

CRÓNICA DE LAS PRIMERAS JORNADAS UNIVERSITARIAS ALMERIENSES DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

POR FRANCISCO PEDRAJAS PÉREZ*

Los pasados días 18 y 19 de junio de 1996 se celebraron en la Universidad de Almería las Primeras Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, bajo el título genérico de «Medios de Solución de conflictos laborales: Negociación directa y Solución Extrajudicial de Conflictos».

Los recientes Acuerdos Interprofesionales sobre solución o resolución extrajudicial de conflictos de ámbito estatal y andaluz, respectivamente, enmarcaron las Jornadas. La localización de algunos conflictos, cuya resolución dejó la Reforma de la legislación laboral a la regulación autónoma y su concreta plasmación a través de la negociación colectiva, constituyó el otro eje complementario de las Jornadas.

La organización corrió a cargo del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la Universidad de Almería y del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Las Jornadas fueron inauguradas por el Ilmo. Sr. D. José Luis Martínez Vidal, Vicerrector de Investigación de la Universidad anfitriona y por el Ilmo. Sr. D. Antonio Fernández García, Viceconsejero de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

El Vicerrector dio la bienvenida a los participantes en las Jornadas y se congratuló de que fuera la Universidad de Almería quien ofreciera sus aulas a los estudiosos del Derecho del Trabajo y a los agentes sociales y económicos para la discusión y puesta en común de algunos aspectos que tan directamente afectan, dijo, al sistema de relaciones laborales. Manifestó, igualmente, su satisfacción porque fuera la «jovencísima» Área de Derecho del Trabajo la que pusiera broche a las actividades académicas de este Curso.

El Viceconsejero de Trabajo e Industria, por su parte, se refirió al Acuerdo Andaluz sobre Solución de Conflictos Laborales, señalando que suponía una apuesta por el reforzamiento de la autonomía colectiva, un instrumento decisivo de participación de los trabajadores y de los empresarios en la solución de sus propios conflictos, y un paso más en la política de concertación social que se viene desarrollando desde el Gobierno andaluz con los agentes económicos y sociales.

En esa línea de diálogo permanente, se refirió el Viceconsejero a la ley del Consejo Económico y Social de Andalucía, remitida al Parlamento para que

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Almería).

podiera ver la luz en este año 96 y a la puesta en marcha de un estudio sobre el impacto que en Andalucía ha podido tener la aplicación de la nueva legislación laboral; trabajo encomendado a una Mesa de Expertos para la elaboración de lo que podríamos llamar —dijo— el Libro Blanco del Empleo en Andalucía.

Terminó su intervención señalando el decidido apoyo del Gobierno Andaluz a la puesta en funcionamiento del Sistema extrajudicial de solución de Conflictos Laborales, esperando que no más allá del mes de octubre pueda ser una realidad.

La primera ponencia fue desarrollada por el Profesor Martín Valverde bajo el título: «Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: El Acuerdo Interprofesional de 8 de febrero de 1996».

Parte el ponente de la multiplicidad de perspectivas desde las que se podría analizar el tema de la solución de los conflictos colectivos de trabajo, citando su exposición a las que derivan del «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)», suscrito el 25 de enero de 1996, de una parte por la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, publicado en el BOE nº 34 de 8 de febrero de 1996.

La exposición discurrió sobre los tres aspectos siguientes:

La naturaleza jurídica y caracteres del Acuerdo, las medidas de solución extrajudicial de conflictos previstas en el ASEC, y la verificación del impacto del ASEC en la solución de conflictos colectivos.

Sobre la *naturaleza jurídica y caracteres* del ASEC el Profesor Martín Valverde señaló lo siguiente: No se trata de un Acuerdo de los llamados acuerdos marco interprofesionales sino, tal y como se deduce del propio Acuerdo, de un acuerdo interprofesional (firmado por «las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal») sobre materia concreta, la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales, de los previstos en el art. 83.3. del TRET.

Desde el punto de vista formal el ponente hizo una valoración positiva general sobre sus aspectos técnicos, si bien señalando una excesiva e innecesaria duplicación de contenidos entre el ASEC y su Reglamento, publicado también en el BOE junto con el ASEC y dotado de la misma naturaleza y eficacia que el propio Acuerdo.

