

# LAS CONSECUENCIAS DE LA TERCERIZACIÓN EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: REFLEXIONES SOBRE EL MODELO ESPAÑOL DE COORDINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA\*

**RESUMEN:** este trabajo de investigación examina los principales ejes de protección de la legislación española en relación al fenómeno de la descentralización productiva. Se destacan sus aspectos positivos de intervención normativa, así como las debilidades de un sistema legal, que actualmente requiere de ciertos ajustes de cara a la atención de los nuevos riesgos profesionales. Este estudio tiene como fin presentar las claves esenciales del modelo español de coordinación de actividades empresariales y poder así comparar las tendencias actuales de protección, facilitando su análisis científico técnico en el ámbito latinoamericano.

215

\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, sobresaliente cum laude por unanimidad (2003) y Premio Extraordinario de Doctorado (2005). Profesor Honorario de la Universidad San Martín de Porres (Lima, Perú). Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Director de la Revista “Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social” (ISSN: 2445-0472), publicada por Ediciones CINCA. Investigador principal de la Línea estable de investigación sobre Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Miembro de la Comunidad Cielo Laboral. Profesor invitado en las Universidades Montesquieu-Bordeaux IV, Universidad de Bolonia, Universidad Libre de Bruselas, Universidad de California-Los Ángeles y University College of Dublin. Es autor de diversas monografías y múltiples artículos de investigación publicados en revistas de impacto científico. Para más información [http://www2.uah.es/eduardo\\_lopez\\_ahumada/](http://www2.uah.es/eduardo_lopez_ahumada/)  
Abreviaturas: CE: Constitución Española de 1978. ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. LISOS: RD-Ley 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

**ABSTRACT:** this paper examines the main axes of protection of Spanish legislation in relation to the phenomenon of productive decentralization. This study highlights the positive aspects of normative intervention, as well as the weaknesses of a legal system. The Spanish legal model currently requires certain adjustments to meet the new professional risks. The purpose of this research is to present the essential keys of the Spanish model of coordination of business activities and compare current protection trends. This perspective would facilitate its technical scientific analysis in Latin America.

**PALABRAS CLAVE:** tercerización, descentralización productiva, prevención de riesgos laborales, responsabilidad empresarial

**KEYWORDS:** outsourcing, productive decentralization, prevention of occupational hazards, corporate responsibility

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La importancia de una revisión del modelo de tercerización laboral desde la perspectiva de los riesgos profesionales: especiales consideraciones respecto de América Latina. III. El modelo de referencia relativo a la contratación y subcontratación de obras y servicios: efectos en materia preventiva. IV. Las principales consecuencias de la descentralización productiva en las condiciones de seguridad y salud laboral. V. Categorías básicas del sistema de coordinación de contrata y subcontratas: titular del centro y lugar de ejecución de la contrata. 1. *La noción de centro de trabajo y titular del mismo: presupuesto necesario.* 2. *El supuesto de la actividad subcontratada y ejecutada en el centro de trabajo de la empresa principal.* 3. *El supuesto de la actividad subcontratada y desarrollada fuera del centro de trabajo de la empresa principal.* VI. Los deberes preventivos del empresario principal y de las empresas concurrentes. 1. *El deber de cooperación de las empresas concurrentes.* 2. *El deber de información e instrucción del empresario titular del centro de trabajo.* 3. *El deber de vigilancia del empresario principal.* 4. *El deber del empresario principal de informar a las contrata de los riesgos y medidas de seguridad de los equipos de trabajo.* VII. La configuración de la obligación empresarial a través de los medios básicos de coordinación. VIII. La responsabilidad solidaria del empresario principal derivada del incumplimiento del deber de vigilancia. IX. Referencias bibliográficas.

## I. Introducción

El presente estudio tiene como objetivo analizar los principales retos que plantea la protección de la seguridad y salud en el trabajo en los procesos de descentralización productiva. El outsourcing productivo, denominado mayoritariamente en América Latina como tercerización, responde a un patrón de organización empresarial sumamente complejo, especialmente en el modo de su desarrollo actual. Sin duda, la necesidad de acometer los actuales proyectos empresariales requiere

generalmente la presencia y el entendimiento de distintas empresas. Igualmente, dicho modelo necesita la delimitación de unos controles y unos límites legales, que obliguen a las empresas a la coordinación de sus actividades preventivas. Dicho planteamiento necesita orientar las actividades de las empresas en clave de protección de los riesgos profesionales. Se trata de un objetivo general básico, que permite evitar las altas tasas de siniestralidad laboral.

Los procesos de flexibilidad laboral, la internacionalización de la economía y la inversión extranjera han dado lugar a un importante aumento de los proyectos empresariales de colaboración mutua. Dichos procesos supone el desarrollo de formas de organización empresarial complejas, que requieren una especial atención en beneficio de la defensa de los trabajadores frente a los riesgos en el trabajo. Este estudio examina los principales ejes de protección de la legislación española en los supuestos de descentralización productiva. En este sentido, se destacan sus aspectos positivos de intervención normativa, así como las debilidades de un sistema legal, que se configuró en 1995 en virtud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que actualmente requiere de ciertos ajustes de cara a la atención de los nuevos riesgos profesionales. Este trabajo presenta un análisis de Derecho extranjero en un foro de estudio como es la Revista Laborem. La finalidad del presente artículo es fomentar estudios de Derecho comparado y, en su caso, poder comparar las tendencias actuales de protección de los riesgos profesionales en los supuestos de subcontratación laboral, facilitando su análisis científico técnico en el ámbito latinoamericano.

## II. La importancia de una revisión del modelo de tercerización laboral desde la perspectiva de los riesgos profesionales: Especiales consideraciones respecto de América Latina

Los procesos de tercerización en América Latina son una tendencia generalizada en el conjunto de los países de la región. Sin duda, el recurso a la descentralización productiva es un efecto que se ha intensificado con la globalización económica y con la atracción de nuevos proyectos empresariales de escala internacional<sup>1</sup>. Tradicionalmente, ha existido en los países latinoamericanos una importante resistencia a flexibilizar las reglas laborales relativas al *outsourcing* productivo. Con ello, se ha

1 Con carácter general, destacamos los siguientes estudios de referencia en los que se señala la vinculación del fomento de los procesos de tercerización laboral en América Latina a los procesos de flexibilidad laboral propiciados por las reformas laborales (ARROYO, 2006, 1063-ss; POLO - ZEITOUNE - LISBOA - VÁSQUEZ, 2017, 149-151).

intentado preservar la dualidad estricta de la relación de trabajo y se ha pretendido limitar las fórmulas de colaboración empresarial. Sin embargo, debido a la creciente competitividad existente en la región y a la necesidad de adaptar las legislaciones nacionales a la atracción de la inversión extranjera, se ha producido una auténtica corriente de dumping social, luchando entre los sistemas por configurar el grado de intervención más flexible y menos costosa, que atraiga la inversión extranjera. Ello ha dado lugar a la previsión de distintas reformas laborales en cada uno de los Estados latinoamericanos, que han venido a flexibilizar el régimen de colaboración empresarial. En cambio, no se ha prestado especial atención a la protección de seguridad y la salud en el trabajo. Dichos procesos se han desarrollado, con mayor o menor intensidad, según los países analizados. Sin embargo, la nota común ha sido tolerar en las legislaciones nacionales los procesos de tercerización. Y ello como un supuesto de colaboración interempresarial obligado por las nuevas exigencias de nuestro tiempo. En este contexto las legislaciones laborales se han preocupado esencialmente por el cumplimiento empresarial de las obligaciones salariales y de seguro social, descuidando los aspectos ligados a la salud laboral.

218 El recurso acusado a la tercerización en América Latina se ha producido teniendo en cuenta directamente los límites laborales, sin prestar especial atención a la protección de la seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de descentralización productiva. Efectivamente, se trata de un supuesto especialmente importante de incidencia en la salud laboral, a la vista de la concurrencia de distintos empresarios ligados por unas relaciones complejas de contratación y subcontratación laboral. Dichas relaciones requieren necesariamente de la previsión de límites específicos en relación a la protección de los riesgos profesionales. Se trata, pues, de establecer una serie de mecanismos de colaboración y coordinación entre los distintos poderes de dirección y organización del trabajo, que garanticen de forma conjunta y coordinada un ambiente saludable para el trabajo. De este modo, las distintas empresas colaboradoras podrán cumplir en su conjunto y de forma independiente con su deber general de protección frente a los riesgos derivados en el trabajo. Sin duda, y a pesar de las regulaciones existentes en la materia, es preciso reforzar las consecuencias de la tercerización laboral en la esfera de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Ello significa avanzar en la cultura de la prevención y de la protección, evitando eludir las responsabilidades o limitarlas al mero cumplimiento de las obligaciones básicas de abono preceptivo del salario debido y de la regularización de los seguros sociales.

Precisamente, cobra sentido la proyección del presente estudio, que tiene como fin presentar las claves esenciales del modelo español de coordinación de

actividades empresariales. Se trata de un sistema dirigido al cumplimiento del deber de protección frente a los riesgos profesionales, dando una respuesta específica al supuesto de la descentralización productiva. Con carácter general, el modelo español parte de un precepto básico y ambicioso, que contempla la posición de los empleadores como garantes de seguridad y salud en el trabajo (art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, LPRL). Dicho artículo sitúa a los empleadores como sujetos potencialmente responsables de los daños producidos como consecuencia del trabajo, cuando concurren situaciones de negligencia empresarial por el incumplimiento de sus obligaciones preventivas. Se trata de un precepto general, que se ha desarrollado de forma específica para los supuestos de descentralización productiva, contemplado obligaciones de coordinación básicas para las empresas colaboradoras.

