

VARIOS AUTORES:

La negociación colectiva en la Junta de Andalucía,
Jesús Cruz Villalón (Coord.), Junta de Andalucía,
(Consejería de Gobernación y Justicia, IAAP,
Sevilla, 1997, 600 págs.)

POR CARMEN JOVER RAMÍREZ*

La negociación colectiva, reconocida como derecho en el artículo 37.1 de la Constitución Española y como contenido de la actividad sindical en la LOLS 11/1985 de 2 de Agosto, no deja de plantear en su devenir cuestiones y problemas de interés que recaban un estudio y solución. Entre los mismos encontramos uno de especial relevancia: el ejercicio de dicho derecho en el seno de las Administraciones Públicas. La Negociación colectiva en las mismas *"ha adquirido un desarrollo singular en las últimas décadas, de modo que se ha convertido en un instrumento central en la regulación de las condiciones de trabajo de su personal"* (1).

En la obra que nos ocupa, varios autores, bajo la coordinación del Profesor Cruz Villalón, canalizan de forma detallada y minuciosa, una vez establecidas unas premisas generales, la materialización de dicha Negociación en la Administración Pública, concretamente en la Junta de Andalucía.

Dicha obra se estructura, de forma clara y didáctica, permitiendo obtener una visión global y completa de la materia, en tres partes: La primera parte, bajo la rúbrica de "Valoraciones Generales", alberga el recorrido que por la Negociación Colectiva en las Administraciones Públicas de manera genérica hacen dos doctos en la materia, como son el Profesor Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y el Profesor Cruz Villalón. La segunda y tercera parte de la obra se dedican, respectivamente, al estudio del Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía, de 26 de Febrero de 1996, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de Marzo de 1996. (BOJA 7 Mayo 1996, N° 53) y al V Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía (BOJA 12 Diciembre 1996) (2).

* Universidad de Cádiz.

(1) Utilizando palabras del Prof. Cruz Villalón citadas en la obra (pág. 27).

(2) Realizan dicho estudio, los siguientes autores: AGUILAR GONSÁLVEZ, C.; ÁLVAREZ CORTES, J. C.; ARROYO YANES, L. M.; FERNÁNDEZ DÍAZ, P.; FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.; FERNÁNDEZ RAMOS, S.; GARRIDO PÉREZ, E.; GÓMEZ MUÑOZ, J. M.; DEL JUNCO CACHERO, M^a; DE LA FLOR, M^a L.; LÓPEZ GÓMEZ, J. M.; LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A.; LÓPEZ-TRIVIÑO, D.; LOZANO LARES, FCO; MÁRQUEZ PRIETO, A.; MARTÍN RIVERO, L.; MORALES ORTEGA, J. M.; MORILLO-VELARDE PÉREZ, J. I.; PÉREZ

La forma de estudio de este Acuerdo y Convenio elegido por los autores, ha sido aquella que de mejor modo permite obtener la sustancia de los mismos, sin obviar el más mínimo detalle en su contenido; y ello porque son analizados los siete capítulos que integran el Acuerdo, así como los diecinueve capítulos, doce Disposiciones Adicionales y cinco Disposiciones Transitorias, que integran el Convenio. Con ello, se ha conseguido ofrecer, gracias también a la pluralidad de autores intervinientes (3), una visión de la materia de una gran riqueza y diversidad.

Es esta misma estructura la que hemos optado seguir a efectos de proceder a la valoración de la obra.

En la *Primera parte* (Valoraciones Generales), bajo el Título "Criterios Constitucionales sobre la Negociación colectiva en la Administración Pública", el Profesor Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer nos ofrece una completa y clara explicación de la relación Funcionario Público y Negociación colectiva. Resalta el autor dos principales cuestiones a tener en cuenta: En primer lugar, que el cuerpo funcional ve reguladas sus condiciones de trabajo a través de un Estatuto, al venir así exigido en la propia Constitución Española de 1978 (Art.103.3). Sin embargo, y en segundo lugar, debe reseñarse que ello no es óbice para que se admita la negociación colectiva en el seno de la función pública; si bien, como indica el autor, *"no como una alternativa sino como un complemento y a la vez, un correctivo de un régimen estatutario"*. No es menos cierto que cada vez es mayor la influencia que se está produciendo en el ámbito público del trabajo privado, pero a pesar de ello las diferencias siempre existirán y deberán existir, al conllevar la Administración Pública *per se* importantes peculiaridades que no pueden eludirse.

El estudio de la Negociación Colectiva de los funcionarios públicos requiere, a juicio del autor, que se distinga una interpretación extensiva y restrictiva del término. El porqué de esta distinción radica en el hecho de considerar como negociables determinadas materias, pero sólo a los efectos de participar por parte de la función pública en la elaboración de determinadas leyes o reglamentos que les afecten en cuanto a su contenido, sin perjuicio de que existan otras materias en que sí se da la negociación en su sentido estricto, a través de acuerdos o pactos jurídicamente vinculantes (residiendo solo aquí la verdadera Negociación colectiva). El problema, que en este último supuesto, se viene planteando es el de la eficacia jurídica de dichos pactos o acuerdos, siendo así necesario deslindar cuando estamos en presencia de uno u otro. Eficacia que en todo caso dependerá *"de los casos y contenido de los mismos"*, planteando mayor problema cuando los acuerdos convencionales *"como les corresponde a la función que le es propia pretenden establecer una regulación jurídica abstracta y general para ser aplicada a las relaciones de empleo público"*.

YÁÑEZ, R.; PÉREZ DEL RÍO, T.; QUESADA SEGURA, R.; RODRÍGUEZ RAMOS, P. T.; SORIANO CORTES, D.; TRUJILLO VILLANUEVA, F.; VILA TIerno, F.; ZAMBONINO PULITO, M^a.

(3) Vid. supra (Nota 2).

Lo hasta aquí expuesto plantea así una serie de problemas a dilucidar que deberían ser resueltos no a muy largo plazo, desde el momento, como indica el autor, en que se está elaborando un nuevo Estatuto Funcionario.

Por su parte, el Profesor Cruz Villalón incluye, dentro de estas "Valoraciones Generales", "Algunas especialidades de la Negociación Colectiva laboral y funcionarial en la Administración Pública".