En cuanto a los ámbitos de aplicación del Acuerdo se destacó por el ponente que se trata de un acuerdo de larga duración tanto en su primera vigencia (hasta 31 de diciembre del año 2000) como en sus prórrogas (de cinco años), vigencia amplia acorde con las medidas de solución previstas en el mismo. Subrayó, igualmente, el ponente el ámbito territorial del Acuerdo (la totalidad del territorio nacional) siempre que los sectores, subsectores o empresas a las que afecten los conflictos tengan una implantación que desborde el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma.

Criterio de delimitación territorial acorde y respetuoso con los sistemas de solución de conflictos establecidos en las Comunidades Autónomas.

El Profesor Martín Valverde avanzó la idea de que el ASEC puede calificarse también como un Acuerdo de concertación social aunque no aparezca formalmente como tal. La necesaria, aunque ulterior, participación del Gobierno en la financiación y ejecución del Acuerdo, mediante el correspondiente Acuerdo Tripartito, avalan esta afirmación.

En cuanto a su eficacia jurídica se constata su eficacia general, deducida de la propia naturaleza del Acuerdo. No obstante, la aplicación del ASEC no se impone a los correspondientes ámbitos: sectores, subsectores o empresas. Su aplicabilidad concreta está sometida por el propio Acuerdo a mecanismos alternativos de ratificación o adhesión de los diversos sectores o empresas. En este punto el ponente valora como razonablemente suficiente la acogida (ratificación o adhesión) que ha tenido hasta la fecha el ASEC. Sectores como Químicas, Pastas, Papel o Grandes Almacenes, entre otros, ya lo han asumido; lo que permite augurar, a juicio del ponente, una futura aplicabilidad generalizada.

El segundo aspecto que abordó la ponencia es la *regulación de los medios de solución de conflictos previstos en el ASEC*.

Parte el ponente de la coincidencia sólo parcial, aunque coordinada, de los conflictos colectivos a resolver por medios jurisdiccionales y por medidas de carácter extrajudicial.

El ASEC instrumenta medidas de solución de conflictos colectivos entendidos en sentido más amplio que los resolubles por medios judiciales. Efectivamente, el Acuerdo prevé la solución de conflictos colectivos tanto jurídicos como de intereses e incluye los de «regulación de empleo»: períodos de consultas en despidos colectivos, suspensión colectiva, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. La amplitud en los conflictos objeto del ASEC no alcanza ni a los conflictos que versen sobre Seguridad Social ni aquellos en los que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales o los organismos autónomos dependientes de los mismos.

Los medios establecidos por el ASEC para la solución de tales conflictos son los clásicos y conocidos de la mediación y el arbitraje.

El ponente, con la intención expresa de no hacer en este momento una descripción y estudio detallado de ambas medidas, destacó los caracteres más sobresalientes sobre las mismas, recogidas por el ASEC.

En el frontispicio de ambas, los principios inspiradores de gratuidad para las partes y celeridad en el procedimiento.

En cuanto al papel de las partes, el profesor Martín Valverde sintetizó los caracteres en cinco reglas:

— El recurso a la mediación es obligatorio, siempre que una de las partes lo haya propuesto.

— La mediación no sustituye la prevista intervención de la Comisión paritaria del convenio Colectivo.

— La mediación es un requisito preprocesal necesario para acudir al proceso de conflicto colectivo, y sustituye a la preceptiva conciliación previa ante los órganos administrativos.

– Mientras dura el procedimiento de mediación, se imposibilita el recurso a cualquier medio o medida de conflicto colectivo e imposibilita, incluso, el acudir a cualquier otro medio de solución.

– El arbitraje, por su parte, está regulado más escuetamente: presupone un contrato de arbitraje entre las partes, que implica el acuerdo de ambas de recurrir al arbitraje, con acatamiento previo de la solución arbitral. Durante el tiempo de tramitación y tras la solución arbitral, las partes no pueden acudir a cualquier otra medida de solución del conflicto.

El acento más crítico lo puso el ponente en los necesarios recursos económicos para la financiación del sistema. El ASEC se sustenta en una estructura de carácter permanente, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, en la que se integran Mediadores y Árbitros con carácter profesionalizado y, por tanto retribuido. Sobre la posibilidad de designación por las partes en conflicto de mediadores o árbitros ajenos a las listas del Servicio Interconfederal, no hay nada previsto en el ASEC, señaló el ponente, por lo que es permisible esa opción, pero implicaría la renuncia al principio de gratuidad.

La tercera parte de su exposición la dedicó el profesor Martín Valverde a la *verificación del impacto del ASEC en la solución de los conflictos colectivos*.

