

CRÓNICA DE LAS XIV JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

POR JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA, JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ
ÁVILÉS Y CELIA GARCÍA MONTALBÁN *

Como ya viene siendo una tradición desde 1982, el mes de diciembre trae consigo una nueva edición de las esperadas Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo. Este año la Universidad encargada de su organización ha sido la de Málaga, que eligió -sin duda con acierto- la localidad de Benalmádena como lugar de celebración, desarrollándose las sesiones los días 14 y 15 de diciembre. Nuevamente, la colaboración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales fue trascendental en la organización de las Jornadas.

El tema escogido para las XIV Jornadas fue, como no podía ser de otro modo, «La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales». La actualidad del tema y la proximidad temporal de las Jornadas, pasado tan solo un mes de su publicación en el BOE, hicieron de éstas un foro privilegiado para el debate de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante).

El Acto de Apertura estuvo a cargo de la Secretaria del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Mercedes Rodríguez-Piñero, quien agradeció en nombre de la Consejería de Trabajo y el C.A.R.L. el esfuerzo realizado por la Dirección General de Trabajo de la Junta y el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Málaga, en especial del Prof. Dr. D. Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga y Coordinador de esta edición de la Jornadas Andaluzas.

A continuación, cedió la palabra al Prof. Escudero, quien tras dirigir unas palabras de reconocimiento a la Consejería de Trabajo, el C.A.R.L. y miembros de su área por sus esfuerzos económicos, humanos y organizativos, resaltó la «extraordinaria envergadura» de la Ley 31/95, una Ley que contiene un artículo amplio (más de la mitad del número de artículos que posee la Ley del Estatuto de los Trabajadores), y que afecta tanto a la relación individual de trabajo como a la colectiva. Igualmente, destacó el Prof. Escudero, su importancia deriva de los sujetos sobre los que incide (tanto a trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, fabricantes y la Administración Pública), por los Organos administrativos que entran en juego (centrales u autonómicos) y por corresponsabilizar a los agentes sociales, a los que incardina en los propios órganos de la Ley. Es una Ley, concluyó, que tiene una complejidad jurídica y

fáctica grande. Se proyecta sobre una realidad social humana importante: la problemática de los riesgos laborales, palpitante y dramática.

Dicho esto, y con el deseo de que las Jornadas sean un foro abierto de reflexión y diálogo sobre una Ley como la LPRL, una Ley tardía pero no por ello menos esperada, pasó a presentar a la Prof. Dra. D^a M^a Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, quien fue la encargada de pronunciar la Conferencia inaugural, con el título de «Valoración general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales». En una brillante y rigurosa exposición aproximativa a la LPRL, nos ilustró de las notas más sobresalientes del nuevo texto normativo, realizando interesantes apreciaciones críticas avaladas por la autoridad que deriva de su encomiable trayectoria científica e investigadora.

El análisis y valoración general que realizó de la reciente LPRL se estructuró sobre dos grandes partes: una primera, en la que abordó las cuestiones relativas a la génesis de la Ley; y una segunda, en la que se centró en las notas caracterizadoras y en la ubicación sistemática en el sistema de fuentes laborales de la nueva Ley. Finalmente, realizó una serie de valoraciones generales sobre el nuevo texto legal.

En su análisis de la génesis de la Ley, manifestó que las razones de política legislativa que alientan su elaboración se encuentran recogidas en la propia Exposición de Motivos de la Ley. A su juicio, el orden jerarquizado de razones es el siguiente:

1^a. Como objetivo central de la reforma y razón más explicativa de la misma señaló que se trata de una Ley de adaptación del ordenamiento jurídico español al ordenamiento comunitario (a pesar de que la Exposición de Motivos de la Ley alude, en primer lugar, a su fundamento constitucional). La LPRL es un vehículo de ejecución del Derecho Comunitario, en concreto de diversas Directivas, en especial, de la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; pero también de otras, como las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE, 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Destacó la trascendencia de la materia en el ordenamiento comunitario, no sólo por la relevancia intrínseca de la misma, sino también por su importancia cuantitativa. Tanto es así que la Prof. Casas sostuvo que una caracterización del modelo social europeo pasa por dos elementos distintivos:

a) La existencia de normas relativas a condiciones de trabajo, entre las que tienen especial relieve las que tratan de la seguridad y salud en el trabajo.

b) Las relativas al reconocimiento de derechos de información y consulta de los trabajadores, cuyo objetivo es la búsqueda de la participación de los mismos en las cuestiones relacionadas con la empresa.

Ambas vertientes aparecen claramente en la Directiva-marco y en nuestra norma interna de transposición, que recoge una concepción integral e interdisciplinar—como se refleja en su Capítulo IV— de la temática.

2^a. En segundo lugar, y como razón secundaria y auxiliar de la anterior, la nueva Ley tiene una apoyatura constitucional, en cuanto que es instrumento del necesario cumplimiento del mandato constitucional. Fundamentalmente del mandato contenido en el art. 40.2 de la Constitución española (en adelante, CE), aunque destacó sus conexiones con los arts. 15 y 43.1 de nuestra norma suprema. El carácter adicional de esta motivación se desprende de que, aun no existiendo precepto constitucional alguno en la materia, la actuación legislativa se hubiera debido producir inevitablemente por constituir un medio inexorable para ajustar nuestro ordenamiento interno al de la Comunidad Europea.

3^a La última de las razones causantes de la Ley, que destacó la conferenciante, fue la de unificación y modernización del ordenamiento laboral español en la materia, como razón derivada de las dos anteriores. Unificación, en cuanto subsana la gran dispersión, desfase y obsolescencia de la normativa precedente, ya que la materia queda contenida en un texto central; y modernización, en cuanto que introduce en la legislación española un tratamiento a un rango normativo óptimo de la materia, con clara vocación universalista.

A continuación, la Prof. Casas se introdujo en el análisis de la cuestión relativa a si la LPRL forma o no parte del paquete normativo de reforma del mercado de trabajo, es decir, determinar si se trata de una reforma nueva en nuestro ordenamiento jurídico laboral, o es una pieza normativa más de la reforma operada en el año 1994.

Para la conferenciante, aún tratándose en ambos supuestos de reformas de carácter laboral (a pesar de lo interdisciplinar de la LPRL), los objetivos perseguidos por una y otra no son coincidentes, se trataría de intervenciones normativas cuyos hilos conductores son distintos. Al respecto sostiene que el hilo conductor de la LPRL no se alinea con las lógicas reformadoras del mercado de trabajo, como eran la flexibilización y la potenciación de la negociación colectiva. A su juicio, la nueva Ley, a pesar de contener medidas flexibilizadoras, no se puede caracterizar genéricamente de Ley flexibilizadora. Ni tampoco puede afirmarse que potencie la negociación colectiva, puesto que las alusiones que hace a la autonomía colectiva son para mejorar la propia Ley, que se configura genéricamente—en su propia Exposición de Motivos— como norma mínima respecto a dicha negociación, planteándose lícitas dudas sobre si ello puede entenderse como incentivación de la autonomía colectiva.

