

Información Bibliográfica

por

Eduardo Román Vaca*

Contrato de Trabajo y Formación Profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea. "Colección Encuentros, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, 682 páginas.

Este volumen cuya edición ha sido preparada por los profesores Fermín Rodríguez-Sañudo y Antonio Martín Valverde, recoge las ponencias y comunicaciones presentas a las **V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales**, celebradas en Sevilla los días 15 y 16 de Diciembre de 1986, así como las conferencias de inauguración y clausura de las mismas.

Como temas objeto de debate se eligieron la incidencia de la formación profesional en el contrato de trabajo y las consecuencias que, en el aspecto socio-laboral, conlleva la incorporación de España a las Comunidades Europeas. Las ponencias centrales fueron "Las conexiones de la formación profesional y el contrato de trabajo" y "La libre circulación de trabajadores", desarrolladas, respectivamente, por los profesores Francisco-Javier Prados de Reyes y Federido Durán López. Estas ponencias, junto con las comunicaciones aportadas a cada una de ellas, constituyen un valioso material de estudio que aborda con gran amplitud la problemática derivada de los temas seleccionados. Comentamos a continuación el contenido de unas y otras:

LAS CONEXIONES DE LA FORMACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO, por Francisco Javier Prados de Reyes.

Esta ponencia parte de la, en principio, ajenidad existente entre formación profesional (FP) y contrato de trabajo. Ahora bien, tanto desde el punto de vista empresarial como desde el de una planificación estatal del empleo y FP,

* Becario de Investigación del M.E.C. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Sevilla. Funcionario de la Administración de la Seguridad Social en excedencia.

se constata la interdependencia que realmente se da entre ambas instituciones. De un lado, la incorporación de nuevas tecnologías y sistemas complejos de organización del trabajo eleva a primordial el interés del empresario por la capacitación de sus trabajadores, interés que se traducirá en los correspondientes derechos y obligaciones que, referentes a la FP, se plasmarán en el contrato de trabajo. De otro, una política general de FP necesitará, en orden a su puesta en marcha, una modalización jurídica en la que, indudablemente, aquél habrá de jugar un importante papel.

Sentada esa premisa básica, analiza Prados de Reyes el marco jurídico de la FP. Y así estudia el precepto constitucional fundamental en este tema, art. 46.1, en lo que hace a su ámbito material, base subjetiva, destinatarios y manifestaciones. Se detiene el ponente en el examen de la ordenación de la FP institucional, para pasar posteriormente al estudio del contrato de trabajo en cuanto ámbito específico para el desarrollo de la FP. Tras señalar las dificultades del sistema educativo español en orden al estadio previo a la celebración del contrato, se centra en la perspectiva de la relación de trabajo en activo.

Para ello, se centra la ponencia en el derecho a la promoción y FP en el trabajo, reconocido en el art. 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, el cual, derivado de la propia relación de trabajo, integrando "el contenido natural e imperativo de la misma", se configura como un derecho subjetivo oponible al empresario, aun cuando las disposiciones legales deban ser completadas a través de la propia autonomía individual o de la negociación colectiva.

La cuestión entonces consiste en determinar cuáles son las instituciones contractuales que se ven condicionadas por tal derecho, estableciendo Prados una doble clasificación: de un lado, las orientadas específicamente hacia la FP; de otro, aquéllas comunes del contrato de trabajo que, aun protegiendo intereses distintos, se ven limitadas por los objetivos de la capacitación o bien pueden verse directamente instrumentadas hacia ellos.

Entre las primeras, la institución típica es la del art. 22 ET, que se decanta como uno de los "principios fundamentales de la formación permanente como medio de vincular estudio y trabajo". Contiene este artículo dos elementos a través de los que el desarrollo del contrato posibilita el ejercicio del derecho reconocido en el 4.2.b):

— De una parte, los permisos de estudio, que sirven para "neutralizar" algunas obligaciones contractuales del trabajador. Analiza Prados los límites del derecho en cuestión, esquematizándolos en temporales (la duración será la requerida para la realización de las pruebas pertinentes), objetivos (nivel de los estudios dignos de protección, recogidos con una fórmula amplia que permite la concesión de permisos para el desarrollo de todos aquéllos que facultan para el ejercicio de una actividad industrial o profesional; régimen de los mismos, exigiéndose la nota de "regularidad") y relativos a las condiciones de su ejercicio (planteándose el problema de si estos permisos son o no retribuidos).

Juega aquí también la suspensión con reserva del puesto de trabajo para la realización de cursos de FP, cuyo límite se hallaría en la utilización no abusiva por el trabajador.

— El segundo instrumento sería el de la posibilidad de adecuar el tiempo de trabajo para la asistencia a cursos de FP. El límite objetivo que se establece, que coincide con el del segundo supuesto anterior, restringe su ámbito de aplicación, ya que se refieren ambos a estudios de FP, por lo que será el carácter de las enseñanzas a recibir el que determine la consecución del derecho.

Al lado de los límites legales señalados, que operan como mínimos, estarían los que fije la autonomía colectiva. De todas formas, indica el ponente, en nuestro país el tema ha merecido escasa atención para la negociación colectiva.

En el segundo tipo de instituciones, esto es, la no dirigidas expresamente a la FP, pero que pueden ser instrumentadas hacia la misma, o se ven condicionadas por ella, entraría el supuesto extintivo previsto en el art. 52.b) ET, en el que se establece la desprotección del empleo en los casos de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. El estudio de este precepto se centra en determinar las escasas obligaciones que recaen sobre el empresario y los límites genéricos a que se ve sometida su actuación, límites derivados del ejercicio regular (de acuerdo con la buena fe) de sus funciones, que le impone el art. 20.2 ET, y los señalados a la movilidad funcional por el art. 39 de la misma norma.

El último apartado de la ponencia se dedica a la protección contractual de los intereses empresariales en la capacitación del trabajador, dibujando Prados un detallado esquema de las consecuencias que, según los diferentes supuestos, conllevarían la falta de aprovechamiento o el abandono por el trabajador de las enseñanzas formativas.

* * * * *

Entre las comunicaciones presentadas a la primera ponencia, podemos distinguir varios grupos. Uno de ellos está destinado a analizar la regulación legal sobre el tema. Son tres las comunicaciones en este ámbito:

EL PROGRESO EN LA CAPACIDAD PROFESIONAL COMO OBLIGACION DEL TRABAJADOR EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, por Santiago González Ortega.

El punto de partida para sentar la obligatoriedad de progresar en esa capacidad será el art. 52.b) ET, cuyo supuesto de hecho estudia el comunicante, estructurándolo en tres elementos.

Por lo que hace a las modificaciones técnicas, el fundamento para su introducción estriba en el reconocimiento constitucional de la libertad de empresa, encaminado a la garantía y defensa de la productividad y que legitima al empresario para operar determinados cambios. Pero ¿qué se entiende por "técnicas"? Con apoyo en un criterio de interpretación lógico, estima González Ortega que bajo tal denominación se engloban tanto las modificaciones propiamente técnicas como las organizativas, en contra así de la opinión de un sector doctrinal que constriñe su significado a las puramente tecnológicas.

El segundo elemento es la necesaria conexión con el puesto de trabajo concreto del trabajador, que se mantiene aunque alterando sus funciones, lo que supone que este precepto no acoge aquellos casos en que la modificación conlleva el cambio a una ocupación nueva, lo que constituiría una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las reguladas en el art. 41.1 ET.

Por otro lado, cuando, dada la singularidad del supuesto fáctico del art. 52.b) ET, se introducen modificaciones técnicas en varios puestos, ¿determina ello que el cauce adecuado sería entonces el del art. 41? Sostiene el comunicante que, aun cuando las modificaciones afecten a una pluralidad de puestos, las medidas son individualizadas para cada uno de ellos, no se trata de una modificación sustancial de naturaleza colectiva, estando amparadas tales medidas por el *ius variandi* que reconoce al empresario el art. 39 ET.

El tercer elemento será el de la razonabilidad del cambio técnico, lo que da entrada al control judicial de la medida en cuestión, control que, señala González Ortega, debe exceder de la "simple indagación del nexo de causalidad entre modificación y extinción" para incardinarse en una efectiva "valoración de la iniciativa económica empresarial en términos de utilidad social".