En este punto se hace inevitable la confrontación con la llamada excesiva judicialización de los conflictos laborales. Y en ese sentido avanzó las siguientes proposiciones:

1ª. Si funcionan bien las medidas de mediación y arbitraje del ASEC, se evitarán muchos procesos judiciales de conflicto colectivo.

2ª. No hay identidad entre el proceso de conflicto colectivo y los conflictos previstos en el ASEC. Como es bien conocido, el primero está reservado desde 1970 a los conflictos jurídicos y no a los conflictos de intereses.

3ª. Respecto a los conflictos jurídicos, los conflictos del ASEC son los que pasan a la Audiencia Nacional; y no es este un órgano jurisdiccional sobrecargado de trabajo. Otra valoración distinta es en términos de «calidad», de adecuación social de la respuesta.

En este sentido, afirmó el Profesor Martín Valverde, los medios extrajudiciales darán una respuesta más rápida; aunque también lo es ahora la Jurisdicción Social, dato que puede contrastarse en términos comparativos europeos.

Otra posible ventaja del ASEC es la ejecutividad del laudo arbitral de forma inmediata.

Por último señaló la mayor habilidad de las partes sociales para resolver los conflictos de interpretación de las normas paccionadas, puesto que no existen criterios de interpretación tan objetivables como sucede con la interpretación de la ley.

La segunda ponencia estuvo a cargo del Profesor Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Málaga. Su ponencia llevaba por título «*Empleo, contratación temporal y negociación colectiva*».

El empleo, la necesidad de crear empleo y, en particular, la necesidad de crear empleo estable, se ha convertido en uno de los problemas de debate actual, tras el que subyace un conflicto evidente. Como punto de partida instrumental, la constatación de que la Reforma laboral de 1994 otorgó un mayor margen a la negociación colectiva para conseguir la adaptabilidad a las diversas circunstancias de los sectores, subsectores y de las empresas. Como consecuencia metodológica, el imprescindible recurso a los Convenios colectivos para entender el Derecho del Trabajo. Si no se contrasta la legislación con los Convenios, el Derecho del Trabajo corre el riesgo de convertirse en un Derecho irreal.

Centrados en el tema de la contratación temporal, el Profesor Escudero adelanta la siguiente constatación: Por una parte es evidente que la Reforma, sobre el papel, ha pretendido recuperar la causalidad, aunque con algunas vías de escape: de otra, que sindicatos y empresarios han buscado y plasmado en los Convenios vías alternativas para la contratación temporal.

Desde la perspectiva legal, es cierto que se han reducido las posibilidades de contratación temporal como medida de fomento de empleo, quedando reducidas a lo que anualmente se contempla en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos generales del Estado y sólo para tres supuestos: parados de larga duración, mayores de 45 años y personas con minusvalías.

Esa realidad legal se acompaña en la práctica contractual con la drástica reducción en los últimos tiempos de los contratos de fomento de empleo (apenas 50.000 durante el año 95) y el correlativo aumento de otras modalidades de contratación temporal. El Ponente, avanza como ejemplos de esta tendencia la utilización del contrato para obra o servicio determinado (más de dos millones en 1995), la extraordinaria revalorización de los contratos eventuales en los dos últimos años, o la eclosión de los contratos a tiempo parcial.

Las vías alternativas al contrato de fomento de empleo, e incluso una cierta memoria histórica de los agentes sociales respecto al mismo, han encontrado eco en la negociación colectiva: de tal manera, dice el ponente, que de una u otra manera y sin denominarlos de esa manera, sus estereotipos están presentes en nuestra práctica colectiva, como después veremos.

El Profesor Escudero concluye esta parte de su intervención poniendo de manifiesto que, pese a las expectativas deducibles de la Reforma laboral, no se ha creado empleo fijo en los últimos años, ni ha aumentado la contratación fija; se mantiene la tasa de temporalidad muy alta; y permanece la «cultura de la temporalidad», defendida y plasmada por los agentes sociales en los Convenios colectivos.

El Ponente pasó a analizar los contenidos de los Convenios colectivos en materia de contratación temporal, en materia de contratación atípica y en materia de incentivos al empleo ligados a la temporalidad y a reducción de costes empresariales.

A. *La contratación temporal en la negociación colectiva.*

Como afirmación de partida, señala el Profesor Escudero que los Convenios colectivos están ampliando los márgenes de la contratación temporal a que incita la ley.

En primer lugar, constata la tendencia a extender ciertos tipos de contratos temporales a una duración superior al año, duración que garantiza, dice, la correspondiente prestación por desempleo.

