



EL ACUERDO CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA. UN PEQUEÑO PASO DE GIGANTE EN MATERIA DE SALUD LABORAL

EDUARDO ROMÁN VACA

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

EXTRACTO

El Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral, firmado en el marco de una Administración local, con las organizaciones sindicales representativas, establece para las obras de titularidad municipal controles y obligaciones adicionales a los previstos en la normativa laboral de prevención de riesgos laborales.

En este estudio se analiza también con detalle el dictamen emitido por el Consejo Consultivo de Andalucía, que confirma la legalidad sustancial del acuerdo, a la vista de que desde diversos ámbitos se había puesto en cuestión la corrección legal del mismo.

En las páginas que siguen se dan a conocer el contenido del Acuerdo y las principales razones que, a juicio del órgano consultivo andaluz, sostienen su adecuación a la legalidad.

ÍNDICE

1. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN CIFRAS
2. EL ACUERDO CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL. CONTENIDO
 - 2.1. Génesis y ámbito de aplicación
 - 2.2. Obligaciones de las empresas adjudicatarias de obras y subcontratistas
 - 2.2.1. Obligaciones de la empresa principal
 - 2.2.2. Obligaciones de la empresa subcontratista
 - 2.2.3. Obligaciones de ambas empresas
 - 2.2.4. Consecuencias del incumplimiento de las obligaciones anteriores
 - 2.3. El control del cumplimiento del Acuerdo: los representantes sindicales acreditados
 - 2.4. Seguimiento del Acuerdo y otras actuaciones
3. DICTAMEN DEL CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA
 - 3.1. Participación empresarial
 - 3.2. Exigencia de justificación suficiente de la necesidad de la subcontratación
 - 3.3. Potestad resolutoria
 - 3.4. La intervención de los representantes sindicales acreditados
4. VALORACIÓN FINAL
5. ANEXO. PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS GENERALES CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL

1. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN CIFRAS

Las estadísticas sobre siniestralidad laboral son desde luego, para cualquier mentalidad medianamente sensible, espeluznantes. Lo serían aunque sólo reflejasen una víctima, pero son muchas más.

Según los datos del Ministerio de Trabajo referidos a los primeros once meses del año pasado ¹, y computando sólo accidentes de trabajo producidos durante la jornada laboral, éstos ascendieron a 1.479.055, de los que 810.106 ocasionaron la baja del trabajador. Estos últimos, atendiendo a las consecuencias del accidente, se clasificaron de la siguiente forma:

| | |
|------------|---------|
| — Leves | 799.488 |
| — Graves | 9.733 |
| — Mortales | 885 |

Estos datos arrojan una media mensual de más de 73.000 accidentes, y un número de víctimas mortales superior a 80.

Por ramas de actividad, como es fácil suponer es la construcción la que presenta las cifras más elevadas: 107.033 accidentes con baja, muy por encima de la siguiente (comercio minorista y reparaciones domésticas: 50.407 accidentes).

¹ Utilizamos el Boletín de Estadísticas Laborales correspondiente a febrero de 2005.

Si nos centramos en nuestra Comunidad Autónoma, en la misma, durante el período referido, se produjeron 138.926 accidentes con baja, esto es, el 17% del total ².

Además de estos datos sobre accidentes, disponemos de una valoración aproximada de los costes de la siniestralidad, que según CCOO ascendieron en 2003 a 13.085 millones de euros ³. El desglose es como sigue ⁴:

| | |
|---|----------------|
| Coste económico de sustitución de las jornadas perdidas por baja del trabajador | 1.716 millones |
| Cotizaciones por AT y EP, destinadas a sufragar las prestaciones económicas y sanitarias a trabajadores y familiares | 5.478 millones |
| Gasto sanitario y en prestaciones económicas de incapacidades temporales que, aunque tratadas como de origen no profesional, traen causa laboral | 2.832 millones |
| Coste de accidentes y enfermedades sufridos por colectivos que no figuran en las estadísticas laborales de siniestralidad (autónomos, funcionarios, economía sumergida) | 2.948 millones |
| Sanciones impuestas por la autoridad laboral | 111 millones |

La mera existencia de trabajadores accidentados hace necesario extremar las medidas de seguridad, pero es que además, y sea mayor o menor la desviación de las cantidades económicas que acabamos de relacionar, éstas

² La distribución por provincias queda como sigue. Almería: 12.038; Cádiz: 20.027; Córdoba: 12.635; Granada: 11.692; Huelva: 10.112; Jaén: 9.137; Málaga: 29.670; Sevilla: 33.615.

³ Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral, *Aproximación a los costes cuantificables de la siniestralidad laboral en España*, febrero de 2005. Puede consultarse en www.ccoo.es y en www.istas.net.

⁴ Además de las cifras que vamos a recoger, el informe hace expresa mención de otros costes que, existiendo, «no [están] directamente cuantificados en el estudio ...:

— Jubilaciones anticipadas y coeficientes reductores en sectores de actividad especialmente penosos.

— Desempleo como consecuencia de daños en la capacidad laboral que, si no califican para generar el derecho a una prestación económica, sí disminuyen considerablemente la posibilidad de conseguir un nuevo empleo.

— Coste oportunidad del cuidado familiar del trabajador lesionado y pérdida de jornadas laborales para la dedicación a tal cuidado.

— Empobrecimiento de los hogares como resultado de la pérdida de ingresos compensada parcialmente (y no en todos los casos) por las prestaciones del Sistema».

(*Aproximación a los costes cuantificables ...*, cit., pág. 9).

son tan elevadas que «la prevención de accidentes y enfermedades profesionales tiene un componente indiscutible de ahorro de recursos tanto al empresario como a la sociedad»⁵. En ambos sentidos, cualquier medida tendente a mejorar las condiciones de salud laboral merece ser estudiada; aquí nos vamos a ocupar de una iniciativa que partió del Ayuntamiento de Sevilla, el Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral, cuya novedad e importancia aconsejan darlo a conocer.

2. EL ACUERDO CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL. CONTENIDO

2.1. Génesis y ámbito de aplicación

Dados los resultados producidos en las elecciones municipales de 2003, PSOE e IU suscriben el denominado Pacto de Progreso por Sevilla. Dicho Pacto, que recoge los compromisos de gobierno de ambas organizaciones políticas (la segunda de las cuales se halla al frente de la Delegación de Empleo), constata el desarrollo económico y social que está experimentando la ciudad, pero declarando «imprescindible que todo ese desarrollo se distribuya al máximo y llegue a todos los ciudadanos y ciudadanas, en forma de empleo estable y con derechos, y de bienestar social»⁶, lo que llega a convertir en objetivo esencial, al tratarse del «problema número uno para los ciudadanos»⁷.

