designación y número de Delegados de Prevención. 3. Sobre el criterio de designación. III. Competencias y facultades de los delegados de prevención. 1. Competencias. 2. Facultades. 3. Garantías y sigilo profesional. IV. El comité de seguridad y salud. V. Bibliografía. (ver **representantes dos traballadores**).

### **Las instituciones de seguridad e higiene en el trabajo: coordinación y participación (REDT 102/2000). Ballester Pastor, M.A**

Sumario: 1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: coordinación y participación; a) El INSHT como órgano científico especializado; b) Las otras funciones del INSHT; c) Las relaciones con los órganos autonómicos; d) la coordinación institucional; 2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social; 3. La organización institucional no laboral; 4. Los órganos de participación social: la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; i) La participación institucional; ii) La Comisión Nacional de Seguridad y Salud y fundación adscrita; iii) La participación institucional en el ámbito autonómico.

### **El servicio de prevención ajeno como modalidad principal de organizar la prevención en el ordenamiento jurídico español (REDT 103/2000). Luque Parra, M.**

Sumario: I. La configuración del deber de organizar la prevención en la empresa. II. La tipología de las modalidades de organizar la prevención en la empresa. III. Un supuesto excepcional: la asunción directa por el empresario de la actividad preventiva. IV. La obligación de designar trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva: una obligación principal desvirtuada por el RSP. V. El deber de constituir un servicio de prevención propio. VI. El ámbito de actuación del servicio de prevención ajeno: la modalidad organizativa preferida por la norma. VII. Problemas aplicativos más importantes en materia de organización de la prevención. 1. La empresa o el centro de trabajo como centro de imputación normativa de la norma. 2. El cómputo de trabajadores y la problemática en torno a la duración de la relación laboral y de la jornada de trabajo. 3. El parámetro temporal de referencia para revisar la modalidad de organizar la prevención. VIII. Valoración crítica final. La opción normativa a favor del servicio de prevención ajeno no se adecua a lo establecido en la Directiva Marco.

### **La gestión financiera de la prevención de riesgos laborales en la empresa (RL 20/2000). Tejada Ponce, A., Pérez Morote, R. y Andújar Tendero, M.J.**

Sumario: I. Introducción. II. Necesidad del establecimiento de sistemas de prevención de riesgos laborales en la empresa. III. Costes privados o internalizados de seguridad laboral en la empresa. IV. Costes de no conformidad laboral o de accidentes laborales. V. Costes reales y costes potenciales. VII. Conclusiones. VIII. Bibliografía.

### **La prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa: el papel de los agentes de intervención externos (RMTAS 26/2000). Lawlor, T., Rigby, M. y Pérez Hernando, S.**

Sumario: 1. Introducción. 2. El papel de los agentes de intervención. Mutuas de accidentes. Inspección de Trabajo. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y las Administraciones Laborales Autonómicas. Organizaciones sindicales. Graduados sociales. Grandes empresas. Empresas de prevención privadas. Asociaciones empresariales. 3. Algunos casos de buena práctica. Unión de Mutuas: Un programa de formación y tutoría para reducir la siniestralidad en la Comunidad Valenciana. Proyecto 677: Servicio Aragonés de Seguridad e Higiene. El delegado sectorial-regional en Asturias: una iniciativa paritaria. La Fundación ABSS, Cataluña: una iniciativa tripartita. Ford S.A.: el papel de la gran empresa. 4. Conclusiones. Resumen.

### **Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (TSoc 115/2000). López Rubia, E.**

Sumario: I. Introducción. II. El art. 26 L.P.R.L.: una regulación insuficiente. III. El nuevo art. 26 L.P.R.L., introducido por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 3.1. Modificaciones e innovaciones. 3.1.1. Certificación de la persistencia del riesgo. 3.1.2. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. IV. Conclusiones. (ver suspensión do contrato de traballo).

**La prevención de riesgos laborales y la trabajadora embarazada (Novedades de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (TSoc 118/2000). Herraiz Martín, M.S.**

Sumario: Introducción. I. La protección de la salud de la madre trabajadora y del hijo, en la normativa internacional y comunitaria. II. La protección de la salud de la madre trabajadora y del hijo, en nuestro ordenamiento interno. 1. Especial alusión al artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 2. El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la nueva redacción ofrecida por el artículo 10 de la Ley 39/1999. III. Los permisos retribuidos para asistir a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

## **SEGURIDADE SOCIAL COMPLEMENTARIA**

**Algunos puntos críticos sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de la negociación colectiva (AL 42/2000). García Blasco, J. y González Labrada, M.**

Sumario: I. El papel de la negociación colectiva en los compromisos de pensiones. II. Valor y eficacia jurídica de la negociación colectiva: la indisponibilidad de lo pactado en el convenio. III. Problemas derivados de la instrumentalización de los compromisos por prestaciones definidas. IV. La adecuación al convenio colectivo de los anexos de incorporación. V. Sobre la conveniencia de una modificación normativa o de un acuerdo interprofesional.

**El régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones en Italia (1) (RL 17/2000). Romero Burillo, A.M.**

Sumario: I. Introducción. II. Configuración y estructura de los fondos de pensiones. 1. Consideraciones generales. 2. Modalidades de fondos de pensiones. 3. Ambito subjetivo. 4. Ambito objetivo. III. Fuentes de implantación de los fondos de pensiones. 1. Fuentes institutivas y constitutivas. 2. Fuentes de financiación. IV. Funcionamiento de los fondos de pensiones. 1. Requisitos para la suscripción y la separación de un fondo. 2. Medidas de control de los fondos.

**Mejora voluntaria de la prestación por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo y determinación de su “hecho causante” (Comentario a la STS 4ª de 20 de julio de 2000) (RL 23/2000). Valdés Alonso, A.**

(ver incapacidad permanente e prestaciones).

## **SEGURIDADE SOCIAL: FINANCIACIÓN**

**El sistema de la Seguridad Social en el momento actual: una perspectiva económica-financiera (RMTAS N° E/2000). Sánchez Revenga, J.**

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco normativo. 3. Aspectos cuantitativos. 3.1. Análisis de las cuentas del ejercicio 1998. 3.2. Liquidación de 1999. 3.3. El Presupuesto de la Seguridad Social para el año 2000.

### **El Presupuesto de recursos del Sistema de la Seguridad Social para el año 2000 (RMTAS N° E/2000). Gómez-Pomar Rodríguez, J. y Gómez Muñoz, P.**

Sumario: 1. Introducción. 2. Separación de las fuentes de financiación. 2.1. Evolución de la financiación del Sistema de la Seguridad Social. 2.2. Evolución de la separación y clarificación de las fuentes de financiación. A) Pensiones no contributivas. B) subsidios LISMI. C) Prestaciones familiares. D) Servicios Sociales. 2.3. Presupuesto de recursos para el año 2000. 2.4. Financiación de las prestaciones según su naturaleza contributiva o no contributiva. 3. Fin del déficit presupuestario. 3.1. Evolución del préstamo equilibrador del Estado a la Seguridad Social. 3.2. Resumen de la financiación de los gastos del sistema de la Seguridad Social para el año 2000. 4. Constitución del fondo de reserva. 5. Conclusión.

### **Cumplimiento del Pacto de Toledo y Presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2000 (RMTAS N° E/2000). Monasterio Escudero, C.**

Sumario: 1. Introducción. 2. Aspectos generales del presupuesto de la Seguridad Social para el ejercicio 2000. 3. Cumplimiento del pacto de Toledo y gasto en prestaciones económicas. 3.1. Suficiencia y estabilidad del sistema de pensiones. 3.2. Equidad en materia de pensiones. 3.3. Aspectos de gestión. 4. Gasto sanitario y acuerdo del CPFF sobre financiación de la sanidad. 5. Conclusiones.

## **SENTENCIA**

### **Garantía de indemnidad o inejecución anticipada de sentencias. Despido contra cesión ilegal en locutorios telefónicos (Comentario a las SSTC 196, 197 y 199/2000) (RL 23/2000). Santiago Redondo, K.M.**

(ver ejecuciones).

## **SINDICATOS**

### **La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos (AS 10/2000). Ojeda Avilés, A.**

Sumario: Introducción.- 1. Declive sindical y auge del trabajo no subordinado. ¿Una atracción recíproca?.- 2. El interés legítimo de ambas partes.- 3. El interés público por la sindicación de estos colectivos.- 4. Problemas básicos.- 5. La técnica de la ampliación.

### **Antisindicalidad por mejora unilateral de condiciones de trabajo con elusión de la negociación colectiva (Comentario a la STC 107/2000, de 5 de mayo) (RL 13/2000). Santiago Redondo, K.M.**

(ver convenios colectivos)

### **La personalidad jurídica. ¿Una conditio sine qua non de la responsabilidad sindical? (RL 15-16/2000). González Molina, M.D.**

Sumario: I. Introducción. II. Las organizaciones sindicales. 1. El reconocimiento de la personalidad jurídica. A) Requisitos para la adquisición de personalidad jurídica. B) Consecuencias derivadas de la adquisición de personalidad jurídica. C) Los inconvenientes de la personalidad jurídica. 2. La negación de la personalidad jurídica: A) Referencia a la experiencia británica de 1971. B) La construcción jurídica italiana. C) Una reflexión en torno a la negación de la personalidad jurídica al sindicato en derecho español.

**El control judicial de las sanciones disciplinarias del sindicato (Comentario a la STS 4ª 6 de julio de 2000) ( RL 22/2000). Lahera Forteza, J.**

## SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL

**La “contingencia”: ¿concepto único, plural o sencillamente coyuntural? (AL 37/2000). Jiménez Sánchez, J**

Reflexiones sobre el concepto de contingencia empleado en la Ley general de la seguridad social

**El nacimiento de la Seguridad Social con Dato en 1900: Panorama político, social y económico que lo rodeó en España (RMTAS 24/2000). Velarde Fuertes, J.**

Los primeros pasos de lo que en la actualidad es la seguridad social, representados por la promulgación de la ley de accidentes de trabajo de 1900, no se entienden si se prescinde de cuatro elementos que se abordan sucesivamente: las consecuencias de 1898 (guerras y pérdida de Cuba y Filipinas), la ideología canovista, la favorable situación económica internacional y la propia personalidad de Dato.

**Una institución centenaria: La Seguridad Social española (RMTAS 24/2000). Aznar López, M.**

Sumario: 1. Preámbulo. 2. De 1900 a 1918. 2.1. La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. 2.2. El Régimen de libertad subsidiada. 3. De 1919 a 1930. 3.1. El Retiro obrero obligatorio. 3.2. La reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo. 3.3. La Conferencia nacional de seguros de enfermedad, invalidez y maternidad. 3.4. El Código del Trabajo. 3.5. El Seguro de maternidad. 4. De 1931 a 1936. 4.1. La constitucionalización de seguros sociales. 4.2. El Seguro de Accidentes de Trabajo. 4.3. La Ley de Bases de enfermedades profesionales. 5. De 1936 a 1950. 5.1. El Fuero del Trabajo y el Fuero de los Españoles. 5.2. El Régimen de subsidios familiares. 5.3. El Plus de cargas familiares. 5.4. El Seguro obligatorio de enfermedad. 5.5. El Seguro de enfermedades profesionales. 5.6. El Seguro obligatorio de vejez e invalidez. 6. De 1951 a 1962. 6.1. El Mutualismo laboral. 6.2. La unificación de la reparación de los accidentes de trabajo. 6.3. La Ley Fundamental de 17 de mayo de 1958. 6.4. La legislación de enfermedades profesionales. 6.5. El Seguro de Desempleo. 7. De 1963 a 1978. 7.1. La Ley de Bases de la Seguridad Social y su texto articulado. 7.2. La Ley de financiación y perfeccionamiento de 21 de junio de 1972. 7.3. La reforma de la gestión. 8. Desde 1978. 8.1. La Constitución Española de 1978. 8.2. La “Ley de Pensiones” de 1985. 8.3. El sector no contributivo de Seguridad Social. 8.4. El “Pacto de Toledo” y su traducción legislativa. 9. Epítome. Resumen.

**Sobre el futuro de la Seguridad Social (RMTAS 24/2000). Montoya Melgar, A.**

Sumario: 1. Problemas y legitimidad de la Seguridad Social. 2. Las grandes cuestiones de la Seguridad Social contemporánea. 2.1. La opción entre Seguridad social para todos o Seguridad Social para pobres. 2.2. Políticas sociales activas y reducción de los gastos de la Seguridad Social. 2.3. La doble fuente de financiación de la Seguridad Social. 2.4. La opción a favor de una Seguridad Social básica y obligatoria con posibilidad de complementos voluntarios. 2.5. La política de lucha contra el fraude. 2.6. El perfeccionamiento del Sistema Nacional de Salud. 2.7. La Seguridad Social ante el envejecimiento de la población. 2.8. El perfeccionamiento técnico de la legislación de Seguridad Social. Resumen.

**La necesaria reforma estructural del Sistema de Seguridad Social (TSoc 116-117/2000). Fernández Domínguez, J.J.**

Sumario: I. Introducción. II. La dicotomía: régimen general/regímenes especiales. III. La ubicación legal de las prestaciones no contributivas. IV. Delimitación de niveles de protección.

## SUCESIÓN DE EMPRESA

**Los efectos jurídicos de la subrogación ex convenio en supuestos de sucesión de contratistas (Comentario a la STS 4ª 7 de abril de 2000) (RL 20/2000). Cuenca Alarcón, M.**

(ver sumario en descentralización productiva. Contratas).

**El concepto de transmisión de empresas en la jurisprudencia española (RL 24/2000). Rodríguez Fernández, M.L.**

Sumario: I. Concepto de transmisión que requiere el traspaso de la actividad productiva y del soporte material que la hace posible. II. El concepto de transmisión en relación con las nuevas forma de organización de la actividad empresarial: 1. Segregación de partes de actividad empresarial. 2. Descentralización productiva por medio de contratas. III. Consideración de la transmisión en algunos supuestos específicos: 1. Cambios no transparentes. 2. Determinados colectivos de trabajadores

## SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

**Discriminación en excedencias e indemnizaciones, límites de las facultades de vigilancia empresarial y otras cuestiones (Sentencias del TC en materias sociales en el tercer trimestre de 2000) (RL 22/2000). Santiago Redondo, K.M.**

Notas sobre las sentencias del Tribunal Constitucional 183/2000 y 203/2000 (igualdad y no discriminación por razón de género), 161/2000, 177/2000, 191/2000, 197/2000 y 199/2000, 217/2000, 220/2000 (tutela judicial efectiva), 186/2000 (derecho a la intimidad), 151/2000 (juez imparcial) y 153/2000 (libertad de expresión).

**Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (TSoc 115/2000). López Rubia, E.**

(ver saúde laboral).

## TEMPO DE TRABAJO

**La organización del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (RMTAS 23/2000). Cámara Botía, A.**

(ver sumario en xornada).

## UNIÓN EUROPEA

**El diálogo social en la Unión Europea (AL 33/2000). Ramos Martín, N.E.**

(Ver sumario en convenios colectivos).



### **La cuestión social en el derecho originario de la Unión Europea (DL 63/2000). Cabeza Pereiro, J.**

Sumario: I. Introducción. II. El acta única europea y el tratado de la unión. III. El tratado de Amsterdam: A) Los derechos fundamentales. B) EL “opting in” del Reino Unido. C) El principio de subsidiariedad. D) La política de empleo. E) La autonomía colectiva como fuente de Derecho Comunitario. F) Adopción de acuerdos por mayoría o por unanimidad.

### **La influencia comunitaria europea en el diálogo social español (RMTAS 26/200). Herrador Buendía, F.M.**

Sumario: Introducción. 1. El diálogo en la Unión Europea. Protagonistas del diálogo social europeo. Los instrumentos para los resultados. Los procedimientos del diálogo social europeo. Valoración de resultados. Criterios básicos, estrategias de las partes y temas del diálogo social europeo. 2. El proceso del diálogo social en España. 3. El impacto del nivel comunitario sobre el diálogo social español. 4. A modo de conclusión. Resumen. (ver **convenios colectivos**).

### **Las relaciones exteriores comunitarias y sus efectos respecto de la Seguridad Social de los trabajadores migrantes (RMTAS 27/2000). Alvarez Cortés, J.C.**

Sumario: 1. Introducción. 1.1. Las potestades de la Comunidad en materia de política exterior. 1.2. Los distintos tipos de Acuerdos o instrumentos para la cooperación. 2. En especial, los acuerdos que de forma expresa y directa se refieren a cuestiones de Seguridad Social. 2.1. Con organizaciones internacionales regionales. 2.2. Con estados. 3. Conclusiones finales respecto de los acuerdos de cooperación. Resumen.

## **VACACIONES**

### **Teoría jurídica sobre vacaciones (DL 62/2000). Rabanal Carbajo, P.**

Sumario: 1. Introducción: 1.1. La excelente evolución de la teoría jurídica sobre vacaciones. 1.2. La consolidación de su régimen jurídico. 1.3. Explicación del sentido de este estudio. 1.4. Sinopsis. 2. Las bases de la teoría jurídica sobre vacaciones: Noción de vacaciones. Delimitación subjetiva. Delimitación objetiva. 2.1. Las vacaciones anuales y retribuidas. 2.2. Irrenunciabilidad, compensación y caducidad. 2.3. Descripción jurídica de las vacaciones. 3. La anualidad de las vacaciones. El tiempo en las vacaciones. 3.1. Nacimiento del derecho a vacaciones y período de “incubación” de las vacaciones. 3.2. Establecimiento de la época de disfrute de las vacaciones. La “caducidad”: el año de generación y el de disfrute coinciden. La “caducidad de las vacaciones” y el art. 59 ET. Determinación del momento del disfrute de vacaciones. Preferencias legales de la empresa y de los trabajadores.



## XESTIÓN DA SEGURIDADE SOCIAL

### **Participación de trabajadores y empresarios en el Sistema de la Seguridad social y colaboración en su gestión (REDT 101/2000). Rodríguez Ramos, M.J. y Pérez Borrego, G.**

Sumario: I. La participación de los interesados en la Seguridad Social como postulado constitucional. II. La colaboración de trabajadores y empresarios en la gestión de la Seguridad social. A) La colaboración de trabajadores y empresarios en la gestión de la Seguridad Social a través de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. B) La colaboración de las empresas en la gestión de la Seguridad Social. III. La participación de los trabajadores y empresarios en las instituciones de la Seguridad social en nuestro ordenamiento jurídico. A) La participación de los trabajadores en la Administración de la Seguridad Social a través de sus representantes. B) La participación de empresarios y trabajadores en el control de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. C) Reflexión final.

## XORNADA

### **La organización del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (RMTAS 23/2000). Cámara Botía, A.**

Sumario: 1. Introducción. 2. Consideraciones preliminares sobre algunos conceptos básicos. 2.1. “Ordenación” y “organización” del tiempo de trabajo. 2.2. Sobre la noción de tiempo de trabajo. 2.3. La organización del tiempo de trabajo como objeto de protección jurídica. 3. Objetivos de la organización del tiempo de trabajo. 3.1. La opción legal por la gestión flexible del tiempo de trabajo. 3.2. Los sistemas técnicos de organización productiva y su repercusión sobre la organización del tiempo de trabajo. 4. Los titulares de la organización del tiempo de trabajo. 4.1. La ley, el convenio colectivo, el contrato de trabajo y el poder empresarial como instrumentos de organización del tiempo de trabajo. 4.2. Facultades del empresario para organizar el tiempo de trabajo. 4.2.1. Facultades originarias del empresario sobre el tiempo de trabajo. 4.2.2. Sobre la posible transferencia de facultades al empresario. 5. Los medios para lograr la gestión flexible del tiempo de trabajo. 5.1. La inexistencia de una “jornada mínima” de trabajo. 5.2. La distribución irregular del tiempo de trabajo. 5.3. El incremento de la jornada de trabajo. 5.3.1. El tiempo de disponibilidad. 5.3.2. Las horas extraordinarias y complementarias. 5.4. Las modificaciones de la regulación de tiempo de trabajo. 6. Bibliografía consultada. (ver **tempo de traballo**).

## XUBILACIÓN

### **La jubilación forzosa pactada en convenio colectivo: la política de empleo como límite a la disponibilidad colectiva de derechos individuales del trabajador (Comentario a la STS de 14 de julio de 2000) (RL 22/2000). Gutiérrez-Solar Calvo, B.**

(ver **extinción do contrato de traballo**)

## XURISDICCIÓN LABORAL

### **Jurisdicción social y jurisdicción contencioso-administrativa: conflictos y recursos (AL 27/2000). Conde Martín de Hijas, V.**

Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, de 1 febrero 2000, declarando la competencia del orden contencioso-administrativo para conocer de la impugnación de la liquidación del capital coste de renta de pensión reconocida por el INSS.

## ARTIGOS DOUTRINAIS

REVISTA  
GALEGA  
DE  
SOCIAL  
DEREITO

# A NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL DE ÁMBITO AUTONÓMICO GALEGO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS<sup>(\*)</sup>\*

**Jesús Martínez Girón**

*Catedrático de Dereito do Traballo*

Universidade da Coruña

1. Como se sabe, a popularmente chamada “Reforma Laboral de 1994” -operada, no que aquí interesa, pola Lei 11/1994, de 19 maio- supuxo un punto e á parte no tema das unidades autonómicas sectoriais de negociación colectiva, ó permiti-la creación “de *modelos autónomos de relacións laborais*” negociados polos sindicatos e asociacións empresariais (...) con suficiente representatividade que non se queren ver *condicionados* por sindicatos e asociacións empresariais de ámbitos superiores<sup>1</sup> ou, dito aínda máis cruamente, ó favorecer “ós sindicatos da Comunidade Autónoma existentes na actualidade na medida [en] que [se] reforza a súa operatividade”<sup>2</sup>. E iso, a instancia do grupo parlamentario de senadores nacionalistas vascos<sup>3</sup>, mediante a adición pola devandita Lei ó vello art. 84 do ET -que trataba, como se sabe, da prohibición de “concorrenia” de convenios colectivos- de dous novos parágrafos, a teor de: 1) “en todo caso, a pesar do establecido no artigo [*sic*; *rectius*, parágrafo] anterior, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 desta Lei poderán, nun ámbito determinado que sexa superior ó de empresa, negociar acordos ou convenios que afecten ó disposto nos de ámbito superior sempre que a devandita decisión obteña o respaldo das maiorías esixidas para constituí-la comisión negociadora na correspondente unidade de negociación”<sup>4</sup>; e 2) “no suposto previsto no parágrafo anterior considéranse materias non negociables en ámbitos inferiores o período de proba, as modalidades de contratación, agás nos aspectos de adaptación ó ámbito da empresa, os grupos profesionais, o réxime disciplinario e as normas mínimas en materia de seguridade e hixiene no traballo e mobilidade xeográfica”<sup>5</sup>.

<sup>(\*)</sup> Traducción ó galego: M<sup>a</sup> José García Vallejo, funcionaria do CGRRLL.

\* Relatorio aportado ás “VIII Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde”; lida en Ferrol o día 25 de abril de 2001.

<sup>1</sup> Véxase T. SALA FRANCO, *La reforma del mercado de trabajo*, CISS (Valencia, 1994), pág. 244.

<sup>2</sup> Véxase J.L. MONGE RECALDE, *Comentarios a la reforma laboral de 1994*, Bosch (Barcelona, 1994), pág. 165.

<sup>3</sup> A súa emenda, en orixe a núm. 25 do devandito grupo, era deste teor: “Propónse a adición dun novo apartado, que será o 4º [do art. 83 do ET], co contido seguinte: ‘Non obstante, as Organizacións Sindicais e Asociacións Empresariais lexitimadas para negociar en ámbitos determinados, poderán dispoñer validamente do contido dos acordos ou dos convenios de ámbito superior a que se refiren os apartados 2 e 3 deste artigo e substituílos por outros concluídos no ámbito correspondente’” (cfr. *Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado. V Legislatura*, Serie II: Proxectos de Lei, 15 de abril de 1994, Núm. 26[b], pág. 43).

<sup>4</sup> Art. 84, parágrafo 2º.

<sup>5</sup> Art. 84, parágrafo 3º.

<sup>5</sup> Loxicamente, exclúo da mostra o convenio colectivo para as Universidades públicas de Galicia de 1993 (DOG de 5 de abril 1993; en *Información Laboral* 1993, ref. 1858), ó declara-lo Tribunal Supremo, en relación co segundo negociado en 1996 (DOG de 18 de outubro de 1996; en *Información Laboral* 1996, ref. 4827), que non se trataba de ningún “sector” propiamente dito, senón máis ben dunha unidade “artificial” de negociación colectiva, destructible por falta de consenso na súa subsistencia de calquera das tres Universidades e, no caso concreto, da Universidade da Coruña (cfr. F.J. GOMEZ ABELLEIRA e A. ARUFE VARELA, “Unidades de negociación colectiva multiempresariais (a propósito dunha STS de 20 de outubro de 1997)”, *Aranzadi Social*, 1998-V, páxs. 353 ss.). Polo demais, o convenio colectivo de notaría, subscrito o 13 de maio de 1994 entre as asociacións de empregados de notaría e de notarios de Galicia (DOG de 11 de xullo de 1994; en *Información Laboral* 1994, ref. 3752), á parte no me parece tampouco

2. Acerca do impacto desta reforma en Galicia, quizais baste indicar que antes da súa entrada en vigor -cousa que ocorreu, como se sabe, o 13 de xuño de 1994- había aparentemente só dous sectores cubertos na nosa Comunidade por convenios colectivos de ámbito autonómico<sup>6</sup>, que eran o de empresas de dobraxe e sonorización, e o de empresas de explotación de lousas (aínda que este último cinguido só ás provincias de Lugo e Ourense), mentres que logo desa data cabe anota-la existencia -polo menos ata o ano 2000, incluído- de sete sectores máis igualmente regulados por convenios colectivos de ámbito autonómico<sup>7</sup>, que son o de empresas de aparcamentos e garaxes de vehículos, o de empresas editoriais, o de empresas organizadoras do xogo do bingo, o de perruquerías de señoras, cabaleiros, unisex e beleza, o de pompas fúnebres, o de residencias privadas para a terceira idade e, por último, o de empresas de servicios auxiliares de asilos, residencias e centros da terceira idade (aínda que este último, como se verá, resulte ser ó día de hoxe un mero convenio colectivo extraestatutario).