Respecto a los contratos *para obra o servicio determinado* pone de manifiesto que en ocasiones se solapan con los contratos eventuales.

Los *contratos eventuales* se regulan en escasas ocasiones reduciendo los plazos y períodos de cómputo previstos en la ley. Son muchos más los supuestos en que se formulan pautas ampliatorias (9 meses en doce meses; 12 meses en 12 meses -sic-; 300 días en 365 días, y hasta períodos de tres años de cómputo) y sin mención de las causas que justifican tan amplia eventualidad.

Los *contratos de interinidad y de lanzamiento de nueva actividad* muy excepcionalmente son regulados en la negociación colectiva.

A estas modalidades de contratación temporal, señaló el Profesor Escudero, se añade en numerosos convenios colectivos la *contratación temporal sin justificación* fijándose sólo la duración mínima y máxima.

En esa misma línea *atípica* de alargamiento de la temporalidad, puso de manifiesto la existencia en dos Convenios colectivos de *períodos de prueba* de hasta tres años para los titulados y de dos años para el resto de los trabajadores.

Por último, el ponente puso de manifiesto la relación entre la contratación temporal y los contratos fijos, ejemplificada en dos datos: son muy pocos los casos en que los Convenios establecen límites porcentuales máximos de contratos temporales; y en alguna ocasión se regula el paso de los contratados temporales a fijos, mediante el reconocimiento de un derecho preferente para ocupar plazas y vacantes.

Los *contratos de aprendizaje*, debido sin duda al punto de partida tan bajo de la ley, se regulan en términos garantistas. Así, en algunos casos se acorta el período de duración o se limitan las tareas y puestos que permiten el aprendizaje (por ejemplo, se excluye el puesto de peón). En esa misma línea, se prohíben las horas extraordinarias y se establecen limitaciones porcentuales sobre la plantilla.

Los *contratos en prácticas* tienen muy poca regulación convencional.

Los contratos de trabajo a *tiempo parcial* no tienen demasiada regulación en los convenios colectivos, aunque aparecen algunos datos garantistas: En algunos casos, se prohíbe la contratación a tiempo parcial por debajo de los umbrales que establece la ley para el contrato no residual.

En los *contratos fijos discontinuos*, detecta el ponente como dato más novedoso la regulación que se hace del orden de llamamiento, al margen de la antigüedad que es el criterio más general.

La última fase de su intervención la dedicó el Profesor Escudero a plantear la problemática existente sobre la *contratación indefinida* incentivada por la *reducción de costes* empresariales.

El ponente puso de manifiesto la existencia de experiencias negociables en las que se determinan salarios inferiores para los trabajadores con contratos temporales, a cambio de un compromiso de fijeza a corto o medio plazo. Ese contenido salarial dual se recoge, en ocasiones, con una limitación temporal. En

otros casos, no se fija duración temporal a esas diferencias salariales; por ejemplo, con la supresión del complemento por antigüedad para los nuevos contratados.

En igual dirección, recogió el Profesor Escudero la experiencia negocial de compromisos empresariales de mayor contratación indefinida a cambio de «facilitar» el ejercicio de los poderes empresariales (alegación de causas económicas) a la hora de extinguir los contratos de los nuevos trabajadores.

En este punto, el ponente planteó la hipotética inconstitucionalidad de estas medias por contradecir el principio de no discriminación del artículo 14 de la Constitución, apuntando al mismo tiempo los pronunciamientos de algunas sentencias del Tribunal Supremo y del Constitucional que pueden avalar este tipo de medidas, en favor de la creación de empleo estable.

Más allá de las experiencias negociables, y situado ya en las políticas laborales, el ponente expuso la problemática que liga la *creación de empleo estable* con los *costes del despido*. Constata el desacuerdo empresarial. Mientras que para la patronal catalana el tema debe llevarse a la negociación colectiva la CEOE pide la reforma legal. En uno y otro caso, piensa el ponente, es posible que la patronal esté utilizando el argumento del empleo como medida de fuerza para abaratar el despido.

Los sindicatos por su parte, dice, están defendiendo la reforma del 94 frente a nuevas reformas legales. La tesis sindical estaría en la línea de profundizar en la negociación colectiva porque no se han explorado suficientemente las vías de negociación que potenciaba la Reforma.