En el presente trabajo vamos analizar dicha regulación especial, prevista legal y reglamentariamente en España, que cuenta con una respuesta jurisdiccional consolidada. Igualmente, conviene destacar que dicho modelo cuenta con una dilatada trayectoria, como se podrá observar del análisis de la jurisprudencia social de referencia, que ha venido a aclarar las distintas situaciones conflictivas. Con todo, no se trata de presentar un modelo perfecto de regulación. Evidentemente, no existe sistema idílico de regulación, puesto que también la respuesta española tiene sus propias lagunas y se aprecian algunos desajustes legales, que será preciso revisar progresivamente. En este estudio tratamos de destacar los importantes logros conseguidos en este ámbito. La legislación española ha conseguido dar una respuesta especial a la protección de los riesgos laborales en los supuestos de descentralización productiva. Sin duda, uno de los retos futuros consiste en conseguir una comunicación de la protección preventiva, con la tutela laboral y de seguridad social, que siguen cohabitando como compartimentos estancos. Ciertamente, se trata de planos distintos, pero deben descansar sobre las mismas categorías jurídicas comunes. La respuesta dada desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales ha sido un importante referente, que incluso ha venido a informar los subsiguientes procesos de reforma del marco legal laboral de las contratas y subcontratas previsto en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET).

El objetivo no es otro que buscar una coordinación efectiva entre la ordenación general del Derecho del Trabajo y de la Seguridad, con la regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales. Aun tratándose de obligaciones de distinta índole y con consecuencias jurídicas diferentes, no cabe duda que los conceptos y categorías jurídicas utilizadas deben guardar una estrecha relación

y pensar en un modelo general de descentralización productiva tolerado por el sistema jurídico-laboral. Es decir, el legislador debe plantearse el modelo de descentralización permitido, favoreciendo el desarrollo de los nuevos proyectos empresariales y garantizando, como máxima general del sistema, el derecho básico a la seguridad y a la salud en el trabajo.

### III. El modelo de referencia relativo a la contratación y subcontratación de obras y servicios: efectos en materia preventiva

Con carácter general, conviene decir que no se sabe muy bien qué significan los términos contrata y subcontrata, aunque se puede deducir que la contrata alude a la ejecución de un contrato de obra o servicio entre varias empresas, mientras que la subcontrata alude a un eslabón inferior de la cadena de contratación en el proceso de descentralización productiva (GARCÍA MURCIA, 1983, 24). En ambos casos nos encontramos con la presencia de distintos trabajadores dependientes de distintos empresarios vinculados jurídicamente. En concreto, una empresa principal contratará o subcontratará una obra o servicio determinado correspondientes a su propia actividad, mientras que otra empresa o empresas (contratistas o subcontratistas) prestarán a sus trabajadores con el fin de ejecutar la obra o el servicio contratado. Estamos, pues, ante una auténtica relación de subordinación entre empresas, que ciertamente va a tener su repercusión en sede de prevención de riesgos laborales. En estos casos, se deberán implementar medidas concretas de coordinación, imponiéndose a la empresa principal la vigilancia del cumplimiento por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. El contexto actual de descentralización productiva ha potenciado los fenómenos de subcontratación de obras y servicios (MONEREO PÉREZ, 1994, 41-ss).

La descentralización productiva, como modo de organización productiva, se suele formalizar mediante instrumentos contractuales diversos, generalmente en virtud del recurso a las contrata y subcontratas de obras o servicios. Las contrata y subcontratas de obras y servicios son meros instrumentos contractuales al servicio de las prácticas de subcontratación laboral<sup>2</sup>, figura regulada en el art. 42 del ET, y que se presenta en la actualidad como el fenómeno más importante de

2 Los efectos de la extensión del fenómeno de la subcontratación han sido analizados sobradamente por la doctrina (BLAT GIMENO, 2000, 47-48; GONZÁLEZ - ARRUNADA - FERNÁNDEZ, 1997, 501-52). Téngase especialmente en cuenta en materia de prevención de riesgos laborales los siguientes trabajos (MIÑARRO YANINI, 2003, 507-619; NIETO SAINZ, 2003, 212-213).

relaciones interempresariales en el sistema actual de organización productiva. Se trata de un supuesto lícito de interposición relativa en el mercado de trabajo y se configura como un modo de organización de la producción que se caracteriza por la transferencia de actividades desde una empresa principal a otras empresas — contratista o subcontratista— (GOERLICH PESET, 2000, 80-ss. NAVARRO NIETO, 2004, 45-ss).

Los procesos de subcontratación se iniciaron durante la década de los ochenta, sobre todo, en áreas geográficas industrializadas de España. Actualmente, las actividades productivas donde se recurre normalmente a estos procesos productivos complejos y que tienen mayor incidencia en materia de prevención de riesgos laborales son, por ejemplo, la construcción, la siderometalúrgica, la limpieza, los trabajos de catering, la contabilidad, la industria textil, los productos elaborados a mano, el teletrabajo, etc. También debemos subrayar que el sector servicios es, sin duda, el ámbito prototípico de aplicación de estos instrumentos de subcontratación. Sin embargo, estas prácticas se han ido extendiendo de forma más acusadas a otros sectores económicos. La nota común en estos supuestos es el encadenamiento de sucesivas contrata y subcontratas, agravándose los riesgos laborales según vamos descendiendo en los eslabones inferiores de la subcontratación<sup>3</sup>. Por tanto, en materia preventiva, sus efectos perniciosos en relación a las condiciones de seguridad y salud laboral derivan de la concurrencia de varios empresarios en un mismo centro de trabajo, lo que supone la presencia de múltiples trabajadores que concurren en la actividad productiva sin conocer sobradamente los riesgos laborales presentes. Incluso, podríamos decir que en muchos casos los riesgos de la empresa principal se transfieren a las empresas de contrata o subcontrata, realizando sus trabajadores los trabajos de contenido peligroso, mientras que la empresa contratante se limita únicamente a realizar una mera labor de seguimiento superior de los trabajos realizados. En este sentido, se ha comprobado que en la práctica los datos de siniestralidad de los trabajadores de las empresas de contrata o subcontrata son mucho más elevados en comparación con los siniestros sufridos por el personal de la empresa principal<sup>4</sup>.

3 En este sentido, se ha apuntado que este fenómeno se aprecia en las grandes empresas, donde “(...) la mayor parte de los accidentes, y especialmente los más graves y mortales, los sufren los trabajadores subcontratados” (NIETO SAINZ, 2003, 212-213).

4 Se ha afirmado que cuando las empresas han llevado a cabo análisis estadísticos “(...) los datos indicaban una realidad fuera de toda duda: los índices del personal de contrata eran hasta cinco o seis veces superiores a los del personal propio si no mayores. (...) (ya sean de personal propio o subcontratado), se progresaba en lo referente al personal propio, pero existía un claro estancamiento en lo relativo a empresas de contrata” (PARGA LANDA, 2003, 114).

El legislador ordinario ha establecido un entramado de deberes de coordinación cuando en un mismo centro de trabajo se desarrollan actividades de trabajadores pertenecientes a dos o más empresas, las cuales están obligadas a coordinarse y a cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Asimismo, en sede preventiva se intenta reforzar el régimen de responsabilidad solidaria en la adopción de las medidas de seguridad y salud en el trabajo cuando la actividad se desarrolla en el centro de trabajo (o instalaciones) de la empresa principal. Básicamente, se les exige que establezcan y articulen los medios de coordinación necesarios de carácter preventivo, sin olvidar, la necesidad de desarrollar acciones formativas respecto de sus trabajadores<sup>5</sup>. Por tanto, estamos ante una nueva dimensión protectora que va más allá del recurso al control de las cesiones de trabajadores, la fiscalización de las obligaciones laborales o sociales o, en su caso, la exigencia de responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones salariales y de seguridad social. Como sabemos, esta ha sido la técnica clásica que ha utilizado la legislación laboral ante los supuestos de contratas y subcontratas referidas a la propia actividad de la empresa principal (art. 42 ET)<sup>6</sup>.

El precepto de referencia es el art. 24 de la LPRL. Conviene señalar que dicho precepto desarrolla en el ordenamiento jurídico los compromisos internacionales asumidos por el Estado español. En este sentido, destacamos el Convenio 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981 (art. 17), ratificado por España el 26 de julio de 1985 (*BOE* de 12 de noviembre) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente en el Trabajo. En el ámbito del Derecho derivado comunitario es preciso tener en cuenta los arts. 6.4, 10 y 12 de la Directiva Marco Europea 89/391/CEE, de 12 de junio. El art. 24 LPRL se refiere a múltiples y diversos supuestos de hecho, dentro de los cuales nos centraremos en el relativo a la actividad organizada en régimen de contrata y subcontrata de obra y servicios. El art. 24 de la LPRL es un precepto complejo, que contiene distintos supuestos que tienen en común la presencia de más de un empresario, ya sea por la mera coincidencia física en un lugar de trabajo, o bien por la existencia de vínculos jurídicos como sucede en el supuesto de la subcontratación. Por tanto, el art. 24 de la LPRL in-

5 Véase, en este sentido, la tesis recogida en la STSJ (Cont-admva) de Madrid, de 10 de octubre de 2003 (JUR 2004/182845), que junto a la obligación básica de vigilancia de la empresa principal a las empresas subcontratistas, se reafirma sobremanera la obligación de coordinación mutua, en la cual la empresa principal es la llamada a velar el proceso coordinatorio.

6 Precisamente, uno de los aspectos criticados a la hora de analizar el modelo de subcontratación ha sido el no ocuparse de forma decidida del polémico concepto de “propia actividad” (CALVO GALLEGO, 2006, 125-ss; ALVÁREZ CUESTA, 2006, 129-ss).

cluye distintas normas, de las cuales solamente algunas tienen como referencia en determinados aspectos el contenido del art. 42 del ET.