3. En relación cos recen citados nove sectores económicos, semella obrigado realizar -antes de entrar en materia- as tres seguintes advertencias previas. En primeiro lugar, a relativa a que centrarei a miña análise no exame do articulado dos convenios colectivos actualmente vixentes en nove sectores, facendo abstracción -agás leves observacións puntuais- da maior ou menor tradición da negociación colectiva autonómica nestes. En segundo lugar, a de que só analizarei aquelas das súas cláusulas relativas precisamente á materia da prevención de riscos laborais, acerca de súa xenérica licitude baste lembrar que o art. 84, parágrafo 3º do ET, anteriormente citado, non prohibe negociar sobre esta, como é lóxico, en ámbitos autonómicos, senón só modificar ou empeorar -pero de ningún modo mellorar- o que denomina “as normas *mínimas* en materia de seguridade e hixiene no traballo”, suponse que, establecidas polos convenios colectivos estatais. En terceiro lugar, e sobre a base de que -do lado obreiro- os tres principais interlocutores sociais en Galicia son (por causa do seu *status* máis representativo, nos seus respectivos niveis) incuestionablemente UGT, CCOO e CIG, a relativa a que agruparei estes convenios utilizando como criterio clasificador deles o das concretas centrais sindicais, de entre as tres citadas, que os negociaron, e que, polo tanto, figuran como asinantes deles.

4. Pois ben, deste conxunto de nove convenios colectivos, soamente dous aparecen asinados en solitario por unha única desas tres centrais sindicais, que son, como de inmediato se verá, CCOO e CIG.

Trátase, en primeiro lugar, do convenio colectivo para empresas de servicios auxiliares de asilos, residencias e centros da terceira idade, publicado no DOG de 24 novembro

---

regulador das condicións de traballo de ningún “sector” en sentido estricto, cingue expresamente o seu ámbito de aplicación ó “territorio do Ilustre Colexio Notarial da Coruña” (art. 2).

<sup>6</sup> Loxicamente, exclúo da mostra o convenio colectivo para as Universidades públicas de Galicia de 1993 (DOG de 5 de abril 1993; en *Información Laboral* 1993, ref. 1858), ó declara-lo Tribunal Supremo, en relación co segundo negociado en 1996 (DOG de 18 de outubro de 1996; en *Información Laboral* 1996, ref. 4827), que non se trataba de ningún “sector” propiamente dito, senón máis ben dunha unidade “artificial” de negociación colectiva, destructible por falta de consenso na súa subsistencia de calquera das tres Universidades e, no caso concreto, da Universidade da Coruña (cfr. F.J. GOMEZ ABELLEIRA e A. ARUFE VARELA, “Unidades de negociación colectiva multiempresariais (a propósito dunha STS de 20 de outubro de 1997)”, *Aranzadi Social*, 1998-V, páxs. 353 ss.). Polo demais, o convenio colectivo de notaría, subscrito o 13 de maio de 1994 entre as asociacións de empregados de notaría e de notarios de Galicia (DOG de 11 de xullo de 1994; en *Información Laboral* 1994, ref. 3752), á parte no me parece tampouco regulador das condicións de traballo de ningún “sector” en sentido estricto, cingue expresamente o seu ámbito de aplicación ó “territorio do Ilustre Colexio Notarial da Coruña” (art. 2).

<sup>7</sup> Téñase en conta, de tódolos xeitos, que no ano 1999 só un 7,11 por 100 dos convenios (sectoriais e de empresa) negociados en Galicia foron de ámbito superior á provincia (cfr. 1999 *Informe sobre a situación sociolaboral da Comunidade Autónoma Galega*, Consello Galego de Relacións Laborais [Santiago de Compostela, 2000], pág. 328).

1999<sup>8</sup>, con vixencia en principio de dous anos, aínda que prorrogable anualmente e que comezará a contar desde o 1 de xaneiro de 1998<sup>9</sup>, e subscrito en solitario por CCOO. Non vale a pena insistir moito acerca del, non so por causa de que a Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, actuando como tribunal de instancia, o declarase (a iniciativa de UGT, á que se adheriu CIG) nulo en canto que convenio estatutario por sentenza de 13 de setembro de 2000<sup>10</sup> -resolución xudicial, esta, de gran interese en materia de lexitimación para negociar convenios colectivos sectoriais autonómicos<sup>11</sup>-, senón sobre todo porque, no noso tema da prevención de riscos laborais, continúa unha única, pelada e rutineira alusión a este, baixo o rótulo “control médico”<sup>12</sup>, segundo a cal “os traballadores terán dereito, polo menos, a un recoñecemento médico anual por conta da empresa”<sup>13</sup>.

E en segundo lugar, do convenio colectivo para empresas editoriais, publicado no DOG de 23 de setembro de 1998<sup>14</sup> e con idéntico período de vixencia que o anterior<sup>15</sup>, pero agora subscrito en solitario pola CIG. Nel, á parte o consabido precepto sobre “recoñecemento médico”<sup>16</sup>, contense -baixo o rótulo “seguridade e hixiene no traballo”- outro rigorosamente insólito e sorprendente, debido sen dúbida a mera inercia negocial<sup>17</sup>, no que: 1) se parte da vixencia dunha norma clamorosamente derogada, ó afirmar literalmente que “co fin de logralo cumprimento da vixente Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo, tódalas empresas con máis de cinco traballadores contarán cun vixilante de seguridade e hixiene”<sup>18</sup>; 2) insístese logo sobre o mesmo, ó indicar que “a elección deste vixilante efectuarase de mutuo acordo entre a Dirección da empresa e os representantes do persoal”<sup>19</sup>; e 3) conclúese coa virtualmente retórica

<sup>8</sup> Cfr. *Información Laboral* 1999, ref. 4584.

<sup>9</sup> Cfr. o seu art. 3.

<sup>10</sup> A sentenza apareceu publicada no DOG de 26 de decembro de 2000 (cfr. *Información Laboral* 2000, ref. 5778), en cumprimento do disposto no art. 164.3 da Lei de Procedemento Laboral (“cando a sentenza sexa anulatoria, en todo ou en parte, do convenio colectivo impugnado e este fora publicado, tamén se publicará no ‘Boletín Oficial’ naquel onde se inserira”).

<sup>11</sup> Nela declárase nulo o convenio polas seguintes razóns: 1) “segundo consta (...), dos 25 representantes que constan elixidos, o sindicato negociador unicamente conta con tres, e polo que respecta á asociación empresarial, (...) obra documento segundo o cal non existe constancia da súa legal constitución, e nos autos non obra ningún elemento fáctico sobre o número de traballadores que ocupa no sector, nin o número de empresas que agrupa”, polo que “resulta evidente que ningunha das partes negociadoras que subscribiron o convenio, acadaban o límite legal esixido polo art. 87 do ET, e polo tanto, carecían da lexitimación inicial precisa para levar a cabo a súa negociación” (Fundamento de Dereito 2º, parágrafo 1º); 2) “obviamente, e atendendo ós anteriores datos sobre representatividade, as devanditas partes tampouco reunían a lexitimación plena que esixe o art. 88.1 do citado Estatuto, ó non acadar, nin moito menos, os niveis de representatividade esixidos polo citado artigo” (*ibid.*, parágrafo 2º); e 3) “por outra parte, os promotores do convenio actuaron ignorando completamente o contido do art. 89 do ET sobre o procedemento que debían de seguir na súa elaboración”, pois “a representación ben de traballadores ou ben de empresarios que desexen promover un convenio colectivo, ademais de reuni-las condicións precisas para ser parte del, deberá ademais cumprir co trámite formal de cursa-la súa iniciativa mediante comunicación escrita que cumprirá cos requisitos expresados no art. 89 do citado Estatuto, e no caso recollido nada consta sobre esa comunicación oficial” (Fundamento de Dereito 3º, parágrafo 1º).

<sup>12</sup> Acerca de que a realización de recoñecementos médicos anuais aparecía prevista, hai xa anos, en máis do 50 por 100 dos convenios colectivos sectoriais interprovinciais españois que contiñan previsións dalgún tipo sobre seguridade e hixiene no traballo, véxase J. MARTINEZ GIRON, “Análise da negociación colectiva de ámbito interprovincial en materia de seguridade e hixiene no traballo durante o ano 1990”, en *III Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde*, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1992), pág. 95.

<sup>13</sup> Art. 15.

<sup>14</sup> Cfr. *Información Laboral* 1998, ref. 3.850.

<sup>15</sup> Cfr. os seus arts. 2.1 e 2.2.

<sup>16</sup> “A Dirección da empresa xestionará a realización dun recoñecemento médico oficial cada ano, do que se lle entregará copia do resultado a cada traballador” (art. 12.2).

<sup>17</sup> Aparecía xa no texto do convenio publicado no DOG de 27 de maio de 1996 (cfr. *Información Laboral* 1996, ref. 2349).

<sup>18</sup> Art. 12.1, parágrafo 1º. Como se sabe, o tema dos “vixilantes de seguridade” aparecía regulado no art. 9 da devandita Ordenanza, dentro do seu Título I, parecendo inútil lembrar que a disposición derogatoria única, parágrafo 1º, apartado d), da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, derogou expresamente “os Títulos I e III da Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo, aprobados por Orde de 9 de marzo de 1971”, engadindo -respecto do seu Título II- que “no que non se opona ó previsto nesta Lei, e ata que se dicten os Regulamentos a que se fai referencia no artigo 6, continuará sendo de aplicación a regulación das materias incluídas no devandito artigo que se conteñen no Título II da Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo ou noutras normas que conteñan previsións específicas sobre tales materias” (parágrafo 2º). Téñase en conta, ademais, o disposto no art. 1 do Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, acerca da entrada en vigor dos arts. 35.2, 36.2 e 37.2 do Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención (cfr. J. MARTINEZ GIRON, “A seguridade e a saúde laboral na pequena empresa”, *Actualidad Laboral*, núm. 43, 1999, pág. 842).

<sup>19</sup> Art. 12.1 parágrafo 2º.

indicación, por último, de que “ante a crecente implantación de técnicas informáticas que, utilizadas correctamente, favorecen tanto a produtividade como a comodidade no traballo, as empresas prestarán especial atención á vixilancia dos aspectos de seguridade e hixiene que estas técnicas puidesen ofrecer, moi especialmente as de carácter oftalmolóxico”<sup>20</sup>.

5. Sempre dentro do citado conxunto de convenios, catro deles aparecen subscritos de común acordo por UGT e CCOO -non pola CIG-, sen que tampouco se observe neles, ó mesmo que nos dous que acaban de analizarse, nada digno de ser especialmente comentado desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

O que máis espazo dedica á regulación do noso tema é, sen dúbida, o convenio de empresas de explotación de lousas -sector aparentemente incluído no anexo I do Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, aprobando o regulamento dos servicios de prevención, cando menciona os “traballos propios de minería a ceo aberto”- das provincias de Lugo e Ourense, publicado no DOG de 1 de xullo de 1999<sup>21</sup>, con vixencia prorrogable por dous anos<sup>22</sup> e subscrito “polas centrais sindicais CCOO, UGT e *Grupo de Traballadores*, en representación do grupo laboral afectado”<sup>23</sup>. Dos nove capítulos de que consta, o quinto dedícase monograficamente á materia de “Seguridade e hixiene no traballo”, a través de catro artigos, dos cales dous aparecen asistematicamente encaixados nel, pois refírense non á prevención de riscos laborais, senón a súa reparación<sup>24</sup>; outro máis, regula o consabido recoñecemento médico anual<sup>25</sup>, e do que resta -de carácter parcialmente programático, baixo o rótulo específico “Seguridade e hixiene”- só interesa, e relativamente, a súa afirmación de que “tódalas empresas afectadas polo Convenio cumprirán a normativa legal de seguridade e hixiene contida na Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no traballo de 9 de marzo de 1971 (*sic*), na Lei 31/1995, de 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais e nas demais

<sup>20</sup> Art. 12.1, parágrafo 3º.

<sup>21</sup> Cfr. *Información Laboral* 1999, ref. 2940.

<sup>22</sup> Cfr. os seus arts. 3 e 4.

<sup>23</sup> Así consta expresamente na resolución da Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia, de data 6 de maio de 1999, ordenando o rexistro e publicación no DOG deste convenio. No acordo de revisión salarial deste convenio colectivo, publicado no DOG de 25 de abril de 2000 (cfr. *Información Laboral* 2000, ref. 1892), figura como asistente á sesión correspondente da comisión paritaria, á parte os representantes de UGT, CCOO e Grupo de Traballadores, “tamén, con voz pero sen voto, Adriano Fernando Brito Ferreira, en representación da CIG”. Esta última central sindical, xunto con USGA, UGT e CCOO, figuraba como subscritora da edición deste convenio, publicada no DOG de 15 de xuño de 1993 (cfr. *Información Laboral* 1993, ref. 3.060).

<sup>24</sup> Trátase do art. 27 (sobre “Indemnización por incapacidade absoluta ou morte en accidente de traballo”), relativo a que “as empresas concertarán no prazo de dous meses, desde a sinatura do presente Convenio, ou manterán en vigor debidamente revisadas as correspondentes pólizas para asegura-los riscos de incapacidade absoluta ou morte de cada un dos seus traballadores, no suposto de accidente de traballo, entendendo este de acordo coa lexislación laboral, como o ocorrido con ocasión ou por consecuencia do traballo que se realiza por conta allea (e incluído o denominado accidente ‘in itinere’ nas empresas afectadas por este), que permitan a aqueles ou ós seus descendentes causa-lo dereito ás seguintes indemnizacións: 4.500.000 e 4.000.000 respectivamente, para cada unha das devanditas continxencias” (parágrafo 1º); e ademais, a que “esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causa-lo traballador na Seguridade Social ou Montepío. Malia o anterior, as indemnizacións pagadas con cargo a esta póliza de seguro de accidente, non terán a consideración de pagos a conta das que poidan fixar no seu día os Tribunais ou Xulgados por sentenza firme, e que sexan cargo das empresas” (parágrafo 2º). E do art. 29 (sobre “Indemnización en caso de accidente ou hospitalización”), relativo a que “tódolos traballadores afectados polo presente Convenio, en caso de accidente laboral ou hospitalización percibirán durante o período de incapacidade temporal ou de ingreso no hospital -con cargo ás empresas- a diferencia entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensuralidade normal, de tal xeito que en ditos períodos perciban o 100 por cen dunha mensuralidade normal. No suposto de baixa por enfermidade e a partir do día 28 a empresa aboará a diferencia entre o percibido polo traballador e o 100 por cen da base reguladora mentres persista a incapacidade temporal” (parágrafo 1º); e ademais, a que “as devanditas indemnizacións quedan supeditadas á vixencia da relación laboral entre os traballadores e a empresa” (parágrafo 2º).

<sup>25</sup> Trátase do art. 28 (sobre “Revisión médica”), relativo a que “tódolos traballadores, con independencia da súa categoría profesional, serán sometidos a recoñecementos médicos de periodicidade anual, e carácter obrigatorio para todos eles, en todo caso, o traballador terá coñecemento do resultado, mediante entrega dun exemplar del” (parágrafo 1º); e ademais, a que “as empresas e as centrais sindicais asinarán ás autoridades sanitarias da Comunidade Autónoma, en orde á creación da infraestrutura necesaria para a realización gratuíta de tales recoñecementos que, non obstante, se seguirán realizando entre tanto polas Mutuas de accidentes de cada empresa. Todo iso, sen menoscabo dos dereitos que, en cada momento, asistan legalmente ó traballador” (parágrafo 2º).



disposicións que lle sexan de aplicación, atendendo especialmente á prevención de riscos”<sup>26</sup>, posto que o apartado do propio precepto, relativo a que “as empresas que teñan xornada partida habilitarán nos seus centros de traballo, dependencias axeitadas para que os traballadores poidan preparar e consumi-lo seu almorzo”<sup>27</sup>, aparenta pouco ter que ver coa prevención de riscos laborais.

Aínda moito máis sumario resulta o primeiro convenio colectivo para o sector de empresas galegas de pompas fúnebres, igualmente subscrito por UGT e CCOO, e publicado no DOG de 23 de maio de 2000<sup>28</sup> -con vixencia, en principio, ata o 31 de decembro de 2003<sup>29</sup>-, pois á parte o seu precepto rutineiro sobre “recoñecementos médicos”<sup>30</sup>, límitase a indicar no seu art. 35 (rotulado “obxectivos” de “seguridade e hixiene”), pero de novo como exercicio de mera retórica, o seguinte: 1) que “as partes asinantes do presente convenio colectivo, co obxecto de promover activamente a protección da saúde dos traballadores, comprométense a desenvolver-la Lei de prevención de riscos laborais e a conseguí-lo maior grado de seguridade no desenvolvemento da actividade”<sup>31</sup>; e 2) que “a patronal do sector manifesta a súa intención de cumprir escrupulosamente as disposicións legais vixentes e considera-la política de prevención como un elemento integrado no conxunto da súa actividade ó mesmo nivel que as súas políticas sobre outras materias”<sup>32</sup>.

En fin, roza a nada sobre o noso tema o convenio colectivo para empresas organizadoras do xogo do bingo, publicado no DOG de 28 de marzo de 2000<sup>33</sup> e con vixencia, en principio, ata o 31 de decembro de 2001<sup>34</sup>, pois contén un único precepto (sobre “saúde laboral”) no que se afirma, outra vez con oco retoricismo, que “tódalas empresas afectadas por este convenio, de conformidade co artigo 2.2º da Lei 31/1995, de 8 de novembro, comprométense ó desenvolvemento e cumprimento da normativa vixente no relativo a seguridade e saúde laboral”<sup>35</sup>. E xa non é que roce a nada, senón que cae de cheo nela, o convenio colectivo -tamén subscrito por UGT e CCOO- para perruquerías de señoras, cabaleiros, unisex e beleza, publicado no DOG de 6 de setembro de 2000<sup>36</sup> e con idéntico período de vixencia orixinaria que o anterior<sup>37</sup>, dado que nada, absolutamente nada, dispón en materia de prevención de riscos laborais.

6. Tampouco indica absolutamente nada sobre o noso tema o primeiro convenio colectivo galego para empresas de aparcamentos e garaxes de vehículos, publicado no DOG de 10 de maio de 2000<sup>38</sup> e con vixencia orixinaria ata o 31 de decembro de 2001<sup>39</sup>, que foi subscrito “pola Federación de Comunicacións e Transportes de *Comisións Obreiras*, a Federación de Transportes, Comunicacións e Mar da *Unión*

<sup>26</sup> Art. 26, parágrafo 1º.

<sup>27</sup> Art. 26, parágrafo 2º.

<sup>28</sup> Cfr. *Información Laboral* 2000, ref. 2317.

<sup>29</sup> Cfr. o seu art. 3.

<sup>30</sup> Trátase do seu art. 36, segundo o cal “sen prexuízo de cantas obrigas e criterios se establecen en canto á vixilancia da saúde no artigo 22 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, as empresas están obrigadas á realización dun recoñecemento médico anual para tódolos traballadores, por persoal médico designado polo empresario, así como a concede-lo tempo necesario para a realización destes recoñecementos”.

<sup>31</sup> Apartado 1.

<sup>32</sup> Apartado 2.

<sup>33</sup> Cfr. *Información Laboral* 2000, ref. 1378. Para a confirmación de que se trata dun convenio subscrito por UGT e CCOO, véxase DOG de 26 de setembro de 1996 (en *Información Laboral* 1996, ref. 4350).

<sup>34</sup> Cfr. o seu art. 6.

<sup>35</sup> Art. 44.

<sup>36</sup> Cfr. *Información Laboral* 2000, ref. 3823.

<sup>37</sup> Cfr. o seu art. 4.

<sup>38</sup> Cfr. *Información Laboral* 2000, ref. 2148.

<sup>39</sup> Cfr. o seu art. 4.

*Xeral de Traballadores* e a Federación Galega de Transportes e Telecomunicacións da *Confederación Intersindical Galega*”<sup>40</sup>, isto é, conxuntamente polas tres centrais sindicais máis representativas de que se ven facendo mención.

O propio convenio razoa, ademais, o porqué de semellante omisión, ó indicar que este “está redactado de acordo co principio de complementariedade do convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector das empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos e garaxes (BOE do 11 de marzo de 1998) e sen invadi-las materias reservadas ó devandito convenio colectivo, polo que será supletorio e complementario respecto do non previsto no presente”<sup>41</sup>. E en efecto, no recen citado convenio sectorial estatal, loxicamente subscrito so por UGT e CCOO -convenio, polo demais, non de todo axustado ás previsións do “Acordo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”, publicado no BOE de 6 de xuño de 1997, en materia de prevención de riscos laborais<sup>42</sup>-, claramente se indica que “se reservan á negociación de ámbito xeral estatal”, entre outras moitas materias, a “saúde laboral e prevención de riscos profesionais”<sup>43</sup>.

Con independencia de que aquí se acatase semellante prohibición de negociar en ámbitos sectoriais inferiores, non se debe deixar de apuntar que a Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia tivo xa ocasión de reitera-la “doutrina sentada por unha precedente STS de 22 de setembro de 1998 (...), que declarara a nulidade de certo precepto dun convenio colectivo de ámbito estatal [prohibindo negociar determinadas materias en ámbitos sectoriais inferiores] (...); nulidade que a citada STS xustificaba -reafirmando a finalidade descentralizadora do artigo 84.2 ET- concluíndo: 1) que o devandito precepto ‘estatuíu, por razóns de carácter político, un sistema de descentralización contractual que restrinxe as facultades que o art. 83.2 concedeu ós convenios colectivos e ós acordos interprofesionais’(...); 2) que é ‘un precepto de dereito necesario que obrigatoriamente debe de ser respectado, non podendo ser rectificado mediante convenios colectivos ou acordos interprofesionais’(...); e 3) que ‘en consecuencia... as regras sobre estrutura da negociación colectiva e as de solución de conflitos de concorrencia entre convenios estatuídas nos acordos interprofesionais ou nos convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2, carecen de virtualidade e forza de obrigar no que atinxe a aqueles outros convenios colectivos que... son de ámbito superior á empresa e cumpren os demais requisitos que impón o parágrafo segundo do artigo 84, sempre que as súas normas non traten sobre as materias mencionadas no parágrafo terceiro deste precepto”<sup>44</sup>. E xa se razoou antes que este parágrafo de ningún

<sup>40</sup> Cfr. o seu art. 1, sobre “partes signatarias”.

<sup>41</sup> Cfr. a súa disposición derradeira 2ª.

<sup>42</sup> Posto que o seu Título V (sobre “Saúde e prevención de riscos laborais”) desoe a recomendación do citado Acordo Interconfederal de 1997, relativa a que “se poderá constituír unha Comisión de Seguridade e Saúde (CSS) de ámbito sectorial [estatal], de carácter paritario, para o seguimento dos acordos do Convenio na materia e avaliación da aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais no sector” (apartado IV.10º, parágrafo 4º).

<sup>43</sup> Cfr. o seu art. 11.1ª. Téñase en conta, tamén en notoria incongruencia co disposto no apartado IV 10º do citado Acordo Interconfederal de 1997, que este convenio sectorial igualmente afirma que “na negociación de ámbito de empresa específica xa existente, unicamente e de xeito excepcional resérvanse á negociación de ámbito estatal as materias a que se refire o artigo 84 do Estatuto dos Traballadores Trabaxadores, a xornada máxima efectiva de traballo, conceptos ou criterios que definan a estrutura salarial e ademais *as relacionadas con saúde laboral*, formación profesional e procedementos para a solución extraxudicial dos conflitos (ASEC)” (art. 11.3ª, parágrafo 1º). En fin, el Título V deste mesmo convenio colectivo (sobre “Saúde e prevención de riscos laborais”), en xeral reiterativo do disposto na lexislación estatal, regula tamén o tema dos recoñecementos médicos, nos seguintes termos: “as empresas proporcionarán ó persoal afectado por este Convenio colectivo unha revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Prestarase especial atención ós recoñecementos específicos da muller, en caso de maternidade. Os resultados comunicaranse ó traballador para o seu coñecemento” (art. 75, parágrafo 10º).

<sup>44</sup> Véxase A. ARUFE VARELA, “Un suposto de preferencia aplicativa dun convenio colectivo sectorial de ámbito provincial, en materia que a súa negociación proscribía un convenio colectivo estatal sobre estrutura da negociación colectiva. Comentario a STSJ [Galicia] de 31.10.2000”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2001, páxs. 44-45.



xeito prohibe negocia-la mellora das “normas *mínimas*” en materia de prevención de riscos laborais.

7. Restan por analizar dous convenios colectivos máis, que mesmo en apartado propio, por causa do feito de resultarme imposible esclarecer qué concreta ou concretas centrais sindicais os subscribiron. E iso, en realidade, por causa da defectuosa redacción da correspondente resolución administrativa ordenando o rexistro e publicación no DOG dos devanditos convenios, que omite detallar -contra o que é práctica administrativa habitual en toda España- o que o art. 85.3.a) do Estatuto dos Traballadores, a propósito precisamente dunha parte do “contido mínimo” ou necesario dos convenios -habitualmente preferido polas partes negociadoras que no clausulado do que acordan-, denomina “determinación das partes que os concertan”.

Trátase, en primeiro lugar, do convenio colectivo do sector de empresas de dobraxe e sonorización, publicado (no DOG de 21 de xuño de 1995<sup>45</sup>) por resolución administrativa na que meramente se indica que “se subscribiu (...) entre a representación da empresa e representación dos traballadores”<sup>46</sup>. A pesar da súa relativa antigüidade -o seu período de vixencia orixinaria concluíu o 31 de decembro de 1995<sup>47</sup>-, de ningún xeito se pode descartar que se atope aínda vixente, aínda que en situación de prórroga do seu contido<sup>48</sup>. E quizais polo feito de subscribirse antes incluso da publicación da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, explícase que se limite a afirmar, en precepto de natureza outra vez retórica (co rótulo “Seguridade e hixiene no traballo”), que “Empresas e traballadores están obrigados a cumpri-la lexislación vixente en materia de seguridade e hixiene”<sup>49</sup>.