En este mismo registro, terminó el Profesor Escudero refiriéndose a la propuesta de *contrato estable*, con indemnización previa pactada individualmente, que se formula desde ámbitos políticos catalanes. El ponente fue rotundo en este punto: Este modelo no cabe con la legislación vigente. Confrontaría con el artículo 49 del ET (abuso de derecho por parte del empresario) y con el Convenio 158 de OIT que prevé la exigencia de causa para la extinción.

Se abrió un vivo debate, poniendo de manifiesto experiencias parecidas en la negociación colectiva de Almería; en especial se hizo mención y se discutió sobre una propuesta concreta en una empresa de limpieza en la que se establece la consideración de trabajadoras fijas a las que eran temporales, con el acuerdo de que en caso de extinción de los contratos la indemnización a cargo de la empresa será de 20 días de salario por año de antigüedad.

La tercera ponencia estuvo a cargo de la Profesora M^a del Mar Ruiz Castillo, Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Almería, sobre «*Decisiones empresariales y negociación colectiva: Movilidad funcional, traslados y modificaciones sustanciales en los convenios colectivos*».

La Profesora Ruiz Castillo centró su intervención en el estudio convencional de los reformados y ampliados poderes del empresario para modificar unilateralmente elementos esenciales del contrato de trabajo: movilidad geográfica, funcional y modificaciones sustanciales.

Sobre una muestra de catorce significativos convenios de sector, la ponente propone el estudio de la evolución convencional, contrastando el antes y el después de la Reforma y la acomodación o no de los respectivos convenios al dato normativo. Se procede, además, a clasificar y sistematizar la regulación convencional.

Los resultados de la ponencia ofrecen, por una parte, un minucioso estudio del dato negocial, que agota las particularidades de régimen jurídico de las materias objeto de estudio; y, de otra parte, una reconstrucción teórica de las bases y concepciones en que se asientan dichos institutos jurídicos en la negociación colectiva para compararla con el marco legal diseñado por el Estatuto.

Datos globales significativos, presentados desde el comienzo de la exposición, y que se van contrastando al hilo del discurso para terminar siendo presentados como conclusiones son, lo que la Profesora Ruiz Castillo denomina «inercia de la negociación colectiva» en nuestro país: inercia en la cadencia negocial, por cuanto no se produce una generalizada urgencia para negociar nuevos convenios tras la Reforma que hagan efectiva la misma; inercia en los contenidos de la negociación colectiva, afirmando la resistencia de la negociación para sustituir pautas negociables propias mediante la incorporación de las reformas legales. Ni antes ni después de la reforma la autonomía colectiva es demasiado sensible o permeable al dato legal.

El desarrollo de la ponencia comienza desgranando las coordenadas del *poder directivo*. En los Convenios no hay sorpresas —dice la Ponente— y sí grandes dosis de homogeneidad: se describe una cláusula de estilo generalizada en sintonía con el art. 20 del ET que atribuye el poder directivo a la empresa pero sometido a los límites legales y convencionales. Esta concisión contrasta con fórmulas negociables, de redacción imprecisa y confusa, que en algunos convenios hacen pensar que los interlocutores sociales atribuyen al empresario competencias unilaterales no procedimentalizadas que desbordan los márgenes que concede la ley.

La *clasificación profesional* se presenta como otro tema introductorio que da la clave de interpretación de la movilidad funcional. Resistencia casi absoluta a sustituir el marco de referencia que constituyen las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, pese a la anómala vigencia de las mismas a partir del 1 de enero del presente año, cuando la opción del convenio no ha sido la de proceder a la integración material de las mismas en el convenio.

Respecto de la *movilidad funcional* se concluye la adecuación mayoritaria entre el sistema de clasificación elegido y los márgenes que la autonomía colectiva concede a la movilidad a instancia del empresario, pero no sin resaltar importantes excepciones y diseños convencionales que prescinden de los parámetros del Estatuto. En este apartado se dedica atención singularizada a los sistemas de ascensos y se señala la falta de acomodación y las modificaciones sobrevenidas que en los convenios vigentes introduce la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La *movilidad geográfica* según la configuran los convenios no se ajusta a las directrices del Estatuto. Es bastante homogénea la regulación de los despla-

zamientos, no distinguibles en lo que al régimen jurídico convencional se refiere según impliquen o no cambio de residencia. En traslados y desplazamientos no se recogen los mínimos de derecho necesario que arbitra el legislador. La remisión al procedimiento legal es lo más frecuente cuando se trata de traslado del centro de trabajo.

