



Previsiones Laborales de la Proposición de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía

• OPINIÓN



1.

INTRODUCCIÓN

El pasado 16 de febrero se aprobó, por el Parlamento de Andalucía, la toma en consideración de la Proposición de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. De seguirse las previsiones, en mayo se celebrará el debate final en el Pleno, de forma que el referéndum tenga lugar en torno al 28 de febrero de 2007. Evidentemente, la Proposición es susceptible de modificaciones, tanto en su tramitación en el Parlamento andaluz como a su paso por las Cortes Generales; con todo, y aun no tratándose del texto definitivo, su importancia es tal que merece la atención de una revista como *Justicia Social*, siempre atenta a la actualidad jurídica, mucho más si, como en este caso, nos referimos a la norma institucional básica de nuestra Comunidad Autónoma.

Dicho lo anterior, lo siguiente a señalar es la importancia que la Proposición concede a los aspectos sociales en general, y laborales en particular. Cuatro son los títulos en que figuran las principales previsiones de este tipo:

- **Título Preliminar: Disposiciones Generales**

- **Título I: Derechos Sociales, Deberes y Políticas Públicas**

- **Título II: Competencias, y**

- **Título VI: Economía, Empleo y Hacienda**

Con la intención de que el lector conozca, siquiera sea someramente, el contenido laboral del más que probable nuevo Estatuto, en este trabajo pretendemos acercárselo.

2. TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIO-

NES GENERALES

El artículo 10.3 de la Proposición de Reforma contiene los objetivos básicos con que la Comunidad Autónoma ejercerá sus poderes. Entre esos objetivos podemos destacar tres a nuestros efectos, que hacen al pleno empleo, la calidad del mismo, la salud laboral (aspectos cuya importancia destaca el precepto situándolos en primer lugar) y el diálogo social:

“1º. La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, la seguridad en el trabajo y la especial garantía de puestos de trabajo para las jóvenes generaciones de andaluces ...

12º. La modernización, la planificación y el desarrollo integral del medio rural en el marco de una política de reforma agraria, favorecedora del crecimiento, el pleno empleo ...

17º. El diálogo social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sociales, económicas y cívicas de Andalucía”.

3. TÍTULO I. DERECHOS SOCIALES, DEBERES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

En materia de derechos, dos son los artículos de la Proposición de Reforma que nos interesan: el 21 (referido a la educación) y el 26, cuya rúbrica reza precisamente “Trabajo”. Los derechos proclamados hacen a la preparación para el mercado laboral (formación, que se convierte en educación permanente), al acceso al mismo (en dos aspectos: acceso a los servicios públicos de empleo y al empleo público), la garantía del descanso en el desarrollo de la relación laboral y, finalmente, la construcción de un marco de

relaciones laborales que permita a las organizaciones representativas el ejercicio de sus funciones.

Efectivamente, el artículo 21 dispone en su apartado 6 que “todos tienen derecho a acceder a la formación profesional y a la educación permanente en los términos que establezca la ley”. Por su parte, el artículo 26 tiene la siguiente redacción:

“1. En el ejercicio del derecho constitucional al trabajo, se garantiza a todos:

a) El acceso gratuito a los servicios públicos de empleo.

b) El acceso al empleo público en condiciones de igualdad y según los principios constitucionales de mérito y capacidad.

c) El acceso a la Formación Profesional.

d) El derecho al descanso y al ocio.

2. Se garantiza a los sindicatos y a las asociaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce. La ley regulará la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Junta de Andalucía”.

Este mismo Título contiene un capítulo destinado a los principios rectores de las políticas públicas, entre los que cabe destacar, en lo que nos afecta, la integración profesional de las personas con discapacidad (artículo 37.4º); el empleo de calidad, la prevención de riesgos laborales y la promoción en el trabajo (artículo 37.8º); la equiparación laboral de hombres y mujeres (artículo 37.9º); la conciliación de la vida laboral y familiar (artículo 37.10º); la concertación con los agentes económicos y sociales (artículo 37.11º); la integración ▶



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



de los jóvenes en la vida laboral (artículo 37.12º) y la integración laboral de los emigrantes (artículo 37.18º).

4. TÍTULO II. COMPETENCIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Uno de los principales cometidos de un estatuto de autonomía es determinar el ámbito competencial de la respectiva comunidad autónoma. En el caso de la Proposición de Reforma andaluza, cuatro son los preceptos que más nos afectan: uno específicamente destinado al empleo (artículo 59), otros que, abarcando cuestiones más generales, aluden también a aspectos laborales (artículos 58, 67 y 68, todos referidos a segmentos de población especialmente desfavorecidos en el mercado laboral).