Una vez admitida la intromisión, reciente eso sí, de la Negociación Colectiva en el seno de la Administración Pública y su desarrollo acelerado, incentivado por la concurrencia de muy diversos factores, destaca el autor un hecho principal que no se puede obviar, como es la convivencia en la Administración Pública de dos colectivos distintos que prestan sus servicios en la misma: los funcionarios públicos y el personal laboral al servicio de ella. Evidentemente esta dualidad encontrará su reflejo en la Negociación colectiva. Sin embargo, negociación colectiva de funcionarios públicos y de personal laboral no son dos líneas paralelas que no encuentran nunca punto alguno de convergencia, sino que, por el contrario, son líneas que convergen en distintos momentos, ya que el personal laboral al servicio de la Administración Pública presta sus servicios, sí en un régimen laboral, pero en el seno de una "empresa" que no es una empresa común, sino que es la Administración Pública en el papel de empresario. Todo esto conduce, como indica el autor, "*a un cierto proceso de funcionalización... en el sistema negocial del personal laboral de la administración*"; y evidentemente, la negociación en el mundo funcionarial también ha recibido influjos diversos del mundo laboral, por lo que no ha podido dejar de hablarse de "*un proceso de laboralización de la negociación funcionarial*".

Así, a juicio del Profesor Cruz Villalón, son varios los puntos de convergencia que entre uno y otro supuesto pueden encontrarse. En primer lugar, la convergencia existe en la propia C.E. de 1978. No sólo son aplicables a uno y otro colectivo los derechos específicamente laborales que consagra nuestra Norma Fundamental sino que también son aplicables al régimen laboral principios propios del régimen funcionarial como el principio de mérito y capacidad en el acceso a la función y empleo público. En segundo lugar, el principio de legalidad administrativa, de tal modo que "*el hecho de que para la ejecución de determinados servicios públicos se opte por una vinculación de la Administración a la legislación laboral...no comporta...una forma de escape a ese justificado encorsetamiento del sometimiento a la legalidad administrativa en su actuación como empleadora*". En tercer lugar, la necesidad de seguir una actuación reglada por parte de la Administración, basada en los principios de objetividad y uniformidad, supone una importante limitación a la negociación colectiva en el seno de la misma. Limitaciones estas que se producen por igual, ya se negocie con funcionarios públicos o con personal laboral al servicio de la Administración Pública. En cuarto lugar, se produce una "*uniformidad de condiciones en la organización del trabajo*". En este caso las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos ejercen una vis atractiva sobre las del personal laboral, así en lo que se refiere a: clasificación profesional, horario y jornada de trabajo etc... En quinto lugar, lo que el autor denomina "*procesos de*

ósmosis institucional", cuya materialización se hace, a su juicio, "a través de varias técnicas normativas". En sexto lugar, es también muestra de dicha convergencia, el hecho de que en el seno de determinadas administraciones, sobre todo en las de índole local, se produzca una única negociación colectiva, tanto para uno como para otro colectivo; señala el autor, que ciertamente es esta una práctica *extra legem* pero no deja de ofrecer una posible solución para convertirse en una fase previa a la dual negociación que debe de existir. Para concluir, con estas muestras de convergencia, señala el Profesor Cruz Villalón: la centralización de las decisiones en el seno de la Administración Pública, que también afecta a la Negociación colectiva, de modo que suele existir en uno y otro supuesto identidad en lo que a las unidades de negociación se refiere; así como la tendencia de las centrales sindicales a unificar el tratamiento de las condiciones de trabajo, en la medida de lo posible, para unos y otros sujetos; y por último, atender a las peculiaridades que tanto en uno u otro ámbito se producen para la solución extrajudicial de conflictos.

La segunda parte de la obra se dedica, como ya hemos señalado, al análisis pormenorizado del Acuerdo sobre condiciones de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Muy diversas materias son objeto de tratamiento en dicho Acuerdo. Partiendo de las mismas, los autores intervinientes nos descifran todos aquellos entresijos a los que la literalidad de sus artículos puede abocar.

En primer lugar, es primordial la delimitación de su ámbito. El principal problema que plantea Morillo-Velarde respecto de este ámbito, es la demarcación del mismo: "*personal funcionario incluido en el ámbito de competencia de la Mesa sectorial de negociación*". No hay duda respecto de su aplicabilidad sólo a los funcionarios y no al personal laboral. ¿Pero cuáles son los funcionarios que han de quedar incluidos? A juicio del autor, la respuesta a esta pregunta hace dubitar desde el momento en que no ha sido publicada dicha competencia de la mesa sectorial. Si bien, resalta Morillo-Velarde, aún cuando se trata de un defecto grave desde el punto de vista teórico, es subsanable en la práctica y especialmente, mediante "*la producción de normas jurídicas de diverso rango y nivel que tendrán que delimitar de la forma más precisa posible la esfera de sus destinatarios*".

En segundo lugar, y respecto de la vigencia del Acuerdo señala el autor la claridad del mismo al respecto: año 1996, 1997 y 1998. Dos son las cuestiones que se plantea al hilo de la materia: Primero, la intrascendencia de la determinación en el propio Acuerdo del momento final de su vigencia y segundo, el mantenimiento, cuando llegue dicho momento, de sus normas de desarrollo. Según el autor, las "*normas de desarrollo son... manifestación de la potestad unilateral de la Administración a través de la que ordena sus relaciones con los funcionarios... son, en sí mismas, normas jurídicas independientes sujetas a sus propios avatares*".

Continuando con el análisis del Acuerdo, la profesora Zambonino Pulito realiza una diáfana y completa exposición de todo aquello que el Acuerdo viene a establecer respecto de la Organización del trabajo y el empleo público.

Por lo que a la *Organización del trabajo*, se refiere sigue la autora un iter lógico que ayuda a una perfecta comprensión de la materia. Se trata así de conocer en primer lugar, cuál es el sujeto que ostenta la potestad organizativa: sin lugar a duda, la Junta de Andalucía; ahora bien, no tan clara es la exclusión de las organizaciones sindicales, desde el momento en que supuestos concretos (relatados por la autora) hacen quebrar dicha afirmación. Una vez delimitado el sujeto detentador de la potestad organizativa es esencial conocer los principios inspiradores de la misma. Así, a continuación, hace la autora un estudio de los mismos, dando a conocer su materialización en el seno de la Administración. Son estos principios: eficacia, objetividad y salud laboral; reseñando la importancia de la tutela de su cumplimiento.

Pero la organización de la Administración no será estática y perenne, sino que la dinamicidad de la misma en su actuación lleva a la necesidad de reorganizaciones y reestructuraciones. También esta materia viene prevista en el Acuerdo tratado, y reseña la autora que desde el momento que afecta a la materia anterior (organización) *"poco tiene de novedoso, tratándose más de una especificación"*.

