

El Ayuntamiento de Sevilla apuesta por la Salud Laboral

• OPINIÓN  •

En un número anterior de esta revista (*Justicia Social* nº 18, febrero 2005, págs. 24-25) nos alertaba D. Antonio Contreras Recio del ascenso -en torno al 4%- de la siniestralidad laboral en nuestra Comunidad Autónoma durante el año pasado.

A nivel nacional, los datos que nos ofrece el Ministerio de Trabajo son espeluznantes. En 2004 se produjo un total de 876.596 accidentes de trabajo durante la jornada laboral, desglosados de la siguiente forma:

- **Leves: 865.107**

- **Graves: 10.474**

- **Mortales: 955**

Es decir, una media mensual de más de 70.000 accidentes y, con todo lo que conlleva de desgarramiento humano y familiar, más de 80 víctimas mortales.

“La subcontratación, como bien es sabido, constituye para los sindicatos una de las principales causas de la siniestralidad laboral en la construcción. Con la regulación que se hace en el Acuerdo de Siniestralidad Laboral no se impide la práctica de esta figura

Se nos decía en el artículo citado que, “para solucionar este grave problema que tiene la sociedad, es fundamental que todas las partes que forman parte del ámbito laboral (empresa, trabajadores, sindicatos, organismos públicos ...), trabajen conjuntamente detectando los problemas específicos en cada sector y se aporten soluciones”. Nosotros queremos presentar ahora, bien que en apretada síntesis, un paso más dado en la búsqueda de esas soluciones, cuya importancia e innovación de contenidos merece que sea destacado con letras mayúsculas: el ACUERDO CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS MUNICIPALES Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.

El Acuerdo fue firmado, por una parte, por el titular de la Delegación de Empleo de la corporación, D. Antonio Rodrigo Torrijos, y de otra por los Secretarios Generales de las uniones provinciales de CCOO y UGT, D. Rafael Fernández Serra y D. Juan Antonio Gilabert Sánchez respectivamente.

El Acuerdo se dirige a todas aquellas obras cuya ejecución, como adjudicataria, corresponde a alguna de las siguientes instituciones: el Ayuntamiento como tal, las empresas municipales, las empresas cuyo capital social corresponda mayoritariamente a la corporación y los organismos autónomos municipales. De su

contenido nos interesa centrarnos en tres puntos fundamentales:

a) obligaciones impuestas a las empresas adjudicatarias de las obras municipales;

b) obligaciones que han de asumir las posibles subcontratas que intervengan en el proceso productivo;

c) finalmente, las atribuciones dadas a unos representantes sindicales designados por las organizaciones firmantes y acreditados por la Delegación de Empleo.

Estas obligaciones se concretan en un clausulado tipo, que se incorporará a todos los contratos administrativos de adjudicación de obras municipales.

Entrando ya en esos tres puntos, el primero hacía a las empresas adjudicatarias. Con respecto a las mismas se dispone que, además naturalmente de cumplir con todas las normas sobre salud laboral, habrán de informar, a las organizaciones sindicales firmantes, de las subcontrataciones que pretendan realizar, justificando su necesidad.

La subcontratación, como es bien sabido, constituye para los sindicatos una de las principales causas de la siniestralidad laboral en la construcción. Con la regulación que se hace en el Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral no se impide la práctica de esta figura, que la mayoría de nuestra doctrina considera amparada en la libertad de empresa del artículo 38 de la Constitución, pero sí se le exige una motivación que difumina su has-

ta ahora pretensión de derecho incondicional y absoluto.

En lo que hace a las empresas subcontratistas que en su caso intervengan, se establece que las mismas habrán de contar con personal técnico y mandos intermedios suficientes para la ejecución de la obra, debiendo además, si destacan a más de seis trabajadores en aquélla, designar un responsable de prevención.

Por supuesto, se exige la necesaria coordinación en materia preventiva entre contratista principal y subcontratistas.