Punto final, en el desarrollo de la política derivada de lo anterior, será la conclusión global del llamado Pacto Local por la Calidad del Empleo, cuyo primer paso lo constituyó, en fecha tan temprana como diciembre de 2003, el Acuerdo Contra la Siniestralidad Laboral en las Empresas Municipi-

⁵ *Aproximación a los costes cuantificales ...*, cit., pág. 4.

⁶ Pacto de Progreso por Sevilla, Apartado I. Motivos del Acuerdo: «Sevilla está conociendo una etapa de desarrollo social y económico que se fundamenta en el aprovechamiento de las infraestructuras e inversiones de la Exposición Universal de 1992, en inversiones públicas por parte de la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Sevilla, que van desde obras en barrios hasta el Metro; y en una apuesta de empresarios locales y corporaciones internacionales por Sevilla para importantes proyectos industriales, o el aumento de la oferta hotelera.

Pero es imprescindible que todo ese desarrollo se distribuya al máximo y llegue a todos los ciudadanos y ciudadanas, en forma de empleo estable y con derechos, y de bienestar social. Que se distribuya equitativamente por todos los barrios de Sevilla, que corrija las desigualdades existentes, y que sea la ciudad en su integridad la que aproveche y dinamice estas tendencias positivas en beneficio del bien común».

⁷ Pacto de Progreso por Sevilla, Apartado III.1. Objetivos. Una Sevilla productiva, con empleo estable y con derechos.



pales y Organismos Autónomos Dependientes del Excelentísimo Ayuntamiento de Sevilla (ACSL en adelante) ⁸.

El Acuerdo, que para el concejal Delegado de Empleo equivale la materialización de «lo que no hace mucho tiempo era sólo un sueño» ⁹, se convierte a juicio de los propios socios del gobierno municipal en «referente a escala nacional en un tema de gran trascendencia y relevancia social como es la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras» ¹⁰, suponiendo «una apuesta decidida del Gobierno de progreso por adoptar un papel activo en una materia de especial trascendencia social» ¹¹.

Efectivamente el Acuerdo, suscrito por el Delegado de Empleo y los secretarios generales de las uniones provinciales de CCOO y UGT, parte de que, por su condición de empleador directo e indirecto, el Ayuntamiento «está especialmente sensibilizado e interesado en intervenir activamente en la aportación de soluciones y alternativas que hagan frente a la siniestralidad laboral, sus causas y sus consecuencias»; las organizaciones sindicales, por su parte, se declaran como es lógico comprometidas en la defensa de la calidad y condiciones del empleo, «constituyendo un pilar fundamental de dicha calidad la prevención de riesgos laborales, como instrumento a favor de la seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras».

Esa doble línea de inspiración guía el contenido del Acuerdo, dirigido a las obras de adjudicación municipal, entendiendo el calificativo en sentido amplio, esto es, a todas aquellas obras cuyo desarrollo —en tanto que adjudicante— compete a alguna de las siguientes instituciones (cláusula primera):

- a) El Ayuntamiento propiamente dicho, a través de sus diferentes delegaciones
- b) Empresas municipales
- c) Empresas cuyo capital social mayoritariamente corresponda a la corporación
- d) Organismos autónomos municipales

⁸ El Acuerdo, así como el dictamen que, en relación con el pliego de cláusulas administrativas elaborado en desarrollo de aquél, emitió la Comisión Permanente del Consejo Consultivo de Andalucía, pueden consultarse en www.iusevillaciudad.org.

⁹ *El Correo de Andalucía*, 18 de junio de 2004.

¹⁰ Documento «Pacto de Progreso por Sevilla. Balance del primer año de gobierno», págs. 16-17: «Se ha firmado el Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral en las empresas municipales y organismos autónomos dependientes del ayuntamiento de Sevilla, primer paso del Pacto Local por la Calidad del Empleo. De esta manera se garantiza el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, en todas aquellas actividades desarrolladas en los sectores productivos con mayor accidentalidad y promovidas desde el ámbito municipal. Ha sido fundamental para su suscripción la participación de las organizaciones sindicales más representativas en el diseño y ejecución de las medidas a desarrollar ... Esta iniciativa sitúa al Ayuntamiento de Sevilla como referente a escala nacional ...».

¹¹ «Pacto de Progreso por Sevilla. Balance ...», cit., pág. 37.

El ACSL contiene una serie de obligaciones para las empresas adjudicatarias de las obras, así como para las, en su caso, subcontratistas que puedan intervenir, obligaciones que se reflejan en un clausulado tipo a incorporar en los pliegos de condiciones de la adjudicación; de todo ello nos ocupamos en el subapartado 2.2. Regula también atribuciones a representantes designados por las organizaciones firmantes, los cuales habrán de velar por el cumplimiento del acuerdo (subapartado 2.3). Al mecanismo de seguimiento del ACSL y a otras actuaciones previstas en materia de salud laboral dedicamos el subapartado 2.4.

Tanto el Acuerdo, como el clausulado tipo originario (aprobado por la Junta de Gobierno municipal el 7 de abril de 2004), fueron objeto de críticas por parte empresarial, planteándose algunos problemas de legalidad. La propia corporación municipal sometió el clausulado tipo al Consejo Consultivo de Andalucía, que emitió un extenso dictamen al respecto con fecha 13 de mayo de 2004, en el que formulaba algunas recomendaciones. De éstas se hizo finalmente eco el Ayuntamiento, elaborando el definitivo Pliego de Cláusulas Administrativas Generales contra la Siniestralidad Laboral, que es el actualmente empleado¹². Al dictamen del órgano consultivo andaluz y su recepción por las instancias municipales dedicaremos el apartado 3.

2.2. **Obligaciones de las empresas adjudicatarias de obras y subcontratistas**

El ACSL contiene obligaciones de dos tipos de sujetos, las empresas adjudicatarias de obras municipales y las, en su caso, empresas subcontratadas por las anteriores, previéndose igualmente unas a modo de sanciones en caso de incumplimiento. Digamos que, previamente, el Ayuntamiento habrá debido informar a las organizaciones sindicales firmantes, CCOO y UGT, de las adjudicaciones producidas (cláusula cuarta).