A continuación, siguiendo la autora el orden numérico del Acuerdo, continúa el análisis de la organización de la Administración General de la Junta de Andalucía, a través del estudio de la ordenación y organización de la gestión del personal. Para ello se procede a investigar las llamadas "Relaciones de puestos de trabajo (en adelante RPT) y otros instrumentos de ordenación de la Función Pública directamente relacionados con ellas".

El estudio de la RPT se efectúa partiendo de dos cuestiones primordiales: su concepción y su contenido. El de los "otros instrumentos": Catálogos (*"instrumentos que agruparán o tipificarán los puestos de trabajo de características análogas y con requisitos de cobertura semejantes"*) y áreas funcionales (*"conjunto de actividades y tareas homogéneas con características comunes respecto de los conocimientos y formación necesarios, así como de los procedimientos de trabajo utilizados"*), ofreciéndose sus notas distintivas.

Se concluye este capítulo con el análisis del genéricamente llamado *"empleo público"*. Estructurándose su estudio en tres apartados; estructura que ayuda, por su clara exposición y síntesis, a entender fácilmente una materia tan entresijada como ésta. Se analizará en primer lugar, bajo la rúbrica "Política de empleo" aquellos criterios generales inspiradores de la materia, resultantes del propio contenido del Acuerdo que se viene estudiando. Cinco son estos criterios generales, enumerados por Zambonino y explicados en su contenido, a efectos de conocer su materialización en el seno del empleo público de la Junta de Andalucía (4).

- (4) Son estos criterios: 1. Adecuación a las necesidades y a las disponibilidades; 2. Carácter excepcional del empleo temporal; 3. Racionalización del crecimiento de empleo; 4. Carácter selectivo de las ofertas públicas; 5. Sistemas de seguimiento y control de los recursos humanos.

En segundo lugar, y respecto de la oferta de empleo público, reseña la autora, por su importancia, la intervención, sólo a nivel de consulta, de las Organizaciones Sindicales; así como el carácter restrictivo que dicha oferta debe de tener.

En tercer y último lugar, Zambonino delimita el "acceso y selección al empleo público". La autora basa el estudio de esta materia en los seis acuerdos a los que en la misma se ha llegado (5). Estos Acuerdos pretenden conseguir una perfecta organización del empleo público en el seno de la Junta de Andalucía; asumiendo la importancia de determinados principios como principios inspiradores (igualdad, mérito, capacidad, publicidad); determinando los procesos más adecuados para ello (concurso, oposición, concurso-oposición; plazas provisionales; negociación de los criterios de acceso; preocupación por las pruebas y temarios para el acceso); preveyendo las situaciones de minusvalía y discapacidad.

El tercer Capítulo de la Segunda parte de la obra se destina al estudio de una materia tan compleja y diversa como es la *"Ordenación Profesional"*. En este capítulo (6), el Profesor Morillo-Velarde, deslinda todo aquello que siendo contenido del Acuerdo, es fundamental para comprender aquellos problemas que en el empleo público de la Junta de Andalucía genera la "Ordenación profesional". Al efecto, y como pórtico de su explicación, señala el autor la notoria ausencia de un verdadero Estatuto funcional que se suple con una diversa normativa legal y reglamentaria reguladora de la materia.

Dentro asimismo de la "ordenación profesional" cobran especial relevancia dos asuntos tratados por el autor, al hilo de lo dispuesto en el Acuerdo, a fin de clarificar los problemas y dudas que su existencia trae consigo. Nos estamos refiriendo a la figura del funcionario interino y a la provisión de puestos y promoción profesional. Por lo que a la primera cuestión se refiere, en el seno de la Junta de Andalucía, son varios los Acuerdos alcanzados que pretendieron dar solución al problema (1990, 1992, 1995) no alcanzándose con ninguno de ellos solución definitiva al respecto. Solución esta que parece atisbarse con el presente Acuerdo. Así lo señala el autor: *"el Acuerdo de 1996 pretende constituir la solución definitiva, al menos en importante medida, al problema de los interinos en la Comunidad Autónoma extrayéndola del carácter coyuntural con"*

- (5) Esos acuerdos son los siguientes: Sistemas de selección; Propuesta de modificación del art. 39. 2 de la LOFPA; Propuesta para la convocatoria de plazas provisionales; Negociación de los criterios básicos de acceso y selección; Tipos de prueba y temarios para el acceso al empleo público; Acceso y situaciones de minusvalía y discapacidad.
- (6) Este tercer Capítulo queda integrado por los siguientes apartados: 1. Contenido del marco estatutario no básico. 2. Planificación de los recursos humanos: 2. 1 Criterio Generales 2. 2 Planes de Empleo 2. 3 Compromisos de estabilidad y consolidación 3. Provisión de Puestos y promoción profesional: 3. 1 Criterios de la política de provisión y promoción 3. 2 Actuaciones y compromisos en materia de provisión de puestos 3. 3 Actuaciones y compromisos en materia de promoción y carrera profesional. 4. Funcionarización.

que se ha venido presentando hasta el momento". Esencial al respecto, indica Morillo-Velarde es el concurso-oposición, como mecanismo arbitrado para la consolidación en la Administración de dichos Funcionarios; siendo destacable el hecho de que en la primera fase (concurso) se tengan en cuenta los servicios ya prestados a la Administración por el sujeto en cuestión. Por lo demás y entroncando con esta materia, va a ir el autor deslindando todos aquellos extremos, que emergentes de esta situación, reclaman una solución (destino de aquellos que no concurrieron a las pruebas o que no superaron las mismas, reubicación de los interinos desplazados...).

Por lo que a la segunda materia a tratar se refiere, provisión de puestos y promoción profesional, reseñar brevemente, que el autor centra su análisis en una serie de criterios generales entresacados de lo dispuesto en el Acuerdo; para posteriormente adentrarse en el estudio de "actuaciones y compromisos en materia de provisión de puestos" (analizándose por su importancia, el Decreto 151/1996 de 30 de Abril por el que se regulan los concursos para la provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía adscritos a personal funcionario y se aprueba el baremo que ha de regir para los mismos") y en el estudio de "actuaciones y compromisos en materia de promoción y carrera profesional".

Concluye el autor el capítulo con el estudio de la llamada "funcionarización" del personal laboral, efecto de gran relevancia y que entronca con la Sentencia del TC 99/1987 de 11 de Junio, que el autor transcribe, a los efectos que aquí interesan.