E en segundo lugar, do primeiro convenio colectivo galego para residencias privadas da terceira idade, publicado (no DOG de 12 de xuño de 1998<sup>50</sup>) de novo por resolución administrativa na que só se indica que “se subscribiu (...) entre a representación empresarial e dos traballadores”. Aparentemente atópase, tamén, en situación de prórroga<sup>51</sup>. E resulta ser, sen ningún xénero de dúbidas, o máis interesante do conxunto de convenios que ata aquí se examinou, pois dedícase todo un subcapítulo á regulación do tema da “saúde laboral”<sup>52</sup>, no que, entre outras moitas cousas<sup>53</sup>, ordénase a constitución “dun Comité Central de Seguridade e Saúde Laboral *no ámbito do propio*

<sup>45</sup> Cfr. *Información Laboral* 1995, ref. 3634.

<sup>46</sup> Na edición deste convenio publicada no DOG de 1 de decembro de 1993 (cfr. *Información Laboral* 1993, ref. 6130), a resolución administrativa indicaba, sen embargo, que “se subscribiu (...) entre a representación das empresas e os sindicatos CCOO, APADEGA e CIG en representación dos traballadores”.

<sup>47</sup> Cfr. o seu art. 3, parágrafo 1º.

<sup>48</sup> Segundo dispón o seu art. 3, parágrafo 3º, “tanto para o caso de ser prorrogado o presente Convenio como para o de ser denunciado e, neste, sen prexuízo do que se decida na negociación correspondente, as retribucións terán un aumento igual ó experimentado polo IPC do ano anterior a partir do 1 de xaneiro. En calquera dos dous casos o Convenio seguirá en vigor en toda a súa amplitude mentres non sexa substituído por outra redacción definitiva”. Acerca dalgún convenio colectivo galego, rexistrado pola xurisprudencia da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, que estivo durante máis de catorce anos en situación de prórroga automática, véxase A. ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000), pág. 105.

<sup>49</sup> Art. 38.

<sup>50</sup> Cfr. *Información Laboral* 1998, ref. 2322.

<sup>51</sup> Cfr. os seus arts. 4 e 5.

<sup>52</sup> Arts. 24 a 27, inseridos no seu Capítulo VI.

<sup>53</sup> Así, por exemplo, a súa cláusula sobre “recoñecementos médicos” (art. 25) resulta especialmente modélica, ó dispor nela o seguinte: “o traballador/a ten dereito e á vez a obriga de someterse ás revisións médicas, tanto previas ó ingreso no posto de traballo como ás de periodicidade anual, así como a someterse ós medios profilácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados por estes, con comunicación ós representantes legais dos traballadores/as, e con salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade” (apartado 1); “todo traballador/a será informado de modo conveniente e confidencialmente dos resultados dos exames de saúde ós que fose sometido” (apartado 2); “os traballadores/as que realicen a súa actividade mediante a utilización continua de ordenadores terán dereito a unha revisión oftalmolóxica anual por conta da empresa” (apartado 3).

*Convenio*<sup>54</sup> -isto é, de ámbito autonómico galego, a pesar de que o antes citado “Acordo Interconfederal sobre Negociación Colectiva” de 1997 só recomenda a súa existencia a nivel sectorial estatal<sup>55</sup>-, definido como “órgano paritario e colexiado de participación e representación do que emanan as directrices para os Delegados de prevención”<sup>56</sup>, e con competencias tan interesantes como, por exemplo, a “elaboración dun plan de formación de saúde laboral, en función das necesidades formativas”<sup>57</sup>, a “realización de accións con tendencia a promover-la difusión e coñecementos sobre a lexislación de prevención de riscos laborais”<sup>58</sup>, o “asesoramento técnico á empresa e representantes dos traballadores/as”<sup>59</sup> ou a vixilancia ou cumprimento das obrigas impostas ás empresas en materia de “deseño e aplicación de plans e programas de actuación preventiva”<sup>60</sup>.

---

<sup>54</sup> Art. 24.2.c), parágrafo 1º, inciso 1º.

<sup>55</sup> Véxase *supra*, nota 42.

<sup>56</sup> *Ibidem*, inciso 2º. Segundo o art. 24.2.c), parágrafo 2º, “estará constituído nun prazo máximo dun mes a partir da data de publicación deste Convenio. A súa constitución será paritaria entre os membros nomeados pola patronal e os nomeados polas centrais sindicais asinantes deste Convenio”.

<sup>57</sup> Art. 24.2.c), parágrafo 3º, apartado 3.

<sup>58</sup> *Ibidem*, apartado 4.

<sup>59</sup> *Ibidem*, apartado 7.

<sup>60</sup> *Ibidem*, apartado 900.a), parágrafo 1º.

# ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN MEDIANTE A DESIGNACIÓN DE UN OU VARIOS TRABALLADORES<sup>(\*)</sup><sup>61</sup>

**Javier Gárate Castro**

*Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Santiago de Compostela*

## SUMARIO

### I.- INTRODUCCIÓN

### II.- NORMAS REGULADORAS E CARACTERES

### III.-CASOS NOS QUE PROCEDE

### IV.- NATUREZA E PROCEDEMENTO

### V.- ACTUACIÓN DOS DESIGNADOS

- 1.- Suficiencia numérica, medios e tempo dispoñible
- 2.- Capacidade
- 3.- Garantías
- 4.- Obriga de sixilo

---

<sup>(\*)</sup> Traducción ó galego: Oliva González Calvo, funcionaria do Consello Galego de Relacións Laborais

<sup>61</sup> **ABREVIATURAS:**

**ET** (Texto refundido do Estatuto dos traballadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 marzo); **LIS** (Texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 agosto); **LPL** (Texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 abril); **LPRL** (Lei 31/1995, de 8 novembro, de prevención de riscos laborais); **RSP** (Regulamento dos servizos de prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 xaneiro).

## I. INTRODUCCIÓN

O deber de prevención de riscos laborais que pesa sobre o empresario obriga a este, por un lado, a adoptar “cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e da saúde dos traballadores” (art. 14.2 LPRL), das que forman parte, entre outras, as substantivas relativas á avaliación de riscos, información, consulta, participación e formación dos traballadores, actuación en casos de emerxencia e de risco grave e inminente e vixilancia da saúde; por outro, á constitución, con carácter instrumental respecto das anteriores medidas substantivas, dunha organización, máis ou menos complexa, que se ocupe específica e coordinadamente da realización ou xestión das actividades preventivas dentro da empresa, as cales convén deixar sentado, xa dende este momento, que complementarán as accións do empresario, pero non o eximirán do cumprimento do seu deber xeral de protección (ou prevención) (art. 14.4 LPRL) e da responsabilidade que sobre o particular se lle atribúe legalmente.

Á hora de cumprir coa súa obriga de organizar tecnicamente os recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas na empresa, o empresario haberá de axustarse a algunha das formas de xestión definidas pola propia LPRL, a súa elección ou posibilidade de emprego dependerá, con carácter xeral, do tamaño da empresa, dos riscos ós que estean expostos os traballadores e do perigo das actividades realizadas. En concreto, as aludidas formas de organización son as catro que aparecen previstas no capítulo IV LPRL, do seu desenvolvemento ocúpase o capítulo III (art. 10 e segs.) do RSP: **1) a asunción persoal da actividade preventiva; 2) a designación de un ou varios traballadores que se ocupen da mesma; 3) a constitución dun servizo de prevención propio; e 4) a concertación da organización da actividade preventiva con un ou varios servizos de prevención alleos.** A actividade levada a cabo a través de tales modalidades organizativas non é de consulta e participación, como acontece no caso dos delegados de prevención e os comités de seguridade e saúde, senón de carácter **técnico e especializado**, dirixida á planificación e ordenada e eficaz aplicación, posta en marcha ou execución material das actuacións que se estiman necesarias para evitar ou diminuí-los riscos derivados do traballo, o que require que os que formen parte da organización preventiva á que finalmente se recorra posúan a aptitude ou cualificación (coñecementos teóricos e prácticos) esixida pola natureza daquelas actuacións, que integran o ámbito material da xestión encomendada á referida organización.

Das diversas formas que pode adopta-la organización da actividade preventiva no seo da empresa, a exposición que segue céntrase na que ten lugar a través da designación patronal de un ou varios traballadores para ocuparse da citada actividade.

## II. NORMAS REGULADORAS E CARÁCTERES

A modalidade de organización considerada aparece regulada, basicamente, nos art. 30.1 a 4 LPRL e 12 e 13 RSP, que supoñen a transposición ó ordenamento interno das previsións do art. 7 da Directiva 89/391/CEE, de 12 xuño, do Consello, sobre aplicación de medidas para promove-la mellora da seguridade e da saúde dos traballadores no traballo (**Directiva marco**).

Fronte á organización preventiva realizada recorrendo a servizos de prevención (proprios ou alleos), a aquí examinada reviste a particularidade de que o traballador ou os traballadores designados polo empresario para formaren parte dela poden aparecer simultaneando o desempeño dos cometidos propios da xestión técnica das actividades preventivas cos correspondentes ás tarefas habituais da prestación de traballo desenvolvida ata o momento da referida designación ou, noutros termos, non se esixe que a realización dos labores preventivos sexa obxecto dunha dedicación exclusiva ou preferente. Con todo, de non mediar ese tipo de dedicación, o traballador ou os traballadores designados deberán dispoñer do tempo suficiente para o desenvolvemento adecuado de tales labores (art. 30.0 LPRL e 13.2 RSP); é dicir, o seu traballo ordinario na empresa debe de manterse dentro duns límites temporais compatibles co grao de ocupación requirido en cada caso por estas.

Vista a súa normativa reguladora, descóbrese sen dificultade que a organización das actividades preventivas a través da designación de un ou varios traballadores encargados da súa planificación e execución no nome e por conta do empresario constitúe a modalidade **primeira, xeral ou arquetípica** de

organización técnica da prevención na empresa. É aquela a que serve de referencia á hora de configurar as restantes modalidades ou formas de organización, e así, a asunción persoal polo empresario da xestión técnica das actividades preventivas, á parte de quedar limitada ás empresas de menos de seis traballadores (art. 30.5 LPRL), é voluntaria e pode completarse ou substituírse pola designación de traballadores contemplada; por outra parte, o recurso ás formas de organización máis complexas, como son os servizos de prevención propios ou alleos, devén obrigatorio unicamente cando a referida designación de traballadores se presente insuficiente para a realización das actividades de prevención (art. 31.1 LPRL; art. 12.1 RSP) e, aínda en tales situacións, non impide que esa designación teña lugar e pase a formar parte, xunto co servizo ou os servizos de prevención propios ou alleos ós que se recorra, da estrutura correspondente á organización da prevención na empresa. Semellante posibilidade aparece incluso prevista polo propio lexislador, ó dispoñer tanto que os traballadores designados colaborarán, “no seu caso, cos servizos de prevención” (art. 30.2, parágrafo segundo, LPRL), como que estes farán o mesmo con aqueles “cando sexa necesario” (art. 31.1, parágrafo primeiro, *in fine*, LPRL).

Cabe concluír, pois, que a designación de traballadores de que se trata configúrase legalmente de modo tal que, na práctica, poida utilizarse amplamente polas empresas, de xeito exclusivo ou combinada con outras formas de organización, ata erixirse na principal, preeminente ou máis estendida modalidade de xestión técnica da prevención. Pártese da idea de que esa xestión, en moitas ocasións, polas actividades desenvolvidas pola empresa, os riscos inherentes ás mesmas e o número de traballadores ocupados nelas, non será tan complicada como para requirir-lo emprego principal ou único da estrutura complexa propia dos servizos de prevención propios ou alleos e que pode ser suficiente co recurso principal –non digo exclusivo– á forma de organización que representa a designación de un ou varios traballadores que se ocupen dos labores de prevención. A elevación de semellante designación á categoría de modalidade xeral ou arquetípica de organización da prevención na empresa viría a responder, en suma, á busca dunha forma de organización proporcionada á situación dunha gran parte das nosas empresas: as pequenas e medianas; gardaría relación directa co propósito de acomoda-la normativa de seguridade e hixiene á dimensión ou ó tamaño da empresa, presente tanto na Directiva marco (preámbulo, considerando cuarto) como na LPRL, na que o art. 6.1.e) faculta ó Goberno para desenvolver regulamentariamente “as modalidades de organización, funcionamento e control dos servizos de prevención, **considerando as peculiaridades das pequenas empresas co fin de evitar obstáculos innecesarios para a súa creación e desenvolvemento**”.

Lémbrese que a actividade preventiva a organizar por medio de calquera das modalidades ou formas previstas legalmente, entre elas a agora estudada, é de carácter técnico, non de consulta ou participación, como sucede no caso das funcións propias dos delegados de prevención e dos comités de seguridade e saúde. Por iso, a designación comentada non atribúe a calidade de representantes dos traballadores ós designados nin estes actúan como tales en ningún momento cando desempeñan as funcións preventivas asignadas. Tales funcións lévanse a cabo en nome e por conta da empresa que procedera á designación.

### III.- CASOS NOS QUE PROCEDE

A organización das actividades preventivas a través da designación de un ou varios traballadores é **obrigatoria** salvo nos casos nos que o empresario asumira persoalmente a realización daquelas ou recorrea a un servizo de prevención propio ou alleo (art. 12.2 RSP, *a sensu contrario*). Aínda así, insisto de novo en que, en tales casos, que a referida designación deixe de ser obrigatoria non significa que non poida utilizarse para completar con ela a organización técnica da prevención na empresa, o que terá que acompañarse de medidas que permitan a necesaria actuación coordinada das distintas modalidades de organización ás que se recorra.

De resultar preceptiva a designación examinada, a súa falta de realización tipifícase como infracción administrativa **grave** no art. 12.15 LIS.

## IV.- NATUREZA E PROCEDEMENTO

A designación de un ou varios traballadores para realiza-las actividades de protección e prevención de riscos laborais atribúese legalmente ó **empresario** (“o empresario designará...”; art. 30.1 LPRL e 12.1 RSP). É a este a quen se lle permite decidir; en último termo, facendo uso do seu poder xeral de organización, que traballador ou traballadores asumirán, por conta e baixo a dependencia do mesmo, a xestión das indicadas actividades. Tal designación non estraña se se considera que a organización desas actividades forma parte da do traballo que se recibe a cambio de proporcionar un salario, que confire a quen a asume a posición de empresario en termos “laborais”. Con todo, o anterior non significa, nin moito menos, que a designación examinada poida realizarse eficazmente de calquera xeito ou suxeición a condicións de fondo e forma previas. En efecto, deber terse en conta as condicións xerais ás que a lei (o ET) supedita o exercicio do poder de organización, das que a continuación se tratará, así como das condicións particulares que poida conte-lo convenio colectivo aplicable respecto do emprego dese exercicio en relación coa materia aquí contemplada; pero, ademais, ó longo da LPRL e do RSP aparecen tamén certos límites da facultade empresarial, relativos á consulta da designación que pretenda realizarse, ó número dos designados e á capacidade e formación que estes deben posuír.

Se quedase comprendida no ámbito do poder de dirección ordinario do empresario, a designación dun traballador para ocuparse da planificación e execución de funcións preventivas supoñería para este unha orde ou mandado que tería que presumirse lícito e que, polo tanto, habería de ser acatado mentres non se declare xudicialmente que aquela obedeceu a un exercicio irregular do mencionado poder de dirección. Ocorre, sen embargo, que a decisión patronal non responde, con carácter xeral, ás condicións típicas do mero exercicio do poder de dirección, que, por definición, non implica unha modificación da prestación de traballo pactada, senón, unicamente, unha especificación da mesma que non afecta ó seu contido, ou se se prefíre, ás tarefas contratadas e que non esixe do empresario que acredite os motivos da súa decisión nin a aceptación do traballador. Pero, ademais, tampouco reúne as condicións definitorias do exercicio do coñecido como **ius variandi**, o cal, aínda que comporta xa unha modificación da prestación de traballo pactada, precisa, á parte da necesaria expresión da causa de tal modificación, que a necesidade cuberta sexa temporal, condición que, recórdase aquí, non é esixible cando se trata da terceira e máis intensa manifestación do poder de organización do empresario, que é a constituída pola introducción de modificacións substanciais das condicións de traballo.

Salvo casos excepcionais, o traballador no que recae a designación do empresario non foi contratado específica e exclusivamente para ocuparse da prevención senón que, como consecuencia desa designación, a realización das tarefas asumidas no contrato de traballo ou constitutivas do contido da prestación de traballo pactada, correspondentes a unha concreta categoría ou grupo profesional e desempeñadas habitualmente, pasa a compatibilizarse, de forma sobrevida, co desempeño adicional doutras alleas a elas, que son as de natureza preventiva, que, probablemente, non aparecerán adscritas de modo específico a algún dos grupos ou categorías profesionais que contempla o sistema de clasificación profesional aplicable. **A decisión da empresa non se dirixe, pois, á especificación da prestación de traballo pactada, senón que produce, con vocación de permanencia no tempo, un verdadeiro cambio parcial de funcións (mobilidade funcional) máis alá das propias do grupo profesional ou dunha categoría profesional equivalente á ostentada**, dándose a circunstancia adicional de que a asunción desas novas funcións pode supoñer para o traballador, no caso de deficiencias no seu desempeño, o incorrer en graves responsabilidades, non xa no plano contractual, senón civil e penal (a responsabilidade administrativa queda expresamente excluída).

Á vista do anterior, cabe concluír que a designación patronal dá lugar, con carácter xeral, a unha mobilidade funcional constitutiva dunha verdadeira **modificación substancial das condicións de traballo** que, como tal, queda suxeita ó que dispón o art. 39.5 ET, de acordo con este, “o cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos no [os números anteriores de] este artigo [mobilidade funcional constitutiva do poder de dirección ordinario e do **ius variandi**] requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se estableceran en convenio colectivo”. Tense entón que o mecanismo **preferente e principal** para levar a efecto aquela designación non é a decisión unilateral do empresario, senón o **acordo** entre este e o propio traballador designado; sen embargo a falta dese acordo non faría inviable a designación, ó permitirse á empresa, con carácter **supletorio** (“no seu defecto”), proceder a unha designación unilateral que lle permita satisfacer a súa obriga legal de organiza-



la prevención, se ben a modificación substancial das condicións de traballo do traballador designado haberá de adoptarse en tal caso, a diferenza da consentida por este, con plena suxeición ó disposto no art. 41 ET ou ás regras que puidera conte-lo convenio colectivo.

Non aclara o art. 39.5 ET cal é a relación existente entre as dúas indicadas vías supletorias de regulación do tipo de cambios funcionais considerado, pero parece que esta non pode ser de igualdade e emprego indistinto e que o convenio colectivo haberá de respectar, se desexa que sexan válidas as súas estipulacións sobre o particular, as regras do art. 41 ET, que son imperativas; por conseguinte, en defecto de acordo entre o traballador e o empresario, a designación para desempeña-las funcións preventivas rexeráse, ademais de polo disposto no citado art. 41 ET, polas previsións do convenio colectivo que melloren ou complementen este. De recorre-la empresa á comentada designación unilateral, a súa decisión ten eficacia directamente constitutiva do cambio de funcións que implica e é, polo tanto, inmediatamente executiva, sen prexuízo de que o traballador desconforme poida optar, igual que ante calquera modificación substancial de condicións de traballo, por opoñerse a ela mediante a impugnación da decisión modificativa pola vía do proceso especial do art. 138 LPL ou por insta-la extinción do contrato por incumprimento do empresario, ó amparo do art. 50.1.a) ET, o que esixiría, como aclara este precepto, que a designación en cuestión se entenda que redunda en prexuízo da formación profesional do traballador ou, o que será máis difícil, en menoscabo da súa dignidade.

Malia o dito, non se pode deixar de traer a colación a posibilidade de que, nalgúns casos, a designación do empresario non implique modificación substancial das condicións de traballo senón especificación, cando non pura continuidade, da prestación de traballo ou da realización do tipo de tarefas que xa viña realizando de forma habitual o traballador. Trataríase daqueles supostos contemplados na disposición adicional terceira RSP, de empresas que con anterioridade á entrada en vigor deste texto legal viñeran xa realizando actividades preventivas a través dos suprimidos “servicios médicos de empresa” e “servicios de seguridade e hixiene no traballo”. Tales empresas continuarán a desenvolve-las aludidas actividades cos traballadores destinados ata entón nelas, que, de se integraren nos servicios de prevención propios que poidan constituír aquelas, pasarán a desempeña-las súas funcións preventivas baixo a modalidade de organización correspondente á designación de traballadores polo empresario *ex* art. 30.1 LPRL. A continuidade deses traballadores no desempeño das actividades preventivas, producida a través dun cambio na estrutura da organización da prevención da que formaban parte, poderá ir acompañada de certas variacións nesas actividades, que de producírense dentro dos límites do tipo de tarefas contratadas, non constituirá unha modificación substancial das súas funcións, senón que quedará incluída no ámbito do poder de dirección ordinario do empresario, este é, no do art. 39.1 ET.

Con posterioridade á expresada continuidade no desempeño das actividades preventivas ou de terse procedido á designación dos traballadores que deben encargarse de realizalas, pode suceder que a empresa decida cambiar de modalidade de organización da prevención e recorrer a un servicio de prevención alleo. En tal caso, se os traballadores viñeran ocupándose das actividades preventivas en réxime de dedicación exclusiva e o referido servicio de prevención pasase a cubri-la totalidade das mesmas, a empresa podería proceder á extinción dos contratos de traballo daqueles por causas organizativas, e de non chegar ós límites numéricos para a súa inclusión no ámbito do despedimento colectivo *ex* art. 51 ET, encaixaría na amortización de postos de traballo prevista como causa de despedimento obxectivo no art. 52.c) ET. Sobre este punto cabe traer a colación a sentenza do Tribunal Supremo de 4 outubro 2000, que declara a procedencia da extinción do contrato do médico que anteriormente formara parte do servicio médico de empresa, decidida por esta ó amparo do citado art. 52.c) ET e logo de concertar cunha mutua a asunción das funcións propias dos servicios de prevención, entre elas a totalidade das de medicina do traballo que ata entón tiña encomendadas o despedido.

Teña lugar a designación por acordo cos traballadores afectados ou por decisión unilateral do empresario, este vén obrigado a **consultar** aquela, “coa debida antelación”, cos traballadores da empresa ou, se esta contase con eles, cos seus representantes legais, entendendo por tales tanto os unitarios (comités de empresa e delegados de persoal) e os sindicais (art. 34.2 LPRL) como os delegados de prevención [art. 36.1.c) LPRL]. Así o dispón o art. 33 LPRL, segundo o cal a referida consulta estenderase, entre outras materias, á “organización e desenvolvemento das actividades de protección da saúde e prevención de riscos profesionais na empresa, **incluída a designación dos traballadores encargados desas actividades**”. A citada consulta implica que os traballadores ou os seus representantes han de te-la oportunidade de pronunciarse, dentro dun prazo de **quinze días** (art. 36.3 LPRL), sobre a designación que pretende realizarse e que a empresa ha de valorar-las propostas que aqueles formulen e manifesta-las razóns que conducen ó rexeitamento das mesmas. En cambio, non parece que deba conducir á apertura dunha negociación ó respecto, salvo que o convenio colectivo aplicable reforzara os dereitos de

participación dos traballadores na materia e obrigue expresamente a iso. O incumprimento do referido deber de consulta non priva de validez á designación, pero dá lugar á infracción administrativa **grave** que tipifica o art. 12.11 LIS: “incumprimento dos dereitos de información, **consulta** e participación dos traballadores recoñecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais.

## V.- ACTUACIÓN DOS DESIGNADOS

### 1.- Suficiencia numérica, medios e tempo dispoñible

O **número** dos traballadores designados debe se-lo **suficiente** (art. 30.2 LPRL) e o **tempo** e **medios** dos que dispoñan han de se-los precisos (de novo, art. 30.2 LPRL) ou **necesarios** para que aqueles poidan desenvolver adecuadamente as súas funcións (art. 13.2 RSP); trátase dun grao de suficiencia non concretado pola LPRL nin polo RSP, quedando remitido por este último (disposición adicional sétima) ós criterios establecidos pola **negociación colectiva** en función dunha serie de circunstancias que aparecen xa indicadas na propia LPRL (art. 30.2), que son o **tamaño da empresa**, os **riscos a que estean expostos os traballadores** e a súa **distribución na mesma**.

A norma estatal renuncia a establecer maiores precisións sobre a suficiencia dos extremos de que se trata e considera oportuno que a súa concreción sexa froito do que dispoña o convenio colectivo, o que pode dar lugar a situacións inconvenientes cando este non asuma a función reguladora complementaria que lle abre aquela. Habida conta da importancia da cuestión, considero que sería máis oportuno o establecemento de, alomenos, algunhas regras xerais, precisas e **subsidiarias** respecto das que poida establece-lo convenio colectivo. Con todo, o problema ou a discusión en torno á suficiencia numérica e material considerada vai vir resolto, no caso concreto, polo resultado da **auditoría** ou **avaliación externa** á que a empresa debe somete-lo seu sistema de prevención (art. 30.6 LPRL e art. 29.2 RSP) ou por admiti-la autoridade laboral que a eficacia de tal sistema resulta evidente sen necesidade de recorrer á citada auditoría, polo limitado número de traballadores da empresa (non máis de seis), a actividade que desenvolve esta (non incluída no anexo I RSP) e a escasa complexidade das actividades preventivas (art. 29.3 RSP); en calquera das dúas situacións descritas, haberá un pronunciamento (expreso na primeira, tácito na segunda) sobre a referida suficiencia numérica dos traballadores designados e os medios e tempo de que dispoñen para a realización das tarefas de prevención.