A su juicio, las referencias de más relevancia que la LPRL realiza en su articulado a la negociación colectiva son: el art. 2.2, que configura la Ley como norma mínima, indisponible *in peius* (derecho necesario relativo); el art. 35.4, en relación a la posibilidad de establecer distintos sistemas de designación de los Delegados de Prevención por vía de negociación colectiva; el art. 38.3 párrafo 2^o, en relación a la creación por acuerdo de los trabajadores del Comité Intercentros; y, en fin, la disposición transitoria 1^a que salvaguarda las regulaciones convencionales en la materia que tengan carácter de norma más favorable. Del análisis de dichas referencias extrae que la relación de la negociación colectiva con la LPRL no coincide con la de la reforma del mercado de traba-

jo, que venía determinada por los objetivos de flexibilización (adaptabilidad), productividad y competitividad.

En definitiva, destacó la solución de discontinuidad en las razones normativas que la LPRL supone respecto a la reforma de 1994. En este sentido, remarcando que la Ley se configura respecto de la negociación colectiva como norma mínima, señaló que lo negociado colectivamente en la materia solamente podrá ser más favorable, actuando la negociación colectiva de contención de las cláusulas de flexibilización contenidas en la Ley.

La segunda parte de la conferencia, estuvo centrada en la caracterización estructural de la Ley 31/1995, es decir, su ubicación en el sistema de fuentes y tipos normativos en que encaja. Procedió la conferenciante a un cuidadoso estudio de la Ley que condujo a caracterizarla del siguiente modo:

1) Al igual que la Directiva-marco, la LPRL quiere presentarse a sí misma como «ley-marco». Incluso ya en el debate parlamentario se dejó ver que su función es articular y dotar de coherencia al sistema de salud de los trabajadores, sustituyendo a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 (en adelante, OGSHT). En su opinión, esta Ley ha de ser caracterizada como «ley-marco», pero no de las contempladas en el art. 150.1 CE, ya que no opera una técnica de delegación legislativa. Se afirmó por la conferenciante que, no obstante, busca operar como la Directiva 89/391/CEE, que en su art. 16 prevé la aprobación de otras Directivas específicas relativas a los ámbitos que se mencionan en el Anexo de la misma.

La Ley, confía su desarrollo al poder reglamentario de la Administración, y no a la negociación colectiva, siendo el papel reglamentario fundamental en esta materia. Se produce una equiparación por la Ley de sus disposiciones legales con las reglamentarias, al caracterizarse ambas como derecho mínimo indelegable.

Especial atención mereció, por parte de la conferenciante, la trascendencia del art. 6 de la Ley, en íntima conexión con el art. 2.1. En efecto, el art. 6 habilita al Gobierno para regular numerosas materias, existiendo además de este precepto otras muchas remisiones reglamentarias. Por tanto, el esquema es, a su juicio: ley-marco/reglamentos específicos.

Por lo que se refiere a la relación internormativa Ley/reglamento, la cuestión planteada por la Prof.^a Casas fue dilucidar si la Ley se configura como norma mínima. La Exposición de Motivos así lo expresa; sin embargo, en su opinión, de una interpretación conjunta del art. 16 de la Directiva-marco, y 6.2 de la LPRL, se deduce que no tienen por qué ser más favorables las normas reglamentarias, con lo que se llega a la conclusión de que el reglamento queda supeditado al principio de jerarquía normativa (art. 3.2 de la LET), sin perjuicio, de que las normas reglamentarias actúen como correctoras de la Ley (elemento dinámico). Queda la negociación colectiva, así pues, en un papel secundario respecto al desarrollo reglamentario.

2) La Ley nace como norma de ejecución de la Directiva-marco (más de 34 preceptos transponen la Directiva). La transposición se realiza muy literalmente (v.gr. Capítulos I, II, III, VII). Se trata, en su opinión, de una transposi-

ción rigurosa, lo cual significa que es correcta y que la norma mínima es indispensable. No obstante, esto no conlleva la no aparición de un buen número de peculiaridades u opciones del Derecho interno, como es, por ejemplo, la configuración de la Ley como un texto unitario. Por tanto, en la norma de transposición hay Derecho comunitario y Derecho interno.

3) Es una Ley laboral y, como tal, ocupa competencias exclusivas del Estado (art. 149 CE). Se configura la Ley como norma mínima, tanto para la negociación colectiva laboral como para la negociación colectiva en Administraciones Públicas. Pero además es, añade, una Ley «laboralizante», que compone muchos intereses en juego, sin olvidar su importancia por penetración en el ámbito de las Administraciones Públicas.

4) Se trata de una Ley administrativa debido a que regula parte del régimen estatutario de los funcionarios públicos. Por tanto, se perfila como una norma de medio camino entre el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto de la Función Pública, dirigida a equiparar el trato entre funcionarios y trabajadores; y disfruta de un espacio normativo propio, entre el laboral y el administrativo.

En cuanto a la política normativa de la norma, la Disposición derogatoria lleva a cabo, a su juicio, una derogación correcta del Decreto de 1957, habiendo una remodelación en la protección de la mujer. Sin embargo, se mostró crítica respecto a lo que calificó como «despedazamiento» imparable de la Ley 8/88. Por otro lado, la conferenciante puso de relieve la existencia de una relación silenciada y oculta con el ET. En efecto, la Ley no dice nada de los arts. 19 y 64 LET, lo que deberá conducir, a su juicio, a la aplicación de la derogatoria contenida en la Disposición derogatoria única.

Concluyó la Prof.^a Casas su brillante conferencia inaugural, con una valoración de las mayores novedades de la Ley. En este sentido, destacó la importancia que supone la renovación del orden formal, mereciéndole una valoración positiva al aparecer muy sistematizada, pero que sin embargo acaba de estar completa. La Ley 31/1995 diseña un marco global moderno, con un tratamiento más equilibrado en lo que respecta a los derechos individuales y derechos colectivos. Por el contrario, matizó, en el orden material no hay tanta novedad, tan solo la aplicación de la norma a las Administraciones Públicas.

Tras la excelente exposición de la Prof.^a Casas, el Prof. Escudero resaltó la minuciosidad con la que la conferenciante había centrado el tema, cediendo la palabra al Prof. Dr. D. Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, quien presentó la primera de las ponencias. Esta estuvo a cargo del Prof. Dr. D. Manuel Ramón Alarcón Caracul, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, quien disertó sobre «El impacto de la nueva Ley en el contrato de trabajo». Comenzó el Ponente advirtiendo que el título de Ponencia lo eligió conscientemente. Se trata de un ensayo, afirmó. Partiendo de la aseveración de que la nueva Ley impacta en el contrato de trabajo, su propósito era comprobar si dicha afirmación es correcta o no. Para ello, toma como punto de partida la polémica acerca de la naturaleza pública o privada del derecho de seguridad. Así, indica cómo el Prof. Fernández Marcos zanjó la cuestión

estimando que era una obligación mixta, de naturaleza dual: emana tanto del contrato como de la Administración. Sin embargo, el Prof. González Ortega «desmontó esta idea», al señalar —lo cita textualmente— que «se trata (...) de una obligación contractual tanto en su origen como en su dinámica» (Vid. González Ortega, S., «Derecho a la salud y control de los trabajadores», *Relaciones Laborales*, 1990, t. I, pág. 241). El Prof. Alarcón coincide con esta afirmación.