En ambos casos, de movilidad geográfica y funcional, los convenios suelen establecer regímenes diferenciados según de quien parta la iniciativa y de la existencia o no de consenso sobre la misma. Fuera de los casos de estricta iniciativa empresarial, los convenios optan generalizadamente por considerar renunciables los mínimos legales.

Respecto del tratamiento negocial de las *modificaciones sustanciales* la Profesora Ruiz Castillo concluye afirmando la existencia de una regulación caótica en los convenios: fragmentada, no homogénea y con importantes diferencias respecto al dato legal. En esta ocasión la ponente opta por describir y comentar las distintas regulaciones convencionales que muy difícilmente permiten ser clasificadas o sistematizadas. También en esta ocasión se referencia las innovaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La exposición dio lugar a un vivo debate entre los asistentes.

La cuarta ponencia estuvo a cargo del Profesor *Prados de Reyes*, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada, bajo el título «*Consulta, representación y negociación colectiva en materia de salud laboral*».

El Profesor Prados centró su exposición en dos aspectos colectivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: de una parte, los derechos colectivos de los trabajadores en materia de salud laboral y de otra, en la significación de la negociación colectiva respecto al derecho de salud laboral.

En cuanto al segundo aspecto, el papel de la *negociación colectiva* en materia de *salud laboral*, el ponente puso de manifiesto que uno de los caracteres de la Ley es su pretensión codificadora. Y que junto con los Reglamentos y demás normas legales, convoca a la negociación colectiva para fijar el marco regulador sobre prevención de riesgos laborales (ver art. 1 de la Ley).

La primera función, por tanto, de la negociación colectiva en materia de salud laboral es una *función ordenadora*, suplementaria y complementaria de las demás normas legales. Normas legales que tienen, en su carácter laboral, la condición de normas de Derecho necesario mínimo indisponible (art.2.2. de la Ley). La negociación colectiva podrá mejorarlas y desarrollarlas.

Ahora bien, tras la lectura de la Ley, se hace difícil entender conceptualmente cómo se puede mejorar «la mejor y mayor seguridad», por lo que el papel ordenador de la negociación colectiva se reducirá al establecimiento de los medios o instrumentos.

Por otra parte, el desarrollo convencional al que alude a la Ley debe entenderse como un desarrollo material de mejora y no en sentido de desarrollo reglamentario de las normas legales.

En cuanto a la tipología de los convenios que pueden desempeñar esta función, continuó el ponente, la Ley habla de disposiciones de carácter convencional; por tanto, en principio tanto de los convenios estatutarios como los extraestatutarios. Admitida esta posibilidad, el problema puede radicar en la ulterior posibilidad de que sólo las normas contenidas en los convenios estatutarios tuvieran la protección sancionatoria prevista por la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden social.

Sobre los pactos o acuerdos de empresa, el Profesor Prados recordó que la Ley sólo se refiere específicamente a ellos en el artículo 18 en relación con el capítulo V de la Ley, es decir para la creación de órganos. Pero esta referencia expresa no significa que tengan que ser excluidos para los demás supuestos.

El contenido negocial viene delimitado por el carácter laboral de las disposiciones que «mejora y desarrolla». Delimitación objetiva que adquiere su sentido si tenemos en cuenta que la Ley es una norma de contenidos pluridisciplinarios. El objeto de la negociación hay que identificarlo con lo que deriva de la deuda de salud laboral, que asume el empresario mediante el contrato.

Dentro de esos contenidos negociables, el ponente planteó la duda de hasta qué punto el convenio colectivo puede alterar los sistemas de designación de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Para el Profesor Prados, las fórmulas negociables en convenios colectivos (art.35.4.de la Ley) sólo se refieren a los mecanismos de elección y no a la condición que hay que ostentar para ser elegidos. No obstante, advirtió que el debate en este punto seguía abierto.

Los derechos colectivos de los trabajadores en materia de *salud laboral* tienen una significación especial en la Ley de Prevención de Riesgos. El Profesor Prados resaltó en primer lugar el carácter colectivo de los conceptos de seguridad y salud en el trabajo, e igualmente el aspecto colectivo en su aplicación funcional.

La intervención de los representantes de los trabajadores, forma parte del contenido del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Intervención que tiene una doble función: reivindicativa frente al empresario y colaboradora en las medidas a adoptar. En su dimensión reivindicativa persiguen, ante todo, los intereses de los trabajadores. A través de la actividad de colaboración contribuyen a la consecución de intereses de carácter público o general.