En cambio, si contén a norma estatal algunha referencia sobre o contido material dos medios que se han de poñer a disposición dos designados. Neste sentido, establece o art. 30.3 LPRL que, “para a realización da actividade de prevención, o empresario deberá facilitarlles ós traballadores designados o acceso á **información** e **documentación** a que se refiren os artigos 18 e 23” da mesma, o que, obviamente, debe entenderse que procede unicamente respecto daquela información e documentación que, pola organización preventiva implantada, comprensiva do recurso acumulativo a algunha outra modalidade distinta da designación de traballadores, non fora elaborada por aqueles. Dada a súa relación directa cunha das materias sobre as que recae a obrigação de documentación [a do art. 23.1.a) LPRL], debe entenderse que o art. 30.3 LPRL implica que os designados haberán de ter á súa disposición o informe que recolla os resultados da auditoría externa a que se someta a organización preventiva en cumprimento das previsións dos art. 29 e segs. RSP; por outra parte, tamén se debe informar a aqueles de calquera incorporación á empresa de traballadores vinculados por contratos de duración determinada ou postos a disposición da mesma por contratos de duración temporal (art. 28.4 LPRL), así como das conclusións ás que cheguen os recoñecementos médicos practicados en relación coa aptitude dos traballadores para o desempeño do posto ocupado ou a necesidade de introducir ou mellora-las medidas de protección e prevención (art. 22.4. parágrafo terceiro, LPRL). En calquera caso, o acceso á información e documentación consideradas constitúe, máis que un mero medio ou instrumento para o desempeño das funcións preventivas por parte dos traballadores designados, unha verdadeira prerrogativa ou garantía para a adecuada realización das súas actividades preventivas.

Non facilitar ós traballadores designados o acceso ós medios adecuados para o desenvolvemento das tarefas preventivas que deben realizar por conta da empresa, así como á información e documentación á que acaba de facerse referencia, constitúe unha infracción administrativa tipificada como **grave** no art. 12.12, 18 e 19 LIS.



## 2.- Capacidade

Calquera que sexa o número de traballadores designados, cada un deles deberá ter a “**capacidade necesaria**” para realiza-las funcións preventivas a desempeñar (art. 30.2 LPRL e art. 13.1 RSP). Aquela dependerá, pois, de cales sexan estas e, en concreto, da complexidade e grao de formación, experiencia e especialización que requiran. A tales efectos, de acordo co art. 13.1 RSP, a determinación da expresada capacidade tense que axustar ó previsto no capítulo VI (art. 34 a 37) de igual texto legal, o cal procede a levar a cabo unha identificación das distintas funcións preventivas, a clasifica-las en funcións de nivel **básico, intermedio e superior** e a especifica-las aptitudes, capacidades, formación e titulacións precisas para o desempeño das que forman parte de cada unha desas categorías. En principio, só o traballador ou os traballadores que posúan as condicións que establece o expresado capítulo VI poden ser designados polo empresario; excepcionalmente, para os traballadores que xa antes da entrada en vigor da LPRL viñesen desenvolvendo funcións preventivas asimilables ás que actualmente son de nivel intermedio e superior, as aludidas condicións serán as contidas na disposición adicional quinta, 1 RSP. Polo demais, téñase en conta que o convenio colectivo pode tamén aquí establecer unha regulación complementaria da que proporciona a norma estatal (disposición adicional sétima RSP), engadindo outras condicións ás que sinala esta, como, por exemplo, a existencia de que o traballador designado sexa **fixo** ou posúa **experiencia** acreditada na realización das actividades laborais propias dos procesos de traballo sobre os que se proxectarán as funcións preventivas a desempeñar. En fin, debe entenderse que a formación a adquirir por cada un dos traballadores que van ser designados queda incluída dentro da contemplada polo art. 19 LPRL, polo que esta terá que impartirse, “sempre que sexa posible, dentro da xornada”, ou, noutro caso, deberá de descontarse desta o tempo invertido en adquirir aquela, o cal custo, por outro lado, en ningún caso pode facerse recaer sobre o traballador.

De entende-lo traballador que carece da capacidade ou formación precisa para o desempeño das actividades preventivas encomendadas, este pode impugnar a designación patronal ante os Tribunais laborais e pretender que a modificación substancial de condicións de traballo que implique esta se declare **inxustificada**. Á marxe diso, a designación realizada sen ter proporcionado ó traballador a formación que precisan as tarefas asignadas dá lugar á infracción administrativa **grave**, tipificada no art. 12.12 LIS.

A comprobación da adecuación de capacidade ou formación técnica esixible a cada un dos designados é materia que encaixa no ámbito obxectivo asignado polo art. 30 RSP á auditoría ou avaliación externa á que debe someterse a organización preventiva da empresa. Nos casos en que tal auditoría non se esixe legalmente, as circunstancias que eximen da correspondente obrigação (reducido número de traballadores da empresa, escaso risco da actividade que desenvolve a mesma e escasa complexidade das actividades preventivas a realizar) mostran que a formación requirida será a propia do exercicio das funcións de nivel básico relacionadas no art. 35 RSP.

## 3.- Garantías

Empregando termos moi similares ós do art. 7.2 da Directiva marco, do que sería transposición, dispón o art. 30.4 LPRL que “os traballadores designados **non poderán sufrir ningún prexuízo derivado das súas actividades de protección e prevención**”. Tal previsión pretende asegura-la súa obxectividade ou independencia no desempeño desas actividades, dotándoos dunha posición que os protexa ante a eventual necesidade de facer fronte ás inxerencias patronais que traten de apartalos do que pide a súa recta actuación. Iso quere procuralo o lexislador aplicándolles a aqueles algunhas das garantías establecidas para os representantes legais dos traballadores no ET, aínda que, recordo de novo, a designación non atribúe esta calidade. Segundo a remisión que fai o art. 30.4 LPRL ós art. 68 e 56 ET, os traballadores designados teñen as seguintes garantías:

- 1) Non poder ser despedidos nin sancionados pola acción desenvolvida no exercicio das súas funcións ou tarefas de prevención. O axuste dos termos do art. 68.c) ET ó suposto que aquí é contemplado conduce a concluír que a garantía xoga tanto durante o período de efectividade da designación como durante o ano seguinte ó cesamento na realización das actividades preventivas.
- 2) Non poder ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por razón do desempeño das referidas actividades.
- 3) A prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo, respecto dos traballadores non aforados, nos supostos de suspensión ou extinción por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Nada se manifesta acerca de se semellante prioridade se estende ós casos de traslados

e desprazamentos, pero existen argumentos para entender que debe ser así. Neste sentido, aínda que o art. 30.4 LPRL remite á garantía do art. 68.b) ET, o certo é que a formulación desta queda necesariamente incompleta se non se acode ó art. 40.5 ET, que dispón expresamente, con igual finalidade, que os representantes legais dos traballadores tamén gozarán de prioridade de permanencia ante as decisións patronais de mobilidade xeográfica. É razoable manter que a intención do art. 30.4 LPRL é a que os designados para desempeñar tarefas preventivas gocen da prioridade de permanencia contemplada nos mesmos termos que os representantes legais dos traballadores, que son os que resultan da integración dos citados preceptos do ET.

- 4) A apertura de **expediente previo contradictorio** para a imposición de calquera sanción por faltas graves ou moi graves, incluídas, pois entre estas últimas, as que conduzan á imposición do despedimento disciplinario. O axuste dos termos do art. 68.a) ET ó suposto aquí considerado conduce a entender que a audiencia no expediente ó comité de empresa ou restantes delegados de persoal, pedida polo precepto, debe substituírse pola dos restantes traballadores designados para realiza-las actividades preventivas, pero unicamente se os houbera, igual que no caso dos representantes dos traballadores, segundo precisa o art. 55.1, parágrafo terceiro, ET.
- 5) Dispoñer da opción entre a indemnización e a readmisión nos supostos de despedimentos improcedentes e coas consecuencias que establece o art. 56.4 ET, de onde, en primeiro lugar, o silencio que sobre o particular observe o interesado haberá de entenderse como opción tácita pola readmisión e, en segundo lugar, escollida expresa ou tacitamente esta, a mesma devén obrigada ou, o que é igual, hase de executar nos seus propios termos, na forma que establecen os art. 280 e segs. LPL.

#### 4.- Obriga de sixilo

De acordo co art. 30.4, parágrafo último, LPRL, os traballadores designados para a realización de actividades preventivas por conta da empresa, igual que os que formen parte do servizo de prevención propio que poida constituír esta, deberán gardar “**sixilo profesional**” sobre a información relativa á mesma “á que tiveran acceso como consecuencia do desempeño das súas funcións”. Como se aprecia, a obriga non é predicable só respecto da información que verse de forma específica sobre a prevención de riscos laborais, senón que se estende tamén a calquera outros datos que garden conexión coa actividade productiva desenvolvida pola empresa, como poderían se-los referentes ás características dos procesos ou técnicas de fabricación dos produtos. En calquera caso, trátase dunha obriga que afecta unicamente á información que teña a súa causa no exercicio das actividades preventivas, semellando que queda comprendida dentro da obriga xeral que pesa sobre o traballador, imposta polo deber de **boa fe** que rexe o desenvolvemento da prestación de traballo, de garda-los segredos do empresario ós que se acceda con ocasión desta prestación que, no caso que nos ocupa, comporta o desenvolvemento (parcial ou total) das referidas actividades preventivas.

A violación do comentado deber de sixilo daría lugar, se se produce durante a vixencia do contrato de traballo, a un incumprimento contractual por transgresión da boa fe sancionable, no seu caso (se reúne as notas de culpabilidade e suficiente gravidade), co **despedimento disciplinario** [art. 54.2.d) ET]; non obstante, téñase en conta que dito deber non alcanza, igual que o xeral de segredo do que forma parte e que pesa sobre calquera traballador, o encubrimiento de irregularidades ou fraudes. Pero, ademais da expresada responsabilidade **laboral**, a empresa pode exercer fronte ó infractor unha acción de responsabilidade **civil** por danos e prexuízos (art. 1.101 Código civil); por último, a conduta deste tamén podería determina-la existencia dunha responsabilidade **penal**, se concorresen naquela as condicións necesarias para a súa consideración como delito de descubrimento e revelación de segredos (art. 199.1 Código penal).

Entre a información suxeita ó deber de sixilo figura, dende logo, a relativa ás conclusións ás que se chegue logo dos recoñecementos médicos efectuados en relación coa aptitude dos traballadores para o posto ocupado ou a necesidade de introducir ou mellora-las medidas de protección e prevención (art. 22.4, parágrafo terceiro, LPRL). Sobre tales conclusións, igual que sobre calquera outra información relacionada co estado de saúde dos traballadores, pesa a obriga de confidencialidade que se establece expresamente no art. 22.2 LPRL. En cambio, debe entenderse que queda fóra do referido deber a información sobre os extremos contemplados no art. 18 deste Texto legal, pero só na medida en que esta teña que proporcionarla tamén o empresario a tódolos traballadores.

# NOTAS INTRODUCTORIAS EN TORNO ÁS RELACIÓNS LABORAIS EN ROMA<sup>(\*)62</sup>

**Ramón P. Rodríguez Montero**  
Universidade da Coruña

A través da presente exposición preténdese trazar sinteticamente, nunha visión aproximativa e de conxunto, os riscos máis significativos que, fundamentalmente dende o punto de vista xurídico e social, caracterizaron o fenómeno laboral no mundo romano antigo.

O seu contido artículase, por tanto, cun carácter limitado e simplemente descritivo, sen entrar a valorar en detalle toda unha serie de importantes cuestións de fondo xurdidas na materia que, polo seu interese, ocuparon amplamente e que aínda seguen a ocupar, dende diversos ángulos, a atención da doutrina especializada.

**I.- O sentido atribuído ó traballo na actualidade contrasta vivamente coa concepción que deste se tiña tanto na antigüidade grega como na clásica romana.**

Así, mentres que no contexto actual o traballo, sen distinción, entendido no seu significado máis amplo, considérase como un instrumento ou un valor esencial para a realización do ser humano na súa dignidade individual e na súa proxección social<sup>63</sup>, isto non ocorría no mundo antigo, ancorado baixo outras coordenadas.

Nunha primeira aproximación á cuestión, interesa notar con carácter puramente indicativo que os termos con que se designaba semanticamente á realidade social preséntansenos totalmente desprovistos das referencias coas que hoxe en día se asocia o traballo, incidindo fundamentalmente, por non dicir exclusivamente, nos seus aspectos máis negativos, é dicir, traballo como esforzo e sufrimento, como fatiga e incomodidade<sup>64</sup>.

Entre os antigos pensadores e filósofos gregos resulta posible apreciar con carácter xeral dúas visións do traballo que, partindo dunha doutrina netamente establecida entre o traballo manual e o intelectual – considerado restrictivamente-, e apoiándose implícita ou explicitamente no dato de feito da existencia da escravitude<sup>65</sup>, conviven xuntas.

Por unha parte, unha visión negativa do traballo manual –que será a que prevaleza-, desvalorizado fronte ó traballo intelectual pola súa consideración de apropiado para xente inculta, socialmente non

<sup>(\*)</sup> Traducción ó galego: Oliva González Calvo, funcionaria do Consello Galego de Relacións Laborais.

<sup>62</sup> Relatorio presentado nas “Primeiras Xornadas de explotacións mineiras romanas en Gallaecia”, organizadas polo Concello de Ribas do Sil, celebradas en San Clodio (Lugo) os días 23 e 24 de setembro de 2000.

<sup>63</sup> Respecto do significado nos seus aspectos sociais e xurídicos, e o concepto de traballo na actualidade, así como para unha aproximación á formación histórico-xurídica do denominado Dereito do Traballo, vid. ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, 7ª ed. actualizada, Barcelona 1981, p. 4 e ss. En relación coa realidade social actual que subxace ó Dereito do Traballo e as súas derivacións máis próximas, así como para outras cuestións relativas ás súas características e a súa regulación, cfr. por todos, recentemente, ALONSO OLEA e CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 18ª ed. revisada, Madrid 2000, especialmente páx. 39 e ss.

<sup>64</sup> A afirmación realizada é aplicable ó traballo en xeral, e máis especificamente ó traballo manual. O traballo intelectual no mundo romano republicano resulta escasamente tolerado e aparece situado noutros espazos, en concreto nos do *otium*, estando necesitado dunha expresa xustificación. Vid. LANA, *Sapere, lavoro e potere in Roma antica*, Napoli 1990, p. 396 s. Polo que se refire ó léxico utilizado polos antigos para expresaren a noción de traballo, cfr., con carácter xeral e indicativo, PORZIO GERNIA, “Lavoro” e “lavorare” nelle lingue indoeuropee, contido no libro de LANA, *L’idea del lavoro a Roma*, Torino 1984, p. 57 ss., e GONZÁLEZ VÁZQUEZ, *La noción de trabajo en el léxico de la Alta Edad Media, en El Mundo Mediterráneo (siglos III-VII). Actas do III Congreso Andaluz de Estudios Clásicos*, (ed. de J. González). Madrid 1999, p. 81 e ss. Sobre a *skolé* grega e o *otium* romano, cfr. ANDRE, *Il tempo libero in Grecia e a Roma*, Napoli 1993, con referencias bibliográficas. En relación á proxección do *otium* dende a antigüidade ata o Renacemento, vid., ademais, o completo estudo de VICKERS, *Leisure and idleness in the Renaissance: the ambivalence of otium*, en *Renaissance Studies*, 4, 1990, p. 1 e ss., e 107 ss.

<sup>65</sup> Para un estudo detallado da escravitude no territorio minor-asiático durante o Helenismo, cfr., LOZANO, *La esclavitud en Asia Menor Helenística*, en *Estudios de Historia Antigua I*, Oviedo s.f. (pero, 1981).

considerada, e para os escravos, e indigno e humillante para o home libre e cidadán, provisto de cultura e destinado ó goberno da *Polis*, cunha tarefa que se estimaba que debía concretarse en esencia en perfeccionar a posesión e o uso do *logos* –da palabra, da linguaxe- e non da man, coa finalidade última de poder intervir activa e eficazmente na dirección dos asuntos políticos.

Por outro lado, tamén encontramos unha visión máis positiva –que non triunfaría-, representada pola valorización do traballo e da fatiga como instrumentos para alcanzar o benestar e, no aspecto predominante do traballo agrícola, como medio para lograr a autarquía, entendida neste caso como autosuficiencia<sup>66</sup>.

No último dos sentidos sinalados pronunciábanse, por exemplo, Heríodo e Solón, incitando ó traballo; Hipías, que proclamaba a súa autosuficiencia mostrándose hábil no traballo manual, e que valoraba positivamente a posesión individual non só da palabra, senón tamén doutras diversas técnicas manuais como a do tecedor, do ferreiro, do curtidor, do zapateiro, etc.; tamén o propio Anaxágoras, que identificaba a supremacía do home sobre os demais animais na circunstancia de que só aquel posúe a man, sendo por ese motivo, segundo o seu criterio, o máis intelixente de todos<sup>67</sup>.

Fronte a estes pensadores e filósofos gregos, outros, entre os que cabe destacar, por exemplo, a Jenofonte, Platón ou Aristóteles, negaban con diversos argumentos o valor positivo atribuído por aqueles ó traballo manual.

Así, para Jenofonte resultaba condenable porque, na súa opinión, debilitaba o físico e, por conseguinte, o ánimo dos que o exercitaban e dirixían, impedíndolles practicar a amizade e os deberes cidadáns.

Segundo Platón, tanto os que traballaban manualmente como, en xeral, aqueles que exercitaban actividades económicas para conseguir un lucro –ós que consideraba con alma de escravo e inconvenientes para participaren no goberno da cidade-, debían de ser excluídos do gozo dos dereitos de cidadán.

Finalmente, en opinión de Aristóteles –que, fronte a Anaxágoras, identificaba na palabra e non na man a superioridade do home sobre os animais, considerando ó traballador manual como un puro instrumento indiferente da máquina- o traballo non presentaba en si mesmo unha dignidade específica nin un valor autónomo, e recomendaba practicalo exclusivamente como un medio indispensable para poder obter ganancias e vivir despois libre del, acadando desta forma o fin propio do home, que, no seu criterio, consistía na posesión da virtude. Para Aristóteles, o Estado que ten a mellor construción é aquel no que os seus cidadáns non son nin operarios nin comerciantes, e nin sequera agricultores, porque, ó seu entender, no caso dos primeiros o seu xénero de vida é ignorante e contrario á virtude, e no dos últimos consideraba que lles faltaba tempo libre suficiente para poder dedicalo á virtude e á política<sup>68</sup>.

**II.-** A valoración que da actividade laboral realizaron os romanos tampouco presenta un carácter unitario. Así, sóese destacar a existencia dunha clara dicotomía, apreciable entre a concepción social do traballo, dominante na mentalidade corrente, e a visión filosófica deste, na que xunto coa *lingua* exáltanse as *artes* e o traballo das *manus*, e que se asenta nunha visión antropocéntrica da realidade, segundo a cal todo o que se atopa no universo e o universo mesmo existe para e en función dos deuses e dos homes<sup>69</sup>.

O significado que socialmente se atribúe ó traballo en Roma toma en principio como específico punto de referencia valorativo o criterio do *decorum* en conexión coa *dignitas*<sup>70</sup>.

<sup>66</sup> Vid. LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 31 e ss.; ID., *Sapere, lavoro e potere in Roma antica* cit., p. 398 ss.

<sup>67</sup> Vid. estas referencias en LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 35; ID., *Sapere, lavoro e potere in Roma antica* cit., p. 399 ss.

<sup>68</sup> Vid. en relación coas ideas indicadas, sostidas polos sinalados pensadores e filósofos gregos, resumidamente, LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 36 s.; ID., *Sapere, lavoro e potere in Roma antica*, cit., p. 400 ss. Respecto da repercusión que sobre a ciencia e a arte da medicina produciron os cambios sociais que afectaron á consideración na que se tiña ó traballo manual e ó operario manual, vid. FARRINGTON, *La mano en el arte de curar; un estudio sobre la medicina griega desde Hipócrates a Ramazzini*, En *Mano y cerebro en la Grecia antigua* (trad. al español de E.M. de V.), Madrid 1974, p. 63 ss. Para unha aproximación á cuestión relativa á valoración da riqueza e do traballo no mundo grego, vid. resumidamente, BLAZQUEZ, LÓPEZ MELERO e SAYAS, *Historia de Grecia antigua*, Madrid 1989, p.a 623 ss., e bibliografía cit., en p. 1.116 ss.

<sup>69</sup> A mencionada dicotomía, como sinala LANA en *Sapere, lavoro e potere in Roma antica*, cit., p. 404 ss., pódese apreciar claramente en Cicerón e tódolos demais representantes da cultura oficial. En relación coa sinalada visión antropocéntrica da realidade en Cicerón, vid. LANA, *L'idea del lavoro a Roma* cit., p. 90 ss.

<sup>70</sup> Vid. LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 38; ID., *Sapere, lavoro e potere in roma antica*, cit., p. 403 e 406. O citado autor, op. ult. cit., p. 409 ss., destaca que, aínda logo de producirse unha profunda transformación das condicións sociais e políticas, na época imperial romana seguiron a persistir as categorías mentais fixadas durante o período republicano para a valoración –negativa-

Tal circunstancia resulta explicable dende uns esquemas mentais aristocráticos e de elite, elaborados polos representantes dunha cultura oficial e que eran os entóns socialmente dominantes.

Para poder realizar a valoración correspondente de cada individuo na sociedade romana e, por tanto, no que aquí interesa, das actividades por el desenvolvidas, resultaba necesario tomar en consideración como presuposto previo a posición que ese individuo ocupaba no seo da comunidade, e, en especial, a súa condición de libre e *civis*; a mencionada consideración actuaba como premisa indispensable para calquera posible valoración positiva.

Precisamente entre as máximas aspiracións do cidadán romano como tal<sup>71</sup>, e chamado a desenvolver determinadas funcións dentro da comunidade, encontrábase a de poder alcanzar os postos máis elevados no *cursus honorum* ou carreira maxistratual, para os que, á marxe doutras condicións, resultaba imprescindible posuír a *dignitas* necesaria, que aparecía ligada ó *decorum*, é dicir, ó que era conveniente para quen aspiraba a ocupar as máis altas maxistraturas.

O feito de que a *dignitas* se obtivera en Roma principalmente a través da capacidade para utilizar de maneira eficaz a palabra en interese dos asuntos públicos, deu lugar a que a actividade oratoria fose considerada entre os romanos como a máis desexada e estimada, por entendela entre as outras posibles actividades como a máis idónea ó *decorum* do cidadán; todo aquilo que non tivese ningunha relación coas técnicas do dominio da palabra –utilizable con finalidades políticas–, incluíndo as actividades laborais, resultaba, cando non negativo ou nocivo, como moito, indiferente.

Para a visión aristocrática e de elite, a meta que se propón ó home concrétese exclusivamente na súa participación como *civis* no goberno do *Populus* ou en afondar no coñecemento da filosofía –neste caso non xa como cidadán, senón na súa consideración de home–, a través da cal tenda a alcanzar a *virtus*, mediante a *áskesis* e a *philophonia*<sup>72</sup>.

O aludido criterio do *decorum* foi utilizado precisamente por Cicerón para establecer unha escala xerárquica de actividades de traballo e de produción de bens e servizos que se recolle no Libro I.42.150-151 da súa coñecida obra *De Officiis*<sup>73</sup>, na que os oficios e as fontes de ingreso en xeral aparecen cualificadas como decorosas (convenientes, decentes) ou indecorosas, dependendo da súa asignación ou non a homes libres, así como á condición social destes<sup>74</sup>.

---

das actividades laborais, como se pode comprobar lendo, por exemplo, ó propio Séneca (vid. *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 108 ss. E 114 ss.). En relación co significado destes termos cfr., por todos, LEWIS e SHORT, *Latin Dictionary*. Oxford 1993, p. 523 e 577 s., respectivamente.

<sup>71</sup> Cfr., NICOLET, *Il cittadino, il politico*, en *L'uomo romano* (a cura di Giardina), 4ª ED., Roma-Bari 1997, p. 1 ss., e bibliografía básica cit., en p. 43 s.

<sup>72</sup> Esta formulación deu lugar a consecuencias absurdas. Entre elas, por exemplo, cabe sinalar a contradición establecida ó considerar, por unha parte, en sumo grao o estudo da arte da palabra entendéndoo fundamental para a formación do cidadán activo na vida política, e, por outro lado, descualificar socialmente ós mestres e profesores que se dedicaban ó ensino desa arte. Vid. LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 45 s.; ID, *Sapere, lavoro e potere in Roma antica*, cit., p. 411 s.

<sup>73</sup> Para unha interpretación sintética do citado texto e do contexto no que este se formula, cfr. LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 84 ss. Sobre os diversos significados de *officium* e as funcións que este puido ter no desenvolvemento dalgunhas institucións do Dereito romano, vid. amplamente CREMADES, *El officium en el Derecho privado romano (Notas para su estudio)*, León 1988, e bibliografía alí citada. En relación ó *officium* en Cicerón, vid. op. cit., p. 49 ss. Cfr., ademais, a recensión da citada obra de FERNÁNDEZ BARREIRO, *Ética social y Derecho en la Tradición jurídica romano-republicana*, en *Revista da Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, nº 76, p. 379 ss.