Una vez enmarcada la cuestión en el debate sobre la naturaleza pública o privada de la obligación —debate que, por otro lado, califica de falso—, el Prof. Alarcón advierte que esta controversia en términos normativos no está clara. Esto se debe, indicó, a que si bien la dicotomía público/privado es falsa, de ella derivan otras dicotomías que no lo son. Así, el ponente realizó una prolija enumeración de los distintos caracteres que puede revestir la prestación de seguridad, atendiendo a diferentes clasificaciones, y todo ello referido a la nueva Ley. Según reúna uno u otro carácter, la naturaleza de la prestación será pública o privada:

1. *Carácter divisible o indivisible* de la prestación de seguridad desde el punto de vista de sus destinatarios. Serían divisibles, ejemplifica el ponente, las obligaciones contenidas en los arts. 17.2 (obligación del empresario de proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados) y 19.1 (obligación del empresario de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica) de la LPRL. Por el contrario, serían indivisibles las de los arts. 16.1 (planificación de la acción preventiva por el empresario) y art. 20 (análisis de las posibles situaciones de emergencia).

2. *Carácter simultáneo o asincrónico* de la obligación laboral con la prestación de seguridad. No en todos los supuestos el deber de Seguridad se imbrica en la relación laboral. Esto ocurre en todas las prestaciones de seguridad de carácter indivisible.

3. *De tracto sucesivo vs. instantáneas*. No obstante, hay otras intermedias, como serían los controles médicos.

4. *Obligaciones generales de seguridad vs. obligaciones específicas*. Esta clasificación es tradicional en nuestro Ordenamiento. Así, la recogía el art. 7 de la OGSHT. Recientemente se ha perfilado más esta distinción. Si analizamos la Directiva 89/391/CEE, indica el Prof. Alarcón, podemos comprobar cómo se hace una triple distinción: obligación general del art. 5.1 Directiva 89/391/CEE: no obligaciones generales, sino una obligación general; obligaciones generales contenidas en el art. 6.1 de la Directiva citada; obligaciones específicas: arts. 6.3, 7, 8, 9, etc. de la Directiva Marco. La Ley 31/95, por su parte, acoge esta triple clasificación de la Directiva: obligación general: art. 14.1 y art. 15; obligaciones generales: art. 14.2; obligaciones específicas: arts. 16 y ss.

5. *Deuda de actividad vs. deuda de resultado*. El ponente, tras señalar que al trabajador le interesa que sea una obligación de resultado mientras que al empresario que se concrete cuál es su obligación, aclaró que en nuestro Ordenamiento el deber de protección se configura como una obligación de

medio o actividad. Sin embargo, matizó, no desaparece la obligación de resultado. En efecto, el elemento resultado reaparece en muchas ocasiones, está subyacente, pudiendo encontrarnos ante tres circunstancias: primera, que la deuda de seguridad no esté especificada (obligación general de seguridad). En este caso, como normativamente no se han concretado los medios, lo que cuenta es el resultado. Así, citó como ejemplo la jurisprudencia por responsabilidad por daños, en la que se entiende que la producción de un daño es indicativa de que los medios no fueron los adecuados. En segundo lugar, es posible que la deuda sí estuviera especificada, pero que no obstante se produzca un incumplimiento del empresario. En ese supuesto, respondería no sólo por el daño, sino que también debería soportar el recargo por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene. La tercera situación que puede darse es que a pesar de estar especificadas las medidas, y se cumplan por el empresario, se produzca el accidente. Aquí el empresario quedaría exonerado de toda culpa. Sin embargo, advirtió el Prof. ALARCÓN, hay Jurisprudencia que en estos casos está al resultado (v.gr. STS 24-2-1993), si bien no es una doctrina jurisprudencial firme y es, a juicio del ponente, bastante discutible.

6. En atención al *sujeto obligado*, es posible realizar una triple distinción: situaciones en que está a cargo del empresario (así, art. 16.1), supuestos que requieren el concurso del trabajador (art. 19.1, referido a la formación de los trabajadores), y por último obligaciones a cargo exclusivamente del trabajador (v.gr. art. 29.2.1).

Las diferentes dicotomías enunciadas, consideradas conjuntamente, llevan al ponente a la conclusión de que la obligación de seguridad tiene una naturaleza dual, de modo que:

— Si se trata de una obligación divisible, simultánea, de tracto sucesivo, específica, de actividad y a cargo del empresario, resulta fácil incardinarla en el sinalagma obligacional del contrato de trabajo. Tendría, pues, una naturaleza privada.

— Si, por el contrario, es una obligación indivisible, asincrónica e incluso previa, de carácter instantáneo, de contenido general, de resultado y a cargo tanto del empresario como del trabajador, en este caso su incardinación en el contrato de trabajo es más difícil. Habría que predicar de estas obligaciones una naturaleza pública.

Ahora bien, esta conclusión así obtenida, aclara el ponente, es errónea. En realidad, en todos los casos el deber de seguridad deriva del contrato de trabajo. Lo que ocurre es que esta incardinación no es fácil si partimos del concepto de contrato de trabajo que la doctrina ha venido acuñando. Así, el Prof. Alarcón toma como base las definiciones contenidas en algunos de los Manuales al uso (citando la de los profesores Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia, así como la de los profesores Alonso Olea y Casas Baamonde), concluyendo que todas caracterizan al contrato de trabajo por las obligaciones principales de las partes: intercambio de trabajo por salario. Sin embargo, esta concepción parte de un planteamiento reduccionista: meramente cuantitativo, indica el ponente.

En cambio, el Prof. Alarcón entiende que no sólo en estos dos elementos se agota el contenido básico del contrato de trabajo, sino que éste es más amplio, incluyendo los derechos y deberes básicos de los arts. 4.2 y 5 de la LET. Por tanto, el concepto de contrato de trabajo debe incluir el derecho a la integridad física del trabajador y el deber de observar las medidas de seguridad e higiene. Esta idea, continúa el autor, tiene una implicación de orden teórico importante: cualquier incumplimiento de estos derechos y deberes básicos es un incumplimiento del contrato de trabajo, lo que significa que el incumplimiento de esos deberes autoriza al trabajador a exigir bien el cumplimiento (art. 1124 C.c.), bien la rescisión del contrato de trabajo (art. 50 LET), o hacer valer la *exceptio non adimpleti contractus*. Precisamente, esta última medida se recoge en el art. 21.1 b) de la LPRL, al disponer que en caso de riesgo grave, inminente e inevitable «no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro» y art. 21.2 que preceptúa que «el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo (...) cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud». Estos preceptos son una novedad relativa, porque la jurisprudencia ya lo había aceptado dentro de la figura del *ius resistentiae* y el art. 11, últ. párrafo de la OGSHT en cierto modo lo recogía, aunque con carácter limitado y no formulado genéricamente. En cualquier caso, el art. 21.1 y 21.2 Ley 31/95 no se configura como un *ius resistentiae*, sino como una *exceptio non adimpleti contractus*. El *ius resistentiae*, recuerda, tiene un carácter excepcional, y por tanto debe ser interpretado restrictivamente.