El incumplimiento de sus obligaciones por las empresas adjudicatarias puede conllevar la revocación de la adjudicación. Los incumplimientos de las empresas subcontratistas, por su parte, se consideran motivo bastante para desautorizar la adjudicación, debiendo la empresa principal revocar la subcontratación y continuar directamente con la obra o servicio subcontratado; de no hacerlo así, la Administración podrá igualmente revocar la adjudicación.

El tercer punto a que queríamos aludir hace al control, por los propios firmantes del Acuerdo, del cumplimiento de su contenido.

Efectivamente, se dispone que las dos organizaciones sindicales signatarias nombrarán unos representantes que, acreditados por la Delegación de Empleo, tendrán libre acceso a los centros de trabajo; sus funciones quedan fijadas como sigue en la versión definitiva del clausulado tipo aprobado por el consistorio: «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 coordinación interempresarial, articulando la prevención de riesgos de las subcontratas con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Pre-

vencción, y asesorando técnicamente a éstos en el ejercicio de sus funciones».

Cuando, en desarrollo de su labor, los representantes sindicales constaten la existencia de riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores, «podrán proceder a la paralización de la actividad o tarea», si bien ello sólo cabrá ante la ausencia o inactividad de los delegados de prevención: «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 [la de paralización de los trabajos] ante la concurrencia de las excepcionales circunstancias a las que se refiere este apartado ante la inexistencia, ausencia o inactividad de éstos».

La propia corporación municipal, sabedora de la novedad del Acuerdo, y de que algunos de sus contenidos serían tildados de irrespetuosos de la legalidad, decidió someter el clausulado tipo en que se concreta a la consideración del Consejo Consultivo de Andalucía.

Éste realizó algunas recomendaciones a fin de mejorar técnicamente lo acordado, principalmente en lo que se refiere a las funciones de los representantes sindicales acreditados, cuya función, a juicio del Consejo, no debe suplantar la de los órganos legalmente establecidos. A estas recomendaciones trata de responder la versión definitiva del clausulado tipo que antes hemos transcrito: con la redacción actual se persigue aclarar que la labor de los representantes será complementaria, no sustitutoria, de la de los delegados de prevención.

En todo caso, y aun con esas recomendaciones, conviene resaltar que el Consejo Consultivo de Andalucía avala la pertinencia de la inclusión, en la contratación pública, de este tipo de cláusulas. Ello responde, según el órgano consultivo, de un lado a la configuración de España como estado social y democrático de derecho (artículo 1 de la Constitución); de otro al deber que pesa sobre los poderes públicos —también,

Se dispone que las dos organizaciones sindicales signatarias nombrarán unos representantes que, acreditados por la Delegación de Empleo, tendrán libre acceso a los centros de trabajo; sus funciones quedan fijadas en el clausulado tipo aprobado por el Consistorio

por tanto, sobre la Administración local de velar por la salud de los trabajadores (artículo 40.2 de la norma fundamental). La actuación municipal, pues, encuentra su apoyo no ya en la legalidad ordinaria, sino, más aún, en el propio texto constitucional.

En definitiva, se trata el Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral de una iniciativa audaz, que pretende ir más allá de los mínimos exigidos por las normas legales y reglamentarias, digna de ser reiterada en otros municipios (y resto de Administraciones) y que, sin duda, puede acompañarse de otras medidas como, por ejemplo, una de las aconsejadas en el denominado Libro Blanco sobre la Calidad en el Empleo (encargado por la Junta de Andalucía a un grupo de expertos), consistente en primar, en la contratación pública, a las empresas que se destaquen por respetar la normativa sobre salud laboral y presenten menores índices de siniestralidad (algo, por cierto, que viene a demostrar que la inversión en prevención de riesgos no es que sea, además de una obligación legal, rentable éticamente, sino que también lo puede ser en términos económicos), todo ello en beneficio de los trabajadores y, por ende, de la sociedad en su conjunto. ■

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