<sup>74</sup> *De Officiis* I.42.150: “En cuanto a las profesiones y otras fuentes de ganancias, cuáles deban de considerarse como dignas del hombre libre y cuáles propias del hombre innoble, se nos han transmitido las reglas siguientes: en primer lugar, son mal vistas las profesiones y oficios que incurren en el odio de los hombres, como los recaudadores de impuestos y los usureros. Vulgares y sórdidas se consideran las ganancias de todos los mercenarios que venden el trabajo de sus brazos, no su capacidad artística, porque el mismo salario en ellos constituye el precio del contrato de servicio. Bajo es también el oficio de los revendedores, que para ganar algo tienen que inventar mil patrañas. Todos los artesanos realizan también un arte servil, porque un taller no tiene nada digno de un hombre libre. Y no hay que aprobar de ninguna forma los oficios que están al servicio de los placeres: “Vendedores de pescado salado, carniceros, cocineros, choriceros, pescaderos”, como dice Terencio, y a éstos pueden añadirse los perfumistas, los bailarines y toda suerte de representaciones escénicas”. 151: “Las profesiones para las que se requiere un saber mayor y que reportan una ganancia más que mediana, como la medicina, la arquitectura, la enseñanza de las artes literarias, son honestas para aquellos a cuya condición social es concedido el practicarlas. El comercio, si es en pequeño, ha de tenerse como vil, si es en gran escala, importando grandes cantidades procedentes de todas partes, distribuyéndolas a muchos sin fraude, no es enteramente vituperable. Y también si, saciado o, mejor satisfecho, el mercader, de alta mar se retira al puerto, y del puerto al campo y emplea su dinero en comprar una hacienda, parece que hay que elogiarlo con toda justicia. De todas las cosas de las que se obtiene alguna ganancia, no hay nada mejor, ni más provechoso, ni que proporcione mayor gozo, ni más digno del hombre libre que la agricultura. Puesto que de ella ya dije cuanto puede decirse en Cato Maior; en esa obra podrás encontrar lo que aquí falta”.



Entre as actividades consideradas socialmente desprezables ou indecorosas, Cicerón sitúa en primeiro lugar da escala ás realizadas polos recadadores de impostos e os prestamistas de diñeiro con réditos<sup>75</sup>.

Seguidamente alude a todos aqueles que levaban a cabo actividades que actualmente cualificaríamos como de traballo dependente –*mercenarii*, para os que a mercé que reciben en pagamento polo seu traballo considerábase como un prezo de servidume<sup>76</sup>– e, xunto con eles, sitúa no mesmo nivel ós pequenos comerciantes, artesáns e aqueles outros que en xeral provean ás esixencias do luxo e dos praceres: cociñeiros, bailaríns, perfumistas, pescadores, carniceros, criadores de aves, etc.<sup>77</sup>.

A continuación refírese a todas “aquelas profesións que requiren maior saber e que son fonte de maior utilidade, como a medicina, a arquitectura, o ensino das artes liberais”<sup>78</sup>, respecto das que Cicerón entende que poden ser desempeñadas e exercitadas con honor, é dicir conforme ó *decorum*, só por aqueles cidadáns coa condición social dos cales non fosen discordantes, reservándoas, por tanto, ó igual que as profesións anteriormente sinaladas, para os libertos e as clases inferiores da poboación.

Por último, Cicerón unicamente indica como dignas de seren realizadas polos cidadáns de condición social máis elevada dúas posibles actividades: a agricultura –referida á dirección dos grandes fundos– e o exercicio do comercio, pero realizado só a gran escala, temporalmente e coa finalidade de procurarse os medios económicos necesarios para poder adquirir terras en abundancia e dedicarse posteriormente á agricultura<sup>79</sup>.

En definitiva, a través da clasificación establecida por Cicerón resulta posible apreciar sinteticamente dúas ideas básicas en torno ás que se asenta a concepción que socialmente tiveron os romanos do período republicano da actividade laboral, e que van estar presentes na súa historia durante os dous primeiros séculos da época imperial, condicionando en gran medida, aínda a pesar dos profundos cambios producidos nas condicións sociais e políticas desa época, un posible desenvolvemento posterior.

Referímonos, en concreto, por unha parte, ó rexeitamento e condena social de todas aquelas actividades laborais realizadas con carácter subordinado por traballadores libres, mediante as que estes obteñan unha ganancia, ó entender que tal compensación económica reducía a liberdade do traballador, facéndoo depender do que lle encargaba a realización do traballo e llo retribuía, quedando equiparado ó mesmo nivel do escravo que prestaba esa actividade.

A idea de que a participación nos asuntos públicos, a actividade espiritual libre que procura honor, consideración e influencia política, son funcións esencialmente gratuítas, mantívose íntegra tamén cando no Principado se recoñeceron estipendios fixos para o desempeño dalgunhas maxistraturas e o dereito a unha compensación para as denominadas artes liberais. Esas prestacións pecuniarias non se presentaron entón como unha mercé polo servizo recibido, senón que se identificaron máis ben co resarcimento por un prexuízo sufrido polo que as prestaba, ou cunha gratificación polo beneficio recibido polo que as obtiña<sup>80</sup>.

Así, nos casos dos servizos prestados por médicos, preceptores e demais “profesionais liberais”, fronte ás *operae illiberales*, fálase dun *honor* que non aparece como unha compensación proporcional á utilidade da prestación recibida, senón como un recoñecemento, precisamente do honor daquel que é fonte desa prestación. Trátase de casos nos que se produce a consecución dun ben que pola súa natureza non ten un carácter patrimonial –a saúde, a cultura, a educación da persoa non son bens que se poidan valorar en diñeiro–; lógrase a satisfacción dun interese de carácter moral, e, á idea da compensación chégase unicamente tendo en conta que o profesional, ó poñer a disposición da outra parte o seu tempo, subtráeo ás súas propias ocupacións –*vacare operis*, indica Séneca–, e, por iso, sofre un prexuízo que tamén ten

<sup>75</sup> No que se refire a estes últimos, Catón o censor, no prólogo de seu Tratado de *agricultura* xustifica o seu rexeitamento polas actividades que desenvolvían, alegando razóns de tipo moral, ó indicar que o préstamo de diñeiro con réditos non é conforme co *honestum*, é dicir, ó *decorum*. No sentido indicado, Cicerón en *de Officiis* 2.15, refire que cando a Catón o censor se lle preguntou que xuízo lle merecían os *generatores*, respondeu á súa vez coa seguinte pregunta: “¿e ti que dis do que lle quita a vida a un home?”.

<sup>76</sup> Para unha aproximación á análise da figura do *mercennarius*, nos seus aspectos xurídicos, cfr. o clásico estudo de MARTINI, *Mercennarius (Contributo allo studio dei rapporti in tema de lavoro in Diritto romano)*, Milano 1958, e bibliografía alí cit.

<sup>77</sup> En relación co artesanado romano, cfr., con carácter xeral, MOREL, *L'artigiano*, en *L'uomo romano* (a curda di Giardina), cit., p. 233 ss.

<sup>78</sup> Sobre os aspectos xurídicos que xorden en torno a estas profesións, vid., con carácter ilustrativo, CAMACHO EVANGELISTA, *Las profesiones liberales en Roma*, Granada 1964.

<sup>79</sup> Sen embargo, Catón o censor, no prólogo do seu Tratado de *agricultura* desaconsella o exercicio da *mercatura*, e non por entender que fose en contra do *honestum*, senón simplemente por razóns de oportunidade, é dicir, polos gravísimos riscos económicos que entende que comporta para o que se dedica a ela.

<sup>80</sup> Vid. SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, en *Scritti di Diritto romano I* (1899-1913), Napoli 1955, p. 150.

carácter económico. De tal prexuízo, a menos que o compromiso para o desenvolvemento da actividade de que se trataba non fora asumido gratuitamente, enténdese que é xusto que sexa indemnizado polo tempo perdido<sup>81</sup>.

Por outra parte, tamén resulta preciso destacar outra idea que se atopa entre as predominantes e permanentes sobre as que se asentou a mentalidade romana: o enorme aprecio do que sempre gozou a agricultura, considerada socialmente como a única actividade económica digna do cidadán de calquera condición, e isto, fundamentalmente, por tres razóns: porque non establecía ningunha relación necesaria de dependencia entre o propietario do terreo e os eventuais adquirentes dos seus produtos; porque non impedía a actividade política do propietario dos terreos; e, ademais, porque favorecía a adquisición e o desenvolvemento das virtudes típicas do cidadán<sup>82</sup>.

Esta concepción ou valoración negativa das actividades laborais, segundo os termos expostos, sufrirá sen embargo un cambio transcendental a partir da consolidación do Cristianismo. Con el, ó invertérense os valores tradicionais –primándose a virtude da humanidade, que era completamente descoñecida polo mundo pagán–, produciuse unha revalorización e dignificación do traballo sen distinción, é dicir, de toda ocupación, fose manual ou intelectual, a excepción de todos aqueles oficios e ocupacións directamente relacionados coa relixión pagá e cos espectáculos, prohibíndolle o seu exercicio ós cristiáns a consecuencia da súa inmoralidade<sup>83</sup>.

Tal revalorización do traballo, a dignidade e o significado ético da súa práctica –tódolos homes están obrigados a realizar e respecta-la lei do traballo; traballando cúmprese a vontade de Deus–, así como a súa función social, están presentes nos escritos dos Apoloxistas e dos Pais da Igrexa<sup>84</sup>.

Neste sentido, por exemplo, San Agustín na súa obra *De opere monachorum*, fronte a posibles interpretacións equívocas, realizadas interesadamente, de maneira capciosa e desviada por algúns monxes a partir dos textos do Apóstolo San Paulo sobre o traballo, replícalles e confirma para todos, incluíndoos tamén a eles, a obrigación do traballo xunto coa oración, engadindo ademais que non existe ningunha diferenza cualitativa entre o traballo manual e o intelectual, podéndose distinguir a partir destes novos criterios sentados pola doutrina cristiá dúas categorías de traballadores: segundo que a súa actitude interior fose de liberdade de espírito (animo libero), ou ben de suxeición fronte ó diñeiro e ós bens materiais (que comprometían o seu espírito con afán de lucro)<sup>85</sup>.

**III.-** Ó prexuízo ou aversión que socialmente mostraron os romanos cara o traballo subordinado ou dependente realizado por cidadáns libres hai que engadir outro dato de especial transcendencia: a utilización do elemento servil, é dicir, dos escravos<sup>86</sup> e asimilados para a realización das máis diversas actividades laborais.

Tradicionalmente véñse sostendo que, con carácter xeral e dende un punto de vista económico, a importancia que presenta o traballo realizado polos homes libres na sociedade romana atópase en proporción inversa á asumida polo traballo servil, indicándose ó respecto que a época de maior esplendor e gloria de Roma, na que o principal instrumento de produción era o escravo, marca o período no que o traballo libre atravesaba polos seus peores momentos<sup>87</sup>.

<sup>81</sup> Vid. BETTI, *Appunti di teoria dell'obbligazione in Diritto romano*, Roma 1958, p. 204. Respecto das prestacións de servizos gratuítas, cfr. amplamente MICHEL, *Gratuité en Droit romain*, Bruxelles 1962, especialmente p. 145 ss., e bibliografía alí cit.

<sup>82</sup> Vid., con carácter xeral, LANA, *L'idea del lavoro a Roma* cit., p. 41 ss., e especialmente p. 139 ss.; ID., *Sapere, lavoro e potere in Roma antica*, cit., p. 406 ss. Para unha aproximación á literatura agraria latina e á antiga ética romana, cfr., recentemente, SIRAGO, *Storia agraria romana*, Vol. I, Napoli 1995, p. 5 ss., e bibliografía cit., en p. 477 s.

<sup>83</sup> Vid., por todos, LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 49 ss.; ID., *Sapere, lavoro e potere in Roma antica* cit., p. 416 ss.

<sup>84</sup> Cfr., resumidamente o artigo de GALLICET, *Brevi osservazioni sul lavoro nella letteratura cristiana antica*, contido en LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 63 ss.

<sup>85</sup> Respecto da visión cristiá do traballo segundo o Apóstolo San Paulo, vid. LANA, *L'idea del lavoro a Roma*, cit., p. 167 ss. Á actitude do cristianismo fronte ó traballo, que se contén no Tratado de San Agustín refírese especificamente o autor cit. na op. cit., p. 178 ss., e tamén en *Sapere, lavoro e potere in Roma antica*, cit., p. 503 ss.

<sup>86</sup> Para unha visión xeral sobre o fenómeno da escravitude e o seu desenvolvemento histórico, Cfr. CICCOTTI, *Il tramonto della schiavitù nel mondo antico* (ed. anastática), Roma 1971; ABIGNENTE, *La schiavitù nei suoi rapporti colla Chiesa e col laicato. Studio storico giuridico* (ed. anastática), Roma 1972; GAUDEMET, *Esclavage et dépendance dans l'antiquité. Bilan et perspectives*, en *Droit et société aux derniers siècles de l'Empire romain*, Napoli 1992, p. 237 ss., cunha ilustrativa e interesante orientación bibliográfica por materias, recollida en p. 261 ss.; GARRIDO-HORY, *Esclavage et dépendance dans l'antiquité. Index des Colloques du G.I.R.E.A.* (1970-1990), Napoli 1993.

<sup>87</sup> SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano* cit., p. 19.

A economía romana da época imperial<sup>88</sup>, alomenos en Italia e nalgúns rexións das provincias, pode ser razoablemente descrita como unha economía de tipo escravista, posto que a produción no seu conxunto dependía en ampla medida e esencialmente do traballo dos escravos<sup>89</sup>. Estes –cualificados por Aristóteles como “meros utensilios viventes”–, considerados xuridicamente como simples cousas ou obxectos de propiedade, con todo o que iso implica, eran utilizados polos seus donos para realizar traballos propios ou ben para terceiros nos máis diversos sectores<sup>90</sup>.

A súa actividade laboral non se reduciu á realización de tarefas simplemente manuais e mecánicas na agricultura e na minería, senón que tamén desempeñaron outras ocupacións no comercio (tendas) e na industria (fábricas e obradoiros artesanais), que esixían unha maior cualificación profesional<sup>91</sup>.

O mesmo ocorreu no ámbito das hoxe en día denominadas profesións liberais, como a medicina ou o ensino, ás que os romanos atribuíron con posterioridade a consideración de artes liberais, e que nos seus inicios foron exercitadas fundamentalmente por non dicir con carácter exclusivo, polos propios escravos<sup>92</sup>.

Coas debidas reservas cabe supoñer que, dende o punto de vista práctico, en bastantes ocasións, a situación económica e as condicións de vida dos escravos traballadores, en xeral foron moito mellores que as da gran masa de cidadáns libres pobres<sup>93</sup>, dado que, fronte a estes e salvo no caso dos escravos que viñan traballando como peóns nas minas, tiñan garantida a recepción periódica e en medida suficiente de alimentos e vestidos, así como un aloxamento. Por outra parte, tamén parece lóxico pensar que ningún *dominus* medianamente sensato pretendese danar conscientemente o valor do seu propio patrimonio, do que, en moitas ocasións formaban unha parte importante os seus escravos, que ó mellor encontrarían no feito da súa condición como cousas obxecto de propiedade a súa mellor e máis eficaz protección<sup>94</sup>.

Nalgúns casos, sobre todo cando desenvolvesen actividades laborais que requirían unha certa cualificación e que reportasen ó seu dono un incremento patrimonial, os escravos tamén podían dispoñer dun *peculium* ou porción de bens, en ocasións considerable, que xeralmente lles era entregado polos seus amos, confiándolles a súa administración e gozo<sup>95</sup>. A través do seu peculio, considerado como un patrimonio ata certo punto autónomo e “propio” do escravo, moitos servos –cando non foron manumitidos de maneira liberal e desinteresada polos seus donos– puideron “comprar” a súa liberdade<sup>96</sup>, adquirindo entón a condición de libertos, sen quedar por iso desvinculados dos seus antigos señores, ós que estes, agora patróns, podían solicitar en virtude da nova relación de padroado establecida a correspondente prestación de *operae* ou servicios, sen ter que recorrer para iso, pagando unha compensación, a traballadores libres asalariados<sup>97</sup>.

<sup>88</sup> En relación coa mesma, cfr. amplamente, con abundante bibliografía, DE MARTINO, *Storia economica di Roma antica*, vol. II, Firenze 1979, (trad. esp., Madrid 1985). Vid., ademais, a suxerente interpretación que, tamén con referencias ós aspectos laborais, formula SCHIAVONE, na súa obra titulada *La storia spezzata. Roma antica e Occidente moderno*, Bari 1996.

<sup>89</sup> Vid. BRUNT, *Il lavoro umano*, en *Il mondo di Roma imperiale (Economía, società e religione)*, vol. III (a cura di Wachter), Roma-Bari 1989, p. 194. En relación coa *Hispania romana*, vid. con carácter xeral MANGAS MANJARRES, *Eslavos y libertos en la España romana*, Salamanca 1971.

<sup>90</sup> Respecto da situación xurídica do escravo en contraposición coas persoas libres, cfr., con carácter xeral e abundantes citas bibliográficas, IGLESIAS, *Derecho romano. Historia e Institucións*, 11ª ed. (rev. coa colaboración de Iglesias-Redondo), Barcelona 1993, p. 111 ss.

<sup>91</sup> Vid. BRUNT, *Il lavoro umano*, cit., p. 193.

<sup>92</sup> SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 147. Cfr., ademais, para esta cuestión VISKY, *Esclavage et arts liberales à Rome*, en RIDA, 15, 1968, p. 473 ss. e bibliografía alí cit.

<sup>93</sup> Sobre a pobreza no mundo romano e outras cuestións relacionadas con ela, vid. WHITTAKER, *Il povero*, en *L'uomo romano* (a cura di Giardina) cit., p. 299 ss., e bibliografía cit., en p. 332 s.

<sup>94</sup> Vid. no sentido sinalado BRUNT, *Il lavoro umano*, cit., p. 192 s.

<sup>95</sup> Sobre o peculio en xeral, vid. LA ROSA, s.v. “*peculium*”, en NNDI, t. 12, 1965, p. 755 ss. Para o peculio dos escravos, cfr. en especial, BUTI, *Studi sulla capacità patrimoniale dei servi*, Napoli 1976; ZEBER, *A study of the “peculium” of a slave in preclassical and classical Roman law*, 1981.

<sup>96</sup> Para facerse liberar do *dominus* o escravo tiña á súa disposición dous sistemas: o prometerlle mediante un xuramento –plenamente válido dende o punto de vista relixioso– que lle pagaría despois da súa liberación (*promissio iurata liberti*), ou facerse adquirir polo patrono dun amigo libre, con diñeiro proporcionado por el mesmo ou outras persoas amigas, para posteriormente ser manumitido. Sobre as principais características xurídicas da *promissio iurata liberti*, vid. GUARINO, *Diritto privato romano*, 11ª ed., Napoli 1997, p. 849 ss., e bibliografía alí cit.

<sup>97</sup> Tal circunstancia foi obxecto de especial atención por parte dos xuristas romanos, como se pode comprobar fundamentalmente mediante a lectura dos textos contidos na Compilación xustiniana. Cfr. ó respecto, entre outros PESCANI, *Le “operae libertorum”*. *Saggio storico-romanistico*, Trieste 1967; WALDSTEIN, “*Operae libertorum*”. *Untersuchung zur Dienstplicht freigelassener Sklaven*, Stuttgart 1986; MASI DORIA, *Civitas Operae Obsequium. Tre studi sulla condizione giuridica dei liberti*, Napoli 1993. Sobre o contido e os caracteres das diversas relacións establecidas entre patróns e libertos ó final da época republicana, cfr. amplamente FABRE, *Libertus*, Roma 1981.



Unha enorme masa de libertos foise introducindo progresivamente no mercado de traballo, mesturándose e confundíndose cos escravos e inxenuos en tódolos campos que o desenvolvemento do comercio, a industria e as artes abría á actividade humana. A necesidade e a inferioridade da súa orixe fixo que superaran con bastante facilidade o rexeitamento e a aversión que os inxenuos podían sentir polo traballo mercenario converténdoo en competidores temibles, laboralmente falando. A necesidade e o interese promoveron a actividade dos libertos artesáns e asalariados, que tiveron nas súas mans gran parte do peso da produción, ocuparon bastantes postos na importante xerarquía administrativa do imperio, e souberon frecuentemente, coa riqueza acumulada polo seu traballo, alcanzar unha gran estima pública<sup>98</sup>.

Dende o punto de vista xurídico, a función productiva asumida polos escravos proporcionou ó sistema de Dereito privado romano toda unha serie de institucións e regras a través das cales a xurisprudencia mostrou a súa máis admirable forza constructiva, disciplinando a participación e a responsabilidade do *dominus* nas relacións nas que interviñan os seus escravos<sup>99</sup>. Por outra parte, tamén se vén resaltando a especial importancia da toma en consideración de maneira autónoma polos xuristas romanos da prestación de servizos realizada polos escravos a cambio dunha mercé na formación dunha específica figura derivada do contrato de arrendamento, a *locatio conductio operarum* ou arrendamento de servizos, á que, xunto coa *locatio conductio operis* ou arrendamento de obra, reconducíronse xuridicamente na súa gran maioría as relacións de traballo asalariado prestadas tanto por traballadores libres como por escravos<sup>100</sup>.

IV.- Aínda cando os datos dos que se dispón respecto da poboación laboral son bastante escasos e as interpretacións sobre estes tamén son discutidas<sup>101</sup>, no contexto descrito é de supoñer que o espazo laboral que quedase para os cidadáns libres de condición humilde fose máis ben reducido<sup>102</sup>.

Xunto cos campesiños<sup>103</sup> que cultivaban mediante o seu propio traballo e o dos seus familiares pequenas facendas agrícolas –ben como propietarios ou, no seu caso, tomándoas en arrendamento–, así como os pequenos comerciantes e artesáns, os que non dispuxeran doutros medios económicos non tiñan máis que dúas posibles alternativas: optar por non traballar, sobrevivindo –no suposto dos cidadáns pobres domiciliados en Roma– a expensas da beneficencia pública<sup>104</sup>, ou como clientes dos grandes señores<sup>105</sup>; ou ben, se non, salvo que se enrolasen nas lexiões –que se presentaban como un posible medio de promoción social<sup>106</sup>–, arrenda-los seus servizos laborais ó xornal, desempeñando quizais traballos para os que non se esixía unha cualificación profesional e na súa gran maioría de tipo estacional, como, por exemplo, os relativos á recolección das colleitas no sector agrícola, a participación como albaneis na

<sup>98</sup> SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 146. Cfr., ademais da bibliografía cit. na nota anterior, FRIEDLAENDER, *La sociedad romana. Historia de las costumbres en Roma, desde Augusto ós Antoninos* (trad. esp. De W. Rocés), 1ª reimp. de la ed. de 1947, Madrid 1982, p. 38 ss e 241 ss. En relación con diversos aspectos relativos á ideoloxía do enriquecemento e da ascensión social en Roma e no mundo antigo durante o período comprendido entre os séculos II a.C. e II d.C., vid. os estudos contidos en INDEX, nº 13, 1985.

<sup>99</sup> Vid., con carácter xeral, JUGLAR, *Du role des esclaves et des affranchis dans le commerce* (ed. anastática), Roma 1972. Respecto da específica cuestión do posible emprego de escravos como administradores en actividades empresariais colectivas (*exercere negotiationes per servos communes*), así como, no seu caso, en canto á responsabilidade dos seus donos polo dito exercicio, vid. DI PORTO, *Impresa collettiva e schiavo “manager” in roma antica* (II sec. a.C. – II sec. D.C.), Milano 1984. Sobre a paradoxica figura do *servus vicarius*, vid. amplamente por todos, REDUZZI MEROLA, “*Servo parere*”. *Studi sulla condizione giuridica degli schiavi vicari e dei sottoposti a schiavi nelle esperienze greca e romana*, Napoli 1990.

<sup>100</sup> En relación coa discutida cuestión da concepción romana da *locatio-conductio* na doutrina romanística, vid. PINA PARPAGLIA, “*Vitia ex ipsia re*”. *Aspetti della locazione in Diritto romano*, Milano 1983. Sobre as relacións laborais na Antigüidade romana, con especial incidencia nos seus aspectos xurídicos, cfr. recentemente na nosa doutrina: GOMEZ IGLESIAS CASAL, *La influencia del Derecho romano en las modernas relaciones de trabajo*, Madrid 1995; ALEMAN MONTERREAL, *El arrendamiento de servicios en derecho romano*, Almería 1996; ALEMAN PAEZ y CASTAN PEREZ-GOMEZ, *Del trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa: un apunte histórico-romanístico*, Madrid 1997. Respecto da evolución histórica do arrendamento de obras, cfr., recentemente SOLE RESIN, *Arrendamiento de obras o servicios (Perfil evolutivo y jurisprudencial)*, Valencia 1997.

<sup>101</sup> BRUNT, *Il lavoro umano* cit., p. 195. En relación cos datos epigráficos de que dispoñemos, este autor, op. cit., p. 196 s., destaca que estes non son representativos da verdadeira poboación do Imperio, fundamentalmente analfabeta, que na súa maior parte vivía e morría sen deixar rastro. Así mesmo, na p. 197 ss., pon de manifesto as incertezas que se presentan nunha serie de hipóteses amplamente aceptadas pola doutrina. Pola súa parte, DE ROBERTIS, na súa *Storia sociale di Roma, Le classi inferiori* (Lezioni raccolte dal Dott. Sciarra Vittorio), (rist. anastática ed. 1945), roma 1981, p. 49 ss., polo que se refire á vida e ó ambiente social das clases inferiores e dos traballadores libres na época clásica, traen un cadro xeral, en certo sentido idílico.

<sup>102</sup> Vid. neste sentido, SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 148.

<sup>103</sup> Para unha aproximación á figura do campesino romano, vid. KOLENDO, *Il contadino, in L'uomo romano* (a cura di Giardina) cit., p. 215 ss., e bibliografía cit., p. 231 s.

<sup>104</sup> SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 148 s. En relación coa función asistencial no mundo romano, cfr. DE ROBERTIS, *Contributi vari alla Storia economica e sociale di Roma*, (rist. anastática), Roma 1981, p. 145 ss.

<sup>105</sup> Sobre os *clientes*, non confundibles cos *liberti*, cfr., GUARINO, *Diritto privato romano* cit., p. 321 nota 24.2 e bibliografía alí cit. Para unha descrición das súas relacións cos patróns, vid. FRIEDLAENDER, *La sociedad romana* cit., p. 231 ss.

<sup>106</sup> Cfr. SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano* cit., p. 148; BRUNT, *Il lavoro umano* cit., p. 193 s. En relación coa condición de soldado e dos diversos aspectos relativos á mesma, vid. CARRIE, *Il soldato, in L'uomo romano* (a cura di Giardina) cit., p. 99 ss., e bibliografía alí cit.

construcción das grandes obras públicas, ou a carga e descarga de naves, así como a distribución dos produtos nelas transportados<sup>107</sup>.