2.2.1. *Obligaciones de la empresa principal*

El clausulado tipo que, en cumplimiento del Acuerdo, habrá de insertarse en el pliego de condiciones de la adjudicación, dispone que con carác-

¹² Salvo que digamos otra cosa, las referencias que hagamos a las cláusulas administrativas lo serán al documento final que como anexo acompaña a este artículo. En ocasiones nos referiremos expresamente a la redacción originaria, para establecer el oportuno punto de comparación con la redacción definitiva. Digamos también que el pliego de cláusulas se encuentra en la actualidad impugnado ante la jurisdicción contencioso-administrativa por las representaciones empresariales, no conformes con las valoraciones del órgano consultivo andaluz y su recepción en el clausulado definitivo.



ter general las obras habrán de ser ejecutadas por el adjudicatario. No obstante, se permite la subcontratación siempre que se cumplan determinados requisitos, imponiéndose en tal caso a la empresa adjudicataria (ahora principal) obligaciones en relación tanto con los sindicatos signatarios del ACSL, como con las empresas subcontratistas.

En punto a lo primero, el Acuerdo dispone que «la empresa principal informará, con carácter previo, a las organizaciones sindicales firmantes de las contrataciones y subcontrataciones mercantiles de obras o servicios que, en su caso, se vea obligada a realizar»; pero —y esto resulta de suma trascendencia— no basta con una simple información, sino que deberá además «justificar suficientemente» la necesidad de las subcontrataciones (cláusula quinta). A efectos de lo aquí previsto, el pliego de cláusulas administrativas [art. 1.2.a)] señala que la empresa adjudicataria deberá informar al organismo contratante, con cinco días de antelación, de la subcontratación que pretenda efectuar, «expresando los motivos que la hagan necesaria o conveniente»; el organismo remitirá la información recibida a la Delegación de Empleo del Ayuntamiento.

En cuanto a las obligaciones de la empresa adjudicataria que tienen como horizonte la empresa subcontratista, el Acuerdo (cláusula quinta) indica que, en los correspondientes contratos de arrendamiento o ejecución de obra o servicio, se hará expresa referencia a los contenidos del propio ACSL, «al objeto de fijar claramente en dichos contratos la vinculación de todas las empresas participantes en las obras a lo estipulado en el presente Acuerdo». Se establece también que «la empresa principal obligará contractualmente a la subcontratista a disponer del personal técnico y de mandos intermedios necesarios para la ejecución de la obra o prestación del servicio contratado»; de esto nos ocupamos inmediatamente.

2.2.2. *Obligaciones de la empresa subcontratista*

Acabamos de hacer referencia a una de las principales obligaciones asumidas: disponer de personal suficiente (obligación que ha de ser exigida por la empresa principal). A tal fin, el art. 1.2.b) del clausulado tipo señala que la subcontratista informará a la adjudicataria, además de sobre la forma jurídica que revista, de los siguientes extremos (que las cláusulas administrativas gráfica y certeramente hacen corresponder con las siguientes cuestiones: qué hace la empresa, dónde lo hace, cómo lo hace y quién lo hace):

- Actividad a la que se dedica
- Centros de actividad de que dispone
- Tareas, actividades y procesos que utiliza, así como los recursos que para ello emplea

- Identificación de las personas que integran los niveles operativos y de gestión¹³

En segundo lugar, se establece para la empresa subcontratista el deber de designar, en el caso de que destaque a más de seis trabajadores en la obra, un responsable «independientemente del personal técnico o medio descrito con anterioridad» (cláusula sexta del ACSL). Dicho responsable de prevención «facilitará la coordinación preventiva con la principal» [art. 1.2.d) del clausulado tipo].

2.2.3. *Obligaciones de ambas empresas*

Se trata de obligaciones ya impuestas legalmente, no pues añadidos que establezca el Acuerdo, pero que, dada su importancia, las partes firmantes consideran de necesaria mención expresa. Son las siguientes:

En primer lugar, se recuerda la prohibición legal de cesión de trabajadores (art. 43.1 ET):

«Queda expresamente prohibido a la empresa principal y a las empresas contratistas o subcontratistas la contratación de trabajadores con el propósito inicial o posterior de prestarlos o cederlos temporalmente a otro empresario. Las consecuencias laborales, civiles, penales, administrativas o de cualquier otra índole, recaerán sobre el empresario infractor, sin perjuicio de las medidas de resolución contractual a ejercer por la instancia titular de las obras».

En segundo lugar se insiste en la coordinación en materia preventiva:

«Tanto el contratista principal como los subcontratistas vendrán obligados a integrar la prevención en toda la cadena de mando y cumplir las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ... recoge para los empresarios en materia de seguridad y salud, con especial atención a la coordinación preventiva, que partirá de la empresa principal» [art. 2.1 del clausulado tipo].

Finalmente, se hace expresa alusión al obligado cumplimiento de la normativa relativa a representación colectiva y derechos sindicales, así como del convenio colectivo aplicable.

2.2.4. *Consecuencias del incumplimiento de las obligaciones anteriores*

Si hasta aquí hemos hablado de obligaciones, llegamos ahora a uno de los puntos culminantes de la regulación del Acuerdo: las consecuencias de

¹³ Nótese el parecido, aunque aquí el contenido es más extenso y específico, de lo regulado en el clausulado con la información que, según el art. 42.4 ET, debe ofrecer la empresa principal a los representantes de los trabajadores.



su incumplimiento, y ello por la novedad que supone y, como veremos más adelante, por los problemas de legalidad que algunos han querido ver en ellas. La novedad estriba en la posible resolución tanto de la subcontrata como, en su caso, del contrato principal. Señala lo siguiente el ACSL:

«Cualquier incumplimiento de lo establecido en las cláusulas anteriores será causa bastante para desautorizar la necesidad técnica de la subcontratación, exigiéndose la inmediata rescisión de los contratos suscritos al efecto, revirtiendo la ejecución de los trabajos a la empresa principal adjudicataria de los mismos, que habrá de llevarla a cabo en sus propios términos» (cláusula séptima).