Analizado el supuesto de hecho del art. 52.b) ET, se centra el comunicante en el problema, resuelto en base a una interpretación sistemática de diferentes preceptos del Estatuto, de delimitar la obligación para el trabajador de adaptarse a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, deber de adaptación que surge como una manifestación de la buena fe contractual y de la diligencia debida que expresamente se imponen a la parte asalariada por el art. 5.a) ET.

Aparece así una obligación instrumental (intentar la adaptación) para el trabajador. Pero, a la vez, nace otra obligación para el empresario, la de proporcionar a aquél los medios precisos para poder alcanzar los resultados requeridos, ya que, de otra forma, la decisión empresarial de extinguir la relación laboral habría de calificarse de ilegítima. Importante apreciación ésta que puede hacer incluso obligatorio para el empresario, en determinados supuestos, el ofrecimiento de los cursos de reconversión o perfeccionamiento que, en principio, se establece como facultativo en el art. 52.b) ET.

FORMACION PROFESIONAL Y PACTO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA, por Juan-Luis Peralta de la Cámara y Rosa Quesada Segura.

Con base en la normativa constitucional sobre la materia (libertad de trabajo —art. 35.1—, obligación de los poderes públicos de garantizar la FP —art. 40.2— los comunicantes se enfrentan con la exégesis del art. 21.4 ET, cuya interpretación, teniendo en cuenta aquella normativa, habrá de hacerse de forma restrictiva.

Así, analizan los profesores Peralta y Quesada los caracteres del pacto de permanencia (voluntariedad e individualidad), los requisitos (formales, relativos a su duración —en especial en lo referente al momento en que ha de comenzar el cómputo del plazo establecido en el pacto—, y fundamentación suficiente para su celebración), las notas del compromiso asumido por el trabajador y la procedencia y cuantía de la indemnización en caso de incumplimiento por parte de éste.

Resaltaríamos quizás los estudios relativos a la fundamentación suficiente para la celebración del pacto y a la indemnización. En cuanto a lo primero, "el problema radica en concretar de forma positiva cuál será la especialización profesional que justifica... el pacto de permanencia", para lo que los comunicantes barajan tres criterios acumulativos con apoyo en una sólida argumentación hermenéutica: a) Ha de tratarse de una especialización al margen de aquélla que, según el art. 4.2.b) ET, tiene derecho a recibir el trabajador; b) Dicha especialización ha de ser proporcionada por el empresario, lo que conlleva que la misma suponga un "costo efectivo y real para la empresa"; c) Debe estar dirigida a la mayor capacitación para la realización de un trabajo "de alguna forma excepcional o específico", lo que permite diferenciarla de la que el trabajador adquiriría por los cauces normales de promoción y ascenso en la empresa.

En lo que hace a la indemnización por daños y perjuicios en caso de abandono del trabajador, sientan los profesores Peralta y Quesada el principio básico de que la misma no procederá siempre, sino que es necesario que el empresario pruebe la existencia de un daño efectivo y su cuantía, aunque no la culpa y negligencia en el trabajador; ello si no se ha pactado en el contrato, a modo de cláusula penal, la indemnización, en cuyo caso no se hace precisa aquella prueba, si bien los tribunales podrán tener entrada en el asunto para moderar las cláusulas que se consideren abusivas. Por lo que se refiere a la cuantía, desarrollan los comunicantes una serie de criterios a utilizar en función de que haya o no sido fijada una cantidad en el contrato, o de que se hayan o no establecido los módulos para su cálculo. Se trata de un conjunto de criterios bien fundamentados que permiten contemplar y dar respuesta a los diferentes supuestos que en la realidad pueden presentarse.

SOBRE EL CONTENIDO DEL DEBER DE FORMACION PROFESIONAL DEL EMPRESARIO, por Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez.

Esta comunicación pone de relieve la falta de correspondencia en el Estatuto de los Trabajadores entre el reconocimiento del derecho del trabajador a la promoción y FP en el trabajo (art. 4.2.b)) y el contenido de la obligación que para el empresario deriva de aquel reconocimiento.

Estudiando los diferentes preceptos que mediatizan el contenido del deber empresarial, observa Rodríguez-Sañudo cómo el art. 22, que sienta una serie de derechos tendentes a facilitar la formación del trabajador, no "impone al empresario carga u obligación efectiva del art. 4.2.a), relacionado con la FP en tanto que la práctica profesional es uno de los medios para prosperar en la misma, no abarca la compleja gama de medios que la formación requiere. Otros preceptos del Estatuto, como los relativos al pacto de permanencia en la empresa (art. 21.4), la extinción por voluntad del trabajador del contrato por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (art. 50.1.a)), las previsiones respecto a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo (art. 52.b)), o la competencia de la representación unitaria para emitir informe previo a la ejecución por el empresario de medidas relacionadas con pla-

nes de FP en la empresa (art. 64.1.3.c)), dejan igualmente clara la falta de exigencia de "una conducta activa por parte del sujeto obligado, la puesta en práctica de medios efectivos de formación y perfeccionamiento".

La comunicación se cierra con un balance de la repercusión que la negociación colectiva más reciente ha tenido en esta materia, integrando en cierto modo las lagunas legales. Es la negociación a nivel de empresas, sobre todo en las de relativa importancia, la que más intensamente ha desarrollado estos temas, lo que, señala Rodríguez-Sañudo, es lógico habida cuenta de que es el marco empresarial el idóneo para ello, ya que las pautas sobre capacitación habrán de diseñarse en función de las peculiaridades de cada organización productiva.

Cuatro líneas básicas detecta el comunicante en la negociación colectiva: a) Muy numerosos son los convenios que prevén ayudas económicas especiales al trabajador para satisfacer los gastos que conlleve la actividad formativa impartida fuera de la empresa; b) También son numerosos los que contienen el compromiso empresarial de organizar directamente la formación de sus trabajadores, a través de actividades dirigidas al conjunto global de la plantilla, a aquéllos que pretendan ascender de categoría o al personal de nuevo ingreso; c) Una tercera tendencia estribaría en la concesión de facilidades a los trabajadores para que puedan desarrollar una actividad formativa, paralela a su relación laboral, en términos más favorables que los recogidos en el art. 22 ET; d) Finalmente, una cuarta línea iría en el sentido de dar mayor participación a los trabajadores en la programación y ejecución de actividades formativas, a través de procedimientos que convierten la competencia exclusiva del empresario en esta materia (con la imposición tan sólo de la previa consulta a los representantes de los trabajadores) en competencia compartida.

* * * * *

Dos comunicaciones, junto con la segunda parte de la ya referida del profesor Rodríguez-Sañudo, están dirigidas al análisis de la FP en la negociación colectiva:

LA FORMACION PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRIENIO 1984-1986, por Antonio Ojeda Avilés, María-Teresa Salces Rodrigo y María-José Rodríguez Ramos.

En esta comunicación se trata de realizar un análisis empírico de la atención que para la negociación colectiva ha merecido el tema de la FP, estudiando los convenios aparecidos en el BOE en el período señalado.

La primera parte de la comunicación se centra en delimitar la receptibilidad por los convenios de las remisiones legales, y así observan los comunicantes el fenómeno de las llamadas "desviaciones" con respecto al tratamiento legal de la materia. En una clasificación de las mismas, distinguen entre:

A) Desviaciones reductivas, esto es, temas en los que la negociación colectiva presta menor atención que la que sería de esperar de la remisión a la misma que se efectúa por la legislación. Serían los casos de los contratos en prác-

ticas, contratos para la formación o aprendizaje, formación en seguridad e higiene o reconversión profesional como alternativa a los despidos por inadaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

B) Desviaciones extensivas: materias en las que la autonomía colectiva ha colmado en abundancia los márgenes que le facilitaba la regulación legal (permisos o excedencias para exámenes, elección de turno o adaptación de jornada del art. 22 ET) o ha rebasado los límites mínimos establecidos en la legislación (sería el supuesto de las competencias en orden a la formación y promoción profesionales atribuidas a las representaciones de personal, que exceden del mero informe previo requerido en el art. 64.1.3.a) ET).

C) Desviaciones creativas: temas en que los convenios han venido a paliar el abandono del legislador. Sería el caso de la FP ocupacional, materia en que la negociación colectiva ofrece un considerable repertorio de cursos formativos, bien impartidos por la propia empresa, bien subvencionados por ella, en que se pretende una mayor especialización del trabajador.