Llegado este punto, el ponente enunció lo que iba a ser la segunda parte de su intervención: el análisis del contenido de la obligación de seguridad. Para ello, destaca tres cuestiones sobre las que se va a centrar. En primer lugar, destacó la importancia de la obligación de seguridad, dato que se corrobora por su recepción en el art. 40.2 CE y por la intensa actividad comunitaria que sobre ella se realiza (Tratado de Roma, referido a la colaboración; y Acta Única Europea, referente a la armonización; así como la Directiva Marco de 1989 y multitud de Directivas concretas).

En segundo lugar, planteó si tiene algún sentido o no el cambio de nomenclatura. La LPRL emplea una nueva terminología, olvidando otras fórmulas como la tradicional «Seguridad e Higiene», o la empleada en los trabajos preparatorios: «Salud Laboral». El art. 2 de la LPRL dispone que «la presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores...». Una primera interpretación de este cambio de denominación podría ser que el término «salud» se utiliza en lugar de «higiene» debido a razones de puro ornamento. Ahora bien —matizó— un segundo análisis conduce a conclusiones bien distintas: parece que la voz «seguridad» se emplea en el sentido de prevención de accidentes de trabajo, y la expresión «salud» se refiere a la prevención de enfermedades profesionales.

Sin embargo, esta última idea, advierte, no es correcta. Para comprender el verdadero sentido de la expresión «seguridad y salud», el Prof. Alarcón realiza un detenido examen de la normativa en esta materia. Comienza por la OGSHT,

en cuyo art. 1 se hablaba de «higiene y bienestar» en un sentido no sólo defensivo, sino también ofensivo: se trataba de poner medios para que el trabajo fuera «lo más agradable posible» (las comillas son suyas). Desgraciadamente, se lamenta el ponente, esta formulación ofensiva no se ha recogido en la LPRL. En cualquier caso, lo cierto es que el art. 1 de la Ordenanza de 1971 estaba vacío de contenido, ya que el art. 7 de la Ordenanza no hablaba nada de seguridad e higiene. El único lugar en el que había una mención a la higiene era el Capítulo II, pero sólo se refería a cuestiones relacionadas con la limpieza. Por su parte, la Ley General de Sanidad, en su art. 21 recoge el término «salud» en una acepción puramente defensiva.

La normativa comunitaria no aclara el contenido del término. Así, el art. 118A del Tratado de Roma habla de «seguridad y salud» y la Directiva 89/391/CEE en su Considerando 5º emplea tres términos (salud, higiene y seguridad), mientras que en los siguientes Considerandos se emplean únicamente las voces «seguridad y salud». Igualmente el articulado de la Directiva no hay uniformidad en los términos, ya que si bien la mayoría de los preceptos sólo se refieren a la seguridad y a la salud, los arts. 6.4, 6.5, 16 y 18.3 incluyen también la higiene. Tras este pormenorizado estudio, el ponente entiende que en la Directiva Marco la concepción imperante es la defensiva, con la única excepción del art. 6.2. g), sin que como regla general responda a una concepción dinámica u ofensiva.

Esta misma conclusión la lleva el ponente a la LPRL. Esta Ley es una transposición de la Directiva comunitaria, por lo que la concepción defensiva debe aparecer igualmente en la nueva Ley, aseveración que verifica a través de un exhaustivo análisis de la Ley. Así, la Exposición de Motivos únicamente recoge el término «higiene» en el párrafo primero, y el articulado de la nueva norma en las ocasiones en que emplea esta voz (arts. 3.4; 12; 15.1; 46.1) lo utiliza en su acepción de limpieza, no en un sentido más ambicioso como sería la concepción ofensiva.

El tercer aspecto que el Prof. Alarcón trató dentro de la segunda parte de su ponencia fue el análisis de las obligaciones establecidas en la Ley 31/95. Con este propósito, propuso como criterios ordenadores de las obligaciones los siguientes: 1. Genéricas; Específicas. 2. Directas (de protección específica); Indirectas, pudiendo distinguirse dentro de estas últimas las que atienden al principio de adaptación del trabajo a la persona (arts. 15.1 d); 25; 26; 27) y las que atienden al principio de subordinación de la organización productiva a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores (arts. 15.1 g) y 16.2). 3. Obligaciones que necesitan colaboración del trabajador; Obligaciones que no necesitan tal colaboración. 4. Divisibles; indivisibles. 5. Previas al contrato; Coetáneas al contrato; Posteriores al contrato.

Por tanto, la idea que interesa —apunta el ponente— es que hay todo tipo de obligaciones, hay un espectro amplísimo y multiforme del contenido obligatorio que son parte del contenido de cualquier contrato de trabajo. Esto significa que el incumplimiento de esta obligación abre la vía procesal correspondiente, que debería ser el proceso declarativo ordinario (art. 2 a) v 80 v ss del

T.R. de la L.P.L.), al no existir una modalidad procesal específica, aunque a juicio del ponente ésta debería existir.

Todo ello al margen de la responsabilidad (administrativa, civil, penal) que corresponda en caso de producirse el daño. Incluso el ponente va más allá: antes de que ocurra el daño, puede demandarse el incumplimiento. Sin embargo, el Prof. Alarcón reconoce que esto ha sido considerado como una infracción administrativa (recogida en la Ley 8/1988), no como un incumplimiento contractual. Se ha confundido un incumplimiento contractual con una infracción administrativa. Además, continúa el ponente, es una vía que en la práctica no se ha utilizado por el trabajador ya que es más útil acudir a la Inspección de Trabajo. Sin embargo, si bien es un doble mecanismo de tutela, en todo caso es un incumplimiento del contrato de trabajo. Ante este incumplimiento, ambas partes disponen de mecanismos de autotutela, aunque la LPRL únicamente ha recogido la del empresario. El trabajador puede utilizar, no sólo la figura del *ius resistentiae*, sino que puede dirigirse tanto a la Administración laboral como al Orden jurisdiccional social, reclamando en este último caso incluso la indemnización correspondiente por daños y perjuicios si se obliga al trabajador a prestar sus servicios con falta de medidas de seguridad. Sin embargo, el propio ponente reconoció que la última posibilidad enunciada rara vez es ejercida por los trabajadores, conociendo una sola Sentencia en unificación de doctrina en la que se concrete esta petición (STS 15-11-91).