Tan importante se considera este aspecto, que el art. 1.2.e) del clausulado tipo dispone lo siguiente:

«En todos los contratos que el adjudicatario de las obras o los sucesivos subcontratistas suscriban para la ejecución de obras o servicios que fuesen objeto de cada uno de los contratos suscritos en virtud del presente pliego de cláusulas generales deberá incluirse, expresamente, que en el supuesto de incumplimiento por parte del subcontratista de las obligaciones dimanantes del presente artículo, podrá llevarse a cabo la resolución del subcontrato por parte de la empresa principal. De no ser así el organismo contratante podrá resolver el contrato con la principal una vez constatado el incumplimiento».

En definitiva pues —continúa el clausulado tipo— el incumplimiento de «cualquiera de las condiciones establecidas en el presente artículo faculta al organismo contratante a la resolución del contrato principal».

2.3. El control del cumplimiento del Acuerdo: los representantes sindicales acreditados

El ACSL pretende ir más allá de una mera declaración de intenciones, algo en lo que, por desgracia, se convierte en ocasiones la normativa —legal, reglamentaria o convencional— en materia de salud laboral. De ahí que se ocupe —y esto, como más adelante veremos, no dejará de suscitar críticas y problemas de legalidad— del tema del control de lo acordado o, en general, de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto, esto es, «para velar por cumplimiento de lo estipulado en el presente Acuerdo», se prevé la designación por CCOO y UGT de representantes «con capacitación técnica suficiente en materia de prevención de riesgos laborales» (cláusula octava). Tales representantes, que obtendrán la correspondiente credencial a través de la Delegación de Empleo (cláusula novena), «habrán de justificar hallarse en posesión del título oficial de Téc-

nico Superior o Técnico de nivel intermedio en Prevención de Riesgos Laborales» (añadido que figura en el art. 3.1 del pliego de cláusulas administrativas actual y que no aparecía en el originario).

Estos representantes habrán de articular «sus relaciones con los Comités de Seguridad y Salud de las empresas municipales y organismos autónomos, y con los delegados de prevención elegidos por los trabajadores y trabajadoras en cada ámbito representativo» (cláusula octava del ACSL).

Para el cometido de sus funciones los representantes sindicales, según dispone el Acuerdo en la referida cláusula octava, «ostentarán las competencias y facultades reconocidas legal y reglamentariamente a los delegados de prevención» (literalidad que repetía el art. 3.1 del clausulado tipo inicial, modificado después como veremos a fin de dar cabida a las recomendaciones del Consejo Consultivo de Andalucía).

Entre los derechos que el Acuerdo reconoce a estos representantes se encuentra el de libre acceso a los centros y lugares de trabajo, «sin necesidad de previo aviso». Como atribución de enorme calado se les reconoce también «la facultad de inmediata paralización de las obras en casos de flagrante incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que concurren inminentes riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores» (cláusula octava).

2.4. Seguimiento del Acuerdo y otras actuaciones

En este apartado nos vamos a ocupar de previsiones adicionales a lo que constituye la sustancia del Acuerdo, que es lo visto en los apartados precedentes, bien que no por ello dejan de revestir importancia.

Así, en primer lugar se crea una Comisión de Seguimiento del ACSL, compuesta por dos miembros designados por cada parte firmante; la Comisión se reunirá trimestralmente o cuando lo solicite cualquiera de aquéllas; es importante reseñar que los acuerdos se adoptarán por consenso (cláusula tercera). Con carácter previo a las reuniones ordinarias, las organizaciones sindicales elaborarán informes «en relación con el cumplimiento» del ACSL (cláusula decimoquinta).

En segundo lugar, se articula una dotación presupuestaria, administrada por los sindicatos firmantes, «al objeto de coadyuvar al cumplimiento de los fines contenidos en el presente Acuerdo» (cláusula décima)¹⁴.

¹⁴ Muy importante al respecto es la cláusula decimocuarta del Acuerdo, con la que los firmantes quieren dejar claro que no se producirán desviaciones económicas: «Las organizaciones sindicales firmantes, al margen de la información trimestral, vendrán obligadas a justificar a la finalización del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, lo siguiente:



Se dispone también la concesión, en las empresas y organismos autónomos municipales, de un crédito horario adicional de cincuenta horas mensuales, a distribuir por las organizaciones sindicales signatarias, «para el efectivo cumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos» (cláusula décima).

Finalmente, se prevén campañas de difusión del Acuerdo y de concienciación sobre la necesidad de luchar contra la siniestralidad laboral, así como la ubicación en diferentes dependencias de dieciséis buzones, denominados de «Sugerencias y denuncias sobre siniestralidad laboral en empresas municipales y organismos autónomos», cuyo contenido habrá de gestionar la Delegación de Empleo garantizando la confidencialidad y reserva oportunas (cláusulas undécima y duodécima).

3. DICTAMEN DEL CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

El Acuerdo contra la Siniestralidad, por su propia novedad, planteaba cuando menos interrogantes acerca de su engarce en nuestro ordenamiento. La corporación municipal optó por someter el Pliego de Cláusulas Generales contra la Siniestralidad Laboral al Consejo Consultivo de Andalucía, cuya Comisión Permanente emitió un extenso dictamen de fecha 13 de mayo de 2004.

Recibida la petición de informe por el Consejo, formularon alegaciones, el 6 de mayo y previa solicitud de audiencia, la Confederación Empresarial Sevillana y la Asociación Empresarial Sevillana de Constructores y Promotores de Obras. De las diferentes alegaciones nos interesan aquí cuatro puntos fundamentales (el primero de forma y los tres restantes de fondo):

- a) Falta de participación del mundo empresarial en la elaboración del Acuerdo

— Memoria explicativa de las actividades realizadas, explicitando los objetivos logrados.

— Resumen económico explicativo de los gastos realizados, imputables a la cantidad recibida, adjuntando a tal fin las facturas originales de los mismos.

— Certificado de la persona facultada por la entidad beneficiaria en el que se haga constar que la cantidad recibida ha sido destinada en su integridad a la actividad objeto del convenio.

Con anterioridad al libramiento de las cantidades por parte del Excmo. Ayuntamiento, las organizaciones sindicales habrán de presentar:

— Acreditación de estar al corriente de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social.

— Acreditación de no tener pendiente de justificar ninguna subvención con el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla».

- b) Exigencia de justificación suficiente de la necesidad de la subcontratación
- c) Potestad resolutoria del contrato de adjudicación
- d) Intervención de los representantes sindicales acreditados

A continuación exponemos la posición mantenida por el Consejo Consultivo con relación a estos cuatro aspectos.