La segunda parte de la comunicación consiste en la exposición detallada de la regulación convencional sobre los puntos citados, exposición que, por su grado de pormenorización y por la consistencia numérica de los convenios estudiados (aproximadamente un millar), resulta de indudable interés para quien desee adentrarse en el tema de la FP sobrepasando los umbrales de la escasa y dispersa legislación estatal.

EL DEBER DE FORMACION PROFESIONAL A CARGO DEL TRABAJADOR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA, por Antonio Martín Valverde y Joaquín García Murcia.

Ante la escasez de la regulación legal, esta comunicación analiza la que en la negociación colectiva de nivel empresarial ha encontrado durante 1986 la otra cara del derecho a la FP reconocido en el art. 42.2.b) ET, esto es, el deber de FP a cargo del trabajador.

Se trata de un análisis minucioso en que se estudian los diversos aspectos de dicho deber. Así, se parte de su formulación (menciones generales en algunos casos, más detalladas en otros), para pasar a la investigación del contenido del mismo, contenido que viene delimitado tanto por las diferentes clases de actividades formativas a realizar (asistencia o seguimiento de cursos generales o específicos de formación, viajes técnicos, suministro de informes y materiales a los trabajadores, etc.), las cuales variarán en función del elemento personal a que vayan dirigidas, como por el objetivo perseguido con tales actividades (formación básica, de readaptación profesional, continua, polivalente, etc.).

Elemento importante en la regulación de la actividad formativa será el de la organización de la misma. Si bien normalmente dicha tarea suele competer a la empresa, es lo usual que ésta no actúe de forma unilateral, sino que se de participación a los representantes de los trabajadores, participación muy variada que va desde la simple evacuación de informes hasta la integración en comisiones paritarias de orientación o planificación.

Pieza clave del entramado negocial es la determinación y calificación del tiempo dedicado a esas actividades. Un apartado de la comunicación se cen-

tra en este aspecto, en el que se observa una regulación también muy variada sobre cuánto han de desarrollarse aquéllas (durante o fuera de la jornada) o cómo es considerado el tiempo a las mismas destinado.

Especial atención merece el tema de la retribución del trabajador y el sufragio de los gastos que ocasionen las actividades formativas, materia ésta en que la calificación del tiempo dedicado juega un papel importante, dando lugar a diversas situaciones, analizadas en el último punto de la comunicación.

En suma, y como las anteriores, resulta esta aportación de los profesores Martín Valverde y García Murcia de gran interés, por el estudio detallado de la regulación convencional de una institución a la que el legislador no ha prestado la suficiente atención.

* * * * *

Dos comunicaciones se dirigen al estudio concreto de algunos proyectos de actuación en materia de formación y empleo, a nivel estatal y de Comunidad Autónoma:

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL, por Jaime Castiñeira Fernández.

La Ley Básica de Empleo dispone la elaboración por el INEM de "un programa anual de Formación Profesional Ocupacional... que asegure la adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional" (art. 14.1). En desarrollo de tal previsión, la Orden Ministerial de 9 de febrero de 1987 regula diversos programas de formación e inserción profesionales. Al estudio crítico de estos programas se dirige la comunicación del profesor Castiñeira.

Con abundante información estadística sobre sus resultados, y acudiendo también a otras actuaciones intercurrentes de diferentes organismos, analiza el comunicante los programas de FP para jóvenes y parados de larga duración; de inserción profesional a través de contratos de prácticas; de recuperación de la escolaridad, de enseñanza en alternancia y de formación de los jóvenes que cumplen el servicio militar; de formación ocupacional en el ámbito rural y en los sectores o empresas en reestructuración; de formación ocupacional para personas ocupadas, autónomos, minusválidos, emigrantes y otros colectivos.

Diversas consecuencias extrae el comunicante de dicho análisis, entre ellas quizás la principal la de ver cómo algunos de esos programas se orientan, más que a la realización de una verdadera política de FP, a paliar el desempleo.

Del estudio comparativo de los programas de la Orden de 9 de Febrero de 1987 en relación con otras actividades formativas desarrolladas por organismos distintos al INEM, concluye el profesor Castiñeira una valoración negativa: el "marasmo normativo" sobre la materia hace en muchos casos inviable la utilización de los programas adecuados, de la falta de coordinación entre las diferentes administraciones en competencias relativas a la FP deviene el grado de ineficacia alcanzado por esos programas.

Algunas consideraciones de política legislativa y social cierran un cuidado y crítico trabajo, que pone sobre el tapete las deficiencias de una normativa que no está a la altura que las circunstancias actuales requiere.

FORMACION PROFESIONAL Y CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS: LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA ANDALUCIA JOVEN, por Francisco Pedrajas Pérez.

Se inicia esta comunicación con un estudio general de la FP y del contrato de trabajo en prácticas, en el que se pone de relieve cómo la actual regulación supone una falta de adecuación del segundo en cuanto instrumento eficaz de la primera, significando la normativa vigente sobre el contrato en prácticas "la renuncia a lograr una verdadera integración entre FP y el trabajo". Algunas actitudes y medidas, que el comunicante describe, serían encasillas para que dicho contrato cumpliera la doble función de pieza formativa y a la vez empleativa.

Tras ese estudio general, se centra el profesor Pedrajas en una iniciativa de nuestra Comunidad Autónoma en que, al menos parcialmente, indica el comunicante, confluyen esas actitudes y medidas, el Programa Andalucía Joven, aprobado por Decreto de la Junta de Andalucía 58/1986, de 19 de Marzo.

El contenido del programa es doble: de un lado, acciones de formación (educación compensatoria y formación permanente, FP ocupacional, prácticas profesionales y formación cívica); de otro, medidas de fomento del empleo juvenil.

Al igual que resaltara el profesor Castiñeira en relación a los de la Orden de 9 de Febrero de 1987, señala aquí Pedrajas cómo los objetivos del Programa Andalucía Joven dejan entrever una finalidad que trasciende de una política de formación, y, más incluso que un fin de fomento del empleo, parece perseguirse uno de integración social: "se pudiera hablar, casi, de medidas de prevención de la delincuencia juvenil".

En la última parte de su comunicación, se detiene el profesor Pedrajas en el análisis de las medidas de fomento de empleo juvenil del citado programa, cuya instrumentación jurídica no es otra que el contrato en prácticas. Nos ofrece así una detallada visión de la fase de selección de los beneficiarios de las acciones del programa (tanto de la parte laboral como de la empresarial), las duraciones de los contratos, el contenido de la relación jurídica (jornada, salario, representación en la empresa, extinción).

Un estudio, en suma, de interés a la vista de la importancia que en la regulación jurídica de la materia, además de las normas estatales y convencionales, tienen las de las comunidades autónomas.

* * * * *

Dos últimas comunicaciones giran en torno a la incidencia sobre el mercado de trabajo de la incorporación de nuevas tecnologías:

CAMBIO TECNOLÓGICO, CUALIFICACION Y FORMACION PROFESIONAL, por José Luis Monereo Pérez y María Nieves Moreno Vida.

En esta comunicación se trata de estudiar, desde el punto de vista de la sociología del trabajo, presupuesto útil de todo ulterior análisis jurídico, "la correlación entre los cambios tecnológicos y la evolución de los sistemas de cualificación y formación profesional".

La automatización actual del proceso productivo y la consiguiente introducción de nuevas tecnologías conllevan una serie de efectos, como la sustitución del trabajo intelectual humano por la máquina, la centralización de la producción tecnológica en grupos de empresas (sobre todo en compañías transnacionales), etc. Además, se exigen nuevas cualificaciones, exigencia que requiere que toda política de empleo vaya dirigida precisamente a garantizar una oferta suficiente de las mismas.

Centrándose en ese último punto, examinan Monereo Pérez y Moreno Vida el impacto de las nuevas tecnologías en las cualificaciones profesionales, observando el doble fenómeno, constante histórica de los modelos capitalistas, pero de especial relevancia en nuestros tiempos, de la descualificación general del mercado de trabajo, con la correlativa degradación del "saber obrero" absorbido por la máquina, junto a una sobrecualificación de reducidas capas profesionales.