Una vez finalizada la apasionante y sugestiva ponencia del Prof. Alarcón, dio comienzo el Coloquio, actuando como moderador el Prof. Cruz Villalón. En él participaron los Profesores Casas y Alarcón, y fue un fiel reflejo de lo que se pretende con las Jornadas, que no es otra cosa que ser una foro para el encuentro y debate entre quienes se dedican profesionalmente al estudio de las relaciones laborales y quienes son protagonistas directos de las mismas (representantes de los trabajadores y empresarios, miembros de la Administración Laboral y juristas especializados en la práctica laboral). En efecto, la distinta procedencia profesional de los intervinientes pone de manifiesto el espíritu de encuentro que cada año estas Jornadas persiguen y que, indudablemente, consiguen en cada una de sus ediciones. Así, los intervinientes fueron, por este orden, los siguientes: Margarita García, Representante Sindical de CC.OO. en Canal Sur Málaga; José Luis Galván, Inspector de Trabajo en Sevilla; Julio Ramos, responsable del Gabinete de Salud Laboral de CC.OO.; José Luis González, responsable de Relaciones Laborales para Andalucía de RENFE; Rafael Aguado, de UGT Andalucía; Francisco Trujillo, Prof. de la Universidad de Málaga y Ramón Herrero, Técnico de Seguridad de FREMAP. Todos ellos plantearon sugerentes cuestiones.

La sesión de la tarde comenzó con una primera comunicación defendida por D. Antonio Márquez Moreno, Director General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, que disertó sobre *El papel de la Administración Laboral en la aplicación de la Ley*, concretando determinados aspectos a la Comunidad Autónoma andaluza.

A esta primera comunicación siguieron otras, referidas todas ellas a la primera ponencia: *Principios y caracterización general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Alemán Páez, F., Universidad de Córdoba; *Siniestralidad y Riesgos Laborales*, González Sánchez, J.J., Universidad de Alcalá de Henares; *«Tu quoque»: un «estatuto de autonomía» para el «Derecho» de la Seguridad y Salud en el trabajo ¿sí, no, cómo, para qué?*, Molina Navarrete, C., Universidad de Jaén; *La protección de la maternidad en la Ley 31/1995*, Molina García, M., Universidad de La Laguna; *Una exclusión «particular» de la Ley de Prevención de Riesgos: el servicio del hogar familiar*, García Valverde, M^a.D., Universidad de Granada; *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la nueva Ley*, Ramos Payo, J., CC.OO.; *Planteamientos conceptuales y metodológicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Millán Villanueva, J., Universidad de Granada y Adm. Laboral.

Tras un breve descanso, se constituyó una Mesa Redonda sobre "Las organizaciones empresariales y sindicales ante la Ley", en la que participaron Antonio Moya Monterde, Director de Relaciones Institucionales de la Confederación de Empresarios de Andalucía; Rafael Agudo Muñoz, del Departamento Regional de salud Laboral de la UGT y Jaime Montes Muñoz, Secretario de Salud Laboral, Medio Ambiente y Ecología de CC.OO. de Andalucía. En el debate actuó como moderadora D^a Mercedes Rodríguez-Piñero, Secretaria del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Una vez finalizado, quedamos emplazados para la sesión del día siguiente.

El encargado de presidir la mesa en la segunda sesión fue el Prof. Dr. D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, quien dedicó unas afectuosas palabras de reconocimiento a la profesora encargada de la segunda ponencia, destacando tanto la labor científica como su valor humano. La destinataria de tan calurosa presentación era la Prof^a. Dr. D^a. Rosa Quesada Segura, Prof.^a Titular de la Universidad de Málaga, que disertó sobre *La articulación de la autonomía colectiva en la nueva ley*.

La ponente comenzó su exposición partiendo de la afirmación de que la LPRL contempla, tanto en su Exposición de Motivos como en su articulado, la autonomía colectiva. Igualmente, se reconoce el papel de los sindicatos, atribuyéndole el carácter de órganos institucionales ante las Administraciones Públicas. Por otro lado, hay que tener presente que la Ley se configura como norma mínima, debiendo, por tanto, los Convenios colectivos atender al criterio de mejorabilidad. Por último, indicó otro rasgo general de la nueva Ley que hay que considerar: la LPRL contiene un sistema de participación de los representantes de los trabajadores en la empresa.

Una vez expuesto este esquema general, la Prof^a. Quesada centró la primera parte de la ponencia en las vías de participación en la empresa previstas en materia de Salud laboral. En opinión de la ponente, las razones que justifican la Ley 31/1995 -y que según su Exposición de Motivos son la armonización, transposición y actualización- están presentes en materia de representación de

los trabajadores. El sistema diseñado articula normas de diferente procedencia y calado. Así, el sistema de participación plasmado en la Ley parte de la filosofía del Estatuto de los Trabajadores. Al ser la representación la que asume la defensa de los trabajadores en la empresa, se va a configurar como un órgano parcial, al que se le atribuyen unas competencias que, como en el caso de la de información, se instrumentalizan. En lo que respecta a la Directiva 89/391/CEE, dejó sentada la complejidad del sistema de consulta y participación establecido en su art. 11.

Acto seguido, la ponente pasó al análisis concreto del sistema de participación recogido en el Capítulo V de la LPRL. La nueva norma recoge una cláusula de salvaguarda en su art. 34, manteniendo subsistentes las funciones específicas de las que ya gozaban, en materia de prevención de riesgos, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales. No obstante, se reserva la Ley la regulación de la representación especializada, representación que, en su opinión, conduce a un falso espejismo, pareciendo que en verdad se está creando un órgano especial con funciones específicas.

La Ley atribuye a la representación unitaria la competencia para designar a aquellos miembros que van a poder desarrollar esas funciones específicas en materia de Seguridad y Salud (Delegados de Prevención). Designación, cuyo ámbito es el de "los órganos de representación previstos", y en la que no juega el criterio de proporcionalidad. Para la determinación del número de Delegados, se establece un criterio proporcional al número de trabajadores en la empresa, estableciéndose en el mismo art. 35 criterios específicos a la hora de determinar el número de Delegados de Prevención cuando se trate de trabajadores con contratos de duración determinada superior al año y los contratados por término de hasta un año. Por último, por lo que se refiere a su estructura orgánica, la ponente destacó la no ampliación del número de la representación unitaria por la vía de Delegados de Prevención.

En cuanto a sus funciones, en su opinión, crecen de forma especializada pero no de forma exclusiva. Por otro lado, no se aumenta el crédito horario previsto en el art. 68 e) de la LET. En este tema, lo único que hace la Ley es considerar como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, el destinado a las visitas a que se refiere el art. 36.2 a) y c), y el tiempo destinado a la formación.

A su juicio, lo que hace la Ley es aumentar las competencias de participación y colaboración en materia de Seguridad y Salud. Entre esas competencias, destacó las siguientes:

- Derecho de información, de forma fluida e inmediata que, de esta forma, mejora lo que se establece en el art. 64 de la LET en materia de la recepción de información trimestralmente. Por otro lado, la posibilidad que incluye la Ley de acceso de los Delegados de Prevención a cualquier zona del lugar de trabajo y comunicación durante la jornada con los trabajadores, supone, a su juicio, una mayor veracidad y control de la información. Respecto al contenido, la ponente se inclina por entender que todo lo referente a este tema puede ser objeto de

información. Incluso, el art. 40.3 se refiere a una información directa que habrá de realizar la Inspección de Trabajo sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas a los Delegados de Prevención. El único límite será el respeto a la confidencialidad.