3.1. Participación empresarial

El primer motivo de ataque empresarial era, ya lo hemos dicho, su no participación, tratándose el ACSL de un acuerdo entre la Administración y los sindicatos. La posición del Consejo, en «línea de principio», es clara: aun no exigiéndose, para la elaboración de un pliego de condiciones administrativas, ningún trámite tendente a consensuar su contenido, la entrada de los sindicatos, y su equiparación constitucional con las asociaciones empresariales, debían conducir a tener en cuenta la opinión de estas últimas:

«Es claro que la posición institucional de las asociaciones empresariales, reconocidas junto con los sindicatos en el artículo 7 de la Constitución Española como entidades para la defensa y promoción de los intereses sociales que le son propios, debería de haber conducido a negociar la propuesta de pliego con todos los agentes económicos que han de protagonizar la concertación social en este campo. Así debe ser por línea de principio, al margen de que la vigencia del pliego derive finalmente de un acto unilateral del Ayuntamiento consultante»¹⁵.

Sienta pues el Consejo la «procedencia del reproche», si bien la falta de participación empresarial «no puede llegar a viciar de invalidez el acuerdo que se adopte, debiendo subrayarse que ... [las asociaciones empresariales] han conocido la existencia del procedimiento y, aunque por iniciativa propia ..., han podido conocer el contenido del expediente y formular las alegaciones que han estimado oportunas»¹⁶.

3.2. Exigencia de justificación suficiente de la necesidad de la subcontratación

Como vimos (supra, 2.2.1), pesaba sobre la empresa principal la obligación de justificar suficientemente la necesidad de las subcontrataciones

¹⁵ Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo Consultivo de Andalucía, adoptado en sesión celebrada el día 13 de mayo de 2004, fundamento jurídico II, pág. 43.

¹⁶ Dictamen cit., f.j. II, pag. 45.



que pretendiera realizar, lo que ha merecido el rechazo de los empresarios, con base en tratarse de una exigencia no contemplada en el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Pues bien, punto de partida general del Consejo Consultivo, lo que nos servirá de marco de enfoque tanto en este como en los restantes aspectos de fondo, es que la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de condiciones —las cuales «no podrán contradecir normas imperativas ... [ni] introducir obligaciones y consecuencias jurídicas desproporcionadas o arbitrarias»— resulta un fenómeno no sólo frecuente, sino incluso exigido por el propio texto constitucional:

«Hay que subrayar que es cada vez más frecuente la inserción de cláusulas sociales en la contratación pública, como no podía ser de otro modo en un Estado que se denomina social y democrático de Derecho. Y en lo que más directamente atañe al objeto de este dictamen, es de recordar que la Constitución impone a los poderes públicos, entre los que se encuentran las Entidades Locales, la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2)»¹⁷.

Siendo éste el punto de partida del órgano consultivo andaluz, su respuesta a la cuestión planteada parecía obvia: el condicionante establecido, en tanto no resulta contrario a la ley ni abusivo, encuentra perfecto encaje en el ordenamiento, siendo muy importante su afirmación de que la subcontratación no puede entenderse, como algunos defienden amparándose en la libertad de empresa reconocida en el art. 38 de la Constitución, como un derecho absoluto de las empresas:

«La subcontratación no es, como parecen entender las asociaciones empresariales alegantes, un derecho del contratista sobre el que no pueden establecerse ningunos condicionantes ... El propio apartado 1 del artículo 115 [del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas] es bien indicativo al respecto, al disponer que la concertación con terceros de la realización parcial del contrato es una posibilidad que puede actuarse «salvo que el contrato disponga lo contrario» o que «por su naturaleza y condiciones se deduzca que ha de ser ejecutado directamente por el adjudicatario»; entre estos dos extremos es donde precisamente pueden operar los pliegos con toda su virtualidad, aunque ... no se pueden introducir en ellos condiciones desproporcionadas o extremas que no vengan exigidas por la finalidad a conseguir ... En

¹⁷ Dictamen cit., f.j. III, pág. 49, que continúa acudiendo a normas internacionales: «En este mismo campo España ha suscrito el Convenio número 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981, ... y el Convenio número 62 de la OIT, de 23 de junio de 1937, sobre las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación».

suma ... el condicionante de la justificación suficiente, aunque éste no esté expresamente previsto en [la ley no es sino el complemento que los pliegos representan con respecto a la regulación legal]»¹⁸.

3.3. Potestad resolutoria

Como también vimos con anterioridad (supra, 2.2.4), el incumplimiento de las obligaciones impuestas al subcontratista facultaba según el Acuerdo no sólo al empresario principal a resolver la subcontrata, sino en su caso, ante la inactividad de éste, a la Administración a resolver la adjudicación.

En su origen, el proyecto de clausulado tipo facultaba directamente a la Administración a resolver la subcontrata, «potestad de resolución del subcontrato por el órgano de contratación [que] debe ser vista como una intervención extraña y de difícil justificación»¹⁹. Ésta era precisamente una de las alegaciones de los empresarios. No obstante, el proyecto fue modificado en este aspecto como hemos visto, de suerte que la Administración, a lo sumo, podrá resolver el contrato con la empresa principal, lo que entiendo de razonable y sujeto al marco legal el Consejo Consultivo:

«Esta nueva formulación resulta más acorde con el régimen jurídico de la subcontratación, puesto que lo que en definitiva resulta es que el incumplimiento de las condiciones y requisitos de la subcontratación podrá dar lugar a la resolución del contrato principal, configurándose así la infracción de los requisitos que en este caso se han establecido con la mira puesta en la prevención de riesgos laborales como obligación contractual esencial asumida por el contratista. En suma, tal previsión debe estimarse conforme con las previsiones de la normativa de los contratos de las Administraciones Públicas en materia de resolución y con las obligaciones que derivan para los poderes públicos de la protección de la seguridad en el trabajo»²⁰.

3.4. La intervención de los representantes sindicales acreditados

Llegamos aquí a uno de los puntos más conflictivos del Acuerdo y sobre los que sí ha formulado recomendaciones de modificación el Consejo Consultivo de Andalucía, la intervención de los representantes sindicales acreditados ante la Delegación de Empleo, rechazada por los empresarios

¹⁸ Dictamen cit., f.j. III, pág. 55.

¹⁹ Dictamen cit., f.j. III, pág. 58.

²⁰ Dictamen cit., f.j. III, pág. 59.



en sus tres aspectos de acceso a las obras, vigilancia en materia de prevención y facultades de paralización de los trabajos.