En el cuarto capítulo, el Acuerdo determina todo lo concerniente a un tema tan importante a todas las escalas como es la *materia retributiva*. En comentario a la misma, el profesor Fernández Ramos hace un recorrido por su regulación, no solo en el Acuerdo, sino en todas aquellas otras normas que inciden de forma importante sobre esta cuestión. A tal fin, analiza la importancia de la limitación que sobre el sistema retributivo puede efectuar el Estado, minorando las competencias de la Comunidad Autónoma; igualmente delimita con claridad todos aquellos aspectos que intervienen en la configuración de un sistema retributivo como éste, centrando su atención en las últimas reformas que han afectado a dicho sistema (Complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad...). Con todo ello consigue el autor, que el lector logre comprender todo el complejo entramado que genera una materia como ésta.

Otra materia tratada en el Acuerdo y que también es objeto de investigación en la obra que se recensiona es la concerniente a "*condiciones de trabajo*". Es bien cierto, y así lo hace notar Arroyo Yanes, que evidentemente otras materias del Acuerdo como son las condiciones retributivas o las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, también podrían ser encuadradas dentro de este apartado, al ser sin lugar a dudas condiciones de trabajo; sin embargo, las mismas son objeto de tratamiento diferenciado en el Acuerdo. Por ello, se hace necesario destacar que bajo esta rúbrica se incluye solamente la materia correspondiente a la ordenación del tiempo de trabajo.

El profesor Arroyo Yanes realiza una perfecta estructuración del contenido, consiguiendo así que el lector obtenga una visión completa y clara de lo que en el ámbito de la función pública que presta su servicio en la Junta de Andalucía, constituye la ordenación de su tiempo de trabajo. A tal fin, procede a estructurar su estudio en dos grandes apartados en los que la idea común, es delimitar la ordenación del tiempo, en un caso del tiempo efectivo en que el trabajador está prestando sus servicios a la Administración y en otro caso, del tiempo de descanso del que tiene derecho a disfrutar el funcionario.

El estudio del tiempo de trabajo plantea una serie de cuestiones peculiares que derivan evidentemente del ámbito que se está tratando: la función pública en el seno de la Junta de Andalucía. El autor ve como punto de partida del tema que acomete, la importancia del llamado "calendario laboral" (7). A continuación se aborda por Arroyo el estudio de la jornada laboral, poniendo de manifestación la aproximación, que con el paso del tiempo, se ha producido hacia la jornada del sector privado. Véase así, la introducción de jornadas en régimen de turnos, jornadas especiales (como las que afectan a los sujetos que prestan sus servicios en los llamados "Registros de entrada"); jornada continuada etc...

Junto a lo anterior, no se puede eludir, y por ello lo estudia el autor, la posibilidad de jornadas reducidas a las que acogerse los funcionarios públicos de la AJA por diversas circunstancias (por períodos festivos o estivales; por cuidado de hijos menores de nueve meses; por razones de guarda legal). Llamando la atención a este respecto "la jornada de trabajo reducida por cesación progresiva de la actividad", modalidad incorporada, señala el autor, a nuestro ordenamiento por la Ley 22/1993 y recogida en este Acuerdo.

Como hemos señalado junto al estudio del tiempo de trabajo, se analiza también por Arroyo, el tiempo de descanso. En este análisis continúa el autor la misma línea estructural seguida en su anterior exposición, ofreciendo un perfecto y completo estudio de la materia desde el momento en que ha recurrido a otras normas de aplicabilidad al contexto en que nos movemos, ante la parquedad del Acuerdo en la materia. Así ha conseguido el autor, el que podamos comprobar la similitud, en muchos de sus aspectos de la regulación de la materia ofrecida por el Acuerdo con la ofrecida por el TRET, si bien es cierto debiendo realizar, como hace el autor, las correspondientes matizaciones.

El autor estudia, a tal fin, el descanso semanal y entre jornadas; las fiestas laborales; permisos y licencias, como materias diversas; culminando su estudio, con el análisis del período vacacional. Se consigue con todo ello, ofrecer al lector, con total claridad, cual es la regulación que el Acuerdo ofrece en esta materia, que si bien en términos generales no parece plantear problema alguno; una profundización en los mismos pone de manifiesto, como ha hecho Arroyo, la existencia de situaciones conflictuales dignas de estudio, desde el momento que nos encontramos ante un peculiar colectivo (así por ejemplo, las licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública).

(7) Definido por el autor como "Documento donde formalmente han de quedar reflejadas las distintas modalidades de jornadas existentes y toda la división del tiempo de trabajo en que consisten las mismas en la Administración de la Junta de Andalucía".

Como hemos señalado con anterioridad, aún tratándose de condiciones de trabajo, es objeto de tratamiento unitario en el Acuerdo, todo lo referente a *formación, acción social y salud laboral*. Tres materias muy distintas que sin embargo aparecen tratadas en un Capítulo único del Acuerdo (Capítulo VI).

El estudio de esta materia en la obra que se recensiona se efectúa por el Profesor Arroyo Yanes, quien ante una materia tan diversa, procede a un estudio separado de cada una de ellas. Siguiendo con su línea de exposición, que ha caracterizado el estudio sobre el tiempo de trabajo, establece tres bloques distintos, perfectamente delimitados.

El primero dedicado al estudio de la *formación* en la función pública de la Junta de Andalucía; en ningún caso podría obviarse la importancia de la materia, pues como señala Arroyo, "*bien articulada podría servir de motor a la propia renovación interna de la función pública profesional*". En un tema como éste, el autor viene a subrayar dos elementos como elementos esenciales a tener presentes y sin los cuales perdería su sentido. Nos estamos refiriendo, a los sujetos de la misma, tanto activos como pasivos. Es decir, si importante es el sujeto encargado de facilitar dicha formación, en igual medida lo es el sujeto receptor de la misma. Consecuencia de esta idea es pues la estructura ofrecida por el autor en el análisis de la materia. Su estudio se detiene en el papel formativo del Instituto Andaluz de Administración Pública como sujeto activo, papel que se incentivó a partir de 1992, pues como indica el autor, fue "*cuan-do se regula en una reglamentación específica el régimen de formación a impartir en el IAAP, encomendándole al mismo el diseño de la política formativa del personal al servicio de la AJA*". Respecto al que hemos llamado sujeto pasivo de la formación, el propio funcionario, se van a plantear, según señala Arroyo, distintas cuestiones que recaban una solución: la situación del empleado en tanto está recibiendo su formación; equiparación de este tiempo a la experiencia profesional y crédito de horas con el que contar para su aplicabilidad a tal fin.