De lo anterior deviene la necesidad de una reorganización del trabajo y, consecuentemente, de los sistemas de cualificación tradicionales. A este tema se dedica un apartado de la comunicación, en el que son analizadas las dificultades dimanantes de la situación actual del mercado de enseñanza general y profesional y los requerimientos de cualificación del sistema productivo. Por ello, se hace precisa una política estatal tendente a la creación de instrumentos eficaces de intervención en aquellos niveles de enseñanza, con la finalidad de atender a las "nuevas exigencias formativas derivadas de las mutaciones tecnológicas y organizativas del aparato productivo". Esa nueva política se hallará limitada, señalan los comunicantes, desde diversos frentes: la integración de España en la CEE, con la asunción del principio de libre circulación de trabajadores, los condicionantes impuestos por las orientaciones de la OCDE en la materia, los propios límites provenientes de la Constitución.

Se cierra la comunicación con un estudio del papel que ha de ser conferido, y ha de ser asumido, por las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores en lo que respecta a los procesos de renovación tecnológica, a las cualificaciones profesionales y a la ordenación de la FP. Desarrollan aquí Monereo Pérez y Moreno Vida unas interesantes opiniones de política del Derecho, que tienen como punto de referencia tanto las recomendaciones comunitarias sobre el tema como la regulación del mismo en otras legislaciones de nuestro entorno.

FORMACION PROFESIONAL Y NUEVOS SISTEMAS TECNOLÓGICOS, por Manuel Pérez Pérez.

La introducción de innovaciones tecnológicas en los sistemas productivos resulta ser un fenómeno en cuyas consecuencias aparecen implicados tres sujetos: las administraciones públicas, y especialmente el Gobierno en tanto que diseñador de una "política global tecnológica", el empresariado, beneficiario de tales innovaciones en orden a la mejora de la producción, y las organizaciones sindicales de los trabajadores, como interesadas en mitigar las desventajas que para el conjunto de la clase trabajadora puedan derivar.

De otra parte, una adecuada FP, tanto reglada como ocupacional, es el elemento básico para evitar las incidencias que conllevaría una introducción irracional de las nuevas tecnologías en el mundo laboral.

Con estos puntos de partida, el profesor Pérez Pérez estudia el posicionamiento real de algunos de los sujetos implicados y la composición de los diferentes intereses en conflicto en el marco legal. Con respecto a esto último, pasa revista a las normas sobre la materia (Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, decretos de declaración de zonas de urgente reindustrialización), concluyendo del examen de los diferentes preceptos la escasez de los que efectivamente establecen una conexión entre FP y nuevas tecnologías, conexión que, sin embargo, no es objeto del adecuado tratamiento, mostrando ello un desinterés por el tema del legislador y, en todo caso, acusando una inclinación a favor de la innovación tecnológica en perjuicio de la FP.

Para el posicionamiento de los agentes sociales, analiza Pérez Pérez el texto del Acuerdo Económico y Social, extrayendo diversas consecuencias: de un lado, el escaso grado de compromiso empresarial y, de otro, un cambio de actitud del sindicato (en este caso UGT), que se traduce en una modificación de sus tácticas de actuación. Un estudio de documentos sindicales sirve de base para esta última afirmación.

Una introspección en la negociación colectiva (que resultaría, dado el abandono legal del tema, un instrumento eficaz de ordenación), centrada en los convenios de 1985 y realizada por sectores, ofrece un balance bastante pobre en lo que hace al tratamiento de la FP. Tan sólo observa el comunicante visiones más originales precisamente en los sectores directamente relacionados con los nuevos sistemas tecnológicos. Aun así, pese al cambio de postura sindical y quizás por la contrapartida que supone el desinterés empresarial, esa regulación, se desprende, no está a la altura del gran reto de la innovación tecnológica.

También contiene el trabajo del profesor Pérez Pérez un estudio de la normativa comunitaria sobre el Fondo Social, única, concluye el comunicante, en que se da una respuesta, aunque mínima coherente, a la necesaria conexión entre FP e introducción de nuevas tecnologías.

* * * * *

El segundo tema de las Jornadas estuvo presidido por la ponencia del profesor Durán López. Entre las comunicaciones presentadas a la misma, varias estudian las incidencias de la normativa comunitaria en nuestro país; son las de Cruz Villalón, centrada en el período transitorio, Martínez Jiménez, que estudia también el período de transición y otros aspectos generales, Navarro Nieto, que analiza el principio de igualdad de tratado, Ruiz Castillo, sobre despido colectivo, Almansa Bernal, que trata de la Seguridad Social, y Nogueira Soriano, que desarrolla una perspectiva de conjunto sobre las repercusiones de la adhesión a las Comunidades Europeas para los trabajadores andaluces.

Otro grupo de comunicaciones está destinado al análisis de algunos proyectos normativos de las Comunidades; son las de Sáez Lara, en materia de empresas de trabajo temporal, y la de Pérez del Río, sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores. A este tema, desde una óptica no centrada sólo en las Comunidades Europeas, sino acudiendo también a otros estatutos internacionales y al Derecho comparado, dirigen su colaboración Rivero Lamas y García Blasco.

Una última aportación, la de del Rey Guanter, se dedica a los instrumentos normativos que han posibilitado el desarrollo de la política social comunitaria.

LA LIBRE CIRCULACION DE TRABAJADORES, por Federico Durán López.

El derecho de libre circulación de trabajadores reconocido en el art. 48 del Tratado de Roma aparece como un derecho instrumental, en tanto que dirigido a la consecución de los objetivos económicos de creación de un mercado común europeo. No obstante, este principio, como señala el ponente, "pugna" constantemente con sus propios límites, en aras precisamente de conseguir un mayor contenido que está a la base de la construcción de una verdadera ciudadanía europea, produciéndose una ampliación del mismo tanto a través del Derecho comunitario derivado como vía jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

En su ponencia, se enfrenta el profesor Durán con el análisis de esa jurisprudencia, estudiando el principio de libre circulación en lo que hace a su relación con el mercado de trabajo, a sus titulares y a su contenido.

En cuanto a lo primero, la finalidad de tal principio está en liberalizar las posibilidades de contratación laboral en el conjunto de los países comunitarios. Aparte algunos problemas que ello puede suponer en orden a la diferenciación de aquellas actividades que vendrían amparadas no por el principio de libre circulación, sino por el de libre prestación de servicios, la cuestión fundamental aquí radicaría en determinar si aquel principio reconoce la libre circulación solamente ante una oferta efectiva de trabajo o también para buscar empleo. De la letra del art. 48 del Tratado de Roma parece desprenderse la primera solución. El Reglamento 1612/68, de desarrollo de ese artículo, deja sin embargo un portillo abierto a una interpretación más extensiva. Examina entonces el ponente algunas decisiones del Tribunal de Justicia y, bien que no

abordando abiertamente el tema, es lo cierto que las mismas permiten concluir un posicionamiento favorable de aquél hacia esa segunda interpretación.

En lo que hace a los titulares del derecho, éstos son los trabajadores asalariados, los trabajadores que realicen una actividad subordinada. Pero esta definición plantea algunos problemas, para cuya solución resulta imprescindible la revista de las decisiones del Tribunal. El primero de ellos se refiere a si para identificar los términos en que aquella definición se expresa habrá de atenderse a los Derechos nacionales o bien habrá de acudir a una noción de alcance comunitario. Claramente el Tribunal se decanta aquí por la segunda tesis, en tanto que dar a las legislaciones nacionales la facultad de definir el concepto de "trabajador" supondría dejar en sus manos la posibilidad de excluir arbitrariamente de las garantías comunitarias a determinadas categorías de personas. A pesar de ello, el Tribunal de Justicia no ofrece una noción de "trabajador asalariado"; aun así, del análisis de sus sentencias es posible extraer algunos caracteres de la figura que permiten concluir, como lo hace Durán, una "acepción amplia" de la expresión, la cual consigue superar, a efectos de la aplicación del Tratado, diferencias tales como trabajador/empleado, trabajador permanente/trabajador eventual, trabajador a tiempo completo/trabajador a tiempo parcial, etc.

En relación con este tema de la titularidad, el último epígrafe de la ponencia se centra en la exclusión, operada en el n.º 4 del art. 48 del Tratado, de los beneficios del principio de libre circulación de los "empleos de la administración pública". Un detenido estudio de las decisiones del Tribunal ayudan a clarificar la verdadera extensión del precepto.

Una cuestión importante que aborda el ponente es la distinción de la noción de trabajador a los efectos del art. 48 y la utilizada por la normativa de Seguridad Social. Si bien esta última aparece más perfilada en la regulación comunitaria, y aun cuando la relación entre normas laborales y de Seguridad Social es evidente, su diferente función impide trasplantarla al ámbito estrictamente laboral.