Esos derechos colectivos se concretan básicamente en los derechos de información, consulta y participación previstos en el artículo 14 de la Ley; lo que supone, señala el ponente, un dato más del fenómeno de codificación dispersa de los derechos colectivos de los trabajadores, recogidos no sólo en el Título II del ET sino en la regulación de las distintas materias laborales.

Estos derechos colectivos de los trabajadores en materia de salud laboral, continuó el Profesor Prados, están contractualizados como obligaciones del empresario (ver art. 18 de la Ley), por lo que los comportamientos antijurídicos empresariales son sancionables como ataque a derechos colectivos y también desde el punto de vista contractual.

El contenido y finalidad de estos derechos es plural. Por una parte, la consecución de los objetivos de seguridad y salud de los trabajadores y de otra, la institucionalización de cauces de participación de los trabajadores y de sus organizaciones representativas para la consecución de los objetivos señalados por la Ley.

En este segundo aspecto, continuó el ponente, no estamos hablando de mecanismos desconocidos anteriormente por la legislación laboral. Ya estaban anticipados en el ET y urgía su regulación derivada de las exigencias de la Directiva Comunitaria 89/391.

El Profesor Prados puso de manifiesto la confusión terminológica legal de los distintos mecanismos de participación. La ley habla confusamente de *derechos de información y consulta* sin establecer una clara distinción entre los individuales y colectivos.

El *deber de información* a los trabajadores por parte del empresario, como consecuencia del deber de protección, recogido en el art.18 de la Ley, tiene unos destinatarios que son los propios trabajadores; sin perjuicio de que tal información se facilite a través de los representantes de los trabajadores, si los hubiere (art.18.1. *in fine* de la Ley). Puso de manifiesto el ponente la importancia práctica de determinar los destinatarios de la información, para recurrir en caso de incumplimiento del empresario o para tipificar el incumplimiento mismo. Para el Profesor Prados los sujetos acreedores de la información son los trabajadores; los representantes son sólo mediadores de esa información.

El artículo 36 de la Ley, sin embargo, faculta directamente a los representantes para obtener la información y la documentación prevista en los artículos 18 y 23. Puso de relieve el Profesor Prados que ambos preceptos (el 36 y el 18) no son correlativos. La Ley hace concurrir dos obligaciones —y dos derechos diferenciados— con idéntica finalidad.

Los *derechos de consulta* están recogidos en la Ley como *consulta activa y pasiva* y en un doble nivel, *colectivo e individual*. En este último caso recogida sólo como consulta activa: los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas.

Los titulares de la consulta pasiva son sólo los representantes unitarios o los delegados de prevención y en caso de existir, el empresario está obligado a consultarles. Si no hay representantes, concluía el ponente, el empresario no tiene obligación de consultar individualmente a los trabajadores.

Respecto a la *participación y representación* puso de manifiesto el ponente la existencia en la Ley de un doble modelo de participación: la *conflictual*, a través de las representaciones unitarias y los delegados de prevención; y la *institucional*, de colaboración, a través del Comité de Seguridad y Salud.

Para concluir, el Profesor Prados dejó planteados algunos problemas que en este punto presenta la Ley: la oportunidad de que la Ley fije reglas proporcionales para designar al delegado o delegados de prevención, la laguna que se produce cuando en una empresa o centro de trabajo con menos de 10 y al menos 6 trabajadores, estos no han decidido elegir representante. Si no hay representante, legalmente no hay delegado de prevención. Otra cosa es lo que se pueda establecer a este respecto en el convenio colectivo.

La incitación al debate provocó intervenciones y preguntas de los asistentes en torno a la condición de los elegibles y la determinación de los órganos de salud laboral en aquellas empresas que cuentan con doble sistema de representación: Juntas de Personal funcionario y Comités de Empresa.

Las Jornadas concitaron también una *Mesa redonda* sobre «*Solución extrajudicial de los conflictos laborales. A propósito del Acuerdo Interprofesional Andaluz*», en la que intervinieron D. Jaime Artillo González, de la Confederación de Empresarios de Andalucía; D. José Calahorra Téllez, de la Unión General de Trabajadores de Andalucía; D. Pedro Miguel González Moreno, de Comisiones Obreras de Andalucía y D^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Secretaria General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

La Sra. Rodríguez-Piñero hizo una descripción del Acuerdo Interprofesional Andaluz sobre Resolución extrajudicial de Conflictos Laborales. Recordó que el Acuerdo Andaluz ha tenido un largo proceso de maduración, desde la primera propuesta, realizada en el seno del Consejo, por las Centrales sindicales CCOO y UGT en el año 91, pasando por las propuestas y directrices contenidas en los Pactos por el Empleo del 93 y del 95.