- Derecho de consulta en materia de Seguridad y Salud, además de cuestiones generales que puedan tener influencia en temas de Seguridad y Salud. La consulta no tiene carácter vinculante para el empresario. Sin embargo, tiene la virtualidad de que puede convertirse en un punto de partida que abra un proceso de negociación. Igualmente, puede ser una vía disuasoria de la decisión del empresario. El plazo para emitir los informes es de 15 días, si bien en los casos de perentoriedad sería un plazo más breve; cuestión que, por otro lado -advier- te- plantea el problema de cuál es este plazo y quién lo fija.

- Derecho a proponer medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de trabajadores. Esta proposición no es vinculante para el empresario, pero si se niega a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención, deberá hacerlo razonadamente, lo que para la Prof.^a Quesada significa fundada técnicamente.

- En cuanto a la vigilancia y control, gozan de unas facultades de supervisión especiales. Así, los Delegados de Prevención pueden acompañar a los técnicos y a los Inspectores de Trabajo en las visitas. Además, entiende que es destacable la posibilidad de actuar activamente, en la medida en que pueden formular observaciones, personarse en cualquier zona de los lugares de trabajo, etc. Esta facultad lleva unida la capacidad de ejercitar una serie de acciones: administrativas y judiciales, vía de requerimiento al empresario y paralización de actividades por riesgo en el supuesto del art. 21.3. En definitiva, subraya la Prof.^a Quesada, aumenta la capacidad de control.

A continuación, la ponente procedió con gran precisión y claridad a un análisis comparado entre el art. 19.5 LET y la LPRL. De este análisis quiso destacar la mayor agilidad de esta última Ley, al poder el Inspector de Trabajo ordenar «la paralización inmediata» de trabajos cuando compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos implica, un riesgo grave e inminente. Se supera, así, el procedimiento del art. 19.5 párrafo 1º. El segundo supuesto que examinó fue el de el 2º párrafo del art. 19.5 LET, el cual, con procedimiento distinto, queda recogido en el art. 21 de la LPRL, por lo que, a su juicio, habría que suponer derogación del art. 19.5 párrafo. 2º LET. A su vez, destacó la cláusula de mayor garantía contenida en el art. 21 de la Ley 31/1995, al presumir la buena fe de los trabajadores en la paralización de la actividad.

Como segunda vía de participación de la LPRL, se refirió al Comité de Seguridad y Salud, formado éste por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. La ponente abordó el tema de la naturaleza de estos Comités, entendiendo que no se trata de un órgano negociador ni tampoco de un órgano de codecisión o cogestión, ya que el empresario conserva su poder de dirección. Por tanto, su naturaleza es la de un órgano de colaboración, en cuyo seno se va a debatir la toma de decisión del empresario, pero no la sustituye. Por otro lado,

ponente se mostró crítica respecto al ámbito del Comité. En efecto, señaló que el ámbito idóneo sería el del Comité intercentros, al ser más lógico que el nivel fuese el de empresa y no el de centro de trabajo.

En la última parte de la ponencia, la profesora se detuvo en la negociación colectiva, respecto de la cual insistió en el criterio de mejorabilidad, al auto-conferirse la Ley el carácter de norma mínima, siéndolo también los reglamentos de desarrollo de la Ley. Las normas que pueden ser pactadas en Convenio colectivo son normas sustantivas e instrumentales. Destacó las referencias concretas que se hacen en la Ley, permitiendo que se establezcan incluso otros órganos distintos a los Delegados de Prevención. Se salvaguarda en la Disposición transitoria primera cualquier Convenio colectivo en vigor con estructuras más favorables. Con todo ello se quiere evitar, señaló, que con la entrada en vigor de la Ley se rebajen los límites alcanzados. En cuanto a las normas sustantivas; se trata de mejorar las condiciones de seguridad y salud en las empresas. Ya, para concluir su ponencia, recordó un estudio realizado sobre negociación colectiva en Seguridad y Salud, una de cuyas conclusiones fue la adopción de una actitud ofensiva.

Finalizada la interesante ponencia de la Prof.^a Quesada, se abrió un coloquio moderado por el Prof. González Ortega, tras el cual llegó el turno a las comunicaciones de esta segunda ponencia. Se defendieron las siguientes: *Condiciones no materiales de trabajo y su incidencia en el poder de dirección del empresario*, González Labrada, M. y Vallejo D'acosta, Universidad de Zaragoza; *La intervención de los trabajadores y sus representantes en la nueva Ley de Prevención de Riesgos*, Álvarez Cortés, J.C. y Trujillo Villanueva, F.; *Los derechos de participación directa de los trabajadores en la Ley de Prevención*, Aguilar del Castillo, C., Universidad de Sevilla; *El Delegado de Prevención en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Almendros González, M. A. y Díaz Aznarte, M.^aT., Universidad de Granada. *El sigilo profesional en el sistema de seguridad y salud laboral establecido en la Ley de Prevención de riesgos*, Carrero Domínguez, C., Universidad Carlos III de Madrid.

Durante la sesión de la tarde tuvo lugar la exposición de comunicaciones cuyo objeto era el análisis de dos vertientes en las que la LPRL aporta indudables innovaciones: en primer lugar, el Sr. D. Juan C. Bandera Gallego, Inspector de Trabajo en Málaga, que presentó la comunicación titulada: *«La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales»*, en la que abordó la problemática de la actuación de la Inspección de Trabajo dentro del nuevo marco legal; en segundo lugar, el Sr. D. Ramón Herrero Mantilla, Jefe de Prevención de FREMAP de Málaga defendió la comunicación: *«La actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; como servicio de prevención»*, en la que trató de las cuestiones que la materia presenta en relación a la actividad de estas entidades.

La conferencia de clausura, con el título: *«El Derecho del Trabajo y el medio ambiente»* corrió a cargo del Prof. Dr. D. Miguel Rodríguez-Piñero y

Bravo-Ferrer, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares, donde con excelente maestría abordó la íntima conexión de ambas materias y la amplia intersección de problemas comunes a las mismas. Todo ello enmarcado en un tratamiento rigurosamente científico del material normativo vigente en la materia.

Según el conferenciante, el tema de la seguridad y salud en el trabajo es siempre actual, puesto que de él depende la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. Tras remarcar la novedad y dificultad de la problemática relativa a la seguridad y salud en el trabajo y del propio texto normativo, consideró que la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cierra un proceso de reformas profundas de la legislación de trabajo. A su juicio, posiblemente se trate de una fase de reformas terminada, ya que las materias que todavía no lo han sido presentan especiales dificultades para ello.

La reciente reforma legislativa en la materia tiene dos órdenes supralegales que la han condicionado: por una parte, el mandato constitucional del art. 40.2 CE; y, por otra, una serie de Directivas comunitarias (especialmente la Directiva 83/391 del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo). Para el insigne profesor, ese doble fundamento —constitucional y comunitario— justifica tanto las profundas innovaciones que la ley supone al respecto, como la propia necesidad de intervención pública en la materia; a la par que impone nuevos enfoques que implican un tratamiento diverso para el logro de un «ambiente de trabajo sano y seguro», noción que constituye el nuevo objetivo básico.