El segundo tema al que nos hemos referido dentro de este Capítulo único es el de la "*Acción Social*" de la Función Pública en la Junta de Andalucía. En esta materia, el autor realiza una serie de matizaciones generales al respecto. Partiendo del concepto que el Acuerdo da de "*Acción Social*" y de su posible negociación colectiva, se adentra el autor en un estudio evolutivo de la materia en el seno de la Comunidad Autónoma Andaluza aterrizando en la Orden de 10 de Julio de 1996 (BOJA, 85, de 25 de Julio) por el que se aprueba un nuevo "*Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal funcional y estatutario dependiente de la Junta de Andalucía*". Para el estudio de dicho Reglamento opta el autor por estudiar los dos aspectos esenciales que delimitan la materia: el subjetivo (sujetos beneficiarios de la acción social) y objetivo (prestaciones integrantes del contenido de la acción social).

El último contenido al que nos hemos referido dentro de este capítulo único estudiado por Arroyo Yanes, es el correspondiente a la "*salud laboral*". En esta materia, el autor comienza, igual que en el estudio de la "*Acción Social*" por un análisis evolutivo de la materia. Se destaca así la ausencia de un reconocimien-

to específico de este derecho, seguridad y salud, en el ámbito de la función pública.

Si bien es cierto, como destaca Arroyo, que fueron leyes autonómicas las primeras que recogieron este derecho en el seno de la función pública; debiendo de esperar a la Ley 31/1995 de PRL, para que se produzca un reconocimiento a nivel nacional. Una vez hecho este recorrido histórico, el profesor Arroyo, circunscribe el estudio de la materia al contenido de esa Ley. Siendo aspectos destacables que despiertan el interés del mismo: Primero, la configuración de los Delegados de Prevención y Comité de seguridad y salud laboral; Segundo, peculiaridades que existiendo en la Administración Pública afectan sobre todo al campo de infracciones y sanciones en el orden preventivo laboral. Es de sumo interés en este orden de cosas, la exégesis que hace el autor de los problemas que en la materia plantea el que la Administración ostente la condición de empleador. Concluyendo en la necesidad de "*una Reglamentación de los trámites a seguir para acordar las medidas oportunas para establecer o fijar el orden preventivo frente a los posibles incumplimientos en el seno de la Administración afectada*". Conduciendo todo ello a resaltar la importancia de la función negociadora en la materia, por un lado, y por otro, la figura de la Comisión de Salud Laboral, cuya creación en el seno de la Mesa Sectorial, prevé el Acuerdo.

La última materia objeto de estudio en esta segunda parte de la obra es la "*Estructura y articulación de la Negociación Colectiva*" en el seno del Acuerdo. Esta importante materia en cuanto a sus repercusiones y efectos, es clarificada e investigada en la obra que se recensiona por el profesor Fernández Ramos, siguiendo para ello el hilo conductor marcado por el propio Acuerdo. Cuatro son las materias, que debidamente analizadas por el autor, delimitan la Negociación colectiva en este campo: En primer lugar, el ámbito de actuación (general y desconcentrado); en segundo lugar, la relación de materias que podrán ser objeto de negociación; en tercer lugar, el procedimiento negocial que el autor clarifica mediante una estructuración de sus principales etapas y, en cuarto lugar, las vías de resolución de conflictos y seguimiento y evaluación de los acuerdos, encomendados respectivamente a una Comisión Permanente de la Mesa sectorial, los primeros e igualmente a ésta, a la Comisión de Formación continua y de salud laboral, las segundas.

La tercera parte de la obra se destina, como hemos señalado, al estudio del otro instrumento primordial para el conocimiento de la materia objeto de la obra que se recensiona (*La Negociación Colectiva en la Junta de Andalucía*). Nos referimos al V Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía (CCLJA).

Como todo Convenio Colectivo, el mismo se va a adecuar en su conjunto a lo establecido en el Título III del TRET (R.D legislativo 1/1995). De tal forma que, como veremos, se ajusta en su contenido y así será estudiado por los diversos autores que intervienen en esta parte de la obra, al contenido mínimo marcado en el artículo 85.3 del TRET y al genérico señalado en el apartado 1º de dicho artículo.

Como manifestación de ese contenido mínimo, se refleja en el Convenio, su *ámbito: funcional, personal y temporal*. El estudio de los mismos, partiendo del tenor literal de los artículos 1 a 4 del Convenio, es realizada por el profesor López Gómez, quien a fin de facilitar la comprensión del ámbito del Convenio, estudia por separado cada uno de ellos, explicando todas aquellas cuestiones controvertidas que al hilo de lo analizado pudieran ir surgiendo.

La delimitación que hace el autor del ámbito funcional y personal pasa por discernir a los empleadores y a los trabajadores, tanto los incluidos como los excluidos. Respecto de los empleadores, queda claramente evidenciada la inclusión de la Administración de la Junta de Andalucía y los organismos autónomos. Planteando el autor desde este punto, cuál sería el ámbito del Convenio. Al respecto, llama la atención, por su lógica y claridad, las explicaciones que en su discurso nos ofrece el autor, cuya lectura nos permite conocer los distintos argumentos justificativos de una u otra opción por la que decantarnos a la hora de explicitar el ámbito del Convenio desde esta perspectiva. En cuanto al otro sujeto afectado por el Convenio Colectivo, los trabajadores, el Prof. López Gómez delimita, en primer lugar, quiénes ostentan la condición de trabajadores incluidos, quedando estos determinados, como reseña el autor, en función de los requisitos (8) que parece exigir el Convenio. Requisitos estudiados por el autor como paso necesario para clarificar la situación. Pero el estudio de este ámbito personal, para su perfecta configuración, requiere el estudio de las exclusiones personales. Materia esta que aborda López Gómez, dedicándole una buena parte de su investigación. Acomete el autor la tarea estudiando no sólo aquellas exclusiones que literalmente aparecen recogidas en el Convenio sino también aquellas otras que se entresacan tras una deducción lógica, lo que se consigue mediante una enumeración exhaustiva y completa de las exclusiones personales, yendo más allá del propio Convenio (9). Tampoco quedaría completo el ámbito personal del Convenio, si no se hiciera referencia a la D.A. 2ª del mismo desde el momento en que en ella se recoge la integración de personal en el Convenio, señalando el autor, que no estamos en presencia de la adhesión o extensión del art. 92 del TRET sino que estamos ante una transferencia de servicios, funciones y competencias desde la Administración del Estado a la autonómica.