Para isto, en bastantes ocasións, probablemente recorreríase á xa aludida figura da *locatio conductio operarum*, que seguramente constituíu o contrato típico de traballo, utilizado para as obras manuais e máis baixas. Estas eran consideradas como as únicas estimables en diñeiro e que se podían retribuír cunha mercé, en opinión dalgúns autores máis ben escasa, especialmente nos ámbitos da agricultura e da minería, precisamente a consecuencia da concorrencia nestes da man de obra servil<sup>108</sup>.

Mediante esta relación contractual, como anteriormente se indicou, é probable que o traballador libre perdesse a súa autonomía, quedando nunha situación de dependencia/subordinación do empresario contratista ou dador do emprego<sup>109</sup>.

Boa proba disto é a circunstancia de que contra o *mercennarius* que fose acollido na casa do arrendatario dos seus servicios, e que nela recibise tanto a manutención como o xornal diario acordado, non cabía o exercicio da *actio furti* por parte daquel, ó igual que ocorría no caso dos furtos cometidos por escravos, e iso porque contra eses libres que prestaban os seus servicios na casa do arrendatario ou dador do emprego –que en expresión do xurista Ulpiano encontraríanse *loco servorum*<sup>110</sup>– o *dominus* dispoñía, como se testemuña nalgúns fontes xurídicas, dun poder disciplinario análogo ó que lle competía sobre os seus escravos, excluindo desta forma a posibilidade de promove-lo xuízo correspondente mediante a acción de furto<sup>111</sup>.

Aínda que a *locatio conductio operarum* –da que a estrutura e contido na época bizantina é a mesma que presentou na época clásica– suponse que tería constituído o contrato típico relativo ás actividades laborais manuais e non cualificadas, as referencias que en relación con este se conteñen nas fontes xurídicas de que dispoñemos non son abundantes, senón máis ben escasas<sup>112</sup>.

O interese dos xuristas centrouse de xeito maioritario noutra especie ou clase de arrendamento, a denominada *locatio conductio operis*, na que encontraron cabida unha gran variedade de relacións ou subespecies que presentan a característica común de que o *conductor* obrígase a realizar unha actividade para conseguir un certo resultado de traballo en beneficio do *locator*, que necesariamente debe de poñer algo (xeralmente a materia prima que se vai transformar) a disposición do operario, pagándolle a este último unha compensación, normalmente monetaria<sup>113</sup>.

Este tipo de relacións, na que o interese do que contrataba os servicios centrábase máis que na propia actividade laboral do operario, na obtención dun certo resultado en función do cal asumía o pagamento da mercé, véñse sinalando que a actividade laboral está desenvolvida de maneira autónoma, sen a dependencia que xeraba o arrendamento de servicios. Ó obrigarse o *conductor* a entregar unha obra determinada, o traballo podía ser realizado ou ben por el mesmo, ou, no seu caso, a través de terceiros – algo que, sen embargo, non resultaba posible no caso da *locatio conductio operarum*–, salvo que expresamente se conviñese a execución persoal polo propio *conductor*<sup>114</sup>.

<sup>107</sup> BRUNT, *Il lavoro umano*, cit., p. 202. Cfr., ademais, do mesmo autor, *Free labour and public works at Rome*, en *Journal of Roman studies*, nº 70, 1980, p. 81 ss., e TREGGIANI, *Urban labour in Rome: mercenarii and tabernarii*, en *Non-slave labour in the Greco-Roman world* (ed. Garsney), Cambridge 1980.

<sup>108</sup> Vid. neste sentido BRUNT, *Il lavoro umano* cit., p. 194. Cfr., tamén, SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano* cit., p. 152 ss., para o que os datos que ofrecen as fontes en relación coa posible historia das formas de retribución e da súa valoración a través do tempo son insuficientes, así como incertos os resultados ós que chega a doutrina. Segundo DE ROBERTIS, *Storia sociale di Roma. Le classi inferiori* cit., p. 50, os salarios e as mercés dos traballadores, regularmente serían superiores ó mínimo vital indispensable. Respecto das retribucións e outra serie de aspectos económicos e sociolóxicos, conectados con elas, cfr., con carácter xeral DOSI e SCHNELL, *I soldi nella roma antica. Banchieri e professioni, affari e malaffare*, Milano 1993, e bibliografía alí cit.

<sup>109</sup> Cfr. DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel diritto romano*, Milano 1946, p. 130 ss., e MARTINI, *Ancora sul "mercennarius"*, en *IURA*, nº 10, 1959, p. 125 ss. Respecto da polémica suscitada na doutrina romanística en torno á situación xurídica na que se encontrarían os mercenarios, reflectida nos dous autores citados, vid. por todos, resumidamente, GOMEZ-IGLESIAS CASAL, *La influencia del Derecho romano en las modernas relaciones de trabajo*, cit., p. 52 ss.

<sup>110</sup> Vid. D. 7.8.4. pr.

<sup>111</sup> Vid. D. 47.2.90; D.48.19.11.1. Cfr. PUGLIESE, *Locatio-conductio*, en *Derecho romano de obligaciones. Homenaje al Prof. José Luis Murga Gener*, Madrid 1994, p. 607.

<sup>112</sup> SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 151. Cfr., ademais, DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel Diritto romano*, cit., p. 127 ss.

<sup>113</sup> Para unha aproximación ós caracteres xurídicos desta especie de *locatio-conductio* e das súas diversas subespecies, vid. PUGLIESE, *Locatio-conductio* cit., p. 607. Cfr., máis amplamente, DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel Diritto romano*, cit., p. 153 ss.

<sup>114</sup> Vid. por todos FERNÁNDEZ BARREIRO e PARICIO SERRANO, *Fundamentos de derecho patrimonial romano*, 3ª ed., Madrid 1997, p. 376 e 380 ss.

Entre a gran variedade de relacións que se presentaban como posibles subespecies da *locatio conductio operis* encontramos algunhas de modesta entidade, pero moi frecuentes na práctica diaria, como por exemplo, os contratos concluídos –por regra xeral de maneira oral ou tácita- cos lavandeiros (*fullones*) e os remendeiros ou zurcidores (*sarcinatores*), ós que se solicitaba lavar ou remendar togas e outras indumentarias a cambio dun pagamento. Aqueles eran obrigados a cumpri-lo traballo artesanal segundo as regras da técnica seguidas como costume no seu oficio, e debían de responder se, de non aplicalas ou de aplicalas de maneira incorrecta, lavaban ou reparaban mal tales indumentarias, ou, no seu caso, danábanas; respondían, ademais, se as indumentarias sufrían furto ou eran danadas por terceiras persoas, con independencia da propia dilixencia que puxeran no seu coidado<sup>115</sup>.

Nun nivel máis elevado situábanse os contratos realizados polos ourives e prateiros, que se comprometían a facer con primor e esmero as pezas de ouro ou prata que se lles encargasen –xeralmente aneis ou colares de ouro e vasos ou bandexas de prata- a partir do metal proporcionado polo cliente, e que tamén responderían pola defectuosa execución do traballo, pero, segundo algúns autores, non por *custodia*<sup>116</sup>.

Outras posibles subespecies da denominada *locatio conductio operis*, importantes dende o punto de vista material e, a miúdo, tamén económico, foron os denominados arrendamentos para a execución de obras relativas a inmobles, para o transporte tanto marítimo como terrestre de persoas e mercadorías, para hospedaxe e garda de cabalerías, para a instrución nunha arte ou oficio, etc., respecto da súa posible problemática tamén se ocuparon os xuristas romanos, procedendo xunto cos pretores a regulalos ó fío das novas necesidades que progresivamente se foron suscitando<sup>117</sup>.

Con carácter xeral, tamén se vén sinalando que as actividades intelectuais, pola súa propia consideración, non tiveron cabida no esquema contractual da *locatio conductio operarum*, ó entenderse na época clásica que quen utilizaba eses servizos prestados por un operario intelectual, non estaba xuridicamente obrigado a compensalos, senón simplemente, como se indicou *supra*, a recoñecer, como deber ético-social, o valor deses servizos, honrándoo cunha gratificación denominada, precisamente, *honorarium*<sup>118</sup>. Non obstante, algunha desas actividades –realizadas na actualidade polos denominados profesionais liberais-, como a prestación de servizos médicos<sup>119</sup>, en bastantes ocasións foi canalizada a través da relación contractual da *locatio conductio operis*. Neste caso tamén se utilizou a noción de pericia técnica ou profesional (especificamente do médico ou asimilados<sup>120</sup>) como elemento de referencia para apreciar a posible responsabilidade pola deficiente realización da actividade en función dun resultado insatisfactorio, respecto do cal a doutrina entende que correspondía ó *locator* asumir os posibles factores de risco<sup>121</sup>.

Polo demais, no caso das dúas figuras do negocio de arrendamento indicadas (*locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*), que dende logo non foron as únicas utilizadas polos romanos no marco da contratación de actividades laborais<sup>122</sup>, os contratantes dispoñían de dúas accións de boa fe, cunha denominación que se encontraba especificamente referida á posición de cada parte na relación xurídica – *actio locati* e *actio conducti*-, a través das que podían facer esixibles as respectivas obrigacións recíprocas derivadas do convenio negociado<sup>123</sup>.

<sup>115</sup> PUGLIESE, *Locatio-conductio* cit., p. 607. Para unha aproximación con carácter xeral ó tema da responsabilidade contractual e extracontractual en Dereito romano, con bibliografía e referencias textuais, cfr., respectivamente, CANNATA, *La responsabilità contrattuale*, e VALDITARA, *Damnum iniuria datum*, ambos recollidos en *Derecho romano de obligaciones. Homenaje al Prof. José Luis Murga Gener*, cit., p. 143 ss., e 825 ss., respectivamente. Respecto da cuestión máis concreta da impericia profesional, remitimos ó noso traballo titulado *Imperitia y responsabilidad*, pendente de publicación nas *Actas del IV Congreso Internacional e VII Congreso Iberoamericano de Derecho romano*, Burgos febrero de 2001.

<sup>116</sup> Vid. PUGLIESE, *Locatio-conductio* cit., P. 608 S.

<sup>117</sup> Cfr. resumidamente, PUGLIESE, *Locatio-conductio* cit., p. 608 s.

<sup>118</sup> Sobre as prestacións “liberais” como obxecto de arrendamento, cfr., con carácter xeral, DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel diritto romano*, cit., p. 183 ss.

<sup>119</sup> Vid., amplamente BELOW, *Der Arzt im römischen Recht*, München 1953. Sobre a ciencia da medicina e a profesión de médico en Roma, cfr. DE FILIPPIS CAPPAL, *Medici e medicina in Roma antica*, Torino 1993.

<sup>120</sup> Para esta concreta cuestión, cfr. na nosa doutrina, RICO PÉREZ, *La responsabilidad civil del médico en Roma*, en *Estudios Homenaje al Prof. Juan Iglesias*, Tomo III, Madrid 1988, p. 1.603 ss.; NUÑEZ PAZ, *La responsabilidad de los médicos en Derecho romano*, Gijón 1996.

<sup>121</sup> Cfr. FERNÁNDEZ BARREIRO e PARICIO SERRANO, *Derecho Privado romano*, cit., p. 381.

<sup>122</sup> Entre outras posibles fontes das obrigacións de traballo atópanse, como é sabido, a *stipulatio*, o *mandatum*, a *pollicitatio*, e o *legatum per vindicationem*. Para unha aproximación á estas, cfr. DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel diritto romano* cit., p. 223 ss.; ALEMAN PAEZ e CASTAN PEREZ-GOMEZ, *Del trabajo como hecho social al contrato como realidad normativa* cit., p. 50 ss.; ALEMAN MONTERREAL, *El arrendamiento de servicios en Derecho Romano* cit., p. 54 ss., e bibliografía cit. Por estes autores.

<sup>123</sup> Ambas accións de boa fe contiñan a invitación dirixida ó xuíz de condenar ó demandado a “todo aquilo que debese de dar ou facer conforme á boa fe” (*quidquid dare facere oportet ex fide bona*). Cfr. Gai. Inst. IV. 62. Ás indicadas accións faise referencia, entre outros textos, por exemplo, en D.19.2.11.4., D.19.2.13, D.19.2.12 e D.19.2.15 pr. e 1.

En canto ó convenio ou acordo celebrado entre os intervenientes na relación laboral sóse sinalar que no mundo romano clásico rexía, polo xeral, a máis absoluta liberdade contractual, deixándose a súa posible regulación –importe, forma ou modalidade da retribución, duración no tempo da prestación, desenvolvemento nocturno ou diúrno da actividade laboral, condicións para a rescisión do contrato ou despedimento do traballador, por exemplo- case totalmente á iniciativa privada, que unicamente viría condicionada polos usos e as tradicións profesionais, así como pola organización económica e de mercado imperante neses momentos. Os pactos de traballo podían converterse libremente entre os particulares, calquera que fose a súa condición e sexo, co requisito de que xuridicamente tivesen capacidade para obrigarse<sup>124</sup>.

V.- O desenvolvemento da vida económica e, por conseguinte, de toda a organización do traballo, teríase realizado en Roma case sen inxerencia ningunha por parte do poder público e segundo os resultados do libre xogo das leis económicas durante o período republicano e os dous primeiros séculos do imperio, ata aproximadamente a última vintena do goberno dos emperadores Severos<sup>125</sup>.

Con anterioridade a este período extremo do Alto imperio, no que xa se poden apreciar pegadas dun notable intervencionismo público dirixido a conte-la incipiente crise que se vivía naqueles momentos no campo económico así como a regulamenta-las leis económicas, o poder público unicamente se preocupou de dictar con carácter continxente e excepcional algunhas normas relativas ó desenvolvemento da actividade de traballo, como por exemplo as referidas á fixación do número máximo de traballadores que se podían empregar nas minas de ouro de Vercellae, ou da porcentaxe máxima de traballadores escravos respecto dos libres utilizables tanto nas facendas agrícolas como gandeiras, preceptos estes que tiveron unha aplicación no tempo e no espazo, polo demais, bastante limitada<sup>126</sup>.

Sen embargo, a situación descrita alterouse notablemente no Baixo imperio.

Nesa época, na que a notable decadencia do traballo servil supliuse co recurso ó traballo prestado por persoas libres, os emperadores interviñeron amplamente, entre outros sectores, no laboral, pretendendo regulamentar –en correspondencia co novo modelo centralizado de organización política, baseado na administración xerarquizada<sup>127</sup>-, de maneira unívoca, precisa, definitiva e irrevogable –segundo testemuñan diversas constitucións imperiais<sup>128</sup>- unha materia en continuo movemento, coa finalidade de adecuarse ás novas esixencias do mercado de traballo e da produción<sup>129</sup>.

Unha proba disto encontrámola, por exemplo, nas transformacións que nese período histórico sufriron as Corporacións ou Colexios profesionais, dos que se alterou radicalmente a súa natureza inicial<sup>130</sup>.

Cando a escravitude, o traballo asalariado e a iniciativa privada se mostraron insuficientes e impotentes para poderen satisfacer as necesidades xerais, o poder público veuse na obriga de asumirlos servizos máis indispensables, recorrendo ós Colexios e Corporacións profesionais, nos que encontrou un medio eficaz para poder alcanzar tales fins. Así, durante a época do emperador Alexandre Severo, Os Colexios e Corporacións, orixinariamente xurdidos de forma totalmente libre e case espontánea a partir dun número cada vez máis amplo de servizos públicos<sup>131</sup>.

Eses colexios e Corporacións profesionais languidecerán no século IV d.C. baixo a asfixiante carga dos servizos públicos. Certamente é diferente a forma na que serven ó Estado, pero, sen embargo, para todos eles son iguais as cadeas que aferran e oprimen a liberdade de ocupación e o descanso dos seus membros:

<sup>124</sup> Cfr. SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 151; DE ROBERTIS *I rapporti di lavoro nel diritto romano*, cit., p. 139 ss; ID., *Contributi varii alla storia economica e sociale di Roma* cit., p. 158 ss. y, especialmente, p. 164 ss.

<sup>125</sup> DE ROBERTIS, *Contributi varii alla storia economica e sociale di Roma* cit., p. 190 s.

<sup>126</sup> Cfr. DE ROBERTIS, *Contributi varii alla storia economica e sociale di Roma*, cit., p. 182 s., e p. 202, con referencias textuais.

<sup>127</sup> Vid., con carácter xeral, FERNÁNDEZ BARREIRO e PARICIO SERRANO, *Historia del Derecho romano y su recepción europea*, 2ª ed., Madrid 1997, p. 141 ss., e bibliografía básica cit. en p. 149.

<sup>128</sup> Cfr., por exemplo, C.I. IV.59.2.

<sup>129</sup> DE ROBERTIS, *Contributi varii alla storia economica e sociale di Roma* cit., p. 183.

<sup>130</sup> Vid., resumidamente e con carácter xeral, SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano* cit., p. 154 e 158 ss. Sobre o fenómeno asociativo e a súa evolución, cfr., por todos, DE ROBERTIS, *Il fenómeno associativo nel mondo romano. Dai collegi della Repubblica alle corporazioni del Basso Impero* (ristampa anastatica ed. 1955), Roma 1981. En relación cos conceptos de *collegium*, *corpus* e *societas*, así como para unha análise da estrutura interna do *corpus*, cfr. DI SALVO, *Economia privata e pubblici servizi nell'impero romano. I Corpora navicularum*, Messina 1992, p. 259 ss.

<sup>131</sup> Vid., SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 158.

o desempeño dos diversos oficios que prestan agora convértese nunha función pública, imposta sen compensación ningunha á Corporación ou Colexio correspondente ó que obrigatoriamente pertencen, e ó que se considerou colectivamente responsable do seu cumprimento<sup>132</sup>.

A situación que se produce durante o lento proceso de transformación dos Colexios e Corporacións en corpos públicos pode parecer realmente paradoxal; á vez que os emperadores empezan a recoñecer –por primeira vez despois de moito tempo e quizais interesadamente– os beneficios do traballo e da industria, a coacción e a suxeición persoal e hereditaria diríxense a substituír á antiga liberdade dos traballadores en materia de constitución e pertenza a tales Colexios e Corporacións<sup>133</sup>. Os seus membros, como indican incisivamente os emperadores Arcadio e Honorio nunha das súas constitucións recollida no Código Teodosiano, encóntranse inevitablemente atrapados nunha rede da que non poden escapar<sup>134</sup>.

Para evita-las desercións dos colexiados do Colexio ó que se encontraban adscritos proclamouse como medida preventiva o destino perpetuo dos seus bens; cando o vínculo patrimonial non bastou para retelos, estableceuse o principio de que o que entrase nun Colexio ou nacesse dun dos seus membros, non podería saír deste<sup>135</sup>. Tódolos membros dos Colexios e as Corporacións quedarán inmovilizados nelas co seu propio patrimonio e coa súa familia, como o decurión se atopa destinado na curia, os *officiais* de calquera tipo ó seu emprego, os soldados ó exército, ou o colono á terra, establecéndose desta forma unha especie de servidume da gleba aplicada á organización dos oficios<sup>136</sup>.

Cando o comercio se encontraba paralizado e detida a produción de riquezas, cando a propiedade das terras e a industria eran espremidas con grandes tributos inicuamente distribuídos, cando máis que obreiros para o traballo facían falta medios vitais, desaparece o vello desprezo cara o traballo manual e, por conseguinte, recoñécese polos emperadores a importancia da actividade laboral. En calquera caso, o cambio operado chegaría a destempo e demasiado tarde<sup>137</sup>.

<sup>132</sup> Sobre a vinculación dos *corporati* ós distintos *corpora*, vid. amplamente MURGA GENER, *Los “corporati obnoxii”, una esclavitud legal*, en *Studi in onore di A. Biscardi*, vol., IV, Milano 1983, p. 558 ss., e bibliografía alí cit.

<sup>133</sup> Respecto da vinculación perpetua dos *corporati* ós *corpora*, vid. MURGA GENER, *Los “corporati obnoxii”, una esclavitud legal* cit., p. 565 ss.

<sup>134</sup> Vid. C. Th. 7.20.12.3. Cfr. SOLAZZI, *Il lavoro umano nel mondo romano* cit., p. 158 s.

<sup>135</sup> En relación coa adscrición ó corpus por razón de nacemento, en concepto de pena, e sobre as relacións matrimoniais dos *corporati*, vid. MURGA GENER, *Los “corporati obnoxii”, una esclavitud legal* cit., p. 563 s., 572 ss., e 575 ss., respectivamente.

<sup>136</sup> Cfr. SOLAZZI, *Il lavoro libero nel mondo romano*, cit., p. 158 s.; MURGA GENER, *Los “Corporati obnoxii”, una esclavitud legal*, cit., p. 580 ss.

<sup>137</sup> SOLAZZI, *Il lavoro umano nel mondo romano* cit., p. 159.

## ÍNDICE DE MONOGRAFÍAS

PUBLICADAS EN 2000

		TÓPICOS
		ÍNDICE

REVISTA  
GALEGA  
DE  
SOCIAL  
DEREITO



## TÓPICOS

Administracións Públicas  
 Afiliación e altas. Baixas  
 Conflictos colectivos  
 Contrato de traballo  
 Convenios colectivos  
 Cooperativas  
 Despedimento  
 Empresa e empresario  
 Empresas de traballo temporal  
 Execucións  
 Extinción do contrato de traballo  
 Faltas e sancións do traballador  
 Folga  
 Fontes do Dereito  
 Formación profesional  
 Inspección de traballo  
 Mobilidade funcional  
 Mobilidade xeográfica

Modificación das condicións de traballo  
 Poderes do empresario  
 Prescrición e caducidade  
 Prestacións  
 Procedemento laboral  
 Recursos  
 Regulación de emprego  
 Relación laboral  
 Relacións laborais de carácter especial  
 Representantes dos traballadores  
 Salarios  
 Saúde laboral  
 Seguridade social. Réximes especiais  
 Sindicatos  
 Sucesión de empresa  
 Suspensión do contrato de traballo  
 Xornada  
 Xubilación

# ÍNDICE

## ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

**Mónica Molina García**

### **El contrato de trabajo en el sector público (Granada, 2000).**

Sumario: Capítulo I. El sector público. I. Delimitación del sector público: definición, caracteres y clasificación. II. El modelo constitucional y legal de empleo público en el sector público. Capítulo II. El contrato de trabajo en el sector público. I. Especialidades del contrato de trabajo en las administraciones públicas. II. El contrato de trabajo en el sector público empresarial. Capítulo III. Características de la regulación convencional de las condiciones de trabajo en el sector público. I. Regulación convencional de las condiciones de trabajo en el sector público-administración pública. II. La regulación convencional de las condiciones de trabajo en el sector público empresarial. Capítulo IV. Elementos comunes en la regulación del personal al servicio del sector público. I. El sistema de incompatibilidades en el empleo público. II. La influencia de las leyes de presupuestos en la negociación colectiva del personal laboral al servicio del sector público. III. Régimen convencional de los incrementos salariales y de las prestaciones complementarias de seguridad social en la empresa pública. IV. La prevención de riesgos laborales en el sector público. V. Dos relaciones laborales especiales para el sector público. (Ver **contrato de trabajo**)

**Jesús Lahera Forteza**

### **La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios (CES, Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. Capítulo I. Paradigmas de titularidad de los derechos colectivos. 1. Los modelos individualistas y orgánicos de titularidad de los derechos colectivos. 2. El paradigma individualista francés de titularidad de los derechos colectivos. 3. El paradigma orgánico alemán de titularidad de los derechos colectivos. 4. La ausencia de paradigma italiano en la titularidad de los derechos colectivos. 5. Paradigma individualista, paradigma orgánico y ausencia de paradigma en la titularidad de los derechos colectivos: referencias conceptuales. Capítulo II. El marco constitucional de titularidad de los derechos colectivos. 1. La Titularidad de los derechos constitucionales. 2. Fundamentación constitucional de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios. 3. Titularidad constitucional de los derechos colectivos. 4. Modelos legales de titularidad de los derechos colectivos. Capítulo III. El desarrollo legislativo de la titularidad de los derechos colectivos. 1. Titularidad de la libertad sindical. 2. Titularidad de la huelga. 3. Titularidad de la negociación colectiva. 4. La ausencia de desarrollo legislativo del conflicto colectivo de los trabajadores y de los funcionarios. Capítulo IV. Dos modelos legales diferenciados de titularidad de los derechos colectivos. 1. Modelo legal no sindicalizado en los trabajadores y sindicalizado en los funcionarios. 2. Modelo legal no sindicalizado de titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores. 3. Modelo legal sindicalizado de titularidad de los derechos colectivos de los funcionarios. 4. Propuesta de reforma de los derechos colectivos. Jurisprudencia. (ver convenios colectivos, conflictos colectivos e folga).