Realizando una retrospectiva histórica, el ponente señaló que la «cuestión social» y la protesta social que produjo, dieron lugar a la aparición de un nuevo orden jurídico: el llamado derecho obrero, industrial o social. De modo similar, actualmente se produce una nueva reacción o movimiento social conocido como movimiento ecológico en cuya reivindicación subyace la «cuestión ecológica». Este imparable movimiento social da lugar al Derecho del medio ambiente. Si el siglo XX ha sido el siglo del Estado social, el XXI será el del medio ambiente. El Prof. Rodríguez-Piñero manifestó su deseo de que el s. XXI fuese el siglo del Estado social-ecológico. Con indudable acierto, señaló que entre las dos materias existen notables elementos comunes, pero también contraposiciones, derivadas de la propia contradicción entre medio ambiente y desarrollo económico (para el cual el factor laboral es decisivo), lo que pone de manifiesto la necesidad de una armonización entre el Derecho del medio ambiente y el Derecho laboral.

La cuestión de la protección del medio ambiente ha sido asumida originalmente por nuestra Constitución en su art. 45, como principio rector de la política social y económica. El conferenciante entiende que el constituyente no sólo se ha quedado en eso, sino que conforma al medio ambiente como un derecho y deber de los ciudadanos. Luego es un reconocimiento que no sólo vincula a los Poderes Públicos en el respeto y adopción de medidas protectoras del

mismo, sino que también puede exigirse a los particulares. La propia jurisprudencia ha sostenido que el medio ambiente es un supersistema en el que quedarían integrados los demás.

El ineludible punto de partida del que debemos partir para abordar la materia—según el profesor— es la inexistencia de zonas exentas de esa necesidad de protección del medio ambiente; es decir, de un enfoque integral de la tutela medio-ambiental, donde la preocupación ecológica no conoce de artificiales límites espaciales. Dentro de esa concepción integral es evidente la relevancia de la interrelación entre las organizaciones productivas y los efectos medio-ambientales o ecológicos de su actividad. Por ello la protección del medio ambiente y la protección del medio ambiente de trabajo (seguridad, higiene y salud) se encuentran íntimamente interconectados.

Este nuevo punto de partida supone, a su juicio, la superación del fenómeno histórico—producido en la evolución de la normativa laboral— de separación y diversificación del tratamiento del medio ambiente de trabajo interno (la seguridad y salud laboral) de los efectos de la organización productiva en el medio ambiente externo. Para el ponente, la respuesta normativa a la seguridad y salud en el ámbito laboral estuvo históricamente conectada a los accidentes de trabajo. Ya desde entonces, y con el empleo de diversas técnicas jurídicas extraídas del derecho común hasta el logro de fórmulas jurídicas diferenciadas, la problemática de la prevención y reparación de los riesgos o daños en la prestación laboral pasa de la esfera privada a la esfera pública. Los Poderes públicos imponían a los empresarios unas normas de policía en la materia, y éstos respondían de su cumplimiento ante la administración (la transgresión de estas normas administrativas acarrea la consiguiente sanción administrativa). En dicho tratamiento los trabajadores eran considerados objeto de protección más que sujetos activos en la protección.

El conferenciante advirtió que el anterior fenómeno de diversificación incluso ha pervivido hasta nuestra Constitución, que hace un tratamiento en preceptos separados de ambas materias. Manifestó que entre nosotros ha existido un escaso espacio para normativa sobre ambiente del trabajo hasta la CE, para tomar noción de ello basta comparar la diferente extensión de las cuestiones abordadas en los arts. 40.2 y 45 de nuestra norma suprema. La doctrina ha tratado de superar esta omisión y a través del art. 43.1 CE y, siguiendo la misma tendencia que la doctrina italiana, ha dado una base constitucional al derecho subjetivo a la tutela de la seguridad laboral. De la redacción del art. 43.1 CE se extrae que se refiere a medidas preventivas y sistema sanitario en sentido estricto y no a la seguridad en el trabajo. Por ello, si queremos completar esa insuficiencia constitucional—a juicio del conferenciante— habría que acudir a una interpretación integrada del art. 40.2 con el art. 45 CE, para encontrar el derecho constitucional al medio ambiente en su concreción de derecho de medio ambiente en el lugar de trabajo.

Se produce así un entrecruzamiento de dos ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo y el Medio Ambiente, que puede ser enriquecedor para ambas. Desde la

Trabajo y seguridad medio-ambiental. Para el Prof. Rodríguez-Piñero su separación ha perdido significado, en cuanto—como señala DESPAX— existe una interrelación recíproca entre ambas materias. Manteniendo que no tiene sentido diferenciar entre medio ambiente de trabajo (o interno) y medio ambiente exterior; debiendo considerarse también al trabajador como un «ciudadano en la empresa» y a los problemas de salud laboral como tema de medio ambiente.

Tras referirse a la dimensión constitucional comunitaria de la problemática medioambiental y de la salud de los trabajadores, como materias incorporadas en diversos preceptos del Tratado de la Unión Europea, destacó que todo ello—la CE y las normas comunitarias— permiten superar el viejo paradigma del deber de seguridad e higiene dentro de la visión de la normación administrativa y la correspondiente sanción administrativa, pasándose ahora a considerar la salud del trabajo como un bien primario de la colectividad además de derecho subjetivo del individuo. Abriéndose paso una concepción más integral en la que también quedan implicados los propios protagonistas de las relaciones laborales. Para el Prof. Rodríguez-Piñero, esa visión integrada se facilita teniendo presentes los más generales valores ecológicos. La idea de seguridad y salud en el trabajo es un todo integrado, tanto en el interior como en el exterior del ambiente de trabajo (es difícil pensar que uno pueda ser sano y seguro sin que lo sea el otro y viceversa).

Aún reseñando lo imprescindible de un intervencionismo público en la materia, sí que realizó algunas reflexiones sobre el modo en que éste debe desarrollarse para ser eficaz. Sostuvo que a veces es hoy más importante una estandarización industrial que conceptuar núcleos cerrados en cada nivel de protección y plantear aisladamente el problema de la salud y seguridad laboral, con las dificultades que el progreso científico y técnico plantean al logro de una regulación actualizada en dichas materias. Según el conferenciante, un enfoque que origine un excesivo reglamentismo en la materia tendrá como consecuencia la inaplicación de la legalidad y un descenso de la efectividad de las normas. Debe darse un enfoque más institucional y menos rígido, que cree las condiciones para la autorregulación en la materia. La idea de base sería que la cooperación de los actores sociales en la misma dará respuestas más flexibles y adecuadas a los problemas que el medio ambiente en el trabajo plantea. En definitiva, se reclama el desarrollo de una política medio-ambiental dentro de la empresa (línea en la que se insertaría el propio art. 1.2 de la Directiva).