Comenzando por estos últimos, el artículo 58, al tratar la inmigración, confiere a la Comunidad Autónoma “el control de [las] condiciones laborales” de los inmigrantes. El artículo 67, bajo la rúbrica de “Políticas de género”, recoge como competencia autonómica la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral. A las “Políticas de juventud” se refiere el artículo 68, por el que Andalucía asume “actividades de fomento o normativas dirigidas a conseguir el acceso de [los jóvenes] al trabajo ... y la formación profesional”.

En cuanto al artículo 59, las competencias que recoge abarcan materias de inserción laboral, salud laboral y negociación colectiva:

“1. Corresponden a la Comunidad Autónoma como competencia exclusiva, en el marco de la legislación del Estado, las políticas activas de empleo, que incluyen también las actividades de formación y fomento, así como la intermediación laboral, la regulación, autorización y control de las agencias de colocación.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma, como competencia exclusiva, la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo, así como la labor de control, evaluación e inspección.

3. Corresponde a la Comunidad Autónoma el control de legalidad y registro de los convenios colectivos de empresas que desarrollen su actividad principalmente en Andalucía”.

5. TÍTULO VI. ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

El último título que nos interesa, en materia laboral, es el VI, y más concretamente sus dos primeros capítulos. El titulado “Economía” obviamente contiene aspectos laborales; el segundo lleva por rúbrica precisamente “Empleo y relaciones laborales”.

5.1. Capítulo I. Economía

Aquí nos afecta muy especialmente el artículo 134, cuyo apartado 3 recoge los principios por los que habrá de regirse la política económica de Andalucía, entre los que cita “el pleno empleo, la calidad en el trabajo y la igualdad en el acceso al mismo”. En su apartado 4, este precepto apuesta por incentivar la formación permanente de los trabajadores y la seguridad y salud laboral.

Otros preceptos tratan lo que genéricamente podemos denominar concertación social: el artículo 136 –que destaca el papel de sindicatos y asociaciones empresariales en la defensa de los intereses que les son propios, así como su contribución al diálogo social– y el 137, que fija las coordenadas básicas del Consejo Económico y Social como foro de participación y diálogo permanente.

Finalmente, el artículo 141, con expresa mención del 129.2 de la Constitución, indica que “los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad y gestión –término éste que no figura en el texto constitucional– de los medios de producción”.

5.2. Capítulo II. Empleo y relaciones laborales

El capítulo, y entendemos que no casualmente, comienza por subrayar una labor primordial que corresponde a los poderes públicos: la salvaguarda de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores (artículo 144).

Igualmente de forma no casual, el siguiente precepto (artículo 145) hace a uno de los segmentos de población cuya participación en el mundo laboral más problemas encuentra, afrontando, bajo la rúbrica “Derechos de las mujeres en el mercado laboral”, tres cuestiones principales: la igualdad en el acceso al empleo, la igualdad retributiva y el reconocimiento y promoción profesional de las mujeres.

Los dos artículos que figuran a continuación plantean objetivos de las políticas

públicas, citando la estabilidad del empleo, su calidad y la atención a grupos con especiales dificultades. Indica en este sentido el artículo 146 que “las políticas públicas andaluzas se orientarán a la creación de empleo estable y de calidad, así como a la formación de los trabajadores”. El artículo 147, por su lado, habla de aplicar y fomentar criterios de estabilidad, reducción de la precariedad y promoción de jóvenes y mujeres; también de políticas específicas para la inserción laboral de personas con discapacidad y para colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Como materias a promover cita el artículo 148 la participación de los trabajadores en la empresa y el acceso a la información sobre cuestiones que les afecten. El artículo 149 alude a un aspecto cuya reiteración no es sino reflejo de la preocupación que levantan las altas tasas de siniestralidad: la “seguridad y salud laboral”. Bajo esta rúbrica, se encomienda a los poderes públicos diseñar instrumentos de control y servicios de inspección y prevención.

De los trabajadores autónomos, así como de las cooperativas y demás entidades de economía social, se ocupa el artículo 150, disponiendo que serán objeto de políticas de apoyo y atención preferente.

El artículo 151 prevé una política propia de relaciones laborales de la Comunidad Autónoma, recogiendo algunos de los aspectos que habrá de abarcar:

“1º. La intermediación, las políticas activas de empleo, y el fomento del empleo y del autoempleo.