El contenido mínimo del Convenio queda también configurado con lo dispuesto en los arts. 4 y 5 del mismo, referentes al ámbito temporal (que no plan-

- (8) Son estos requisitos: 1º) Ser sujeto de una relación jurídico laboral. 2º) Formalización del contrato de trabajo. 3º) Formalización llevada a cabo por el órgano competente. 4º) Que el personal perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Presupuesto de gastos.
- (9) Están así excluidos: 1. La relación funcionarial. 2. Los trabajos temporales de colaboración social. 3. Los contratos administrativos para trabajos específicos. 4. El personal de las Empresas Públicas. 5. Los trabajadores eventuales del sector primario. 6. Personal de las empresas colaboradoras de la Junta. 7. Los trabajadores del SAS. 8. El personal acogido a la modalidad de contratación de fomento de empleo, a excepción de algunas cláusulas contractuales.

tea controversia alguna) y a las condiciones de denuncia, prórroga y revisión del mismo, llamando la atención del autor en esta materia, "*el conservadurismo de las partes que mantienen literalmente el texto de los Convenios que le precedieron*".

El estudio del Capítulo II del Convenio Colectivo, referido a las "*Garantías*" de aplicabilidad del Convenio, lo efectúa en la obra que se está recensando, la profesora Pérez Yáñez. La autora va a delimitar cuál será la relación entre lo dispuesto al respecto en el Convenio y otras disposiciones; resaltando el carácter genérico y globalizador de la cláusula convencional, buscándose con ello la aplicación uniforme de lo dispuesto en el Convenio, mediante fórmulas como la compensación, la absorción y la sustitución (frente a las cuáles existen excepciones, aquí claramente ejemplificadas por la autora). El estudio de estas garantías se completa por Pérez Yáñez con el análisis de la "*indivisibilidad*" del Convenio, ofreciéndose un completo estudio de las consecuencias a las que conduce el reconocimiento de este mecanismo como mecanismo de garantía.

De nuevo dando cumplimiento a lo dispuesto en el art.85 del TRET, respecto del contenido mínimo del Convenio, se regula la llamada "*Comisión Paritaria*". El estudio de todo lo concerniente a esta figura es realizado por el profesor Morales Ortega, quien comienza su análisis delimitando el organigrama compositivo de la misma (Vocales, Presidente, Secretario y asesores; así como las múltiples subcomisiones que en el seno de la misma se pueden constituir abarcando muy distintos sectores). A continuación se adentra en las funciones, que encomendadas a dicha Comisión (administración, interpretación, vigilancia, resolución de conflictos, facultades informativas) son realizadas por la misma. Dado que el ejercicio de estas funciones conduce en multitud de ocasiones a la necesaria adopción de acuerdos, el propio Convenio prevé la forma de dicha adopción, su eficacia y publicidad, así como de resolución de posturas enfrentadas. Cuestiones todas estudiadas por el autor y acompañadas de una abundante fundamentación jurisprudencial. El autor completa este análisis con el tratamiento que al final de la obra recensionada (recordemos que la misma sigue el orden del propio Convenio) hace de la D.T. 1ª referida al momento de constitución de la Comisión, su Reglamento de funcionamiento y la asunción de sus funciones en tanto se procede a su constitución.

Analizadas ya estas materias que constituyen contenido obligatorio de todo Convenio, el resto del mismo, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del art.85 del TRET (10), se entrega a la regulación de todas aquellas materias que se estiman necesarias a fin de que la actividad laboral en el seno de la Administración de la Junta de Andalucía se desarrolle de forma armoniosa.

Nos estamos refiriendo a materias tales como:

- (10) "*Dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales...*"

La *Organización del trabajo*, cuyo estudio realizado por los Profesores Quesada Segura y Márquez Prieto, parte del papel de la Administración y su personal directivo como sujetos facultados para realizar dicha organización, en base siempre a los criterios que se seleccionan como inspiradores de la misma. Íntimamente conectado a esta cuestión es la relativa a la *ordenación profesional* en el seno de la AJA respecto del personal laboral. El examen de la cuestión hecho por los autores centra su atención en las líneas generales de la clasificación profesional y en los grupos profesionales hoy reconocidos, todo ello partiendo de un estudio comparativo de lo dispuesto en este Convenio con los cronológicamente anteriores, resaltando tres notas comunes (ser fruto de la negociación en todo caso, su estructura básica y la provisionalidad) así como una nota de divergencia cual es la ya inexistencia de desorden en la regulación de la materia.

El estudio de esta materia se completa con el análisis que el Profesor Trujillo Villanueva realiza de la "*provisión de vacantes, contratación e ingreso*". En este análisis el autor hace un primer recorrido comparativo por el tratamiento recibido por la materia en anteriores Convenios. Prosigue el autor su estudio, analizando todas aquellas cuestiones que ayudan a conocer una materia tan compleja como esta. A tal efecto se hace necesario distinguir en el seno del personal laboral al servicio de la AJA, el personal fijo del temporal, desde el momento que distintos son los procedimientos aplicables a uno y otro caso por lo que se refiere a las materias tratadas. Trujillo Villanueva esquematiza así perfectamente la investigación de la materia. A tal efecto, realiza el autor un completo estudio del concurso de traslados y de promoción, como procedimientos aplicables al primer colectivo. Igual importancia cobra todo el procedimiento a seguir a fin de proceder a la contratación del personal fijo. Concluyendo el autor su estudio en la materia, con el análisis del otro colectivo referido, es decir, aquel personal que presta sus servicios en el seno de la AJA con carácter temporal y que responde a la conocida "interinidad". Resalta en esta materia, Trujillo, "*que el precepto contempla la interinidad desde dos planos*": interinidad por vacante e interinidad por sustitución (verdadera interinidad esta última, como señala el autor); modalidades ambas explicadas por el autor dentro del título genérico objeto de estudio por el mismo. Completa esta materia el análisis que el mismo autor efectúa de la D.T. 2ª referente al personal contratado a través del Capítulo VI del Presupuesto de Gastos; análisis que hemos señalado aparece, siguiendo el orden numérico del contenido del Convenio, en las últimas páginas de la obra recensionada.