Es cierto, continuó, que los modelos existentes son parecidos y que la legalidad habilitante para la instauración de estos sistemas es más clara tras la Reforma del ET y de la LPL, pero hemos pretendido que el modelo andaluz fuera un poco más allá de los hasta ahora establecidos. En ese sentido, destacó el ámbito general de aplicación a todas las empresas y trabajadores de la Comunidad andaluza.

La vocación de efectividad en la solución de conflictos, frente a la ineficacia real de la conciliación previa administrativa, la puso en conexión con la asunción de responsabilidades por parte de empresarios y trabajadores en el nuevo sistema de Conciliación-Mediación. Serán las propias representaciones empresariales y sindicales quienes conformen directamente los órganos de mediación y conciliación.

Explicó la Sra. Rodríguez-Piñero la opción básica del Sistema diseñado: Hacer un procedimiento simple y escueto en el Acuerdo y que posteriormente, se desarrolle y concrete en el Reglamento al ritmo que las necesidades concretas y los problemas que surjan lo vayan permitiendo. El reto de su puesta en funcionamiento lo estableció para finales del 96.

A continuación intervino D. Jaime Artillo González, de la Confederación de Empresarios de Andalucía. El Sr. Artillo valoró muy positivamente el Acuerdo, como expresión del diálogo permanente entre los agentes sociales y económicos y como instrumento capaz de dar respuestas rápidas y consensuadas a los conflictos. Destacó, igualmente, la contribución al mejoramiento del clima de las relaciones laborales en Andalucía.

Resaltó, por otra parte, que en su aplicación práctica dependerá del esfuerzo y la voluntad de acuerdo de los agentes firmantes.

Por la UGT intervino D. José Calahorra Téllez, quien tras augurar que la puesta en funcionamiento del Acuerdo será una referencia indispensable para entender las relaciones laborales en Andalucía, centró su intervención en la valoración del Acuerdo como un instrumento más del ejercicio de la libertad sindical, en su expresión participativa y negocial.

Destacó como novedad del Acuerdo Andaluz la inclusión en el mismo del personal laboral de la Junta y la profunda implicación en todo el sistema de los sindicatos y la representación patronal. Defendió, por último, que las previsiones de mediación y en su caso arbitraje contenidas en el Acuerdo no significan de ninguna manera la sustitución del derecho de huelga sino la de agotar todas las vías posibles de acuerdo previo, que es -dijo- lo que los trabajadores persiguen en cualquier conflicto.

D. Pedro Miguel González Moreno, de CCOO de Andalucía resaltó el carácter tripartito del Acuerdo. Para su efectividad, dijo, es necesario que terminemos el Reglamento, que se doten las infraestructuras y que se haga una labor de presentación y difusión del mismo entre los trabajadores y las empresas.

El Sr. González hizo una reflexión sobre el conflicto y sus manifestaciones. El Acuerdo servirá más que para evitar los conflictos para darles cauce adecuado y soluciones negociadas. El Sistema de solución de conflictos que hemos acordado beneficiará no sólo a las relaciones laborales sino también a la propia empresa y a la marcha general de la economía. Terminó afirmando que el Acuerdo no va en contra del irrenunciable derecho de huelga de los trabajadores sino que incluso lo potencia, por cuanto el recurso a la misma se verá mucho más legitimado una vez que se agoten los procesos previos de mediación.

Las Jornadas fueron clausuradas por el Profesor Pedrajas Pérez, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en comisión de servicios en la Universidad de Almería y coordinador de las Jornadas. Resaltó el hilo conductor de las distintas intervenciones poniendo el acento en la detección, realizada por los ponentes, de diversos intereses contrapuestos en materia de contratación temporal y empleo, movilidad interna en la empresa o salud laboral, y las soluciones convencionales que empresarios y trabajadores están dando y pueden dar a tales problemas, a través de la negociación colectiva.

Junto a la negociación directa, y también mediante la negociación, la otra vía de autocomposición de los conflictos laborales: la creación autónoma de sistemas e instrumentos para la solución extrajudicial de conflictos, ejemplificada en los Acuerdos interprofesionales sobre la materia, recientemente conseguidos por Sindicatos y Patronales en el ámbito estatal y andaluz, el ASEC y el AREC respectivamente.