2º. La negociación colectiva y el arbitraje, la conciliación y la mediación laborales.

3º. La seguridad y salud laborales que comprenden, entre otras, la promoción de la política de prevención de riesgos laborales”.

Por último, para comentar el artículo 152 hemos de referirnos a un trabajo nuestro publicado en el número 22 de **Justicia Social** (páginas 10-11), que versaba sobre el Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral en el Ayuntamiento de Sevilla. Saludamos entonces este acuerdo en cuanto suponía un avance al establecer, en la contratación pública, criterios que van más allá de los puramente económicos. La Proposición de Reforma viene a





hacerse eco de esta y otras iniciativas análogas, abriendo el camino al establecimiento de criterios sociales en la contratación y subvención públicas. Señala así el precepto:

“Las Administraciones públicas, en el marco de sus competencias, y en el ámbito de la contratación y de la subvención pública, adoptarán medidas relativas a:

- a) La seguridad y salud laboral.
- b) La estabilidad en el empleo.

c) La igualdad de oportunidades de las mujeres.

d) La inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.

e) El cuidado de los aspectos medioambientales en los procesos de producción o transformación de bienes y servicios”.

Con las líneas que preceden damos por concluida nuestra breve presentación de la Proposición de Reforma del Estatuto

de Autonomía para Andalucía. Esperamos que con ella pueda hacerse el lector una idea, cuando menos genérica, del tratamiento de los aspectos laborales en la que, probablemente, se convertirá en la norma institucional básica de nuestra Comunidad Autónoma. ■

Eduardo Román Vaca
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la
Universidad de Sevilla

La participación de los trabajadores de la Construcción en la Prevención de Riesgos



• OPINIÓN •

La comunicación interna es uno de los valores en alza dentro de las empresas. Una buena gestión de la misma contribuye a la optimización de muchos de los procesos directa o indirectamente relacionados con la productividad. Una de las relaciones personales más fluidas son algunos ejemplos de consecuencias positivas tras la implantación de medidas para mejorar la comunicación interna que, sin duda, redundan en la buena marcha de toda organización.

En el sector de la construcción, la aplicación adecuada de un método que permita la participación activa de los trabajadores de las obras en la comunicación interna cobra especial importancia en relación a la prevención de riesgos laborales. Ello es así porque en la mayoría de casos, son los propios trabajadores a pie de obra los que detectan riesgos. Sin embargo no suelen estar facultados para tomar decisiones que les permitan subsanar estas situaciones perjudiciales para su seguridad o bien no saben cómo hacerlo. En cambio, las personas en las que recae la responsabilidad de la gestión preventiva no siempre

llegan a tener conocimiento de que se está produciendo una situación de riesgo. La legislación española de prevención de riesgos laborales establece claramente la obligación, por parte del empresario, de consultar y permitir la participación de los trabajadores en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. La norma también recoge la obligación de los trabajadores de informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo potencial.

Así pues, el legislador ha considerado fundamental que el trabajador participe activamente en la comunicación de situaciones anómalas y para ello ha dotado de las herramientas oportunas tanto verbales como escritas, en función de la importancia y/o urgencia de la situación peligrosa a resolver.

A partir de aquí, es responsabilidad de los empresarios de la construcción el llevar a cabo las acciones necesarias para poner en marcha un sistema para gestionar la comunicación de los riesgos que sea suficientemente claro, sencillo, de fácil y rápida aplicación y que, por tanto, sea suscep-

tible de convertirse en una eficaz herramienta al servicio de la prevención y no en una simple teoría, más aún en un sector donde se hace tan necesaria.

Una de estas acciones a realizar es la información y formación de los trabajadores, mandos intermedios y responsables de todos los niveles, así como establecer los circuitos necesarios para coordinar la aplicación de los métodos de comunicación con el resto de empresas concurrentes en la obra, si ello fuera necesario.

El impulso de la participación y la incentivación de los trabajadores en este campo, junto con la puesta en marcha de vías de colaboración entre empresa y trabajadores sería susceptible, no sólo de mejorar sustancialmente la seguridad en la obra sino también de contribuir a una mejor organización de las tareas y a una mayor eficacia productiva en beneficio de todos los implicados. ■

Manuel Arispón Cid
Arquitecto Técnico y Técnico en PRL
Servicio de Seguridad en el Trabajo e
Higiene Industrial Mutual Cyclops