El art. 24 de la LPRL es, pues, un precepto complementario del art. 42 del ET y persigue tutelar desde un punto de vista preventivo el trabajo desarrollado en régimen de subcontratación, siguiendo la sensibilidad de la legislación preventcionista que siempre se ha ocupado del fenómeno de la articulación y ordenación de las actividades empresariales complejas. El punto tercero del art. 24 LPRL prevé reglas específicas donde se contienen deberes de vigilancia del empresario principal respecto de los trabajadores de las empresas en régimen de contrata o subcontrata. Tampoco podemos olvidar la importancia del número 4 del art. 24 de la LPRL, que contempla la obligación del uso por parte de trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas de maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, afrontó la reforma de la LPRL<sup>7</sup>, abordando la problemática de la concurrencia de actividades empresariales debido a la extensión y efectos del fenómeno de la subcontratación<sup>8</sup>. El objetivo, una vez más, consistía en mejorar la seguridad y salud en los procesos de descentralización productiva, reduciendo los altos índices de siniestralidad laboral. Se trataba, en definitiva, de propuestas dirigidas a favorecer la integración de la actividad preventiva en la empresa teniendo en cuenta la coordinación de actividades empresariales. Así, se pensaba que se compensaría la acusada división del proceso productivo inherente a las contratas y subcontratas, donde las actividades complementarias tienen cada vez mayor protagonismo e importancia en el proceso productivo (RAMÍREZ MARTÍNEZ, 2002, 148-ss). Como se ha destacado, estas transformaciones

7 Concretamente, esta Ley fue consensuada en virtud del acuerdo alcanzado entre el Gobierno de la nación y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas el 30 de diciembre de 2002, en el marco de la Mesa de Diálogo Social sobre la prevención de riesgos laborales. En relación a los comentarios relativos a dicha reforma pueden consultarse los siguientes trabajos de investigación (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2005, 13. FERNÁNDEZ MARCOS, 2004, 1575-1576; ALVÁREZ MONTERO - GARCÍA JIMÉNEZ, 2004, 119-ss; PÉREZ CAPITÁN, 2003, 11-38; SÁNCHEZ IGLESIAS, 2003, 21-31; LANZADERA ARENCIBIA, 2004, 123-ss).

8 En este sentido, conviene apuntar que la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, no abandona los principios básicos inspiradores de la LPRL. En concreto, se reafirman "(...) los principios de eficacia, coordinación y participación al tiempo que inspirada por los objetivos de responsabilidad y cooperación, (...)". Vid. Exposición de Motivos de la Ley 54/2003. En este sentido, se ha subrayado que se debe seguir realizando una labor de "(...) identificar, difundir y aplicar buenas prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos y debe darse un papel relevante, junto a la aplicación más efectiva de la regulación vigente, al *soft law* y a la cooperación de los agentes sociales en todos los niveles mediante la promoción participada (...)" (RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: 2005, 12).

están dando lugar a ciertos desfases normativos, de menor importancia en materia de prevención de riesgos laborales en comparación con la regulación del fenómeno en el art. 42 del ET (CRUZ VILLALÓN, 2002, 302).

En cumplimiento del mandato legislativo de desarrollar reglamentariamente el art. 24 LPRL (art. 24.6 LPRL), se dicta el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero<sup>9</sup>. Se intenta delimitar las reglas contenidas en el art. 24 de la LPRL, que según su redacción originaria, se mostraba claramente insuficiente para ordenar el fenómeno de concurrencia empresarial en los supuestos de subcontratación. La versión inicial del art. 24 de la LPRL dejaba —y aún sigue dejando— un amplio margen de la libertad a las empresas a la hora de organizar el proceso productivo. El reglamento ha desarrollado los deberes preventivos de las empresas concurrentes en los procesos de subcontratación, aunque conviene destacar que las exigencias de coordinación preventiva se proyectan sobre las empresas que tienen un mayor protagonismo en la cadena de contratación (PÉREZ CAPITÁN, 2004, 50). En los procesos de subcontratación cada empresario está obligado a cumplir sus obligaciones de prevención y protección respecto de sus trabajadores, y en este contexto especial el legislador contempla obligaciones preventivas adicionales y específicas atendiendo a las relaciones jurídicas que existan entre las empresas. En este sentido, no debemos olvidar que el deber de protección eficaz de la empresa principal para con los trabajadores de la contrata no elimina el que tiene ésta, sino que lo pasan a compartir ambas<sup>10</sup>. Las empresas concurrentes deben cooperar y coordinarse entre sí observando los denominados objetivos de coordinación. Todo ello se resume en la necesidad de aplicar coherente y responsablemente los principios preventivos recogidos en el art. 15 de la LPRL. Asimismo, deberán aplicar correctamente los métodos de trabajo. También tendrán que controlar efectivamente las interrelaciones entre las distintas actividades, muy especialmente, si se trata de actividades incompatibles entre sí que generen riesgos graves o

9 Así, se cumple con la habilitación legal contenida en el art. 24 de la LPRL, que prevé que “las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente”, inciso éste que fue introducido por la Ley 54/2003. No obstante, conviene indicar que ya existían con carácter previo instrumentos reglamentarios en materia de coordinación de actividades en la descentralización productiva. Así, el RD 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción móviles o temporales (BOE del 25), que ya desarrolló el art. 24 LPRL para esta ámbito específico, contemplando un sistema con mecanismos e instrumentos de coordinación.

10 Vid. STSJ (Social) de Asturias, de 30 de abril de 1999 (AS 1999\1150). STSJ (Social) del País Vasco, de 21 de diciembre de 1999 (AS 1999\4493). STSJ (Social) de Castilla – La Mancha, de 25 de febrero de 2000 (AS 2000\1212).

muy graves. Y, finalmente, deberán determinar si existe una adecuación entre riesgos existentes y medidas aplicadas para su prevención.

A pesar de la importante regulación existente en la materia, se sigue subrayando la inadecuación de las normas legales que intentan contrarrestar los efectos negativos que dichas formas de organización del trabajo tienen en materia de prevención de riesgos laborales<sup>11</sup>. La regulación es una pieza central a la hora de conocer la incidencia de la subcontratación en la prevención de riesgos laborales. No obstante, es preciso subrayar que el reglamento no se refiere a todos los supuestos de contratación o subcontratación, sino que únicamente regula los supuestos de contrataciones o subcontratas en los que los trabajadores de las empresas auxiliares trabajan en el centro de trabajo de la empresa principal (LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1547). Asimismo, debemos destacar la necesidad de seguir trabajando en la lucha contra la falta de aplicación real y efectiva del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Es preciso implementar nuevos enfoques del tratamiento empresarial de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, se debería primar, sobremanera, la integración efectiva de la prevención de riesgos en la gestión de las empresas que recurren a las nuevas técnicas de externalización productiva. Asimismo, se tendría que recurrir al reforzamiento de los instrumentos de control público del cumplimiento de la legislación preventiva, definiendo con mayor precisión las exigencias de coordinación empresarial.

Es preciso un régimen de control más intenso en materia de prevención de riesgos laborales, que evite que el alto grado de flexibilidad repercuta negativamente en la tutela de la seguridad y salud de los trabajadores inmersos en procesos de subcontratación. Dicha flexibilidad deriva sin duda alguna de la generalidad e indeterminación de los conceptos jurídicos utilizados por el legislador (BLASCO MAYOR, 2002, 808), que generan incluso dudas de aplicación práctica. Ello es sumamente peligroso, ya que el bien jurídico que se intenta tutelar no es otro que la seguridad y la salud de los trabajadores de contrataciones y subcontratas. Y todo ello, la normativa ha avanzado resolviendo determinados aspectos confusos relativos al contenido de la cooperación y a los deberes preventivos. Tampoco podemos olvidar en este punto la presencia del RD 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción, sector donde la subcontratación es el sistema paradigmático de organi-

11 Concretamente, se ha comentado, a mi juicio acertadamente, que existe "(...) una coincidencia en el diagnóstico y en las insuficiencias normativas para estos supuestos en nuestro país, lo que explica el dinamismo normativo que se vive en los últimos tiempos en este ámbito de la seguridad y la salud laboral, (...)" (NAVARRO NIETO, 2005, 2142. Ídem, 2005, 15-ss).

zación productiva. Dicho reglamento prevé obligaciones particulares dirigidas a promotores, coordinadores y contratistas y subcontratistas.

Desde la perspectiva del Derecho sancionador, el precepto de referencia es el art. 42.3 del RD-Ley 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Al igual que sucede con el art. 24.3 de la LPRL, el art. 42.3 de la LISOS atribuye al empresario principal la responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones de seguridad y salud. También en este contexto normativo la doctrina ha indicado, como sucede con el art. 24.3 de la LPRL, que el art. 42.3 de la LISOS incurre en discordancias terminológicas y da lugar a problemas interpretativos a la hora de atribuir responsabilidad en las cadenas de contratas y subcontratas<sup>12</sup>. Otro precepto relacionado con la materia es el art. 167 de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS), relativo a los supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones, lo cual abunda en la dispersión normativa existente en la materia.