Otros puntos de interés, como la determinación de las actividades a que está dirigido el art. 48 o de la nacionalidad, los relativos a la aplicación de las normas de libre circulación o la misma significación de la palabra circulación, son tratados por el profesor Durán López con un amplio repaso de la jurisprudencia al respecto.

Por lo que hace al contenido del principio, referido a la libertad de acceso al empleo y a la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo, desarrolla el ponente la interpretación que hace el Tribunal de los distintos términos en que puede concretarse esa igualdad, interpretación "generosa" que amplía aquella garantía a condiciones no estrictamente de trabajo.

También en este apartado estudia Durán la doctrina del Tribunal comunitario sobre las fuentes de discriminación, que pueden hallarse no sólo en las normas legales o administrativas, sino también en las paccionadas colectivamente, a las que se extiende asimismo el deber de igualdad de trato. Sin embargo, en las decisiones del Tribunal no se recoge entre aquellas fuentes la autonomía individual, lo que parece derivar hacia una interpretación restrictiva

que excluye esta última del control comunitario y que chocaría con las formulaciones más genéricas habituales en las cláusulas antidiscriminatorias, que aparecen incluso en normas comunitarias; por ello, estima el profesor Durán que las afirmaciones del Tribunal de Justicia no han de entenderse en un sentido literal, sino en otro más amplio que permita sujetar a aquel control los contratos individuales, decisiones unilaterales o simples prácticas empresariales.

LA LIBRE CIRCULACION DE TRABAJADORES COMUNITARIOS EN ESPAÑA DURANTE EL PERIODO TRANSITORIO, por Jesús Cruz Villalón.

La circulación de trabajadores, desde la perspectiva de los comunitarios que acceden a un puesto de trabajo en nuestro país, resulta ser, pese a una generalizada opinión en sentido contrario, de un volumen considerable. A la vez, los puestos ocupados por extranjeros no son tan cualificados como una impresión inicial parece sostener. Abundantes datos estadísticos corroboran estas afirmaciones del profesor Cruz Villalón, quien analiza la incidencia en España del principio de libre circulación desde el punto de vista del establecimiento de trabajadores comunitarios extranjeros, centrándose en las repercusiones del mismo en el período de transición.

Tras sistematizar y clasificar la dispersa y compleja normativa al respecto, el comunicante se detiene en el examen de las restricciones que ese principio, en sus tres vertientes de derecho de acceso a un empleo y correlativo de residencia, igualdad de trato para los ya empleados y derecho de permanencia tras ocupar un puesto de trabajo, va a sufrir durante aquel período.

El derecho al libre acceso al mercado de trabajo español es el que se ve principalmente afectado, ya que se va a mantener la exigencia de la concesión de permisos de trabajo para ejercer actividades por cuenta ajena, derivando de ello diversas consecuencias jurídicas: imposibilidad de celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo para prestar servicios en España sin tal permiso, nulidad del celebrado sin ese requisito, previsión de sanciones en ese caso, etc. Pese a todo, la situación de los comunitarios, con respecto al resto de los trabajadores extranjeros, aparece dulcificada en determinando supuestos, que son estudiados en la comunicación con un examen pormenorizado de los requisitos que han de reunirse para poder acceder a nuestro mercado de empleo.

En cuanto a la segunda manifestación del principio de libre circulación, la igualdad de trato una vez empleado, la misma es de aplicación inmediata a los trabajadores comunitarios, sin restricciones durante el período transitorio, lo que, concluye el profesor Cruz Villalón tras un repaso a la normativa española e internacional sobre la materia, no supone una especial diferencia con relación al resto de trabajadores extranjeros, salvo en aspectos tales como la mayor amplitud en el reconocimiento de los derechos de libertad sindical o la extensión de aquella igualdad a ventajas sociales y no sólo a condiciones estrictamente laborales.

Finalmente, señala la comunicación cómo el derecho de permanencia tras haber ocupado un empleo no viene mencionado en el Acta de Adhesión, de lo que deviene su inmediata aplicación desde la incorporación de España a las Comunidades.

LA ADAPTACION DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA AL PRINCIPIO DE LA LIBRE CIRCULACION DE TRABAJADORES ASALARIADOS EN LOS PAISES DE LA COMUNIDAD, por José Miguel Martínez Jiménez.

Esta comunicación analiza el Real Decreto 1099/1986, de 26 de Mayo, sobre entrada, permanencia y trabajo en España de ciudadanos de estados miembros de las Comunidades Europeas.

En una primera parte, estudia el profesor Martínez Jiménez el régimen transitorio aplicable a los trabajadores asalariados, distinguiendo las diferentes situaciones posibles y los requisitos exigidos para la concesión de los oportunos permisos de trabajo y/o residencia, tanto para los trabajadores comunitarios que se hallen en los diversos supuestos descritos en la comunicación, como para los familiares a quienes se hacen extensibles los beneficios del período de transición.

El Decreto contiene, además, el régimen general de entrada, permanencia y trabajo, aplicable ya a los ciudadanos comunitarios que vayan a realizar actividades no asalariadas y, finalizado aquel período, a los trabajadores por cuenta ajena. Distintos objetivos pretende el examen que hace Martínez Jiménez de este régimen general. De un lado, poner de relieve, dadas las escasas formalidades exigidas, las diferencias con respecto al resto de trabajadores extranjeros, que habrán de regirse por la normativa derivada de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de Julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

De otro, resaltar la adecuación del Real Decreto a las normas internacionales en materia de requisitos y documentación exigibles para la entrada o permanencia de trabajadores extranjeros (Directiva comunitaria 68/360, de 15 de Octubre de 1968, y Acuerdo Europeo sobre el régimen de circulación de personas entre los países miembros del Consejo de Europa, de 13 de Diciembre de 1957, ratificado por España el 27 de Abril de 1982), o en cuanto a los condicionamientos impuestos a las posibles restricciones de la libertad de circulación por razones de orden o sanidad públicos (Directriz comunitaria 64/221, de 25 de Febrero de 1964).

Por último, y de la comparación de los regímenes general y transitorio, destacar la proximidad de ambos, lo que lleva al comunicante a confirmar su hipótesis de partida: la finalidad del legislador en la regulación del segundo régimen citado no ha sido sino procurar que, a la conclusión del período de transición, se haya producido de hecho la plena integración de los trabajadores comunitarios, de forma que ello les permita disfrutar del mismo trato que reciben los trabajadores españoles.

LA INCIDENCIA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL DEL PRINCIPIO COMUNITARIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO, por Federico Luis Navarro Nieto.

Como señala el comunicante, la adhesión de España a las Comunidades Europeas debe significar, tras el período transitorio, la efectiva equiparación en el acceso al empleo entre los trabajadores nacionales y los del resto de países comunitarios. Ante ello, plantea Navarro Nieto la cuestión de la conexión del principio de libre circulación con el art. 35 de la Constitución, que reconoce el derecho al trabajo solamente a los españoles.

Las dudas a que pudiera dar lugar dicha conexión son resueltas en la comunicación estudiando las peculiaridades del Derecho comunitario, un Derecho superior a los nacionales en base a los principios de competencia, de primacía y de efecto directo. Analiza Navarro Nieto la descripción de tales principios por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia comunitario, la cual también ha de ser asumida por las regulaciones estatales.

El fundamento del reconocimiento de los citados principios por nuestro ordenamiento es analizado desde la perspectiva constitucional, en la que el art. 93 ofrece el apoyo necesario para la afirmación de esa tesis.

Por otra parte, la sentencia de nuestro Tribunal Constitucional 107/1984, de 23 de Noviembre, engloba el art. 35 de la Constitución entre aquéllos que pertenecerán o no a los extranjeros según lo dispongan los tratados y las leyes, de forma que no se puede hablar de una exigencia puramente constitucional de igualdad de trato en esta materia entre españoles y extranjeros. No obstante, tras la adhesión de nuestro país a las Comunidades, y siguiendo la misma línea argumental de la referida sentencia, se concluye la imposición de dicha igualdad en lo que respecta a los trabajadores extranjeros comunitarios, dado que la falta de tratado o ley ha sido colmada para los mismos precisamente por la incorporación del acervo comunitario a nuestro ordenamiento jurídico.