## AFILIACIÓN E ALTAS. BAIXAS

A. Desdentado Bonete, E. Desdentado Daroca

### **concurrency de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social (Lex Nova, Valladolid, 2000).**

Sumario: Capítulo I. Problemas de calificación y concurrency de relaciones: administración social, alta dirección laboral y trabajo del socio por cuenta de la sociedad. 1.- Introducción: Los problemas generales de delimitación en las relaciones de servicios de los administradores sociales, los altos directivos laborales y los socios trabajadores. 2.- La relación de servicios de los administradores sociales. 3.- El ámbito de la relación laboral de alta dirección. 4.- La concurrency de relaciones laborales y de administración social. 5.- Contrato de trabajo y condición de socio. 6.- La regulación de las Leyes 66/1997 y 50/1998. Remisión. Capítulo II: La responsabilidad de los administradores sociales en el ámbito laboral. 1.- Algunas consideraciones previas sobre el objeto de este estudio. 2.- La regulación mercantil de la responsabilidad de los administradores. Panorama general. 3.- La repercusión del nuevo régimen de responsabilidad en el ámbito laboral. 4.- El régimen sustantivo de la responsabilidad por daños: los artículos 133 a 135 LSA. 5.- El régimen de responsabilidad de los administradores por las deudas sociales: los supuestos especiales del artículo 262.5 y de las disposiciones transitorias 3ª y 6ª LSA. 6.- Problemas procesales: vías para exigir la responsabilidad y jurisdicción competente. Capítulo III: El encuadramiento en la seguridad social de los altos directivos laborales, los administradores sociales y las personas que prestan servicios para sociedades capitalistas con control sobre las mismas. 1.- Introducción. Una historia bastante agitada. 2.- La nueva regulación del encuadramiento en las Leyes 50/1998 y 55/1999. Una digresión breve sobre las “leyes de acompañamiento”. 3.- El encuadramiento de los altos directivos laborales. 4.- El encuadramiento de los administradores sociales. 5.- El encuadramiento de las personas que prestan servicios retribuidos por cuenta de una sociedad capitalista sobre la que ejercen un control efectivo. 6.- Algunos supuestos especiales. La exclusión de la Seguridad Social de los socios y administradores de las sociedades de administración del patrimonio propio, las particularidades del Régimen Especial del Mar y el caso de las sociedades laborales y las cooperativas de trabajo asociado. 7.- Las reglas temporales y la gestión del cambio de los encuadramientos. 8.- Conclusiones. Anexo Jurisprudencial. 1.- La relación de servicios de los administradores sociales. 2.- Ámbito de la relación laboral de alta dirección. 3.- Concurrency de relaciones. 4.- Contrato de trabajo y condición de socio o asociado. 5.- La responsabilidad de los administradores sociales. 6.- Encuadramiento en la Seguridad social. (Ver **cooperativas, relaciones laborales de carácter especial e relación laboral**)

## CONFLICTOS COLECTIVOS

**La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios (CES, Madrid, 2000). (Ver convenios colectivos, folga e sumario en administraciones públicas)**

# CONTRATO DE TRABAJO

Javier Thibault Aranda

## El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral (CES, Madrid, 2000).

Sumario: Introducción. Capítulo I. Definición y tipología. 1. Definición de teletrabajo. 2. Tipología del teletrabajo. Capítulo II. El encuadramiento jurídico del teletrabajo. Consideraciones generales. 1. Carácter laboral o civil de la relación de teletrabajo. 2. Teletrabajo subordinado: contrato de trabajo común o a domicilio. Capítulo III. Ordenación del tiempo de trabajo. 1. Flexibilidad del tiempo de trabajo. 2. Control del tiempo de trabajo. 3. Jornada de trabajo. 4. Horario de trabajo. 5. Teledisponibilidad. 6. Horas extraordinarias, trabajo nocturno y vacaciones. Capítulo IV. Remuneración y teletrabajo. 1. El salario del teletrabajador. 2. Sistemas salariales. 3. El complemento salarial de teledisponibilidad. 4. Derecho al salario sin prestación de servicios. 5. Percepciones extrasalariales. Capítulo V. Control y privacidad. 1. Control telelaboral y nuevas tecnologías. 2. Control informático y protección de datos. 3. Control mediante mecanismos audiovisuales. 4. Control de las llamadas telefónicas. 5. Control del acceso a Internet y, en especial, del uso de la cuenta de correo electrónico. Capítulo VI. Seguridad y salud. Consideraciones generales. 1. Teletrabajo a domicilio: extensión y contenido del deber empresarial de protección en el teletrabajo. 2. Teletrabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 3. Teletrabajo en telecentros: coordinación de las actividades empresariales. 4. El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Capítulo VII. Obligaciones del teletrabajador y poder disciplinario. 1. Obligaciones del teletrabajador. 2. Teletrabajo y poder disciplinario: faltas y sanciones. Capítulo VIII. Celebración, modificación, suspensión, extinción y otras vicisitudes del contrato de trabajo. 1. Celebración del contrato de trabajo. 2. La modificación del contrato de trabajo. 3. Excedencia, suspensión y permisos. 4. Extinción del contrato de teletrabajo. 5. “Outsourcing” informático y teletrabajo. Capítulo IX. Aspectos colectivos. Consideraciones generales. 1. Organos de representación y teletrabajo. 2. Medios que facilitan el ejercicio de las funciones de representación. 3. Huelga y cierre patronal. 4. Negociación colectiva y teletrabajo. Capítulo X. Seguridad Social. 1. Actos de encuadramiento y obligación de cotizar. 2. Teletrabajo y contingencias profesionales. 2.1. Accidente de trabajo. 3. Incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente y trabajo de minusválidos. Capítulo XI. El teletrabajo transfronterizo. Consideraciones generales. 1. Teletrabajo transfronterizo y ley aplicable a las obligaciones contractuales. 2. Globalización y “máquinas informáticas”. 3. Gestión de personal y flujo internacional de datos. Capítulo XII. La necesidad de una regulación “ad hoc”. 1. Teletrabajo subordinado. 2. Teletrabajo autónomo. (ver **relación laboral**).

Icía Alzaga Ruiz

## Contratación laboral temporal: Un estudio jurisprudencial (Edersa, Madrid, 2000).

Sumario: Introducción. Tema I. La contratación temporal estructural. 1. El contrato para obra o servicio determinado. 1.1. Normativa aplicable. 1.2. Objeto del contrato. 1.3. Diferencia entre el contrato para obra o servicio determinado y el contrato fijo de carácter discontinuo. 1.4. La contratación temporal para obra o servicio determinado en el supuesto de contrata, subcontrata y concesiones administrativas. 1.5. Servicios desarrollados al amparo de programas específicos de organismos públicos. 1.6. El papel de la autonomía colectiva. 1.7. Las prórrogas. 1.8. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. 1.9. Presunciones y garantías. 1.10. Vencimiento de los contratos para obra o servicio determinado. 2. El contrato eventual por circunstancias de la producción. 2.1. Normativa aplicable. 2.2. Objeto del contrato. 2.3. La contratación de trabajadores eventuales en las Administraciones Públicas. 2.4. Diferencia con otras figuras afines. 2.5. Duración. 2.6. El papel de la negociación colectiva. 2.7. Prórrogas. 2.8. La extinción anticipada de los contratos eventuales celebrados con una empresa de trabajo temporal. 2.9. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. 3. El contrato de interinidad. 3.1. Normativa aplicable. 3.2. Objeto del contrato. 3.3. Naturaleza jurídica: ¿contrato sometido a condición resolutoria o a término final? 3.4. Duración. 3.5. Contrato de interinidad por sustitución y puesto de trabajo a desempeñar. 3.6. Contrato de interinidad por excedencia por cuidado de hijos, descanso por maternidad,

adopción y acogimiento y por suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. 3.7. Prórrogas. 3.8. Requisitos formales y consecuencias de su incumplimiento. Tema 2. La contratación temporal coyuntural. 1. Introducción. 2. La contratación temporal coyuntural de trabajadores minusválidos desempleados. 1.1. Requisitos. 1.2. Duración. 1.3. Beneficios. Tema 3. La contratación temporal por las administraciones públicas. 1. El incumplimiento por la administración de las reglas sobre contratación temporal. 2. Distinción entre “trabajadores fijos de plantilla” y “trabajadores con relación laboral por tiempo indefinido”.

**Javier Gárate Castro y otros**

### **Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

Sumario: I. Concepto de empresario y trabajador. Empresa/empresario. Grupos de empresa. Contratas y subcontratas en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. La doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre relaciones excluidas. La delimitación del contrato de trabajo (Relaciones incluidas en la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia). Los deportistas profesionales en la doctrina judicial de Galicia. Notas básicas de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre el personal de alta dirección. La relación laboral especial de los representantes de comercio en la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. II. Celebración y modalidades del contrato de trabajo. Sobre la condición resolutoria del contrato de interinidad. Cuestiones previas a la celebración del contrato de trabajo, en especial, el momento en que deba considerarse “perfeccionado” el contrato. Sobre la restricción, por convenio colectivo, del recurso a la contratación de duración determinada y a la mano de obra facilitada por empresas de trabajo temporal. Período de prueba y extinción del contrato de trabajo. Nota acerca del contrato eventual a la luz de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. La nulidad de los contratos laborales por vicio de consentimiento en la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. III. Prestación de trabajo, vicisitudes del contrato. Contenido y límites de la movilidad funcional (Doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia). La protección de la maternidad: titulares del derecho. Jornadas y horas extraordinarias. Los derechos fundamentales del trabajador en la Doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Las faltas y sanciones en la jurisprudencia Social de Galicia. Sucesión de empresa por “arrendamiento” en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El reingreso tras la excedencia voluntaria. Análisis de la doctrina judicial del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. IV. Extinción del contrato de trabajo. El despido disciplinario por ofensas verbales o físicas. La resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. La concurrencia desleal como causa de despido (Su configuración en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia). Extinción del contrato de trabajo por muerte, incapacidad o jubilación del empresario (Teoría general y aproximación a la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia). Caducidad de la acción de despido. Breves apuntes de doctrina judicial del Tribunal Superior de Justicia gallego. La indisciplina o desobediencia como causa de despido disciplinario en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. La doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre la venta judicial de empresa. (ver **empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, sucesión de empresa, faltas e sancións laborais do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento e extinción do contrato de traballo**).

**Manuel Correa Carrasco**

### **La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. Capítulo I. Delimitación del objeto de estudio. 1. Ambito colectivo. 2. Ambito subjetivo. Capítulo II. Las peculiaridades en las fuentes de regulación del trabajo marítimo-pesquero. 1. Introducción. 2. La incidencia de las fuentes supranacionales en la ordenación del trabajo marítimo-pesquero. 3. La regulación de trabajo marítimo-pesquero en derecho interno. Capítulo III. El ingreso y permanencia en la plantilla del buque. 1. Introducción. 2. La formalización del ingreso: el contrato de embarco. 3. Las condiciones de permanencia en la plantilla del buque y el desarrollo cualitativo de la prestación laboral. Capítulo IV. La ordenación de la jornada. 1. Introducción. 2. Tiempo de trabajo. 3. Descansos: acumulación y compensación en su disfrute. 4. Vacaciones. Licencias retribuidas. Capítulo V.

El régimen retributivo de los tripulantes de buques pesqueros. 1. Introducción. 2. El régimen retributivo en la negociación colectiva. 3. Percepciones extrasalariales. 4. Liquidación y pago del salario. 5. Otras previsiones en materia retributiva. Capítulo VI. Poder de dirección, vicisitudes y extinción de la relación laboral. 1. El ejercicio del poder de dirección a bordo de buques pesqueros. 2. Vicisitudes en la relación laboral marítimo-pesquera. Capítulo VII. La autonomía colectiva en el trabajo marítimo-pesquero. 1. Introducción. 2. La libertad sindical: representación y acción sindical en los buques pesqueros. 3. La negociación colectiva. 4. El ejercicio del derecho de huelga a bordo de los buques pesqueros. Conclusiones. (ver **contrato de traballo, fontes do dereito, xornada, salarios, poderes do empresario, folga e sindicatos**).

### **El contrato de trabajo en el sector público (Granada, 2000).**

(Ver sumario en **administracións públicas**)

### **Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del derecho del trabajo (Madrid, 2000).**

(Ver **fontes do dereito** e sumario en **convenios colectivos**)

## **CONVENIOS COLECTIVOS**

**Alberto Arufe Varela**

### **La denuncia del convenio colectivo (Civitas, Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. I. Sobre el carácter accidental de la denuncia de tratados y convenios internacionales. II. Sobre el carácter natural de la denuncia de los contratos de trabajo con plazo. III. Sobre la especialidad de la eficacia de la denuncia del convenio colectivo, frente al derecho común, en derecho comparado. Capítulo I. Evolución histórica. I. En nuestros proyectos y anteproyectos históricos de Ley de contrato de trabajo. II. En la legislación reguladora de comités paritarios y jurados mixtos. III. En las legislaciones de convenios colectivos sindicales. Capítulo II. El convenio colectivo todavía no denunciado. I. Sobre la inviabilidad, como regla general, de la denuncia anticipada. II. Sobre la viabilidad, como excepción, de las denuncias “extraordinarias” anticipadas. III. El acuerdo novatorio del convenio colectivo todavía no denunciado. Capítulo III. El convenio colectivo denunciado y no denunciado. I. La omisión de la denuncia. II. La ineficacia de la denuncia cursada. III. Las consecuencias de la falta de denuncia: la prórroga automática. Capítulo IV. El convenio colectivo denunciado pero no vencido. I. El deber de negociar durante el plazo de preaviso. II. La huelga en apoyo de las negociaciones durante el plazo de preaviso. III. El acuerdo obtenido durante el plazo de preaviso. Capítulo V. El convenio colectivo denunciado y vencido. I. Sobre la prórroga “voluntaria” o “ultraactividad” del convenio colectivo denunciado y vencido. II. Sobre la distinción entre contenido normativo y obligacional. III. Alcance material de la prórroga “voluntaria o “ultraactividad”. Capítulo VI. La sucesión del convenio colectivo denunciado y vencido. I. La sucesión por convenio colectivo estatutario. II. El alcance de este concreto tipo de sucesión. III. La sucesión por convenio colectivo extraestatutario. Conclusiones.

**Amparo Merino Segovia**

### **La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva (Civitas, Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. Capítulo primero. La estructura de la negociación colectiva: principios clásicos informadores. 1. Breve apunte sobre los principios de equivalencia e imparcialidad. 2. El principio legal

de prioridad temporal (art. 84, parr. 1º LET). 3. La incidencia del acuerdo marco en los principios informadores de la estructura de la negociación colectiva. Capítulo segundo. Los principios informadores de la estructura de la negociación colectiva: sistema legal. 1. Sistema legal: el principio de competencia en la reforma laboral de 1994. 2. Sistema legal: descentralización en las unidades supraempresariales de contratación. 3. Sistema legal: descentralización negocial en el ámbito de empresa una aproximación hacia los acuerdos de empresa. Capítulo tercero. Los principios informadores de la estructura de la negociación colectiva: sistema autónomo. 1. Naturaleza y eficacia jurídica de los acuerdos interconfederales del 97. 2. Sistema autónomo: los principios informadores de la negociación colectiva en los acuerdos interconfederales del 97. Capítulo cuarto. La estructura de la negociación colectiva: experiencias recientes en la práctica convencional española. 1. Breve apunte sobre la evolución de la estructura de la negociación colectiva antes y después de la reforma laboral del 94. 2. Cláusulas estructurales en la negociación colectiva: acuerdos y convenios colectivos nacionales de sector tras la reforma laboral del 94. 3. La creación de marcos autonómicos de relaciones laborales. 4. Negociación de empresa: convenios colectivos y acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva.

**Fernando Elorza Guerrero**

### **Los acuerdos de empresa en el estatuto de los trabajadores (CES, Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción: los acuerdos de empresa en la década de los noventa. Primera parte. El régimen jurídico de los acuerdos de empresa. Capítulo I: Los acuerdos reguladores de condiciones de trabajo y empleo. 1. Reflexiones en torno al régimen de los acuerdos reguladores de condiciones de trabajo y empleo. 2. El contenido de los acuerdos reguladores de condiciones de trabajo y empleo. 3. La negociación de los acuerdos reguladores de condiciones de trabajo y empleo. Capítulo II: Los acuerdos de adaptación de condiciones de trabajo. 1. La adaptabilidad de los convenios colectivos y los acuerdos de empresa: razones y sentido de una regulación. 2. Las causas justificativas. 3. El objeto de la adaptación. 4. Las materias objeto de adaptación. 5. Procedimiento a seguir y negociación. Capítulo III: los acuerdos sobre representación y acción colectiva en la empresa. 1. Consideraciones en torno al régimen legal vigente. 2. El contenido de los acuerdos sobre representación y acción colectiva en la empresa. 3. La negociación de los acuerdos sobre representación y acción colectiva en la empresa: cuestiones específicas. Capítulo IV: Los acuerdos de reorganización productiva. 1. La reorganización de la actividad productiva. 2. La causalidad como punto de partida: la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su incidencia sobre los acuerdos reorganizativos de empresa. 3. El ámbito objetivo. 4. El contenido de los acuerdos de reorganización productiva. 5. El procedimiento de adopción de los acuerdos. 6. Los acuerdos reorganizativos de empresa y la intervención de la Autoridad laboral. Segunda parte. Los acuerdos de empresa como manifestación de la autonomía colectiva. Capítulo I: El acuerdo de empresa como tipo convencional. 1. Delimitación jurídica de los acuerdos de empresa. 2. El régimen jurídico. 3. Las unidades de negociación. 4. La naturaleza jurídica y la eficacia. 5. La vigencia. 6. Formalidades y tramitación. 7. El control de los acuerdos de empresa. Capítulo II: Acuerdos de empresa, ordenamiento jurídico y autonomía de la voluntad. 1. La posición de los acuerdos de empresa en el ordenamiento jurídico laboral. 2. Las relaciones de los acuerdos de empresa con otras manifestaciones de la autonomía colectiva. 3. Acuerdos de empresa, autonomía individual y poder de dirección del empresario. Una última reflexión sobre los acuerdos de empresa.

## **AAVV**

### **La Negociación Colectiva en los Sectores de Alimentación y Oficinas y Despachos (Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. 1. Las dificultades de delimitación del sector de alimentación. 2. La progresiva delimitación reglamentaria del sector. 3. Estructura y contenido de la ordenanza de 1975. 4. El proceso de derogación de las ordenanzas del sector. 5. La sustitución negociada de las reglamentaciones y ordenanzas. 6. Las vicisitudes del proceso sustitutorio. 7. Los laudos de sustitución transitoria de las ordenanzas. 8. El mapa actual de la negociación colectiva del sector de alimentación. 9. Ambito territorial y contenido de la negociación colectiva del sector de alimentación. 10. Ámbito funcional y contenido de la negociación colectiva en subsectores de alimentación. 11. El mapa de la negociación colectiva en

industrias conexas a la alimentación. 12. Ámbito funcional y contenido de la negociación colectiva en sectores ligados a la alimentación. Conclusiones. Anexo: Panorama de la negociación colectiva reciente en el sector de alimentación y actividades conexas.

**Lourdes Mella Méndez**

### **Sucesión de empresa y convenio colectivo aplicable (Granada, 2000).**

Sumario: Parte I. Estudio analítico de la institución y su régimen jurídico. I. Introducción. II. Sucesión de empresa y mantenimiento de las relaciones laborales. III. Sobre la “colisión” de convenios. IV. La solución de la “colisión”. V. La aplicación del convenio colectivo de la cedente. VI. La “colisión” entre convenios de distinto ámbito y naturaleza. Jurisprudencia seleccionada. Bibliografía seleccionada. (ver **sucesión de empresa**).

**Juan Escribano Gutiérrez**

### **Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del derecho del trabajo (Madrid, 2000).**

Sumario: Capítulo I. Análisis crítico de la actual negociación colectiva. 1. Nueva distribución de funciones entre la autonomía colectiva y la Ley. 2. Sustitución de los objetivos tradicionales de la negociación colectiva. 3. Articulación de la pérdida de eficacia de los convenios colectivos. 4. Proliferación de figuras colectivas ajenas a las categorías existentes con anterioridad: el proceso de descentralización. 5. Potenciación y debilitamiento de los aspectos contractuales del convenio colectivo como mecanismo de flexibilización. Capítulo II. Relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva. 1. La evolución conceptual de las relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva. 2. Relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva desde el punto de vista de su respectiva función reguladora. 3. Disponibilidad convencional de derechos individuales. 4. Relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva desde el punto de vista de la función aplicativa y del contrato de trabajo. 5. Delimitación del ámbito personal del convenio colectivo y autonomía individual. Capítulo III. Protección de la esfera individual frente a la negociación colectiva de concesión. 1. Mecanismos de manifestación del disenso individual frente a la negociación colectiva de concesión. 2. Métodos de control de la legalidad convencional: impugnación individual de convenios colectivos. 3. Métodos de intervención democrática en la elaboración del convenio colectivo. 4. Métodos de participación directa como perspectiva de futuro. 5. Métodos de participación directa y procedimiento de despidos colectivos. (ver **contrato de traballo e fontes do dereito**).

**La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios (CES, Madrid, 2000). (Ver conflictos colectivos, folga e sumario en administracions públicas)**

## **COOPERATIVAS**

**Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social (Lex Nova, Valladolid, 2000).**

(Ver **relación laboral, relacións laborais de carácter especial** e sumario en **contrato de traballo**)



## DESPEDIMENTO

Ángel Blasco Pellicer

### **El régimen procesal del despido (Tirant lo Blanch, Valencia, 2000).**

Sumario: I. Introducción. 1. El concepto de despido. 2. Delimitación de modalidades procesales. II. El proceso de despido disciplinario. 1. El plazo para el ejercicio de la acción de despido. 2. La demanda. 3. El juicio oral. 4. La sentencia. 5. Despido procedente. 6. Despido improcedente. 7. Despido nulo. III. Proceso de extinción del contrato por causas objetivas. 1. Delimitación del ámbito del proceso. 2. Plazo para el ejercicio de la acción. 3. Tramitación judicial. 4. La sentencia: calificación judicial de la decisión extintiva y efectos. IV. El artículo 124 LPL: nulidad de los despidos colectivos no autorizados. 1. La cuestión del orden jurisdiccional competente. 2. La nulidad de los despidos colectivos no autorizados. V. Proceso de reclamación al estado de salarios de tramitación en juicios por despido. 1. Fundamentos y normativa aplicable. 2. Supuestos en los que procede. 3. Delimitación de la responsabilidad del estado. 4. Procedimiento. 5. Sentencia. VI. Proceso de impugnación de sanciones. 1. El poder disciplinario en la empresa: generalidades. 2. Plazo para el ejercicio de la acción. 3. La demanda. 4. El juicio oral. 5. La sentencia. VII. Ejecución de sentencias de despido. 1. Consideraciones generales. 2. Ejecución por equivalente. 3. Ejecución específica. 4. El lanzamiento de vivienda del trabajador despedido. VIII. La ejecución provisional. 1. Ambito de aplicación. 2. El contenido de la ejecución provisional. 3. Procedimiento. 4. Efectos de la sentencia resolutoria del recurso. 5. Ejecución provisional de sentencias de despido que comportan indemnización. (ver **procedimiento laboral** e **execucións**).

Yolanda Cano Galán

### **El despido libre y sus límites en el derecho norteamericano (Madrid, 2000).**

Sumario: Capítulo I. Employment at-will como principio tradicional del sistema norteamericano de relaciones laborales. 1. Introducción. 2. El nacimiento de la teoría del employment at-will. 3. Apoyo y crítica a la teoría clásica del employment at-will. 4. El debilitamiento de la teoría tradicional del employment at-will y el nacimiento del Derecho laboral moderno. Capítulo II. Límites y excepciones a la teoría del employment at-will. 1. Erosión de la teoría del employment at-will y el nacimiento de sus excepciones. 2. Excepciones a la teoría del employment at-will basadas en principios de derecho contractual. 3. Excepciones a la teoría del employment at-will basadas en principios sobre responsabilidad civil por daños (torts). 4. Excepciones a la teoría del employment at-will con base en la ruptura del acuerdo tácito de buena fe y justo trato. 5. Excepciones a la teoría del employment at-will con base en normas o principios públicos. Capítulo III. Negociación colectiva versus contratación individual. El tratamiento del despido en el sector sindicalizado. 1. Introducción. 2. El despido de trabajadores cubiertos por convenio colectivo: diferencias entre los ordenamientos de los Estados Unidos y Europa. 3. Breve aproximación al estudio de la normativa federal norteamericana en materia sindical y de negociación colectiva. 4. El sindicalismo en el contexto norteamericano. 5. Sindicatos y negociación colectiva. 6. El tratamiento del despido en la negociación colectiva norteamericana. 7. Mecanismos correctores del despido de trabajadores cubiertos por convenio colectivo. Conclusiones.

### **Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver **empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, sucesión de empresa, faltas e sancións do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento, extinción do contrato de traballo** e sumario en **contrato de traballo**)



## EMPRESA E EMPRESARIO

**Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver **modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, sucesión de empresa, faltas e sancións do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento, extinción do contrato de traballo** e **sumario en contrato de traballo**)

## EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Mercedes López Balaguer

**Contrato de trabajo y remuneración en la nueva regulación de las empresas de trabajo temporal (Tirant lo Blanch, Valencia, 2000).**

Sumario: Introducción. Presentación del estudio. 1. La legalización de la cesión de mano de obra en España: El punto de partida del estudio. 2. La identificación del empleador en las relaciones triangulares de trabajo. 3. La regulación de la relación laboral de los trabajadores puestos a disposición en la LETT: El punto de partida de la investigación. 4. La reforma de la LET: La Ley 29/1999, de 16 de julio. 5. Método y estructura del estudio. Capítulo I. El contrato de trabajo de los trabajadores puestos a disposición. 1. La insuficiente regulación del contrato de trabajo de los trabajadores puestos a disposición. 2. Forma del contrato de trabajo. 3. El período de prueba de los trabajadores puestos a disposición. 4. Duración del contrato y modalidades de contratación. Capítulo II. La remuneración de los trabajadores puestos a disposición. 1. Las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición. 2. Las condiciones retributivas de los trabajadores puestos a disposición: una cuestión fundamental. 3. La remuneración de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición en la LETT. 4. La responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social. (ver **salarios**)

## EXECUCIÓNS

Carmen Senés Motilla

**Disposiciones generales sobre la ejecución forzosa (La Ley, Madrid, 2000).**

Sumario: Nota preliminar. Capítulo I. Consideraciones generales sobre la ejecución forzosa. I. Ejecución forzosa y tutela judicial efectiva. II. Caracteres y principios informadores de la ejecución forzosa. Capítulo II. Presupuestos de la ejecución forzosa: acción y título ejecutivos. I. Delimitación entre la acción ejecutiva y el título ejecutivo. II. Especialidades de la acción ejecutiva. III. Títulos ejecutivos judiciales y extrajudiciales. Capítulo III. Sujetos del proceso de ejecución. I. El tribunal executor. II. Las partes procesales y otros sujetos legitimados. Capítulo IV. Demanda ejecutiva y despacho de la ejecución. I. La demanda ejecutiva. II. Despacho de la ejecución. III. Acumulación de ejecuciones. Capítulo V. Impugnación de la ejecución forzosa. I. Consideraciones generales. II. Oposición a la actividad ejecutiva. III. Impugnación de actos ejecutivos concretos. IV. Impugnación del embargo mediante la tercería de dominio. V. Proceso declarativo posterior al de ejecución. Capítulo VI. Suspensión de la ejecución. I. Suspensión legal de actos ejecutivos. II. Suspensión convencional de la ejecución. III. Aseguramiento de la ejecución y régimen de responsabilidad.