Tema inherente a las cuestiones hasta aquí tratadas, principalmente relacionado con la organización del trabajo, es el de la *Movilidad* del trabajador, en su doble vertiente de Movilidad funcional y geográfica. Dicho asunto es estudiado vehementemente por las profesoras Fernández Díaz y Soriano Cortés, quienes nos ofrecen una visualización de la materia detallada y sin oscuridad alguna. Permitiendo con ello al lector entresacar claramente los ejes vertebrales de la materia. Para ello parten las autoras de un estudio comparativo entre la regulación efectuada por el TRET y la realizada por el Convenio Colectivo,

siguiendo un perfecto esquema explicativo, comprensivo de la Movilidad Funcional, por un lado, y de la Movilidad geográfica, por otro. Pero en su estudio, Fernández Díaz y Soriano Cortés, no olvidan el análisis de "*otras formas de movilidad*" como son las motivadas por disminución de capacidad y las conocidas por la doctrina como "traslados por razones sociales". Por su conexión con la materia se inserta a continuación en el Convenio la figura de la "*permuta*", respecto de la cual las autoras señalan la ausencia de regulación legal y por tanto la importancia de esta regulación convencional.

Siguiendo con el estudio del contenido del Convenio Colectivo, se detiene el profesor López Quiñones en el análisis de materia tan dispar como la "*ordenación del tiempo de trabajo*". En este asunto ocupa un primer lugar el tratamiento de la *jornada y el horario de trabajo*; centrando el autor la atención en la jornada y horario ordinario, en otros horarios diversos de éste, en las pausas de la jornada, en las jornadas especiales y en la jornada a turnos. Sobre esta diversidad de materias el autor efectúa un análisis siguiendo un mismo eje estructural, basado en la técnica comparativa. A tal fin, en todas las cuestiones que hemos enunciado parte de analizar: su relación con otros preceptos del propio Convenio (trayendo a colación varias de las Disposiciones Adicionales del mismo); sus antecedentes ofrecidos en anteriores Convenios de su misma índole; referencias legales sobre el punto tratado; concordancias con el Acuerdo objeto de tratamiento en la primera parte de la obra que se recensiona; concordancias con los Convenios Colectivos paralelos de otras CCAA; culminando todo ello con un comentario del precepto (11).

Como se puede colegir de lo expuesto, el análisis ofrecido por el autor conlleva un importante afán compilador, que suscita nuevas cuestiones a resolver que van más allá de las que propiamente emergen del articulado del Convenio.

Tampoco se obvia en el Convenio, una materia tan ligada a la ordenación del tiempo de trabajo como son las vacaciones, los permisos, las excedencias y las suspensiones del contrato.

Vacaciones y permisos, son detallados por la profesora del Junco. Las "vacaciones" es materia tratada por la autora partiendo de los problemas inherentes a las mismas. Es decir, cuál sea el cómputo de tiempo necesario para generar derecho a las mismas; cuál será su período de disfrute (distinguiendo, entre el criterio general de período preferente y otros criterios excepcionales: vacaciones por turnos o fraccionadas); la procedencia o no de su compensación económica, efectuando la autora un estudio comparativo de la cláusula convencional con la restante normativa de nuestro Ordenamiento Jurídico y con la normativa internacional. Por su parte, los permisos de trabajo son examinados por la autora en toda su extensión, deteniendo su atención en la presencia o ausencia de retribución en los mismos.

(11) Debe insertarse aquí para facilitar su comprensión, por la conexión que guarda con la cuestión tratada, la D. A 1ª referente a la "*Jornada, horario, y vacaciones para determinados centros y jornada reducida*", explicada con claridad por el autor en el final de la obra.

Por lo que a las *excedencias y suspensiones* de contrato se refiere, señalar que una materia tan vasta y compleja como ésta recababa un análisis pormenorizado. Fin perfectamente satisfecho por el estudio que la obra que se recensiona ofrece de mano de los Profesores Gómez Muñoz, Rodríguez Ramos y Álvarez Cortés, quienes nos desentrañan no sólo los entresijos que el tenor literal de los artículos del Convenio pueden ocasionar, sino también los problemas que la praxis puede suscitar. Partiendo del problema terminológico suscitado entre el término *excedencia* y *suspensión* en base a si uno es género y otro especie, nos adentran los autores en un análisis pormenorizado de las cinco clases de *excedencia* que como tales contempla el artículo 27 del Convenio. Para ello, se indaga en todos los extremos más controvertidos como es el *reingreso*; sin por ello olvidar, elementos tan importantes como los requisitos necesarios para su concesión. Todo lo cual lo efectúan los autores teniendo presente lo dispuesto en la materia por el TRET, desde el momento que en determinadas cuestiones, ante el silencio del precepto convencional procede, su aplicabilidad (12). Llamamos aquí la atención sobre el análisis hecho por los autores respecto de un tipo de *excedencia* tan peculiar e interesante como es la "*Excedencia por cuidados geriátricos*". Como hemos señalado, los autores completan su estudio, con el análisis de las dos causas que el convenio analizado establece como causas *suspensivas* del contrato (*Incapacidad Temporal* y *cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria*). Baste recalcar al respecto el interés de los autores por ofrecer al lector soluciones a problemas principalmente prácticos que la materia plantea.

De todos es sabido, la importancia que en la actualidad poseen los *Convenios Colectivos* a efectos de delimitar el *régimen disciplinario*. Ello es así desde el momento en que a dicha fuente remite el propio artículo 58.1 del TRET. Y, como tal *Convenio Colectivo*, el V *Convenio Colectivo* del personal al servicio de la Junta de Andalucía, dedica un capítulo a tal fin. El análisis del mismo en la obra que nos ocupa se efectúa por las profesoras Garrido Pérez y Martín Rivero, quienes una vez han delimitado como premisas generales, los sujetos activos y pasivos de la potestad disciplinaria, se adentran en un análisis pormenorizado de las infracciones (muy graves, graves y leves), las sanciones (recalando, por su deslinde frente a la normativa laboral común, en el despido como sanción una vez declarada la improcedencia o nulidad del mismo) y concluyendo con el examen, distinguiendo todas sus fases, del procedimiento sancionador.

La *Formación y perfeccionamiento profesionales*, también es materia tratada en este V *Convenio*, suponiendo, como indica, Vila Tierno, una adaptación y extrapolación del artículo 23 del TRET al ámbito que regula el citado *Convenio*. El autor delimita así las distintas ofertas que ofrece el *Convenio* para conseguir la formación, reciclaje y readaptación del trabajador (*Cursos de capacitación, de reconversión, reciclaje y perfeccionamiento; asistencia a semina-*

(12) Véase al efecto la explicación de los autores ofrecida respecto del cómputo de antigüedad y asistencia a cursos en el caso de la *Excedencia por cuidado de hijos*.

rios, mesas redondas y congresos). Ocupándose asimismo de analizar dos materias íntimamente conectadas a lo anterior, como son: los efectos que sobre el tiempo de trabajo tiene o puede tener la realización de dichos cursos (viéndose afectados el turno de trabajo, las vacaciones y la propia jornada ordinaria de trabajo) y, en segundo lugar, la fuente de financiación de los mismos.