Los pronunciamientos del órgano consultivo andaluz al respecto los podemos estructurar en tres grandes apartados. Sienta primero una regla general; se ocupa seguidamente de la formación requerida por los representantes sindicales; por último analiza sus competencias.

El párrafo que nos sirve de punto de partida es el siguiente:

«Aunque pueda admitirse que por vía contractual es posible añadir nuevos instrumentos de control, como los que incorporaría el pliego, y se acepte que los representantes sindicales pueden ser habilitados a tal efecto por la Delegación de Empleo, ello no debería ser posible sin la previa constatación de la formación específica, que no se exige expresamente en la cláusula examinada, resultando ciertamente difícil de asumir que por la vía de los pliegos en curso de aprobación tales representantes puedan tener las competencias y facultades reconocidas legalmente a los delegados de prevención de riesgos laborales, lo que podría originar disfunciones y problemas de coordinación»²¹.

Desmenuzando el párrafo transcrito, lo primero como decimos es el asentamiento de una regla general, de gran importancia en cuanto legitima la figura de los representantes sindicales, ya que, en definitiva, el órgano consultivo viene a refrendar la licitud de que, por vía contractual —como sucede con la firma del contrato entre la Administración y la empresa adjudicataria— se establezcan controles adicionales a los previstos en la normativa legal o reglamentaria.

Se centra a continuación el Consejo Consultivo en la formación exigible a estos representantes, algo que no figuraba en el clausulado originario y ya aparece recogido en el definitivo: como señalamos (supra, 2.3), en el art. 3.1 actual se añade que los representantes «habrán de justificar hallarse en posesión del título oficial de Técnico Superior o Técnico de nivel intermedio en Prevención de Riesgos Laborales»²².

Se ocupa finalmente el Consejo de las funciones de estos representantes, que, como queda dicho, no pueden ser las ya «reconocidas legalmente a

²¹ Dictamen cit., f.j. III, pág. 62.

²² Algo que ya había dispuesto la Comisión de Seguimiento del ACSL: «Esta Comisión de Seguimiento ya había establecido, y se había plasmado por escrito en el documento aprobado en su sesión de fecha 13 de febrero de 2004 ..., que dichos representantes habrían de ostentar al menos la titulación oficial de técnico de grado medio en prevención de riesgos laborales. Ciertamente es que dicha decisión no se había plasmado literalmente en el pliego sometido a dictamen, lo que se subsana de acuerdo con lo establecido por el Consejo Consultivo» (Documento «Valoración de la Comisión de Seguimiento respecto al Dictamen del Consejo Consultivo sobre el Pliego de Cláusulas Administrativas Generales contra la Siniestralidad Laboral», de 2 de junio de 2004, apartado 10).

los delegados de prevención», siendo «preciso cohonestar las previsiones del pliego que se pretende aprobar con el papel que asigna la ley a los delegados de prevención, los cuales son elegidos por y entre los representantes del personal ... para el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (art. 35 de la citada Ley [31/1995] y a los que corresponde ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, estando facultados para realizar visitas a los lugares de trabajo a fin de vigilar y controlar el estado de las condiciones de trabajo [art. 36.1.d) y e)]»²³

Como consecuencia de lo anterior, la recomendación del Consejo es la reelaboración del art. 3 del pliego de condiciones administrativas:

«Sería preciso proceder a la reelaboración de dicha cláusula, acomodando el régimen de habilitación de los representantes sindicales y las facultades a ejercer por ellos a las específicas previsiones de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 1627/1997, de manera que el pliego pueda ser concebido en este concreto aspecto como un complemento de la regulación legal y reglamentaria, salvando cualquier disfunción o conflicto que pudiera surgir con el añadido de nuevos representantes para la vigilancia y control de las medidas de seguridad, además de los que ya tienen específicamente establecidos los trabajadores, las Administraciones Públicas y el propio empresario»²⁴.

La orientación básica es, pues, no sustituir la labor de los delegados de prevención (o duplicarla pero referida a otros sujetos), sino complementarla. Así lo pretende el texto definitivo que figura como anexo.

Efectivamente, si el clausulado inicial decía que los representantes acreditados «ostentarán las competencias y facultades reconocidas legal y reglamentariamente a los delegados de prevención» (art. 3.1), y que articularán «la prevención de riesgos de las subcontratas con los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud» (art. 3.2), ahora sus funciones, análogas —que no idénticas— a las de los órganos legales, son de complemento y asesoramiento:

«Los representantes sindicales acreditados por la Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla complementarán la actuación de los delegados de prevención de riesgos laborales, ostentando para ello competencias y facultades análogas a las reconocidas legal y reglamentariamente a los mismos. Sus funciones serán las de seguimiento y control del proceso preventivo en el caso de contratas y subcontratas, convirtiéndose en facilitadores de la coordi-

²³ Dictamen cit., f.j. III, pág. 63.

²⁴ Dictamen cit., f.j. III, pág. 65.



nación interempresarial, articulando la prevención de riesgos de las subcontratas con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención, y asesorando técnicamente a éstos en el ejercicio de sus funciones» (nuevo art. 3.2).

Con esta nueva redacción —afirma la Comisión de Seguimiento del ACSL— «se clarifica el carácter de complementariedad de los representantes sindicales acreditados por la Delegación de Empleo respecto a la labor de los delegados de prevención elegidos por los trabajadores, y se especifica en el apartado relativo a las funciones de éstos, que asesorarán técnicamente a los delegados y delegadas de prevención»²⁵.

En cuanto a la facultad más incisiva, la nueva redacción del art. 3.3 deja claro, en primer lugar y como es obvio, que la paralización de las obras se trata de un supuesto «absolutamente excepcional», y que la labor de los representantes sindicales acreditados «será complementaria de la labor de los delegados de prevención», pudiéndose adoptar la decisión extrema de paralización «ante la inexistencia, ausencia o inactividad de éstos». Se incorporan así añadidos (las expresiones remarcadas) que no figuraban en el clausulado originario, y que pretenden ir justamente en el sentido apuntado por el Consejo Consultivo de Andalucía, afirmando que la actuación de los representantes sindicales complementará, pero no sustituirá con carácter general, la de los delegados de prevención, de suerte que sólo cuando no sea viable la actuación de aquéllos —por inexistencia o ausencia—, o cuando pese a todo no cumplan con su cometido —inactividad—, podrán los representantes sindicales paralizar las obras; en otras palabras, y como sostiene la Comisión de Seguimiento, sólo actuarán «agotadas las posibilidades paliativas de la situación del art. 21.1 y 21.2 de la meritada ley [de Prevención de Riesgos Laborales]»²⁶.