Se trata del tránsito de un riguroso tratamiento intervencionista público, donde toda la responsabilidad en la cuestión recae sobre el poder público, a una responsabilización conjunta del mismo con los actores sociales en una acción integrada sobre el medio ambiente y la legislación social de las condiciones de trabajo que busque una racionalidad entre ambos.

Dentro de este nuevo enfoque integrador, destacó la importancia de la prevención, que impone al empresario realizar un diagnóstico previo de los riesgos (similar a la labor de prevención que se realizan en los estudios sobre impacto medio-ambiental). Ello implica una actuación de carácter técnico-preventivo, y otra, no menos importante, de carácter formativo, informativo y de consulta con los trabajadores.

El Prof. Rodríguez-Piñero nos advierte del equívoco a que puede llevarnos una primera impresión de la LPRL: el pensar que se trata de un enfoque tradicional basado en la centralidad del intervencionismo público en la materia. Pese a esa apariencia, considera que si examinamos con detalle la Ley, veremos que no solamente el centro de imputación es la atribución de obligaciones al empresario, sino también a los trabajadores. Se trata de algo más profundo: adoptar todas las medidas adecuadas que garanticen la salud y la seguridad en la prestación de trabajo, cobrando especial relieve la actividad de consulta e información a los representantes de los trabajadores. El objetivo común es el logro y mantenimiento de un medio ambiente de trabajo sano y seguro.

El profesor puso de relieve la importancia que reviste el reconocimiento de derechos individuales al trabajador en la materia, y que le permiten un ejercicio autónomo de los mismos, aunque sin perjuicio de los reconocidos a la representación colectiva.

A continuación manifestó la trascendencia del entrecruzamiento de la prevención de los riesgos laborales y el medio ambiente en general, consecuencia de que los principios de protección, prevención e investigación que inspiran ambas vertientes responden a un mismo origen. Según indicó, la cuestión del nivel de protección exigible es muy similar en ambas vertientes, en el ámbito laboral y en el de medio ambiente, destacando la incidencia de lo «razonablemente posible» y de las «posibilidades técnicas» en la exigencia del nivel de protección adecuado y necesario para cada supuesto.

En opinión de Rodríguez-Piñero, la deseable conducta proteccionista en el trabajo es fruto de una «cultura ecológica» en la organización productiva, que se traduciría en una conciencia de búsqueda de seguridad en la empresa y sin la cual las normas protectoras servirían de poco. Para la generación y perfeccionamiento de esa conciencia son de vital trascendencia las técnicas de formación e información para prevenir y evitar los riesgos laborales. El conferenciante realizó algunas interesantes apreciaciones en torno a la formación del trabajador en materia de prevención de riesgos. Esta formación, a su juicio, presenta una problemática particular: de un lado, requiere la activa participación del trabajador en la asimilación de ciertos contenidos o hábitos; de otro, la formación debe versar sobre los «factores ambientales en el trabajo», expresión más amplia que la relativa meramente «al trabajo» en sí. Dichos factores ambientales pueden ser también «externos» al propio trabajo (vertidos, ruidos, polución, etc). De ahí que sostenga que se debe propiciar la integración de ambas formaciones, tanto la relativa a factores medioambientales «internos» como externos al trabajo.

El conferenciante realizó unas brillantes y sugerentes consideraciones sobre la integración de los aspectos ecológicos generales y los de la empresa. En primer lugar se refirió a la «alerta ecológica», entendida como el virtual derecho de los trabajadores a ser alertados y dar alerta sobre los riesgos ecológicos derivados de la actividad de la empresa. Derecho que deriva de la difícil conexión entre riesgo laboral y riesgo ecológico y que implica la supresión de

externo. En este sentido, el conferenciante remarcó que existe un derecho y deber genérico del trabajador de velar por su seguridad y su salud y la de las «demás personas afectadas» (que pueden situarse dentro o fuera de la empresa). Del enunciado del art. 13 de la Directiva marco y del contenido en el art. 19 de la LPRL el profesor extrae que también existe un derecho-deber de los trabajadores de velar por el medio ambiente, desde la perspectiva del art. 45 CE.

En segundo lugar, advirtió del riesgo de que la cuestión de la protección del medio ambiente se utilice o instrumentalice como contraprestación o vía de presión en las negociaciones colectivas. En este sentido, indicó que a su juicio existe un interés público relevante en la materia que debe prevalecer frente a esa posibilidad.

Otra gran cuestión de dificultoso e incipiente desarrollo, que dejó apuntada el conferenciante, es la relativa a la «cláusula de conciencia ecológica». Refirióse también a la problemática de la interrupción de la actividad laboral ante el riesgo grave e inminente de deterioro del medio ambiente. Así, advirtió que la regulación de la modalidad individual es «egoísta» en el sentido de que sólo se prevé cuando el riesgo es del individuo, pero no cuando se trata de un eventual riesgo exterior en el medio ambiente y sea una colectividad en general la posible agredida. A su juicio, la modalidad colectiva podría utilizarse cuando exista un peligro de daño ecológico grave.

Por otra parte, el Prof. Rodríguez-Piñero puso de relieve cómo las fronteras administrativas siguen siendo las clásicas entre la función de la Inspección de Trabajo y la del control medioambiental. La función de control e inspección no conoce de un tratamiento integrado en la materia. Aunque señaló lo acertado de la transversalidad de la Ley en relación a su ámbito subjetivo de aplicación, al referirse tanto a la prestación realizada con ocasión de la función pública o de la relación laboral (la regulación desconoce así de fronteras entre la Función Pública y el Derecho del Trabajo).

Por último, el conferenciante realizó una calificación general de la nueva ley en la que señaló que la misma constituye un paso importante, que define como «regulación de la autorregulación», en tanto que confía en la autonomía colectiva y en la responsabilidad empresarial la puesta en práctica de medidas que garanticen la salud y la seguridad en el medio de trabajo. Aunque advierte que responde a una lógica que está todavía fuera de nuestra cultura, y que encontrará las dificultades añadidas de la descentralización productiva o de la temporalidad del empleo (situación, esta última, que dificulta la formación del trabajador en la materia). En definitiva, el éxito de la operación dependerá no solamente de la necesaria reglamentación en la materia, sino de los compromisos y las actitudes de los propios sujetos implicados y, en gran medida, de la consecución de una conciencia integral de la problemática del medio ambiente y del medio de trabajo.

Sin duda, la Conferencia del Prof. Rodríguez-Piñero fue un magnífico cierre para unas Jornadas caracterizadas por la acertada elección del tema, el rigu-

guración y clausura y la elevada participación de los asistentes en los debates, sin olvidar, claro está, la eficiente organización que hizo posible que estas jornadas de trabajo tuvieran lugar de forma más que correcta en un marco difícil de superar: la bella localidad de Benalmádena.

Las XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales fueron finalmente clausuradas con la intervención del Excmo. y Magnífico Rector de la Universidad de Málaga, Sr. D. Antonio Díez de los Ríos Delgado, quien destacó que las mismas son paradigma de una concepción del foro universitario como espacio abierto al permanente diálogo sobre cuestiones de interés para la sociedad.

3.

**RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA
DE ANDALUCÍA**