Un último apartado de la comunicación se dedica al examen de algunas repercusiones prácticas que el principio de igualdad de trato va a tener sobre la normativa española, analizándose para ello los preceptos de los ya citados Real Decreto 1099/1986, de 26 de Mayo, y normas generales de extranjería. De este análisis se desprende la ya diferenciación durante el período de transición entre trabajadores extranjeros comunitarios y trabajadores extranjeros de países no miembros de las Comunidades Europeas, diferenciación que permite observar la evolución de nuestro ordenamiento hacia "la progresiva integración del mercado de trabajo nacional en un mercado europeo del empleo".

LA ACOMODACION DEL ORDENAMIENTO ESPAÑOL AL DERECHO COMUNITARIO EN MATERIA DE DESPIDO COLECTIVO, por María del Mar Ruiz Castillo.

La normativa comunitaria sobre despidos colectivos está constituida por la Directiva n.º 129, de 17 de Febrero de 1975, cuyo contenido se limita a fijar el concepto de despido colectivo, señalar el procedimiento a seguir, con espe-

cial referencia a los sujetos intervinientes, y determinar su ámbito de aplicación. Esta comunicación se dirige a estudiar la adecuación de la legislación española sobre la materia a la citada Directiva.

El despido colectivo se define en la norma comunitaria en función de dos elementos. El primero se refiere a las razones que lo motiven, debiendo ser éstas ajenas a condiciones inherentes a la persona del trabajador. Tras un desarrollo detallado de este elemento, se concluye que en tal supuesto habrán de incluirse, de entre las causas de extinción de la relación laboral previstas en nuestra legislación, las originadas por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo (art. 49.8 ET), por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en circunstancias tecnológicas o económicas (art. 49.9 ET) y las derivadas de la muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de la personalidad jurídica del contratante (art. 49.7 ET). Si, en principio, las pautas de la Directiva son aplicables a todos esos casos, el problema, más teórico que práctico, está en la posible inadecuación de la normativa española en lo que hace a los tres primeros supuestos del art. 49.7, para los que no se dispone el seguimiento del procedimiento previsto en el art. 51 ET (que será aquél en que tenga engarce el señalado en la norma comunitaria). De todas formas, expone la comunicante diversos argumentos en base a los que podría considerarse que tales causas de extinción no constituyen el supuesto de que parte la Directiva.

El otro elemento que configura el concepto de despido colectivo es el numérico, concretado en diferentes porcentajes de trabajadores afectados según el período el tiempo en que han de producirse los despidos. Este elemento no presenta problemas en orden a la adecuación de la normativa española, dada la inconsistencia del número de trabajadores afectados para la aplicación de las garantías dispuestas en los supuestos de extinción aludidos incluidos en la disposición comunitaria.

Sobre el ámbito de aplicación de la Directiva, éste es, señala la comunicante, uno de los escasos puntos en que la norma se pronuncia con rotundidad, no permitiendo a las legislaciones nacionales la introducción de criterios que lo extiendan a otros sectores o en otras condiciones que los previstos. Un análisis de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia comunitario sobre el tema avala esa rotundidad.

En lo que hace al procedimiento a seguir, estudia la profesora Ruiz del Castillo tres aspectos del mismo: la fase de consulta, los sujetos intervinientes y los plazos en que han de surtir efecto los despidos. Una detallada revista de la normativa permite concluir la adecuación de la misma a la regulación comunitaria, en términos generales, ya que algunos puntos concretos resultan problemáticos.

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LOS REGLAMENTOS 1408/71 Y 574/72 DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, por Anonio Almansa Bernal.

Se dedica esta comunicación a estudiar algunos efectos prácticos que la integración de España en la CEE conlleva en orden a la Seguridad Social, donde los principios generales que asienta el art. 51 del Tratado de Roma han

sido instrumentados a través de los Reglamentos del Consejo 1408/71, de 14 de Julio, relativo a la aplicación de los Regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a sus familiares, que se desplazan dentro de la Comunidad, y 574/72, de 21 de Marzo, por el que se fijan las modalidades de aplicación de aquél, ambos modificados y actualizados por otros posteriores y por el Acta de Adhesión.

Al análisis de dicha normativa dirige Almansa Bernal su comunicación, para lo que además, y dada la finalidad práctica perseguida, recurre al estudio de las disposiciones administrativas de orden interno emanadas por los organismos españoles de Seguridad Social sobre el tema (práctica ésta de la elaboración de tales disposiciones, y es opinión nuestra, de la que a veces se ha hecho un uso abusivo y distorsionante).

Estudia el comunicante el ámbito objetivo de aplicación de los Reglamentos comunitarios, esto es, el cuadro de prestaciones recogidas, los beneficiarios de las mismas, la legislación aplicable según los distintos supuestos que pueden darse en la realidad. Algunas consideraciones sobre las resoluciones provisionales que pueden dictarse, en caso de que el beneficiario acredite que puede tener derecho a prestaciones en base exclusivamente a la regulación nacional, así como relativas a los problemas derivados del posible reconocimiento bien en aplicación de los tratados bilaterales existentes con anterioridad a la adhesión, bien de acuerdo con la normativa comunitaria, cierran el estudio general de los Reglamentos citados.

Por las especiales características que reúne la prestación de asistencia sanitaria, dedica Almansa Bernal un apartado al análisis de la misma, centrado fundamentalmente en el sujeto obligado a proporcionarla en los casos de estancias, ya temporales, ya habituales, de ciudadanos comunitarios en nuestro país, y las modalidades de reembolso cuando éste proceda.

De otra parte, las obligaciones dimanantes de los Reglamentos lo son genéricamente para los estados miembros, con independencia del órgano que, envirtud de las respectivas legislaciones internas, deba asumirlas. Con base en el reparto constitucional de competencias, estudia el comunicante la aplicación de la normativa comunitaria desde el punto de vista de las relaciones Estado-comunidades autónomas, incidiendo especialmente en las transferencias producidas sobre la materia a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

LOS TRABAJADORES ANDALUCES ANTE LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA, por Enrique Nogueira Soriano.

Analiza esta comunicación la repercusión, principalmente en Andalucía, de la adhesión de España a la CEE en lo que se refiere a la libre circulación de trabajadores y a la política social comunitaria.

En punto a la primera, señala Nogueira tres aspectos sobre los que aquél principio puede incidir, y así distingue repercusiones sobre el ordenamiento jurídico, que exigen, aparte las oportunas modificaciones legislativas, que se potencie un especial control de la negociación colectiva, a fin de evitar discriminaciones; repercusiones para los trabajadores migrantes españoles en la CEE, que, aunque en la mayoría de los países gozan ya de igualdad de trato,

verán garantizada tal situación al no poder ser modificada la misma unilateralmente por un Estado miembro, en virtud de la denominada cláusula "stand-still"; y repercusiones en orden al posible flujo hacia nuestro país de trabajadores comunitarios.

En relación con el último aspecto citado, destaca el comunicante el atractivo que, habida cuenta del nivel de empleo en la CEE, presenta nuestro mercado de trabajo, especialmente la costa mediterránea andaluza y subsectores tales como turismo y servicios o empleos de alta cualificación. Para paliar efectos negativos, se propone la adopción de medidas como preparar al trabajador español en materia de formación profesional, revisar la normativa sobre trabajo de extranjeros y aplicarla con rigor, o regularizar la situación de los trabajadores comunitarios instalados en España. También se hace preciso, ante la probable llegada masiva de turistas comunitarios con derecho a asistencia sanitaria, realizar los oportunos cambios que faciliten la exigencia del reembolso de las prestaciones, evitando así los perjuicios que una desordenada actuación en el tema pudiera irrogar para nuestra Comunidad Autónoma.

Con respecto a la política social comunitaria y su incidencia en Andalucía, estudia Nogueira las consecuencias que se derivan de las decisiones sobre jornada de trabajo o seguridad e higiene y de la normativa relativa al Fondo Social Europeo.

Si en orden a lo primero la legislación española no difiere de las recomendaciones comunitarias, sí entiende necesario el comunicante, dada la importante fuente de regulación que sobre el particular constituye la negociación colectiva, una mayor racionalización de la estructura que la misma presenta en el ámbito andaluz, donde se caracteriza por su atomización y fragilidad.