4. VALORACIÓN FINAL

Tras haber expuesto el contenido del Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral, su reflejo en el Pliego de Cláusulas Administrativas, y su examen por el Consejo Consultivo de Andalucía, la valoración que a nuestro juicio merece aquél, aun necesitado de los retoques que recomienda el órgano consultivo, no puede ser sino positiva. Diferentes razones pueden argumentarse a su favor; éstas y algunas otras consideraciones exponemos a continuación.

²⁵ Documento «Valoración de la Comisión de Seguimiento ...», cit., apartado 10.

²⁶ *Ibidem*.

1. Se trata de un caso emblemático en que, al menos Administración y sindicatos, desean avanzar más allá de lo estrictamente dispuesto en la ley. Las saludables consecuencias —nunca mejor utilizado el calificativo— que pueden derivar de este tipo de acuerdos bien valían la pena.
2. El órgano consultivo andaluz ha avalado la inserción, entre las condiciones de contratación fijadas por la Administración Pública, de cláusulas «sociales». No ya el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo permiten: la Constitución que define nuestro país como un Estado social es la que le da cobijo.
3. En el sentido anterior, cabe que por vía contractual se establezcan controles adicionales a los previstos en la normativa legal o reglamentaria.
4. Uno de esos controles consiste en la actuación de los representantes sindicales acreditados. Bien es cierto que según el Consejo Consultivo no deben suplantar a los órganos legales o reglamentarios, pero su labor de complemento no cabe duda de que coadyuvará a poner orden en materia tan necesitada de ello.
5. Se obtiene una regulación de cuestión tan compleja como la de las subcontratas. Aun cuando se admitiera que esta práctica mercantil se encuentra avalada por la libertad de empresa que proclama el art. 38 de la Constitución, los arts. 1 y 9 del mismo texto —por no citar muchos otros— permiten establecer frenos a posibles abusos. En otras palabras, la subcontratación no es un derecho absoluto, al punto de que no puedan disponerse límites o controles de ningún tipo.
6. Como afirma el Consejo Consultivo de Andalucía, la prevención de riesgos laborales se eleva a «obligación contractual esencial asumida contractualmente». De ahí que la resolución de la adjudicación, ante el incumplimiento de aquélla, se adecue a las normas sobre contratación administrativa.
7. La salud laboral también interesa, y mucho, a los empresarios. Debe por supuesto contarse con ellos para la adopción de este tipo de regulaciones adicionales; pero en cualquier caso no puede ser su actitud de rechazo.
8. Por último, y para no cansar más al lector, la importancia del Acuerdo no se encuentra sólo en su propio contenido, sino, además, en las perspectivas de futuro que permite vislumbrar. Buen ejemplo de ello es el reciente compromiso a nivel andaluz entre CC.OO. e IU, en cuya virtud los ayuntamientos en que gobierna esta organización política primarán, en las contrataciones públicas, a las empresas que respeten la normativa de prevención de riesgos y pre-



senten los menores índices de siniestralidad²⁷, compromiso coincidente con una de las propuestas que, en materia de salud laboral, figura en el Libro Blanco sobre la Calidad en el Empleo, recientemente entregado al Gobierno autonómico²⁸.

En definitiva, todo lo dicho nos sirve para ratificarnos en el título que elegimos para este trabajo. El Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral puede ser, por su ámbito territorial y funcional, un pequeño paso; mas de gigante por el avance que supone y las expectativas que abre.

Permítasenos, finalmente, acabar con una cita, digno colofón de cualquier estudio en esta materia:

«Los accidentes y enfermedades derivados del trabajo son una fuente continua de sufrimiento humano para los trabajadores y trabajadoras que pierden su salud en el trabajo, para sus familiares y personas de su entorno; sufrimiento que no puede ser cuantificable y que ninguna compensación económica es capaz de reparar»²⁹.

5. ANEXO. PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS GENERALES CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Medidas contra la siniestralidad laboral y garantías de la subcontratación

Artículo 1.º *Condiciones de la subcontratación.*—1.1. Las obras deberán ser ejecutadas directamente por los adjudicatarios de los contratos, no obstante éstos podrán concertar con terceros la realización parcial de los mismos siempre y cuando se cumplan los requisitos del presente artículo.

1.2. La celebración de los subcontratos estará sometida al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La empresa adjudicataria del contrato informará al organismo contratante, con cinco días de antelación de las subcontrataciones mercantiles de obras o servicios que, en su caso, pretenda realizar, expresando los motivos que la hagan necesaria o conveniente.

De igual manera la empresa adjudicataria estará obligada a remitir copia de la documentación que acredite el cumplimiento de las condiciones que deben cumplir las empresas subcontratistas que se recogen en este artículo al organismo

²⁷ Vid. *El Correo de Andalucía* de 5 de febrero de 2005, pág. 23.

²⁸ Vid. *Diario de Sevilla* de 3 de marzo de 2005, pág. 30.

²⁹ *Aproximación a los costes cuantificables de la siniestralidad laboral en España*, cit., pág. 2.

contratante, así como poner a disposición del organismo contratante copia de los subcontratos firmados en el momento en que sean requeridos por éste.

El organismo contratante canalizará las informaciones expuestas en el párrafo anterior a la Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

b) La empresa subcontratista deberá disponer del personal técnico y de mandos intermedios necesarios para la ejecución de la obra o prestación del servicio contratado, por lo que la empresa subcontratista dará a conocer a la empresa principal la forma jurídica o de propiedad de la empresa, junto a las siguientes cuestiones:

- Qué hace la empresa: actividad específica a la que se dedica.
- Dónde lo hace: referencia a los centros de actividad
- Cómo lo hace: descripción de las tareas, actividades y procesos de la empresa en el ámbito operativo, y recursos técnicos de que dispone.
- Quién lo hace: identificación de las personas que integran el nivel operativo y el de gestión.

c) Queda expresamente prohibido a la empresa principal y a las empresas contratistas o subcontratistas la contratación de trabajadores con el propósito inicial o posterior de prestarlos o cederlos temporalmente a otro empresario. Las consecuencias laborales, civiles, penales, administrativas o de cualquier otra índole recaerán sobre el empresario infractor, sin perjuicio de las medidas de resolución contractual a ejercer a instancia del titular de las obras o servicios.