#### **IV. Las principales consecuencias de la descentralización productiva en las condiciones de seguridad y salud laboral**

226

El fenómeno de la descentralización productiva se ha desarrollado vertiginosamente en los últimos tiempos y ha dado lugar a múltiples fórmulas organizativas y de producción en el seno de las empresas. Es preciso destacar la relevancia de los efectos preventivos inherentes a la coincidencia de trabajadores pertenecientes a distintas empresas, que concurren en un mismo lugar o centro de trabajo debido a un proceso de descentralización productiva. Sin lugar a dudas, la descentralización es uno de los fenómenos más relevantes que ha afectado en los últimos tiempos al Derecho del Trabajo y, en concreto, a la legislación de prevención de riesgos laborales. Estas prácticas de descentralización productiva vienen favorecidas sobre manera por la existencia de un marco jurídico flexible de referencia, que ciertamente debería adaptarse a los nuevos sistemas productivos. De entrada, debemos tener presente una idea preliminar y básica ligada al objeto de nuestro estudio,

12 En concreto los arts. 24.3 de la LPRL y 42.3 de la LISOS “(...) adolecen sobre todo de cierta falta de coherencia en el uso de la terminología, pues dirigiéndose a un mismo supuesto de hecho no optan siempre por unos mismos términos para referirse a las empresas afectadas por sus respectivas obligaciones y responsabilidades. A uno y a otro le falta claridad, por lo demás, a la hora de determinar el alcance y nivel de exigencia de sus prescripciones en la típica hipótesis de la cadena de subcontrataciones” (GARCÍA MURCIA, 2003, 134).

a saber, la descentralización de una parte de la actividad laboral de una empresa hacia otras empresas auxiliares supone, a priori, externalizar los riesgos laborales e, incluso, en muchos casos, agravar sus consecuencias en términos de seguridad y salud. Ello se produce en un contexto empresarial nuevo y sumamente cambiante al que la legislación de prevención de riesgos laborales tiene que seguir dando respuesta. Se debería, pues, buscar una mayor protección laboral teniendo en cuenta el nuevo concepto de empresa, ajeno a la originaria idea de empresa fordista. Se trata, en definitiva, de estudiar los problemas de salud laboral ligados al vigente modelo de empresa cada vez más descentralizado.

La descentralización productiva, como opción de organización empresarial, tiene su fundamento jurídico en la libertad de empresa reconocida constitucionalmente. La mencionada libertad ha permitido en los últimos años una proliferación de estructuras interempresariales complejas, así como sofisticados sistemas de redes de empresas, que tienen en muchos casos una incidencia negativa para los intereses de los trabajadores. Con carácter general, la descentralización productiva supone el encargo de determinadas operaciones o aspectos del ciclo productivo de la empresa principal a una o varias empresas auxiliares. Lógicamente, la empresa principal asume el peso específico en la producción, mientras que las empresas auxiliares colaboran en la actividad empresarial realizando trabajos o servicios concretos y especializados. Así pues, el efecto directo de la descentralización productiva es la fragmentación del ciclo productivo, cuyas consecuencias negativas en materia de seguridad y salud laboral son inevitables (VALDÉS DAL-RÉ, 2001, 5; MIÑARRO YANINI, 2003, 84). En materia de prevención de riesgos laborales, la prestación laboral desarrollada por los trabajadores de las empresas auxiliares para una empresa principal entraña una serie de riesgos específicos (DEL REY GUANTER - LUQUE PARRA, 1999, 16). Estamos, pues, ante un factor que determina inevitablemente, desde un punto de vista preventivo, la mayor vulnerabilidad de los trabajadores de contratas o subcontratas en relación con los trabajadores de la empresa principal. La respuesta del legislador ha sido realizar interconexiones entre las empresas concurrentes para conseguir un mayor efecto de protección en las condiciones de seguridad y salud laboral.

Sin duda alguna, y propiciado por el amplio margen de flexibilidad de la normativa vigente, se han elevado en los últimos años los índices de siniestralidad laboral, dando lugar a una degradación manifiesta del medio ambiente de trabajo. El objetivo, por tanto, será evitar dicha siniestralidad laboral en una empresa que cada vez más actúa como un conglomerado sumamente complejo de actividades y relaciones concurrentes, ya sea en un mismo o distinto centro de trabajo. En

virtud de estos vínculos interempresariales se ocupan a trabajadores contratados por distintos empresarios, que al igual que tienen que ser previamente coordinados para la obtención de un objetivo empresarial común, también tendrían que ser coordinados para no incidir perjudicialmente en sus condiciones de seguridad y salud laboral.

La doctrina iuslaboralista ha comentado suficientemente los efectos perversos que tienen los fenómenos de descentralización productiva en la siniestralidad laboral (NAVARRO NIETO, 2005, 2142). La proliferación de cadenas de subcontratación permite a pequeñas empresas, en algunas ocasiones microempresas<sup>13</sup>, poder intervenir en los procesos productivos sin garantizar unas condiciones mínimas de seguridad y salud laboral. Ello se debe a que cuentan con menos medios humanos, técnicos y económicos dirigidos a la organización de la prevención de riesgos laborales. Por un lado, la empresa principal intenta reducir el gasto acudiendo a la subcontratación de la actividad productiva y, por otro lado, las contrata y subcontratas tienden a ajustar al máximo sus presupuestos de gasto en materia de prevención (DEL REY GUANTER, - LUQUE PARRA, 1999, 15). La externalización productiva deriva, pues, en una reducción acusada de costes y de riesgos inherentes a la compleja red de relaciones existente entre las empresas. Como se ha apuntado, esta acusada reducción del gasto en prevención de riesgos laborales da lugar a la existencia de “diversos niveles de seguridad” en los procesos de descentralización productiva. Y ello a pesar de que los riesgos presentes sean desde un punto de vista objetivo idénticos para todos los trabajadores, como sucede en algunos sectores paradigmáticos como el de la construcción. Así pues, a medida que aumenta el entramado de subcontrataciones aumenta con carácter general la siniestralidad laboral a raíz del deterioro de las condiciones de trabajo.

Sin duda, inciden en la siniestralidad laboral las condiciones de seguridad ligadas a la acusada temporalidad propia de la contrata o subcontrata, así como a los contratos de trabajo aplicados por las mismas (BALLESTER PASTOR, 2000, 383-ss). Lógicamente, estamos en presencia de factores subjetivos que hacen a estos trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales. Dichos factores son “la juventud, la falta de experiencia y de formación”, a los que se unen otros ajenos a sus condiciones personales, como el hecho de que en la práctica asuman trabajos con un alto índice de peligrosidad, o que se vean sometidos a una mayor

13 Se ha apuntado que la “la externalización de actividades y subcontratación no sólo producen una disolución de la figura del empresario, que dificulta un entorno de trabajo sano y seguro, (...), también han dado un papel creciente a las pequeñas y medianas empresas en las que son más frecuentes los accidentes en el trabajo (...)”. (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2005, 5).

presión productiva. Es preciso, pues, intensificar los medios de cumplimiento de las responsabilidades preventivas de los empresarios y aumentar los niveles de protección y de formación de estos trabajadores.

Ciertamente, aún queda mucho camino por andar en materia de integración de una acción preventiva coordinada en las empresas que recurren a la descentralización productiva. En este punto, se debería luchar por conseguir una equiparación progresiva del estatuto de seguridad y salud de los trabajadores de contratas y subcontratas respecto de los empleados de la empresa principal. Cierto es que los trabajadores de las empresas auxiliares se podrían considerar ajenos desde el esquema clásico de empresa —también se les ha denominado trabajadores periféricos—, sin embargo, es preciso perfilar una nueva idea de empresa mediante la actuación conjunta de los empleadores implicados en los procesos de descentralización productiva. En este punto, es necesario avanzar en la aplicación efectiva de las normas preventivas en los supuestos de descentralización, huyendo de ciertas prácticas consistentes, como en algunos casos sucede, en el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas que recaen sobre los empresarios concurrentes<sup>14</sup>. Asimismo, se debe prestar especial atención a la subcontratación de las actividades o fases productivas especialmente peligrosas.

Finalmente, conviene indicar que no se abordará en este trabajo el tema de las denominadas redes de empresas, fenómeno creciente en los últimos tiempos y de especial importancia para el Derecho del Trabajo. En los supuestos de redes de empresas existe una cooperación real y efectiva entre las distintas empresas, pero entre ellas no existen vínculos jurídicos como sucede en la descentralización productiva. Ejemplos de estas redes de empresas los tenemos en las empresas que concurren en las zonas comerciales de un aeropuerto o de un centro comercial, o en las empresas cuyo tracto productivo se desarrolla en un polígono industrial, etc.<sup>15</sup> En estos casos, la Ley impone a las empresas concurrentes la obligación de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Situación ajena al supuesto contemplado en el art. 24.3 de la LPRL, que regula la relación existente entre empresarios sobre la base de contratas de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa principal y que se desarrollan

14 En este sentido, se ha indicado que “(...) con cierta frecuencia los empresarios se han limitado a un cumplimiento meramente formal de los deberes y obligaciones impuestas por la normativa vigente”. Vid. LLANO SÁNCHEZ, M.: “El reglamento de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales”, en *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2004, p. 1545.

15 Una distinción más exhaustiva de los distintos supuestos de redes de empresa se pueden encontrar en el siguiente estudio (OJEDA AVILÉS, 2005, 799).

en el centro de trabajo de ésta, que deberá vigilar el cumplimiento de las normas preventivas por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.

## V. Categorías básicas del sistema de coordinación de contratas y subcontratas: Titular del centro y lugar de ejecución de la contrata

### 1. La noción de centro de trabajo y titular del mismo: presupuesto necesario

El art. 24 de la LPRL piensa en la existencia de un centro de trabajo en el que concurren trabajadores de diferentes empresas unidas por vínculos jurídicos como son la contrata o subcontratas de obras y servicios. Este es el presupuesto básico para poder exigir los deberes preventivos que analizaremos más adelante. La idea de “centro de trabajo” no coincide con el concepto formal y jurídico técnico contemplado en el art. 1.5 del ET, sino que está relacionado con la noción de “lugar de trabajo”, esto es, cualquier espacio físico donde se presta una actividad laboral (GOERLICH PESET, 1997, 128) (vid. art. 6.4 Directiva Marco). Esta interpretación tiene un alcance mucho menos restrictivo, ya que el concepto más amplio de lugar de trabajo permite incluir distintos locales y espacios —por ejemplo, labores a cielo abierto— que una noción restrictiva de centro de trabajo como la prevista en el art. 1.5 del ET excluiría. En este sentido, podemos afirmar que lo importante es conocer el espacio físico donde se desarrolla la actividad laboral y donde el trabajador está expuesto a los riesgos laborales. Según el 2 a) del RD 171/2004, centro de trabajo, o mejor dicho, centro compartido de trabajo, es “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”<sup>16</sup>. Este concepto ha venido a aclarar los debates doctrinales y jurisprudenciales en torno a la idea de centro de trabajo y permite delimitar con mayor precisión el ámbito de aplicación del propio art. 24 de la LPRL.