En materia de seguridad e higiene, y tras analizar las distintas resoluciones y directivas con aquéllas conectadas, defiende Nogueira la urgente adaptación de la regulación española a las normas comunitarias, adaptación cuyos primeros pasos ya han sido dados desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las repercusiones para nuestra Comunidad Autónoma de la actuación del Fondo Social son examinadas desde un doble punto de vista: de un lado, las que derivan de la consideración de Andalucía como región de superioridad; de otro, las que provienen de la coincidencia entre las prioridades de aquél en punto a fomento de empleo o formación profesional y las deficiencias del mercado de trabajo andaluz.

LAS POSIBLES REPERCUSIONES DEL DERECHO COMUNITARIO SOBRE LA PROHIBICION EN ESPAÑA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, por Carmen Sáez Lara.

El fenómeno interpositorio que suponen las empresas de trabajo temporal (ETT) conlleva el peligro de que sean desconocidos derechos e intereses de los trabajadores reclutados por éstas y cedidos temporalmente a las empresas usuarias. El fin de toda normativa que al respecto se dicte ha de ser precisamente, señala la comunicante, el de la efectiva tutela de tales derechos, bien se utilice para ello la vía de la prohibición, bien la de la regulación limitativa.

Las legislaciones de los países comunitarios pueden clasificarse en tres grandes grupos: las que admiten sin especialidades las ETT, las que las admiten pero sometiéndolas a un estatuto especial y aquellas en que sus actividades se encuentran expresa o implícitamente prohibidas. En este grupo final se halla la normativa española, donde el supuesto de las ETT se incluye en la prohibición de cesión de trabajadores del art. 43 ET.

Por otra parte, una propuesta de Directiva, en materia de trabajo temporal y contratos de duración determinada, fue presentada por la Comisión al Consejo el 30 de Abril de 1982, siendo parcialmente modificada por una nueva propuesta de 6 de Abril de 1984. Este proyecto persigue la consecución de objetivos tales como la protección de los trabajadores temporales, reducir la mala utilización del trabajo temporal y asegurar que sólo empresas lo suficientemente serias y reputables puedan dedicarse a las actividades de cesión. Los medios para lograr esos objetivos son, de una parte, la fijación de una regulación sustantiva protectora de los trabajadores de las ETT, y, de otra, el establecimiento de mecanismos de control tendentes a evitar abusos empresariales.

Si se aprobase la propuesta, ¿qué repercusiones tendría sobre la normativa española? Dicha propuesta no pretende la liberalización de las ETT, sino que cada Estado seguirá siendo libre para su admisión o no, bien entendido que, en el primer supuesto, habría de amoldar su legislación a las pautas de la Directiva. Por tanto, y en principio, no habría de tener incidencia sobre el ordenamiento español la aprobación de la propuesta. Pero, dado que la misma designa como destinatarios a todos los países de la CEE, sí resultarían vinculantes para España las disposiciones que no supongan la admisión de las ETT, como las relativas, señala la comunicante, a la responsabilidad en caso de trabajo temporal ilegal, cuyo contenido se encuentra ya parcialmente recogido en la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Un último apartado de la comunicación se dirige a determinar, sentado que España no vendría obligada a admitir en su ordenamiento jurídico las ETT, las consecuencias que en esta materia derivan para nuestro país del principio de libre prestación de servicios. Más concretamente, la cuestión estriba en si España puede verse compelida a aceptar que ETT establecidas legalmente en otro Estado comunitario presten en nuestro territorio sus servicios al amparo del aludido principio. Un cuidado estudio de la normativa comunitaria, y de las decisiones sobre este tema del Tribunal de Justicia, sirven a Sáez Lara para concluir una respuesta negativa a esa cuestión.

LA POLITICA SOCIAL EUROPEA EN MATERIA DE DERECHOS DE INFORMACION Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS DE ESTRUCTURA COMPLEJA, por Teresa Pérez del Río.

La concentración empresarial, fenómeno de palpitante actualidad, tiene indudables repercusiones en el plano social, negativas por lo que hace a la protección de los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores de la empresa.

Las diferentes posiciones de las legislaciones nacionales sobre la materia hacen necesaria una armonización de las mismas que garantice eficazmente

aquellos derechos. Hasta ahora, la única parte del problema que ha obtenido una, al menos, suficiente regulación a nivel comparado es la que se refiere a la contabilidad y régimen fiscal. El tema de los aludidos derechos laborales aparece prácticamente ignorado. Y ello pese al empeño que, desde diversas instancias, se ha puesto en acometerlo. Una revista a los distintos intentos realizados (desde la misma CEE, la OIT, la ONU o la OCDE) ilustra el apartado de la comunicación destinado a los antecedentes.

En la actualidad, una propuesta de Directiva, sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas de estructura compleja, en particular transnacional, presentada por la Comisión al Consejo el 13 de Julio de 1983, se halla estancada ante la oposición del sector empresarial. No obstante, y dadas las aspiraciones de la Comisión, es posible que se adopten, a medio plazo, algunas disposiciones, aunque no sea con los contenidos de la propuesta citada o se utilice un cauce normativo diferente y menos vinculante. Por ello, y en todo caso, resulta aconsejable un estudio de la referida propuesta comunitaria. A ello se dirige la segunda parte de la comunicación, analizando la profesora Pérez del Río su ámbito de aplicación y la extensión de las obligaciones de información y consulta que pretende instaurar.

Diversos problemas plantea el ámbito de aplicación, como el derivado del criterio numérico de personal para la fijación de la importancia de las empresas, criterio que puede no coincidir con el de "importancia objetiva", a más de que puede suponer un obstáculo para la contratación de nuevos trabajadores por empresas que deseen no llegar a la cifra exigida, para así quedar excluidas de la aplicación de esta normativa. O la inclusión de las empresas transnacionales con centro de decisión extracomunitario, con los inconvenientes que ello conlleva en orden a los procedimientos establecidos para el cumplimiento de los deberes impuestos.

Del examen de las obligaciones de información y consulta se extrae como consecuencia la insuficiente concreción de ambas, de contenido inferior al dispuesto en las legislaciones estatales para las empresas simples. También desarrolla la comunicante las dificultades derivadas de los procedimientos fijados para hacer efectivas esas obligaciones, así como de los señalados para la imposición de las correspondientes sanciones en caso de incumplimiento.

LOS DERECHOS DE INFORMACION EN LA EMPRESA (EN EL MARCO EUROPEO E INTERNACIONAL Y EN ESPAÑA), por Juan Rivero Lamas y Juan García Blasco.

Se trata en esta comunicación de analizar el fenómeno, de desarrollo progresivo en los últimos tiempos, de la facilitación de información a los trabajadores por parte de la empresa. Para ello parten los profesores Rivero Lamas y García Blasco de un estudio de las normas internacionales sobre la materia.

En la CEE no existe actualmente una regulación vinculante en este tema. Sólo cabe citar dos propuestas de directivas que inciden en el mismo, aquella sobre información y consulta de los trabajadores de empresas con estructura compleja y la referente a la estructura de las sociedades anónimas. Si hay, sin embargo, normas que, aun tratando de forma directa otras cuestiones, hacen alusión al derecho de información; tales son las directivas sobre armonización

de las legislaciones de los estados miembros relativas, respectivamente, a los despidos colectivos y al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspaso de empresas, de centros o de parte de éstos.

En el marco de la OIT se da un mayor conjunto de disposiciones que tratan de aquel derecho, asimismo con ocasión de otros temas. También normas sobre la materia pueden observarse en las Disposiciones para las empresas multinacionales que actúan en los países miembros de la OCDE adoptadas por ésta en 1976.

Un examen de todos esos proyectos o normas por parte de los comunicantes ofrece una completa visión del tratamiento internacional del derecho de información de los trabajadores.

En un apartado posterior es analizado ese derecho a nivel comparado, haciendo referencia a las vías a través de las que se instrumenta, el contenido de la información a suministrar, el sujeto que debe facilitarla cuando se trate de empresas complejas o la incidencia del carácter reservado de la misma.

El tercer apartado de la comunicación se dirige al estudio del tratamiento en nuestro país de ese derecho, el cual se articula bien como contenido de las competencias atribuidas a las representaciones de los trabajadores, bien como expresión del deber de negociar de buena fe que impone el art. 89.1 ET.

También se detienen los profesores Rivero Lamas y García Blasco en el desarrollo alcanzado en otros países por los procedimientos informales de negociación en la empresa, que está suponiendo de hecho un reparto de competencias entre representaciones unitarias y sindicales, así como el reconocimiento de un marco de colaboración en la gestión empresarial. Aunque por la naturaleza del sistema español de relaciones laborales tal desarrollo no se ha producido entre nosotros, se descubren algunos atisbos que evidencian una tendencia hacia el mismo.