**El régimen procesal del despido (Tirant lo Blanch, Valencia, 2000).**

(ver **procedemento laboral** e **sumario en despedimento**)

## EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

Koldo M. Santiago Redondo

### **La extinción consensual de la relación laboral (Lex Nova, Valladolid, 2000).**

Sumario: Preliminar. Tipos extintivos, calificación y efectos de la extinción, singularidad del consenso extintivo: el margen de la autonomía de la voluntad. Capítulo primero. Autonomía material y autonomía conflictual en derecho del trabajo y en su proyección sobre la extinción consensual. 1. El orden público y sus problemas de delimitación, un primer límite general con efectos sobre los tipos extintivos examinados. 2. La relación laboral normada. Límites externos y consecuencias en la maniobra de los contratantes. 3. Esquema del conflicto heteronomía/autonomía privada en la extinción de la relación laboral. Capítulo segundo. Delimitación conceptual de los supuestos de extinción consensual. 1. Contrato de trabajo versus relación laboral en la contemplación estatutaria de los tipos extintivos analizados. 2. Caracterización general y consagración estatutaria de las causas extintivas pactadas y del contrato liberatorio o contrarius consensus. Capítulo tercero. La causa y su patología en la extinción consensual. 1. La disponibilidad del derecho a la continuidad del vínculo laboral por actos unilaterales o bilaterales, consenso y causa. 2. El principio de conservación de la relación laboral: manifestaciones y alcance como traba en la extinción consensual. 3. Causa consensual y anomalías. Capítulo cuarto. La nulidad de derecho común como calificación y la modalidad procesal. 1. La supletoriedad del despido en el régimen jurídico extintivo. Oposición a su pretendida función de autointegración. 2. El esquema español de calificación de la extinción laboral en particular el régimen calificativo de la Ruptura irregular. 3. La finalidad, la pretensión y el proceso judicial adecuado para la acción de nulidad común. Un estudio sobre la delimitación de los tipos, su causalidad y calificación.

### **Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, sucesión de empresa, faltas e sancións do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento e sumario en contrato de traballo)

## FALTAS E SANCIÓN DO TRABALLADOR

### **Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, sucesión de empresa, suspensión do contrato de traballo, despedimento, extinción do contrato de traballo e sumario en contrato de traballo)

## FOLGA

**La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios (CES, Madrid, 2000).** (Ver conflictos colectivos, convenios colectivos e sumario en administracións públicas)

**La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

(Ver fontes do dereito, poderes do empresario, salarios, sindicatos, xornada e sumario en contrato de traballo)

## FONTES DO DEREITO

**Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del derecho del trabajo (Madrid, 2000).**

(Ver contrato de traballo e sumario en convenios colectivos)

**La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

(Ver folga, poderes do empresario, salarios, sindicatos, xornada e sumario en contrato de traballo)

## FORMACIÓN PROFESIONAL

**M<sup>a</sup> del Mar Mirón Hernández (Madrid, 2000).**

Sumario: Capítulo I. La formación profesional: ordenación jurídica y configuración como derecho del trabajador. 1. Configuración de la formación como derecho del trabajador: conceptualización y ordenación jurídica desde la perspectiva de sus distintos ámbitos de actuación. 2. La formación profesional en el marco competencial establecido en la Constitución Española. 3. La formación profesional como derecho del trabajador: delimitación conceptual y proyección jurídico laboral. Marco interno e internacional. Capítulo II. Formación profesional en la relación laboral. 1. Formación profesional, política de empleo y contrato de trabajo. 2. Derecho al trabajo, ocupación efectiva y formación profesional. 3. Los derechos profesionales del trabajador y el derecho a la formación como límite específico al poder de dirección empresarial. 4. Formación profesional y organización del trabajo. 5. La formación del trabajador en materia preventiva. 6. Clasificación profesional, formación y promoción en el trabajo. 7. Movilidad funcional y formación. 8. El derecho a la formación del trabajador y la suspensión del contrato. 9. Extinción del contrato y formación profesional. Capítulo III. Formación profesional y negociación colectiva. 1. La negociación colectiva como eje configurador de la regulación y organización de la formación profesional. Conclusiones.

## INSPECCIÓN DE TRABAJO

**Javier Minondo Sanz**

**Fundamentos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. Capítulo 1. Antecedentes y evolución de la inspección de trabajo y seguridad social en España. 1. La historia como condicionante del presente. 2. Desde los balbuceos a la consolidación del Derecho de lo Social. 3. La consolidación del Derecho de lo Social. 4. La transformación y ampliación del Derecho de lo Social. 5. La época de las postguerras civil y mundial. 6. La implantación del Sistema de la Seguridad Social y la modernización del Derecho Laboral. 7. El Estado social y democrático de derecho surgido de la Constitución de 1978. 8. La evolución en Europa. Capítulo 2. La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 1997. Sus motivos, carácter y principios básicos. 1. Planteamiento general. 2. Las grandes cuestiones que justifican una nueva Ley. 3. Antecedentes y carácter de la Ley 42/1997. 4. Los principios fundamentales de la Ley 42/1997. Capítulo 3. La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 1997. Sus características. 1. Características de la Ley Ordenadora de 1997. 2. Ámbito de la función inspectora. 3. Ámbitos excluidos de la función inspectora. 4. El Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social y su integración en el Sistema de Inspección. 5. Garantía jurídica de los derechos de los inspeccionados. 6. Inspección generalista compatible con su especialización. 7. Ampliación de los ámbitos territoriales de acción inspectora. 8. El principio de trabajo programado y en equipo. 9. La autonomía técnica de los Inspectores. 10. Otros aspectos de la Ley 42/1997. Capítulo 4. Organización y funcionamiento de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social. 1. Los fundamentos actuales de la función inspectora en lo social. 2. Órganos de cooperación y colaboración entre Administraciones competentes. 3. La organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 4. Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Capítulo 5. El derecho sancionador en el orden social. 1. La Inspección de Trabajo y el Derecho Sancionador. 2. El Derecho Administrativo Sancionador. 3. Los principios de sometimiento del Derecho Administrativo Sancionador. 4. El Derecho Administrativo en el orden social. Proceso de formación. 5. La legislación de infracciones y sanciones en el orden social. 6. Breve referencia al derecho sancionador penal en el orden social. Capítulo 6. El procedimiento administrativo sancionador en el orden social (I). 1. Planteamiento general. 2. Las fuentes del procedimiento. 3. La regulación del procedimiento por vía reglamentaria. 4. Derechos del imputado en el procedimiento sancionador. Capítulo 7. El procedimiento administrativo sancionador en el orden social (II). 5. Otros principios del Derecho Sancionador. 6. El sujeto responsable. 7. Los órganos con competencia sancionadora. 8. La finalización del procedimiento. 9. El desarrollo del procedimiento. Capítulo 8. El procedimiento para la liquidación de cuotas a la Seguridad Social. 1. Los órganos concurrentes al control de la liquidación. 2. Cometidos de la Inspección en la vigilancia de la legislación de Seguridad Social. 3. Carácter del procedimiento liquidatorio de cuotas de Seguridad Social. 4. El procedimiento liquidatorio. 5. El futuro de la Inspección en Seguridad Social. 6. Consideración penal de la cotización a la Seguridad Social.

## MOBILIDADE FUNCIONAL

**Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, sucesión de empresa, faltas e sancións do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento, extinción do contrato de traballo e sumario en contrato de traballo)

## MOBILIDADE XEOGRÁFICA

**Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo**

**El desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea (Aranzadi, Pamplona, 2000).**

Sumario: Introducción. Capítulo primero. El derecho aplicable en supuestos de desplazamientos temporales de trabajadores en la unión europea. I. El derecho aplicable a la relación laboral contractual durante el desplazamiento temporal en la Unión Europea. II. El derecho aplicable en materia de Seguridad Social. III. Los requisitos específicos de los desplazamientos de trabajadores nacionales de un tercer estado en el marco de una prestación de servicios. Capítulo segundo. El desplazamiento temporal de trabajadores en la unión europea y las libertades básicas. I. La afectación de las libertades básicas en supuestos de desplazamientos temporales de trabajadores en la Unión Europea. II. Las libertades básicas del derecho originario y los supuestos de desplazamientos temporales regulados en la Directiva 96/71/CE y en la Ley 45/1999. III. La configuración de las libertades básicas del derecho comunitario. IV. Las libertades básicas y el derecho aplicable. Capítulo tercero. El desplazamiento temporal de trabajadores en la unión europea y la política social comunitaria. I. Derecho aplicable como contenido de la política social comunitaria. II. Regulación comunitaria del derecho aplicable y armonización de mínimos en materia de política social. III. La protección del mercado de trabajo como objetivo social del artículo 136 TCE/1999. IV. ¿Las competencias comunitarias en materia de política social como marco de la regulación del Derecho aplicable a los trabajadores desplazados?. Capítulo cuarto. Balance de la regulación comunitaria y nacional sobre el derecho aplicable a los trabajadores desplazados temporalmente en el marco de una prestación de servicios. I. En relación a la libre prestación de servicios: balance negativo. II. En relación a la libertad de establecimiento: balance positivo. III. En relación a la libre circulación de trabajadores: balance positivo. IV. En relación a la política social comunitaria: balance positivo. V. Conclusión: la aplicación de ciertas normas laborales del país de destino como solución conciliadora y de necesaria interpretación restrictiva, fruto de una Directiva de transición.

**El período de consultas en la reorganización productiva empresarial (Madrid, 2000).**

(Ver modificación das condicións de traballo e sumario en regulación de emprego)

## MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN S DE TRABALLO

**Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver empresa e empresario, mobilidade funcional, sucesión de empresa, faltas e sancións do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento, extinción do contrato de traballo e sumario en contrato de traballo).

**El período de consultas en la reorganización productiva empresarial (Madrid, 2000).**

(Ver mobilidade xeográfica e sumario en regulacion de emprego)

## PODERES DO EMPRESARIO

**La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

(Ver folga, fontes do dereito, salarios, sindicatos, xornada e sumario en contrato de traballo)

## PRESCRIPCIÓN E CADUCIDADE

**José Luis Gil y Gil**

**La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo (Granada, 2000).**

Sumario: Capítulo primero. La prescripción extintiva y la caducidad. 1. El régimen jurídico de la prescripción extintiva. 2. El régimen jurídico de la caducidad. 3. Peculiaridades de la prescripción y la caducidad en el ordenamiento laboral. Capítulo segundo. La prescripción en el contrato de trabajo. 1. La prescripción ordinaria. 2. La prescripción del crédito salarial. 3. Prescripción de la acción para reclamar cantidades a los trabajadores. 4. Prescripción de las obligaciones de tracto único. 5. La prescripción de las faltas laborales. 6. Otros supuestos de prescripción. Capítulo tercero. La caducidad en el contrato de trabajo. 1. La caducidad de la acción de despido. 2. Otros supuestos de caducidad. Anexo I: Jurisprudencia seleccionada. Anexo II: Formularios.

## PRESTACIONES

Ricardo P. Ron Latas

### **La incompatibilidad de pensiones en el sistema español de Seguridad Social (Civitas, Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. I. La incompatibilidad de pensiones y su tipología. II. La incompatibilidad de pensiones y su distinción con otras figuras afines. III. Breve apunte sobre la incompatibilidad de pensiones en el plano del derecho comparado. Capítulo primero. Evolución histórica. I. El artículo 96 del Estatuto de Clases Pasivas de 1926. II. La incompatibilidad de pensiones en la legislación de “previsión social”. III. La incompatibilidad de pensiones de “previsión social”, tras la implantación de nuestro sistema de Seguridad Social. Capítulo segundo. La incompatibilidad “interna” de pensiones en el régimen general. I. El artículo 122 de la Ley General de Seguridad Social. II. Las tres ideas-clave del precepto. III. La casuística relativa al precepto. Capítulo tercero. La incompatibilidad “interna” de pensiones en cada uno de los regímenes especiales “más homogéneos”. I. Presupuestos de la diferenciación entre regímenes especiales “más” y “menos homogéneos”. II. Efectos de la diferenciación. III. El régimen jurídico positivo de la incompatibilidad en cada uno de los regímenes especiales “más homogéneos”, a semejanza del artículo 122 de la Ley General de Seguridad Social. IV. La identidad casi sustancial de los regímenes especiales “más homogéneos” con el régimen general en las ideas clave. V. Su casuística. Especial referencia a aquellos regímenes especiales “más homogéneos” que presentan diferencias con respecto al régimen general. Capítulo cuarto. La incompatibilidad “externa” entre pensiones del régimen general y de los distintos regímenes especiales “más homogéneos”. I. La inexistencia de una regla general de incompatibilidad “externa” como condicionante. II. Las excepciones a la regla general de compatibilidad “externa”. Capítulo quinto. La incompatibilidad de las pensiones del régimen general y de los regímenes especiales “más homogéneos” con otras pensiones distintas. I. Con pensiones de clases pasivas. II. Con ayudas equivalentes a jubilación anticipada y otras pensiones extraordinarias. III. Con pensiones no contributivas. IV. Con pensiones asistenciales. V. Con otras pensiones. Capítulo sexto. Aspectos procedimentales y procesales de la declaración de incompatibilidad. I. El derecho de opción. II. El procedimiento para la declaración de incompatibilidad. III. El reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas. Capítulo séptimo. La compatibilidad de pensiones. La compatibilidad “interna” de pensiones del régimen general y de cada uno de los regímenes especiales “más homogéneos”. II. Los supuestos más frecuentes de compatibilidad “externa” de pensiones de distintos regímenes (general y especiales “más homogéneos”), y de ellas con otras pensiones distintas. III. La concurrencia de pensiones.

## PROCEDIMIENTO LABORAL

### **El régimen procesal del despido (Tirant lo Blanch, Valencia, 2000).**

(Ver **execucions** e sumario en **despedimento**)

## RECURSOS

Faustino Cavas Martínez

### **El recurso de suplicación (Granada, 2000).**

Sumario: Parte I. Estudio analítico de la institución y su régimen jurídico. Capítulo I. Caracterización del recurso de suplicación. I. Concepto, caracteres y naturaleza del recurso. II. Antecedentes normativos. III. Puntos críticos en la configuración legal del recurso de suplicación. Propuestas de “lege ferenda”. Capítulo II. Resoluciones recurribles en suplicación. I. Planteamiento. II. La regla general: Recurribilidad en razón de la cuantía. Determinación de la cuantía litigiosa. III. Sentencias irrecurribles en suplicación.

IV. Sentencias declaradas expresamente recurribles en suplicación. V. Autos recurribles en suplicación. Capítulo III. Motivos de suplicación. I. Consideraciones generales. II. Infracciones procedimentales. III. Revisión de los hechos probados. IV. Examen del derecho aplicado. Capítulo IV. Tramitación del recurso. I. Consideraciones previas. II. Tramitación ante el Juzgado de lo Social. III. Tramitación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. Capítulo V. Decisión del recurso. Contenido y límites de la sentencia. I. Finalización anormal. II. Finalización normal. La sentencia. III. Devolución de los autos al Juzgado. Jurisprudencia seleccionada. Formularios.

## REGULACIÓN DE EMPREGO

Luis E. Nores Torres

### **El período de consultas en la reorganización productiva empresarial (Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. 1. Limitación de los poderes empresariales, democracia industrial y participación. 2. Los derechos de consulta: noción e importancia. 3. Reorganización productiva y derechos de consulta en el ordenamiento jurídico español. 4. Delimitación e importancia del objeto de estudio. Capítulo I. La obligación de apertura del período de consultas. 1. Los diversos presupuestos determinantes de la obligación de apertura. 2. Consecuencias del incumplimiento de la obligación de apertura. Capítulo II. El período de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 1. Las características de la regulación del período de consultas: consecuencias en el tratamiento del tema. 2. Comunicación de apertura. 3. Duración del período de consultas. 4. Sujetos intervinientes. 5. Contenido y desarrollo del período de consultas. Capítulo III. El acuerdo de reorganización productiva. 1. Naturaleza jurídica de los acuerdos de reorganización productiva. 2. La adopción del acuerdo: aspectos subjetivos. 3. El contenido del acuerdo de reorganización productiva. 4. El control de los acuerdos de reorganización productiva y de los laudos de consultas. Conclusiones. (ver **movilidad geográfica** e **modificación de las condiciones de trabajo**).

## RELACIÓN LABORAL

### **Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social (Lex Nova, Valladolid, 2000).**

(Ver cooperativas, relaciones laborales de carácter especial e sumario en contrato de trabajo)

### **El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral (CES, Madrid, 2000).**

(Ver sumario en contrato de trabajo)

## RELACIONES LABORAIS DE CARÁCTER ESPECIAL

### **Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social (Lex Nova, Valladolid, 2000).**

(Ver cooperativas, relación laboral e sumario en contrato de trabajo)



## REPRESENTANTES DOS TRABALLADORES

**Edurne Terradillos Omaetxea**

### **La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. Modernas fórmulas de regulación (Madrid, 2000).**

Sumario: Introducción. Capítulo I. La empresa como forma de organización del capital. Noción jurídico-laboral de empresa. 1. La infructuosa búsqueda de un concepto unitario de empresa. 2. La aproximación subjetiva a la noción jurídico-laboral de empresa. 3. La aproximación objetiva a la noción jurídico-laboral de empresa. La empresa como organización. 4. Breve referencia a la empresa como “base organizada real”. Capítulo II. Los cambios operados en la organización del capital. 1. La ubicación de los grupos en el fenómeno de la concentración de empresa. 2. Motivos presentes en la elección de la forma grupo por las empresas concentradas. 3. Notas económico-descriptivas clasificadoras de los “grupos de empresa”. 4. La diversa tipología de los “grupos de empresas”. 5. Distinción de figuras afines a la noción estricta de “grupo de empresas”. Capítulo III. Políticas de regulación del “grupo de empresas” y jurisprudencia de los tribunales laborales. 1. El Grupo en el Derecho del Trabajo. 2. La relación entre la doctrina jurisprudencial y la comprensión patológica del grupo de empresas: sus efectos sobre las relaciones colectivas de trabajo. Capítulo IV. La actualización del modelo de representación de los trabajadores a través de la negociación colectiva. 1. La posibilidad constitucional y legal de negociar la constitución de un comité de grupo o la adaptación de los órganos de representación en el centro y en la empresa. 2. Las propiedades de la negociación colectiva. 3. La negociación de convenios de grupo: problemas prácticos. 4. La actualización del modelo de representación de los trabajadores por parte de sujetos con legitimación negociadora externa al propio grupo. 5. El problema de la separación de competencias entre un hipotético comité de empresa de grupo y las instancias de representación del personal en el centro y en la empresa. Capítulo V. La Ley 10/1997, de 24 de abril. Su posible extensión como modelo de regulación para las “empresas de grupo” de base estatal. 1. La Ley 10/1997: aspectos generales. 2. La intervención normativa de la Ley en la identificación del ámbito del “grupo de empresas de dimensión comunitaria”: aspectos novedosos y críticos. 3. Impulso a la autonomía colectiva e identificación de los sujetos legitimados para negociar. 4. La llamada a la autonomía colectiva como instrumento clave para la provisión de los derechos de información y consulta. 5. El modelo legal subsidiario como garantía de la autonomía colectiva: la innovación de la regulación legal en defecto de pacto. 6. La necesaria incorporación del modelo instaurado por la Ley 10/1997 al ámbito de representación colectiva de las “empresas de grupo” españolas.

## SALARIOS

### **Contrato de trabajo y remuneración en la nueva regulación de las empresas de trabajo temporal (Tirant lo Blanch, Valencia, 2000).**

(Ver sumario en **empresas de trabajo temporal**)

### **La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

(Ver **folga, fontes do dereito, poderes do empresario, sindicatos, xornada** e sumario en **contrato de traballo**)

## SAÚDE LABORAL

**María Teresa Igartua Miró**

### **La obligación general de seguridad (Tirant lo Blanch, Valencia, 2000).**

Sumario: Capítulo I. La deuda de seguridad empresarial y sus elementos. I. El empresario como deudor de seguridad. II. La deuda de seguridad y sus elementos. III. La redefinición del contenido de la deuda de seguridad: la obligación general, las obligaciones específicas, los principios generales y la normativa preventiva. Capítulo II. La obligación general de seguridad. I. Consideraciones preliminares. II. La evolución de la obligación general en nuestro ordenamiento. III. Funciones de la cláusula general. IV. Fundamento jurídico de la obligación de seguridad. Capítulo III. Naturaleza jurídica y caracteres. I. Otra vez a vueltas con la naturaleza jurídica de la obligación de seguridad. II. Las dudas acerca de la naturaleza jurídica. La obligación de seguridad como contractual. III. Principales caracteres de la obligación de seguridad. IV. De medios o de resultado: la obligación de seguridad como obligación de resultado. La trascendencia de la diligencia y la vigilancia. Capítulo IV. Contenido, alcance y límites de la obligación general de seguridad. I. Introducción. II. El enunciado genérico del deber de protección, como garantía de la seguridad y salud de los trabajadores y mediante la adopción de “todas las medidas necesarias”. III. El derecho del trabajador a una “protección eficaz”. IV. La diligencia debida en el cumplimiento. V. La especial trascendencia de la evaluación de riesgos en el nuevo sistema preventivo. VI. La evitabilidad de los riesgos como parámetro insuficiente de delimitación del alcance de la deuda de seguridad. Capítulo V. El deber de vigilancia como parte de la obligación empresarial. I. Introducción. El deber de vigilancia integra la obligación general de seguridad. II. Alcance y límites de la vigilancia empresarial. III. La obligación de prever las distracciones e imprudencias no temerarias. IV. El poder disciplinario del empresario como medio para asegurar la tutela de los trabajadores.

## SEGURIDADE SOCIAL. RÉXIMES ESPECIAIS

**José Luján Alcaraz**

### **El régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar (Aranzadi, Pamplona, 2000).**

Sumario: I. Formación del sistema de seguridad social y servicio doméstico. 1. Antecedentes. 2. El Montepío nacional del servicio doméstico. 3. El trabajador doméstico en el sistema de Seguridad Social: el Régimen Especial de Empleados de Hogar y su normativa reguladora. II. Ambito de aplicación del régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar. 1. Trabajadores incluidos. 2. Trabajadores excluidos. III. Actos de encuadramiento. 1. Normas reguladoras. 2. Inscripción del empleador. 3. Afiliación y alta. 4. Bajas. IV. Cotización y recaudación. 1. Normas reguladoras. 2. Sujetos obligados a cotizar. 3. Base y tipo de cotización. 4. Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar. 5. Liquidación y recaudación. V. Acción protectora. 1. Normas generales. 2. Prestaciones en particular. Reflexión final. Anexo jurisprudencial. Anexo normativo.

## SINDICATOS

### **La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

(Ver folga, fontes do dereito, poderes do empresario, salarios, xornada e sumario en contrato de traballo)

## SUCESIÓN DE EMPRESA

**Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, faltas e sancións do traballador, suspensión do contrato de traballo, despedimento, extinción do contrato de traballo e sumario en contrato de traballo)

**Sucesión de empresa y convenio colectivo aplicable (Granada, 2000).**

(Ver sumario en convenios colectivos)

## SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

**Estudios de jurisprudencia social de Galicia (Santiago de Compostela, 2000).**

(Ver empresa e empresario, modificación das condicións de traballo, mobilidade funcional, sucesión de empresa, faltas e sancións do traballador, despedimento, extinción do contrato de traballo e sumario en contrato de traballo)

## XORNADA

**La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero (CES Madrid, 2000).**

(Ver folga, fontes do dereito, poderes do empresario, salarios, sindicatos e sumario en contrato de traballo)

## XUBILACIÓN

**Antonio V. Sempere Navarro y Guillermo L. Barrios Baudor**

**La jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social (Aranzadi, Pamplona, 2000).**

Sumario: Introducción. Primera parte. Régimen jurídico común. I. Cuestiones generales. II. Requisitos del hecho causante. A. Afiliación y alta. B. Edad. C. Período de carencia. D. Cese en el trabajo. III. Cuantía. A. Base reguladora. B. Porcentaje. C. Límites y revalorización. IV. Dinámica. A. Solicitud y reconocimiento. B. Efectividad y devengo. C. Suspensión y extinción. Régimen de incompatibilidades y conexión con otras prestaciones. Segunda parte. Supuestos especiales de jubilación por anticipación de la edad mínima ordinaria. I. Anticipación de la edad mínima ordinaria de jubilación en función de la actividad desarrollada. II. Anticipación de la edad mínima ordinaria de jubilación como medida de fomento de empleo. A. Jubilación parcial. B. Jubilación especial a los 64 años. III. Anticipación de la edad mínima ordinaria de jubilación “ex” disposición transitoria tercera. 1. 2ª. LGSS. Tercera parte. Peculiaridades de determinados colectivos integrados en el régimen general. I. Régimenes especiales. A. Derecho de opción. B. Régimen Especial de Artistas. C. Régimen Especial de Toreros. D. Régimen Especial de Trabajadores Ferroviarios. E. Régimen Especial de Representantes de Comercio. II. Mutualidades y montepíos. A. Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local. B. Mutualidad de la Previsión. C. Caja de Previsión de la ONCE. D. Caja de Pensiones de Tabacalera. E. Mutualidad de Galerías Preciados. F. Mutualidad Laboral del Establecimiento Minero de Almadén. G.

Mutualidad Laboral de Españoles en Gibraltar. H. Mutualidad Nacional de enseñanza primaria. I. Caja de Seguros Sociales de Guinea. III. Otros. A. Sacerdotes y religiosos de la Iglesia Católica secularizados. B. Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales. Anexo Jurisprudencial. Anexo normativo.