El lugar de trabajo consistirá en el espacio común donde actúan un conjunto de empresas vinculadas en virtud de relaciones jurídicas, en cuyo caso, serán exigibles los deberes de coordinación. Ello no sucede, por ejemplo, cuando las empresas concurren sin estar vinculadas jurídicamente entre sí, puesto que solamente se les podrá exigir las obligaciones de coordinación cuando compartan espacios o

16 Concepto análogo de lugar de trabajo al contenido en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Vid. STS (Social) de 11 de mayo de 2005 (RJ 2005\6026).

áreas delimitadas, donde coincidan físicamente trabajadores de distintas empresas y donde se pueda ejercer un control razonable. Por el contrario, en el supuesto de las contratas y subcontratas la implementación de los deberes de coordinación es necesaria en todo caso, ya que estamos ante un lugar ajeno que implica el desconocimiento del medio de trabajo por parte de los trabajadores de contratas y subcontratas. Como ya hemos dicho, esta concurrencia empresarial supone la multiplicación de los riesgos laborales, que implica la necesidad de aumentar los deberes de información y coordinación<sup>17</sup>. En este trabajo vamos a manejar el concepto de centro de trabajo de la empresa principal, es decir, el lugar de trabajo de la empresa principal que organiza de forma específica, lo cual presupone una presencia efectiva de dicho empresario en el centro de trabajo<sup>18</sup>. Asimismo, centro de trabajo será el lugar en el que las empresas auxiliares realizan las actividades contratadas<sup>19</sup>.

Por lo que se refiere al sujeto obligado por los deberes preventivos, concretamente, el art. 24.2 de la LPRL prevé que “el empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores”. Se tiene en cuenta la existencia de una situación de concurrencia de varias empresas en un centro de trabajo. En este caso, no estamos ante una mera coincidencia física de las empresas, sino que la citada concurrencia empresarial tiene su razón de ser en la existencia de una relación vertical en la que uno de los empresarios tiene un papel protagonista, debido a su condición de “titular del centro de trabajo”<sup>20</sup>. El art. 2 b) del RD 171/2004 prevé que será titular del centro de trabajo “la persona que tiene capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”. El precepto se está refiriendo claramente al sujeto que tiene el poder jurídico basado en un título de propiedad sobre el centro de trabajo, que le permite en virtud de negocios jurídicos hacer coincidir en su centro de trabajo a trabajadores

17 Podemos afirmar con carácter general que “(...) cuantas más empresas intervengan en el medio de trabajo mayores son los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores.” (MIÑARRO YANINI, 2003, 85).

18 Vid. STSJ (Social) de Asturias de 9 de enero de 1998 (AS 1998\134).

19 Vid. STS (Social) de 22 de noviembre del 2003 (RJ 2003\510). STS (Social) de 22 de noviembre de 2002 (RJ 2002\510).

20 Por tanto, no se trata de una concurrencia física de dos o más empresas entre las que no existe ningún tipo de vinculación jurídica. Este es un supuesto mucho más simple ya que las empresas únicamente se limitan a compartir un mismo espacio, donde sus actividades productivas se solapan.

de distintas empresas, y que por ostentar dichas facultades de control y organización podrá incidir en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de contratas y subcontratas<sup>21</sup>. Por tanto, no bastará únicamente la condición de propietario de los establecimientos y locales, sino que además dicho sujeto deberá ejercer un control directo sobre el encargo de la actividad productiva. Ello nos obliga a deducir que el titular del centro de trabajo lo será aquél empresario que se encuentra en una situación jerárquicamente superior en virtud de su título de propiedad respecto del resto de empresas concurrentes<sup>22</sup>.

Asimismo, es sumamente importante el concepto de “empresario principal”. Se entiende por empresa principal “el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrolle en su propio centro de trabajo” (art. 2.c.RD 171/2004). Este concepto supone, por un lado, la existencia de una obra o servicio correspondiente a la propia actividad del empresario principal<sup>23</sup>, esto es, obras o servicios que forman parte de las actividades principales de la empresa<sup>24</sup>. Por otro lado,

- 
- 21 Cabe recordar que para ser sujeto responsable no bastará con ser únicamente propietarios del inmueble, sino que además tiene que reunir los requisitos legales para ser considerado empresario a efectos laborales. Vid. STS (Cont-admva) de 14 de enero de 1998 (RJ 1998\595).
- 22 Sin embargo, siendo la titularidad del centro de trabajo un elemento esencial, la norma incurre nuevamente en vaguedades al no indicar a quién corresponde dicha condición. Aspecto éste de vital importancia en tanto en cuanto este precepto atribuye obligaciones especiales al titular del centro de trabajo, siendo sujetos pasivos de las mismas las restantes empresas. La razón de ser de esta previsión tiene su fundamento en el hecho de que el titular del centro de trabajo se encuentra en una situación de ventaja respecto de las empresas colaboradoras, debido a su mayor conocimiento y posibilidades de control de los riesgos del lugar de trabajo (MIÑARRO YANINI, 2002, 95; LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1547).
- 23 Conviene indicar que sobre este concepto no existe unanimidad en la doctrina. Se ha entendido que propia actividad significa restrictivamente idéntica actividad a la que desarrolla habitualmente la empresa, excluidas las tareas complementarias. Por otro lado, se entiende en sentido amplio que estamos ante la propia actividad si existe una conexión directa o indirecta de la actividad contratada con la que es propia de la empresa principal, esto es, cuando el empresario pudiera conseguir el mismo resultado sin acudir a terceras empresas. Sobre estas tesis puede consultarse los siguientes autores (GOERLICH PESET, 2000, 77-107; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, 2000, 161-172; OLMO GASCÓN, 2002, 42-61).
- 24 Vid. STS (Cont-admva) de 18 de enero de 1995 (RJ 1995\514). STS (Social) de 18 de enero de 1995 (RJ 1995\514). STS (Social) de 24 de noviembre de 1998 (RJ 1998\10034). STSJ (Social) de Aragón de 18 de abril de 2002 (AS 2002\1759). STSJ (Cont-admva) de Madrid de 4 de enero de 2002 (JUR 2002\60378) STSJ (Cont-admva) de Navarra de 20 de septiembre de 2002 (JUR 2002\281901). STSJ (Cont-admva) del País Vasco de 9 de diciembre de 2002 (JUR 2003\107017). STJ (Cont-admva) de Cataluña, de 9 de diciembre de 2002 (JUR 2003\165490). STSJ (Social) del País Vasco de 18 de octubre de 2004 (AS 2004\2886). STSJ (Social) de Cataluña, de 18 de octubre de 2004 (AS 2004\3592). STSJ (Social) de Madrid de 30 de noviembre de 2004 (AS 2004\3440). STSJ (Social) del País Vasco, de 30 de noviembre de 2004 (AS 2004\3840).

deberá existir un vínculo interempresarial en virtud de la contratación o subcontratación de obras o servicios, de suerte que se mantendrá la posición de empresario principal mientras esté vigente el negocio mercantil de referencia y durante todo ese período será garante de los deberes preventivos exigidos legalmente. En este supuesto nuestra normativa de prevención de riesgos laborales no concreta sobradamente las figuras del titular del centro de trabajo y empresario principal. Cuando el art. 24 LPRL emplea los términos de “empresario titular del centro de trabajo” y “empresario principal” parece que los utiliza como sinónimos, y de hecho lo normal es que la figura del titular del centro del trabajo y del empresario principal coincidan en la misma persona. No obstante, este principio puede decaer en algunos casos en función de la complejidad del supuesto de subcontratación<sup>25</sup>, en cuyo caso, el empresario titular estaría obligado a informar y dictar instrucciones relativas al lugar de trabajo, mientras que el empresario principal tendría que vigilar el cumplimiento de las normas preventivas por las contrata y subcontratas correspondientes a su propia actividad. Desde un punto de vista preventivo, será el empresario principal el que realmente ejerza la función de control de la actividad, y, por tanto, el que mejor conozca los riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como las medidas preventivas idóneas para atajarlos<sup>26</sup>.

## 2. El supuesto de la actividad subcontratada y ejecutada en el centro de trabajo de la empresa principal

Debemos preguntarnos si la actividad contratada tiene que desarrollarse necesariamente en los centros de trabajo del empresario principal. En nuestra legislación las contrata y subcontratas de obras y servicios pueden desarrollarse en el centro de trabajo de la empresa principal o fuera del mismo. Vamos a analizar el primer supuesto, que sin lugar a dudas es el supuesto paradigmático. Concretamente, se contempla en el art. 24.3 de la LPRL, que piensa en la coincidencia de

25 La doctrina, en un primer momento, entendió que empresario titular y empresario principal eran el mismo sujeto (FERNÁNDEZ MARCOS, 2001, 130). Asimismo, también se sostuvo que la coincidencia subjetiva podía decaer en función de la complejidad del fenómeno de subcontratación (GOERLICH PESET, 1997, 131; SALCEDO BELTRAN, 2000, 107).

26 Téngase en cuenta en esta materia las siguientes obras (ALFONSO MELLADO, 1998, 113; SALCEDO BELTRÁN, 2000, 107-108; GAROLA PIQUERAS, 1998, 63-64). Asimismo, puede consultarse sobre la importancia del centro de trabajo a efectos de determinar las obligaciones preventivas y las responsabilidades por su incumplimiento la STS (Cont-admva) de 23 de julio de 2001 (RJ 6783). STS (Cont-admva) de 7 de octubre de 1997 (RJ 7209). STSJ de Aragón (Social) de 5 de abril de 2001 (AS 1202). STSJ (Social) de Aragón de 18 de abril de 2002 (AS 2002\1759). STSJ (Social) de Asturias de 19 de diciembre de 2004 (AS 2004\431).

varias empresas ligadas entre sí por la contratación o subcontratación de obras o servicios. En este sentido, se dispone que “las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales” (art. 24.3 LPRL).