Un comentario sobre la alternativa de erigir la empresa como marco de negociación colectiva y de conflicto o de participación, y la instrumentación del derecho de información hacia uno u otro fin, cierra esta comunicación.

LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DEL TRATADO DE ROMA EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA SOCIAL COMUNITARIA, por Salvador del Rey Guanter.

Uno de los datos más claros que se aprecia en la evolución del Derecho comunitario es la gran profusión que ha tenido el llamado Derecho derivado, siendo precisamente en el campo de la política social donde más recientemente se observa aquélla. Sin embargo, esa política aparecía en el Tratado de Roma con un carácter secundario que no permitía prever una tan dilatada extensión como la actual. ¿Qué instrumentos han posibilitado tal extensión? A esta pregunta se enfrenta el profesor del Rey en su comunicación.

El art. 117 del Tratado, con el que se inicia su Título III, relativo a la política social, establece dos vías para la promoción de la mejora en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores: "los procedimientos previstos en el presente Tratado", remisión que ha de entenderse hecha fundamentalmente al art. 235, y la aproximación de las legislaciones nacionales, esto es, la armonización.

Para dar respuesta a la pregunta a que anteriormente aludíamos, en la comunicación se analiza en primer lugar la significación del art. 235, que permite al Consejo adoptar las disposiciones pertinentes cuando una acción sea necesaria para lograr, en el funcionamiento del mercado común, uno de los objetivos de la Comunidad, sin que el Tratado hay aprevisto las potestades precisas al respecto. Estudia del Rey la fundamentación de dicho precepto, la evolución en su utilización y el alcance de sus términos. La labor exegética realizada en relación con estos últimos pone de relieve cómo el artículo ha sido objeto de una interpretación extensiva, la cual, no obstante, conoce límites derivados de la no utilización del mismo para alterar sustancialmente el propio Tratado. Una completa información sobre el uso de esta vía en el desarrollo de la política social comunitaria cierra el apartado dedicado al examen particular del precepto.

El segundo procedimiento previsto en el art. 117 es el de la armonización de las legislaciones nacionales, constituyendo así uno de los supuestos de las llamadas disposiciones específicas de armonización, junto con la del art. 119, diferenciándose de la disposición general contenida en el art. 100, lo que plantea la cuestión de la relación de este último con aquéllos. Un estudio del art. 100 y de la interpretación que del mismo se ha hecho resalta cómo la misma se ha producido igualmente de forma extensiva, favoreciendo su utilización en aras a avanzar en la política social, dadas además, señala del Rey, las similitudes que presenta este artículo con el 235. Con un elenco de las normas comunitarias basadas en las disposiciones específicas de armonización o en la general, así como en unas u otras y el art. 235 conjuntamente, se concluye este apartado.

Todo lo anterior permite al profesor del Rey responder a la pregunta inicial: es el empleo de los arts. 100 y 235 del Tratado de Roma, en una interpretación amplia de los mismos, lo que ha posibilitado el desarrollo de la política social.

Algunas reflexiones, acerca de la incidencia del Acta Unica Europea sobre la utilización de esos dos preceptos, sirven para dar fin a esta comunicación.

* * * * *

Las conferencias de inauguración y clausura de las **V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales** estuvieron a cargo, respectivamente, de los profesores Alfredo Montoya Melgar y Mario Pinto, este último de la Universidad Católica de Lisboa, tratando ambos temas históricos: el primero, el Derecho del Trabajo en nuestra Guerra Civil; el segundo, la evolución más reciente del ordenamiento laboral portugués.

IDEOLOGIA Y LENGUAJE EN LAS LEYES LABORALES EN ESPAÑA: LA GUERRA CIVIL, por Alfredo Montoya Melgar.

Estudia el profesor Montoya, en un apartado más de su serie histórica, la evolución del ordenamiento laboral en los dos regímenes que coincidieron en la Guerra Civil de 1936 a 1939.

Por lo que hace a la zona republicana, una revista de los distintos gobiernos que se sucedieron nos ofrece una completa visión de las aspiraciones a que cada uno pretendía responder.

Así, observa Montoya cómo el Gobierno del doctor Giral supone el "naufragio" del proyecto reformista iniciado antes de la Guerra por la República. La legislación de este período se dedica, junto a la precisa atención a las necesidades bélicas, a satisfacer en buena parte, los requerimientos del movimiento obrero revolucionario, limitándose la normativa en muchos casos a refrendar la situación de hecho creada por la dinámica social.

Largo Caballero, ante los avatares de la contienda, se ve obligado a reconducir aquel movimiento a la legalidad. Ello se refleja, obviamente, en la legislación que sus dos gobiernos emanan, donde, al lado de disposiciones propiamente de guerra e incluso de exaltación de valores revolucionarios, se detectan otras en que aparece clara la impronta de defensa de la legalidad.

Ese último aspecto cobra mayor auge bajo los gobiernos de Negrín. La crítica de la experiencia revolucionaria es palpable en muchas de sus normas. Junto a éstas y a las motivadas por las necesidades bélicas, se aprecian otras destinadas a la reorganización de la Administración social y al reconocimiento de derechos laborales.

Con respecto al "Nuevo Estado", y tras tratar de su inicial indefinición ideológica y de la legislación condicionada por los imperativos de la contienda, se centra el profesor Montoya en el texto fundamental en que se plasmará su ideario socio-laboral, el Fuero del Trabajo. Un repaso de los preceptos sobre la consideración del trabajo, el servicio social o la situación de la mujer ante el trabajo, nos muestra una panorámica de los principios en que aquél se sustenta.

Por otra parte, y constituyendo la base del Nuevo Estado "la sustitución del pluralismo político y sindical por la unidad", analiza detenidamente Montoya el papel que se reserva al sindicato.

Algunas consideraciones, acerca de las medidas de previsión y el nuevo diseño organizativo de la Administración y la Jurisdicción de Trabajo en el incipiente Estado franquista, cierran este valioso estudio de la legislación laboral durante la Guerra Civil.

LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN PORTUGAL DE 1974 A 1986, por Mario Pinto.

La conferencia del profesor Mario Pinto, cuya versión española ha corrido a cargo del profesor Martín Valverde, estudia la evolución del Derecho del Trabajo portugués a raíz del cambio político operado tras el golpe militar de 25 de Abril de 1974, para lo cual analiza no solamente la propia evolución normativa, sino también los acontecimientos políticos y sociales del momento, en tanto que determinantes de aquélla.

El desarrollo de los distintos avatares políticos y jurídicos que se sucedieron permite apreciar el paso, con retrocesos intermedios, de un régimen, el reinante antes de la Revolución, cuya práctica, pese a la "estructura político-constitucional formal", fue "autoritaria, antiliberal y represiva", a otro, ya a fines de 1975, similar al de los países de Europa occidental.

Tras la pormenorizada exposición de esa evolución, se detiene el profesor Pinto en el examen de los caracteres que informan el actual Derecho laboral portugués, y que son: a) Juridicismo: la frondosidad de las normas legales deja poco espacio de hecho a la autonomía individual y a la colectiva; b) Constitucionalización: la norma fundamental regula abundantemente aspectos básicos del ordenamiento laboral; c) Rigidez, que resulta, de un lado, del aludido juridicismo, y de otro de la imposición a veces de limitaciones a las cláusulas que establezcan condiciones más favorables que las legales; un aspecto del juridicismo será el excesivo procedimentalismo que se advierte en la regulación de determinadas instituciones; d) Acentuado garantismo; si bien éste es un rasgo común de los modernos sistemas legales del trabajo, la peculiaridad del portugués deriva, de una parte, de la articulación de esta nota con las citadas de juridicismo y rigidez, y, de otra, de que en algunos casos, como en la regulación del despido, suele ser muy superior al habitual en las legislaciones occidentales.

Algunas consideraciones sobre la situación actual de la concertación colectiva y sus principales líneas de tendencia cierran esta conferencia, la cual, como indica Martín Valverde en la presentación de la obra, "tiene un interés comparativo excepcional si se piensa que el Ordenamiento Laboral español ha debido hacer frente en los mismos años a retos semejantes: reordenación de las relaciones de trabajo sobre la base de la libertad sindical, adaptación a la crisis económica, integración europea".