d) Cuando la empresa subcontratista destaque en las obras objeto de cada uno de los contratos suscritos en virtud del presente pliego de cláusulas generales a más de seis trabajadores, deberá designar obligatoriamente un responsable de prevención que facilitará la coordinación preventiva con la principal. Si la empresa subcontratista no designara representante se entenderá por tal el que así figure en los contratos realizados con la empresa principal.

e) En todos los contratos que el adjudicatario de las obras o los sucesivos subcontratistas suscriban para la ejecución de obras o servicios que fuesen objeto de cada uno de los contratos suscritos en virtud del presente pliego de cláusulas generales deberá incluirse, expresamente, que en el supuesto de incumplimiento por parte del subcontratista de las obligaciones dimanantes del presente artículo, podrá llevarse a cabo la resolución del subcontrato por parte de la empresa principal. De no ser así el organismo contratante podrá resolver el contrato con la principal una vez constado el incumplimiento.

El contratista estará obligado a incluir como condición de obligado cumplimiento en los contratos con las empresas subcontratistas, los contenidos del presente artículo de forma literal y rubricado como «Condiciones de la subcontratación».

Caso de que el contratista omitiese incluir tal condición en los subcontratos celebrados, el organismo contratante podrá optar entre resolver el contrato principal u otorgar un plazo de cinco días para la subsanación de dicho requisito

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente artículo faculta al organismo contratante a la resolución del contrato principal.

Art. 2.º *Obligaciones y responsabilidad de los adjudicatarios y subcontratistas.*—2.1. Tanto el contratista principal como los subcontratistas vendrán obligados a integrar la prevención en toda la cadena de mando y cumplir las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, el R/D 1627/1997 de 24 de octubre, y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre) recoge para los empresarios en materia de seguridad y salud, con especial atención a la coordinación preventiva, que partirá de la empresa principal.

2.2. De igual manera vendrán obligados al cumplimiento de la normativa en materia de representación colectiva, derechos sindicales y convenio colectivo de aplicación.

2.3. En el supuesto de admisión de nuevo personal tanto por parte de la empresa principal como subcontratista deberán acreditar ante el organismo contratante que dichos trabajadores han sido informados y formados respecto a los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo, así como que su estado de salud es apto para el desempeño de la actividad.

2.4. En el caso del no cumplimiento del deber de prevención y previsión tanto por parte de la empresa principal como subcontratada derivarán responsabilidades administrativas y responsabilidad de Seguridad Social. Además la empresa principal será responsable solidaria en materia de Seguridad Social paralelamente a la empresa incumplidora subcontratada, cuando los trabajos se realicen en el lugar de trabajo de la principal sea de la propia actividad o no.

Art. 3.º *De la intervención de los Representantes Sindicales acreditados por la Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.*—3.1. Los representantes designados por las organizaciones sindicales en virtud del «Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral en las Empresas Municipales y Organismos Autónomos dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla» de fecha 29 de diciembre de 2.003, para ser acreditados por la Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla habrán de justificar hallarse en posesión del título oficial de Técnico Superior o Técnico de nivel intermedio en Prevención de Riesgos Laborales.

3.2. Los representantes sindicales acreditados por la Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla complementarán la actuación de los delegados de prevención de riesgos laborales, ostentando para ello competencias y facultades análogas a las reconocidas legal y reglamentariamente a los mismos. Sus funciones serán las de seguimiento y control del proceso preventivo en el caso de contrataciones y subcontratas, convirtiéndose en facilitadores de la coordinación interempresarial, articulando la prevención de riesgos de las subcontratas con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención, y asesorando técnicamente a éstos en el ejercicio de sus funciones.

Para ello, tendrán libre acceso a los centros y lugares de trabajo donde se desarrollen tareas que sean objeto del presente contrato, sin necesidad de aviso previo.

Las empresas adjudicatarias de cada uno de los contratos suscritos en virtud del presente pliego de cláusulas generales así como las empresas subcontratistas deberán facilitar la labor de dichos representantes sindicales no pudiendo negarles en ningún caso el acceso a la obra, a cuyo efecto deberán facilitarles los medios necesarios para que puedan acceder a la misma.

3.3. En el supuesto absolutamente excepcional regulado en el art. 21.3 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, de que en la ejecución de la obra se estén llevando a cabo tareas de tal forma que supongan casos de flagrante incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales o contravengan lo establecido en los Planes de Seguridad y Salud, y siempre que concurren riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores, los representantes Sindicales acreditados por la Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla podrán proceder a la paralización de la actividad o tarea que se encuentre afectada por el riesgo grave e inminente, comunicándose de forma inmediata esta decisión a la autoridad laboral competente y a la dirección de la empresa. En todo caso, la actuación de los representantes sindicales acreditados por la Delegación de Empleo será complementaria de la labor de los delegados de prevención, pudiendo adoptar tal decisión extrema ante la concurrencia de las excepcionales circunstancias a las que se refiere este apartado ante la inexistencia, ausencia o inactividad de éstos.

Los Representantes Sindicales acreditados por la Delegación de Empleo procederán a realizar la anotación de dicha circunstancia en el libro de Incidencias que a tales efectos deberá encontrarse en la obra de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 1627/1997 de 24 de diciembre.

Tal circunstancia será comunicada inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral (Inspección de trabajo y Seguridad Social de Sevilla), la cual en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada, según recoge el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales punto 3, y el artículo 13.4 del Real Decreto 1627/1997 de 24 de diciembre, no obstante lo cual, dicha circunstancia deberá ser comunicada también por los Representantes Sindicales acreditados por la Delegación de Empleo tanto al organismo contratante de la obra como a la propia Delegación de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Este supuesto de paralización, se entenderá, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario por parte del empresario.

4. Aceptación de las obligaciones dimanantes del presente pliego

La presentación de oferta al presente procedimiento de contratación supone la aceptación íntegra de todas las cláusulas que regulan el mismo y en concreto las relativas al presente epígrafe «Medidas contra la siniestralidad laboral y garantías de la subcontratación» cuyo cumplimiento será obligatorio para el adjudicatario y que se incorporarán como parte inescindible a todos los documentos contractuales que como consecuencia de la ejecución de las obras objeto de cada uno de los contratos suscritos en virtud del presente pliego de cláusulas generales se suscriban, tanto con el organismo contratante como con terceros.