De suma importancia es en todo ámbito laboral, y así lo resalta el profesor Lozano Lares, la prevención de los riesgos laborales. Materia esta reflejada igualmente en el *Convenio Colectivo* tratado en la obra. Al respecto, Lozano ofrece una visión crítica, suficientemente justificada, desde el momento en que el *Convenio* no ha aprovechado todas las potenciales opciones ofrecidas por la Ley 31/1995 para conseguir una regulación más amplia y detallada de todo lo concerniente a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores; convirtiéndose el *Convenio* en una mera trasposición literal de lo dispuesto legalmente. Partiendo de dicha idea como pórtico de su exposición, el autor se detiene en cada uno de los aspectos que en prevención de riesgos laborales trata la norma convencional, a fin de clarificar una materia tan reciente y en boga como ésta. Completándose la materia con la D.A 5ª relativa a la adecuación a la normativa de salud laboral.

En la obra recensionada, las profesoras Pérez del Río y Fernández Ramírez nos ofrecen un admirable recorrido por la regulación que el *Convenio* hace de la denominada "*Estructura salarial*". Dicho estudio no olvida en ningún momento el efecto que sobre la materia ejerce la Ley 11/1994 de 19 de Mayo, manteniéndose en su explicación un iter lógico, comprensivo en primer lugar del salario base y, en segundo lugar, de los complementos salariales. El estudio de estas autoras no se circunscribe a una mera explicación de la materia aludida sino que entresacan todos aquellos índices discriminatorios existentes en la regulación convencional. Poniéndose en nuestro conocimiento visión amplia de la materia, fruto de la crítica constructiva hecha por las autoras. Estudio que concluye con el análisis de todo lo emergente de una materia como son las horas extraordinarias y por último de una cuestión tan trascendental como es la revisión salarial.

Tampoco la "*acción social*" es ajena a la regulación convencional que ocupa la tercera parte de la obra. La materia es estudiada por dos especialistas en la materia: el profesor Álvarez Cortes y la profesora de la Flor. El primero nos ofrece un análisis evolutivo de una cuestión tan cambiante como ésta, a fin de posteriormente detenerse en el estudio aislado de cada una de las prestaciones que configuran la acción social en base al tratamiento ofrecido por el Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal laboral (13). Por su parte la Profra. de la Flor nos facilita un completo análisis de una materia tan controvertida, cambiante e interesante como la Jubilación; vista en sus dos modalidades, forzosa y voluntaria. El estudio es efectuado por la autora no sólo partiendo del texto convencional sino que trae a colación para su análisis lo que, legalmente establecido al respecto, ayude a delimitar esta figura; siendo todo

(13) OM de 12-7-1996 (BOJA de 25-7-1996).

ello enriquecido con jurisprudencia a la que la autora recurre, a fin de darnos la visión más completa posible de la cuestión.

"Derechos sindicales", "mediación en conflictos colectivos" e "indemnizaciones", son las tres últimas materias, que reguladas en el CCLJA, son analizadas en la obra que se recensiona.

Por lo que respecta a los "*Derechos Sindicales*", la profesora Aguilar González hace una lógica crítica a la rúbrica del capítulo, desde el momento en que, como la misma explica, se engloban algunos derechos que no son solo los derechos sindicales, sin tampoco olvidar la existencia de otros de estos derechos salpicados por el articulado del Convenio; efectuando la autora al respecto una exhaustiva enumeración. El estudio se completa con el análisis por separado de los derechos de los representantes unitarios de los trabajadores, y por otro lado, los de las Organizaciones sindicales y sus afiliados; deteniéndose la autora en puntos comparativos con la legislación ordinaria que llaman la atención por su diverso tratamiento (14).

Es el profesor Morales Ortega quién efectúa el estudio de "*la mediación en los conflictos colectivos*" a tenor de lo dispuesto en el CCLJA. Resaltando la importancia en la materia de los Convenios Colectivos y de los Acuerdos correspondientes, para detener su estudio en los procesos de mediación y arbitraje ofrecidos por el Convenio, observándose las evoluciones en la materia al hilo de los convenios anteriores de idéntica índole al estudiado.

Bajo la rúbrica "*Indemnizaciones*", el profesor López Triviño estudia el plus de distancia y transporte así como las indemnizaciones por razón del servicio, partiendo para ello de normativa ya derogada pero trayéndose a colación por su importante valor interpretativo, lo que ayuda al autor a delimitar conceptualmente estas figuras; ofreciendo al lector una visión completa y clara de la materia.

Concluye la obra, como ya hemos indicado con el estudio de las Disposiciones adicionales y transitorias, vistas muchas de ellas al hilo de la materia estudiada en el articulado desde el momento en que ofrecen un complemento indispensable, pues como todos sabemos, el contenido de estas disposiciones en toda norma, tanto legal como convencional son un suplemento necesario a la materia articulada que aclaran y concretizan su aplicabilidad.

A modo de epílogo, resaltar que la lectura de la obra recensionada ofrecerá a su lector una visión completa y un perfecto conocimiento de la Negociación Colectiva en el seno de la Comunidad Autónoma Andaluza. En la obra se analiza detalladamente, sin dejar suelto cabo alguno, todo lo que emerge de dicha Negociación, tanto en el ámbito funcional como laboral. Resultado, todo ello, de la colaboración de varios autores, que investigando en profundidad la materia, nos ofrecen la consecuencia de dicho trabajo de forma diáfana. Para ello parten en muchas ocasiones de análisis comparativos que amplían

(14) Materia que se debe completar con la DA sexta relativa a la adecuación en materia de derechos sindicales.

nuestro conocimiento en la materia, al plantearse con ello problemas que hasta el momento no se habían suscitado, ofreciéndonos simultáneamente soluciones a los mismos, acertadas y debidamente justificadas. Fruto todo ello de un arduo trabajo como es el sumergirse en normas como las analizadas. Obra, pues, de necesaria lectura para conseguir un vasto conocimiento sobre una materia tan difícil y controvertida como la tratada.