En primer lugar, vamos a analizar qué se entiende por actividad productiva subcontratada. El art. 24.3 de la LPRL y su desarrollo reglamentario se aplican únicamente a aquellas empresas que estén relacionadas entre sí en virtud de algún vínculo jurídico, esto es, que una empresa contrate o subcontrate con otros empresarios la realización de determinadas obras o servicios. En este punto habría que añadir que no se está pensando en cualquier contrata o subcontrata, sino que junto a la existencia de un vínculo jurídico entre empresas, será necesario que se trate de una obra o servicio de la propia actividad de la empresa principal (art. 42.1 ET). Este es un elemento que introduce nuevamente inseguridad a la hora de exigir los deberes preventivos en los supuestos de concurrencia de empresarios<sup>27</sup>. Con todo, y acudiendo al concepto empleado por el TS en unificación de doctrina, se incluirían dentro de la idea de propia actividad a aquellos trabajos relacionados entre sí con la actividad productiva de la empresa principal, los cuales son necesarios para la consecución del producto final, que desde un punto de vista preventivo, permiten al empresario principal determinar los riesgos y las medidas preventivas que se pueden implementar<sup>28</sup>. Por tanto, el art. 24.3 de la LPRL no se aplica a cualquier contrata o subcontrata de obras o servicios, esto es, se excluyen todas aquellas que no pertenezcan a la propia actividad de la empresa contratante. A este supuesto le serán de aplicación a efectos preventivos los puntos 1º y 2º del art. 24 de la LPRL. Finalmente, las empresas de contrata o subcontrata deben desarrollar su actividad en el centro de trabajo de la empresa principal (art. 24.3 LPRL). Ya sabemos, cuál es noción de centro de trabajo a efectos preventivos. El

27 Ciertamente, este es el verdadero problema, no existe una idea clara y precisa de propia actividad, lo cual da lugar a problemas aplicativos (MARTÍN VALVERDE, 1982, 238). Se ha apuntado muy acertadamente que “(...) la utilización de conceptos carentes de precisión técnico-jurídica dificulta la delimitación del supuesto previsto en este artículo. Es de destacar que, en este punto, más expresivo se muestra el RD 1627/1997, de aplicación específica en el sector de la construcción que aunque tampoco define la contrata ni la subcontrata, al menos ofrece una noción de contratista y subcontratista que contribuye a perfilar aquellas figuras” (MIÑARRO YANINI, 2003, 98).

28 Vid. STS (Social) de 18 de enero de 1995 (RJ 1995\514). STS (Social) de 24 de noviembre de 1998 (RJ 1998\10034). STS (Social) de 5 de mayo de 1999 (RJ 1999\4705). STS (Social) de 22 de noviembre de 2002 (RJ 2003\510).

desarrollo de las labores en el centro de trabajo de la empresa principal es el requisito necesario para poder imponer a la misma los deberes específicos que sobre ella recaen en materia de seguridad y salud laboral.

### **3. El supuesto de la actividad subcontratada y desarrollada fuera del centro de trabajo de la empresa principal**

El siguiente supuesto afecta a las contratas y subcontratas que desarrollen sus actividades fuera del centro de trabajo de la empresa principal. Este supuesto de reciente regulación se encuentra en el art. 24.4 de la LPRL, que prevé que “las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal”. Como sucedía en el art. 24.3 de la LPRL, se contempla un supuesto en el que las empresas están vinculadas por relaciones jurídicas que dan lugar a una cadena de subcontratación. Sin embargo, el hecho de que no concurren las empresas en el centro de trabajo de la empresa principal da lugar a que no se apliquen las obligaciones del art. 24.3. Como ya hemos indicado, el elemento locativo es el factor determinante para la implementación de las obligaciones preventivas a las empresas. Por tanto, no se exigirán a la empresa principal los deberes preventivos si la actividad subcontratada se desarrolla fuera de su centro de trabajo. Lógicamente, en este supuesto el empresario principal no puede supervisar y controlar el desarrollo de las actividades de las contratas y subcontratas.

El factor esencial para la aplicación del art. 24.4 de la LPRL reside en el hecho de que las empresas de contrata y subcontrata deberán emplear en sus actividades productivas “maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal para realizar el trabajo contratado”, es decir, el empresario principal actúa como agente suministrador de los equipos e instrumentos de trabajo. En este sentido, podemos interpretar el supuesto en dos sentidos, uno restrictivo, entendiendo que si la empresa de contrata o subcontrata receptora de la maquinaria a su vez subcontrata la actividad y entrega a las empresas subordinadas el instrumental de trabajo decae la obligación de la empresa principal. La interpretación amplia parte de la idea de que las exigencias de infor-

mación tienen que proporcionarse a todos los empresarios inmersos en el proceso de subcontratación, sin tener en cuenta la posición de cada una de las empresas en el escalafón<sup>29</sup>.

## VI. Los deberes preventivos del empresario principal y de las empresas concurrentes

Con carácter general, debemos distinguir las obligaciones del empresario titular del centro de trabajo de las obligaciones del resto de empresarios concurrentes, que están reguladas en el art. 24 de la LPRL y en su desarrollo reglamentario (arts. 6 a 9 del RD 171/2004). El empresario principal, debido a su posición de dominio, tiene obligaciones adicionales respecto de las que recaen sobre los empresarios concurrentes. La legislación atribuye a los empresarios afectados ciertas obligaciones de prevención, convirtiéndose, pues, en deudores del deber de seguridad y salud en el trabajo no sólo respecto sus propios trabajadores, sino también en relación con los trabajadores de las empresas de contratas y subcontratas, ya que las distintas actividades productivas de las empresas coinciden en el mismo lugar y al mismo tiempo. Las obligaciones se van acumulando en función del grado de relación existente entre las empresas. Concretamente, sobre el titular del centro de trabajo recae no sólo la obligación de coordinación, sino que además deberá informar a las otras empresas en materia preventiva, y, por último, si el empresario titular del centro ha contratado o subcontratado su propia actividad, además de coordinar e informar, tendrá que vigilar el cumplimiento de la normativa prevención de riesgos laborales.

### 1. El deber de cooperación de las empresas concurrentes

Las empresas que trabajan en el mismo centro de trabajo tienen que cooperar en lo relativo a la prevención de riesgos laborales. El art. 24.1 de la LPRL contempla el deber de cooperación mutua cuando exista coincidencia en un mismo centro de trabajo de trabajadores de varias empresas. Se ha discutido si este deber es exigible en los supuestos de subcontratación, duda interpretativa resuelta por

29 Por eso, se entiende que es “más coherente con el objetivo de la norma (...) interpretar que [el] sujeto obligado es la empresa comitente, con independencia de cuál sea la posición que ésta ocupe en la cadena de subcontratación, pues sería ilógico que las obligaciones quedaran restringidas a las situaciones en que el comitente inicial fuera el que suministrara los elementos de trabajo” (MIÑARRO YANINI, 2003, 109).

el art. 4.1 del RD 171/2004, que prevé que los deberes de cooperación de los empresarios tendrán que observarse “exista o no relaciones jurídicas entre ellos”. Como hemos dicho, el deber de cooperación es el primer estadio de la coordinación preventiva en los supuestos de subcontratación. El deber se extiende a todas las empresas concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos. Así pues, únicamente por la mera concurrencia de actividades nace el deber de cooperación. En nuestro caso se aplicará a las actividades desarrolladas por contratistas o subcontratistas —sean habituales o eventuales— en un mismo centro de trabajo. Esta obligación de cooperación supone la realización de una serie de actuaciones: a) intercambio y comunicación de información; b) utilización de la información suministrada previamente; c) establecimiento de los medios de coordinación. Este último medio introduce un claro elemento de flexibilidad, ya que como no se indican cuáles sean<sup>30</sup>, los empresarios tienen un amplio margen de libertad para determinar y aplicar los medios de coordinación adecuados en función de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, número de trabajadores y la duración de los trabajos.

La información entre las empresas concurrentes es el elemento esencial de la cooperación interempresarial. Concretamente, se regula un deber de información mutua de los empresarios concurrentes. Los empresarios deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular, sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades<sup>31</sup>. Las informaciones suministradas serán utilizadas por cada uno de los empresarios concurrentes, que deberán tenerla en cuenta en materia de evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva. Las empresas tendrán que considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan. Asimismo, deberán trasladar a sus respectivos trabajadores la información

30 Por el contrario, el RD 1627/1997, de 24 de octubre, sobre seguridad y salud en las obras públicas de construcción sí contempla de forma expresa los medios concretos para implementar la coordinación de actividades. Concretamente, prevé la existencia de la figura de los coordinadores de seguridad y salud, designados por el promotor, que actúan durante la etapa de proyecto, así como durante la fase de ejecución de la obra.

31 La doctrina entiende que si el “titular no tiene trabajadores en su centro, no tiene que informar al resto de los empresarios, pero tampoco los demás tienen que informarle a él sobre los riesgos de las actividades que desarrollen en el centro. En definitiva, hay que entender que la obligación de información recíproca (...) sólo es exigible a los empresarios que desarrollen su actividad con trabajadores presentes en el centro de trabajo” (LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1552).

pertinente relativa a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, según dispone el art. 18 de la LPRL (art. 4.5 RD 171/2004). Ello significa que tanto la empresa principal, como las empresas contratistas y subcontratistas deberán proporcionar información a sus trabajadores sobre las medidas de coordinación y sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades.

## 2. El deber de información e instrucción del empresario titular del centro de trabajo

El empresario titular del centro de trabajo deberá informar a los empresarios concurrentes sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo, que repercutan en la actividad laboral de las empresas de contrata y subcontrata. Asimismo, deberá informar sobre las medidas de prevención y las medidas de emergencias que tengan que aplicarse (art. 24.2 LPRL; arts. 7.1 y 8.1 RD 171/2004)<sup>32</sup>. A su vez, el empresario titular del centro de trabajo deberá recabar la información de los empresarios concurrentes respecto de los riesgos por ellos generados, y cuando cuente con dicha información deberá emitir instrucciones adecuadas y suficientes<sup>33</sup> para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo, así como las medidas que deban implementarse en los supuestos de emergencia. En todo caso, conviene indicar que el empresario obligado tiene libertad para elegir la forma de aplicación, aunque cuando se trate de riesgos de carácter grave o muy grave tendrá que acudir necesariamente a la forma escrita. En cualquier caso, estas obligaciones deberán cumplirse previamente al inicio de actividad, así como cuando se produzcan cambios que incidan en los riesgos presentes en el centro de trabajo.

El titular del centro de trabajo debe proporcionar información a los empresarios que desarrollan actividades productivas en su centro de trabajo sobre los riesgos existentes, las medidas de protección y prevención adoptadas y las medidas de emergencia (art. 24.2 LPRL y 7.1 RD 171/2004). Así pues, deberá informar sobre los riesgos propios del centro de trabajo, esto es, de los riesgos que pueden incidir en las actividades desarrolladas por los empresarios concurrentes. Respecto de las medidas preventivas y de emergencia, serán las adoptadas por el empresario titular teniendo en cuenta las condiciones del centro de trabajo, sus insta-

32 Téngase en cuenta en materia de obligación de información la STSJ (Social) de Andalucía, de 15 de febrero de 2003 (AS 2003\534).

33 Por ejemplo, se ha señalado que el “reglamento determinan con cierta precisión el contenido de las obligaciones, no obstante, utilizan algunas expresiones imprecisas (...) cuando exigen que la información e instrucción sea suficiente y adecuada” (LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1557).

laciones y maquinaria de trabajo. Estamos, pues, ante otro supuesto que enlaza directamente con el art. 18 de la LPRL relativo al deber general de información. En estos casos, el protagonismo corresponde al empresario titular del centro de trabajo, puesto que es el que mejor conoce las especialidades del lugar de trabajo. Dicha información no debe limitarse a la mera entrega formal a las contratadas y subcontratadas de los documentos de evaluación de riesgos y el plan de emergencia del centro de trabajo. El empresario titular del centro de trabajo deberá informar de forma clara y suficiente de los riesgos laborales y de las medidas preventivas<sup>34</sup>. Dicha información deberá emitirse antes del inicio de la actividad laboral de los trabajadores de las empresas concurrentes o cuando se hayan producido modificaciones con efectos en materia de seguridad y salud laboral.

### 3. El deber de vigilancia del empresario principal

Esta obligación de vigilancia del empresario principal es uno de los deberes de mayor complejidad y que implican mayores problemas de aplicación<sup>35</sup>. El empresario principal debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas auxiliares que contrate para desarrollar trabajos anejos a su propia actividad y en sus centros de trabajo<sup>36</sup>. El art. 24.3 de la LPRL contempla una obligación “dirigida a controlar el cumplimiento de las norma preventivas por contratistas y subcontratistas, más que vigilar directamente a los trabajadores de estas empresas”. El art. 10.1 del RD 171/2004 sí que establece con carácter general una obligación del empresario principal de vigilar el cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Ello supone que el empresario principal tendrá que comprobar inicialmente si los contratistas o subcontratistas pueden cumplir adecuadamente con la normativa preventiva y, a su vez, deberá comprobar pos-

34 En los primeros momentos de aplicación del art. 24 de la LPRL “los contratistas, muchos de ellos sin técnicos de prevención en plantilla, debían digerir documentos de hasta 300 páginas cada uno, para conocer los riesgos. (...) El método anterior suponía que casi con total seguridad, el cien por cien del personal de contrata no había leído la documentación enviada, (...)”. (PARGA LANDA, 2003, 116).

35 En relación con el deber de vigilancia de la empresa principal puede consultarse la STSJ (Social) de Madrid de 22 de julio de 1994 (AS 1994\3185). STSJ (Social) de Castilla La Mancha de 18 de mayo de 1995 (AS 1995\2129). STSJ (Social) de 23 de junio de 2003 (JUR 2003\178696).

36 En relación con el deber de vigilancia, conviene indicar que la vigilancia de la empresa principal no es incompatible con el deber de coordinación. A la empresa principal le corresponde vigilar y coordinar la ejecución de la actividad laboral. Vid. STSJ (Cont-admva) de la Comunidad Valenciana, de 10 de octubre de 2003 (JUR 2003\405).

teriormente de forma periódica si dichas empresas están cumpliendo sus deberes durante la ejecución del trabajo contratado (FERNÁNDEZ MARCOS, 1996, 122; SÁNCHEZ CUBEL, 1996, PARGA LANDA, 2003, 119-ss).

Antes del comienzo de la actividad productiva de las contratadas y subcontratadas, el empresario principal deberá exigirles que le hagan constar por escrito que han realizado la correspondiente evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva. Asimismo, deberán acreditar que han cumplido con sus obligaciones de información y formación en relación a sus trabajadores que vayan a desarrollar su trabajo. Además, el empresario principal deberá comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas. Y, en este sentido, conviene insistir una vez más en la necesidad de exigir el cumplimiento real y no meramente formal de cada una de las obligaciones (NAVARRO NIETO, 2005, 2144; PÉREZ CAPITÁN, 2004, 61). Obviamente, el sujeto directamente obligado es el empresario principal, pero conviene preguntarse qué sucede en los casos en los que existe una cadena de contratadas, esto es, cuando a una contrata se adicionan contratadas sucesivas. El art. 24.3 de la LPRL no indica si el deber de vigilancia tiene proyección a lo largo de la cadena de contratadas y subcontratadas siguiendo un criterio de jerarquía entre las relaciones empresariales.

#### **4. El deber del empresario principal de informar a las contratadas de los riesgos y medidas de seguridad de los equipos de trabajo**

El empresario debe informar a las contratadas de los riesgos y medidas de seguridad de los equipos de trabajo propios que use el personal de contrata. Estamos ante una obligación del empresario principal de carácter informativo respecto de las condiciones de seguridad de los equipos de trabajo suministrados. Por su parte, los contratistas y subcontratistas que utilicen dichos equipos de trabajo tendrán que recabar y asimilar dicha información, esto es, las empresas receptoras deberán cumplir a su vez su obligación de información a sus trabajadores (art. 18 LPRL). El art. 24.4 LPRL se remite en esta materia expresamente al art. 41.1 de la LPRL, relativo a las obligaciones de los suministradores. Así pues, el empresario principal deberá “proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como para que los empresarios pue-

dan cumplir con sus obligaciones de información respecto de sus trabajadores<sup>37</sup>. Debido al proceso de subcontratación la información tendrá que comunicarse de forma escalonada a los distintos empresarios concurrentes.

## VII. La configuración de la obligación empresarial a través de los medios básicos de coordinación

Los medios de coordinación son los instrumentos básicos para cumplir con el principio de cooperación entre los empresarios concurrentes. Los medios de coordinación deben dar cumplimiento efectivo al deber de cooperación y permiten, una vez recibida la información necesaria, alcanzar los objetivos de la coordinación previstos legalmente. Serán los empresarios inmersos en proceso de subcontratación y concurrentes en el centro de trabajo los que determinen los medios de coordinación (arts. 24.1 LPRL y 5.1 y 12.1 RD 171/2004), que tendrán que decidir conjuntamente el instrumento de coordinación idóneo. No obstante, al empresario titular del centro de trabajo, que ostente la posición de empleador a efectos laborales, le corresponde iniciativa de implementación de dichos medios. Si el titular del centro de trabajo no ostenta la posición de empleador respecto de los trabajadores presentes en el centro de trabajo, en ese caso la iniciativa corresponde al empresario principal (PÉREZ CAPITÁN, 2004, 52). Como sabemos, los empresarios concurrentes tendrán que velar por el cumplimiento de los medios de coordinación y participarán en las medidas de actuación conjunta<sup>38</sup>.

El art. 24 de la LPRL no determina cuáles son los medios de aplicación, sino que para ello tenemos que acudir a su desarrollo reglamentario. El art. 11 del RD 171/2004 prevé una clasificación meramente ejemplificativa de los medios de coordinación<sup>39</sup>, que podría ser ampliada por la negociación colectiva. En concre-

37 Se ha comentado que “sería adecuado que la información revistiese forma escrita pues, en algunos casos, no será emitida por la empresa que tiene conocimiento directo de la misma y de este modo se garantiza la exacta transmisión de su contenido.” Asimismo, se entiende que se deberá informar “cuando se suministren los elementos, a fin de que su utilización sea segura desde el inicio.” (MIRNARRO YANINI, 2003, 110).

38 Se ha sostenido que para atajar esta situación de indeterminación “(...) hubiera sido oportuno que el reglamento enunciara con cierto detalle las obligaciones de las empresas concurrentes relativas al cumplimiento de las medidas de coordinación” (LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1565).

39 La doctrina entiende que la clasificación reglamentaria de los medios de coordinación se configura como una relación no exhaustiva de los mismo (PÉREZ CAPITÁN, 2004, 62). Asimismo, conviene subrayar que estamos ante “(...) una regulación flexible del tema, aunque no puede ignorarse que resultará problemática su utilización cuando las empresas concurrentes en el centro de trabajo pertenezcan a sectores diferentes o no estén sujetas al mismo convenio” (LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1563).

to, los medios previstos reglamentariamente son los siguientes: el intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes, la celebración de reuniones periódicas entre los distintos empresarios, las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención; la impartición de instrucciones; el establecimiento de un conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas o de procedimientos o protocolos de actuación; la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes; la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas. Como puede observarse, la mayor parte de los medios anteriormente apuntados requieren la actuación conjunta de los distintos empresarios concurrentes, a excepción de las acciones propias del empresario como la impartición de instrucciones, o la designación de una o varias personas encargadas de las labores de coordinación.

### VIII. La responsabilidad solidaria del empresario principal derivada del incumplimiento del deber de vigilancia

242

El empresario principal está obligado a cumplir el deber de vigilancia, actúa, pues, como garante de seguridad respecto de los riesgos laborales generados en el ámbito de su actividad empresarial<sup>40</sup>. El empresario principal responderá de los incumplimientos de las empresas contratistas con las que ha contratado su propia actividad, así como de los incumplimientos de las empresas auxiliares que colaboran en régimen de subcontratación en su centro de trabajo (arts. 42.3 LISOS y 24.3 LPRL)<sup>41</sup>. El ámbito de responsabilidad se refiere, pues, al período de duración de la contrata y respecto de los trabajadores que las empresas contratistas o subcontratistas ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, así mismo, es preciso en todo caso que la infracción se haya producido en el centro de trabajo en relación con obras o servicios pertenecientes a la propia actividad

40 Así pues, "(...) las obligaciones en cabeza del empresario principal vienen a significar la afirmación de un deber general de seguridad, donde se integran los deberes de coordinación, información e instrucciones y de vigilancia" (NAVARRO NIETO, 2005, 2143).

41 Se trata ciertamente de una materia ampliamente debatida por la doctrina iuslaboralista (DÍEZ GARCÍA DE LA BORBOLLA, 1995, 517-534; BORRAJO DACRUZ, 1997, 157-163; GOERLICH PESET, 1997, 125-156; CORDERO SAAVEDRA, 1997, 419-436; GARCÍA MURCIA, 2000, 139-151; GARCÍA NINET, 2000; GONZÁLEZ DÍAZ, 1999, 35-41; SALCEDO BELTRAN, 2000; VALVERDE ASENSIO, 1996, 134-187).

de la empresa principal<sup>42</sup>. Legalmente no se determinan los tipos de responsabilidades incluidas en el régimen legal de solidaridad, sin embargo, la doctrina, con carecer general, sostiene que la responsabilidad solidaria del empresario principal se extiende a aquellas responsabilidades relacionadas con los incumplimientos de las empresas contratistas y subcontratistas que no tengan carácter personal, esto es, se extiende a las responsabilidades de naturaleza civil, administrativa —sancionadora— y de seguridad social (referencia al recargo de prestaciones del art. 164 de la LGSS). Por tanto, únicamente se excluye del ámbito de la responsabilidad solidaria las posibles responsabilidades penales.

Desde el punto de vista administrativo sancionador, estamos ante un supuesto de responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los trabajadores que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control<sup>43</sup>. En este sentido, conviene subrayar que el empresario responde por los incumplimientos de las empresas contratistas o subcontratistas, con la particularidad de que dicha responsabilidad se debe, a su vez, al incumplimiento del empresario principal de su obligación de garantizar la observancia de las normas de prevención de riesgos laborales por las empresas auxiliares concurrentes en su centro de trabajo. Legalmente, se confirma la responsabilidad solidaria del empresario principal por incumplimiento del deber de vigilancia. Concretamente, el art. 10.4 del RD 171/2004 prevé en relación con el deber de vigilancia del empresario principal que “lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el art. 42.3 (...)” de la LISOS. En este sentido, se ha comentado que se introduce una gran inseguridad y se entiende que debe ser interpretado teniendo presente la regulación de los arts. 42.3 de la LISOS, lo

42 Sobre los requisitos jurisprudenciales para que se produzca la imputación de responsabilidad caben citar los siguientes: la vigencia de la contrata concertada, las obras o servicios contratados tienen que pertenecer a la misma actividad del empresario principal (no que sea idéntica) y la infracción en materia de seguridad e higiene tiene que producirse en el centro de trabajo del empresario principal. Vid. STSJ Andalucía-Sevilla de 8 de abril de 1999 (AS 1999\2990). STSJ Murcia de junio de 1999 (AS 1999\6262). STSJ Castilla y León-Valladolid de 7 de junio de 1999 (AS 1999\2723). STSJ de Cataluña de 7 de junio de 1999 (AS 1999\2827). STSJ Andalucía-Sevilla de 16 de junio de 1999 (AS 1999\6412). STSJ de Andalucía-Sevilla de 1 de julio de 1999 (AS 1999\6586). STSJ de Andalucía-Sevilla de 22 de julio de 1999 (AS 1999\6593). STSJ de Aragón de 10 de julio de 1999 (AS 1999\2737). STSJ de Castilla y León-Valladolid de 27 de julio de 1999 (AS 1999\4067). STSJ de Asturias de 1 de octubre de 1999 (AS 1999\6276). STSJ País Vasco de 10 de octubre de 2000 (AS 2000\3555). STSJ Cataluña de 26 de febrero de 2001 (AS 2001\759). STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2001 (AS 2001\2080). STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2003 (AS 2003\534). STSJ (Social) del País Vasco de 8 de julio de 2003 (AS 2003\2834).

43 Vid. STS (Social) de 16 de diciembre de 1997 (RJ 1997\9320). STS (Social) de 5 de mayo de 1999 (RJ 1999\4705). STSJ (Social) Andalucía/Málaga, de 7 de abril de 2000 (AS 2000\1051).

cual quiere decir que si el empresario principal cumple con su deber de vigilancia se le exime de la responsabilidad solidaria<sup>44</sup>.

El art. 42.3 de la LISOS conecta directamente con las infracciones contempladas en los arts. 12.13 y 13.7 de la LISOS. La diferencia entre ambos supuestos es evidente, ya que en este último supuesto el empresario principal responde directamente de los incumplimientos de los deberes de coordinación, de información e instrucción, esto es, responde de forma exclusiva sin referencia a los incumplimientos de las empresas contratistas o subcontratistas<sup>45</sup>. En cambio, el art. 42.3 de la LISOS se refiere al incumplimiento del deber de vigilancia del empresario principal, en cuyo caso, el empresario principal responde de forma solidaria con el contratista o subcontratistas por los incumplimientos de estos últimos de los deberes preventivos. De este modo, no se contempla una sanción concreta a imponer por el incumplimiento del deber de vigilancia, sino que se atribuye responsabilidad solidaria de la empresa principal por los incumplimientos de las empresas auxiliares que se produzcan en su centro de trabajo. No estamos, pues, ante una responsabilidad autónoma, sino ante una responsabilidad aneja al hecho de que se haya producido una infracción por parte de las empresas contratistas o subcontratistas en el centro de trabajo (MARTÍN TOVAL, 2003, 104). La norma viene, pues, a acentuar el papel de sujeto responsable del empresario principal debido a su posición de dominio en el proceso productivo, reforzando las reglas legales de seguridad y salud en el trabajo.

## IX. Referencias bibliográficas

- AA.VV. (2005). *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, Un Estudio sobre la Comunidad de Madrid*, edita Fundación Sindical de Estudios, Madrid.
- AA.VV. (2003). *La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002)*, Iistas, Madrid.

44 En este sentido, y en relación con el art. 10.4 del RD 171/2004, se entiende que “(...) el deber de vigilancia no es *un* deber absoluto, que exija al empresario principal una vigilancia de todo, por lo que, en consecuencia, no hay por qué exigirle que responda de todo, y en todo caso” (LLANO SÁNCHEZ, 2004, 1561).

45 En este sentido, se puede consultar un supuesto de responsabilidad exclusiva de la empresa contratista por falta de información sobre los riesgos y medidas a adoptar. Vid. STSJ (Social) de Aragón de 7 de marzo de 2002 (AS 2002\1344).

- ALARCÓN CARACUEL, M.R. (1996). “Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores”, en AAVV, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi, Pamplona.
- ALFONSO MELLADO, C.L. (1998). *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- ALVÁREZ CUESTA, H. (2006). “Subcontratación de obras y servicios”, en *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006*, (Coord. Fernández Domínguez, J.J.), Laborum, Murcia.
- ALVÁREZ MONTERO, A. - GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2004). “Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (CEF), núm. 251/2004.
- ARROYO, J. (2006). “Los sistemas descentrados de recursos humanos en salud: el caso del Perú”, *Ciênc. saúde coletiva*, 4, vol. 11.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2000). “El contrato temporal condicionado a la duración de la contrata: las nuevas fronteras de la contratación temporal estructural”, en AAVV, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BLASCO LAHOZ, A. (1998). *Sanciones administrativas en el orden social*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BLASCO MAYOR, A. (2002). “Previsiones y carencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente al fenómeno de la externalización”, en *Revista Actualidad Laboral* núm. 35.
- BLAT GIMENO, F. (2000). “El marco socioeconómico de la descentralización productiva”, en AAVV, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BORRAJO DACRUZ, E. (1997). “Selección de normas aplicables para determinar las obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas que trabajan en régimen de coordinación de actividades”, en *Actualidad Laboral*, T. I.
- CALVO GALLEGO, F.J. (2006). “Las modificaciones en el régimen jurídico de la subcontratación”, en *La Reforma Laboral de 2006*, (Coord. Cruz Villalón, J.), Lex Nova, Valladolid.

- CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E. (1997). “Derecho público y salud laboral: el régimen jurídico sancionador”, en AAVV, *Seguridad y Salud en el Trabajo*, La Ley-Actualidad. Madrid.
- CORDERO SAAVEDRA, L. (1997). “La responsabilidad empresarial por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 83.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1992). “Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas”, en *Relaciones Laborales*, tomo II, 1992.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1999). “Outsourcing, contratas y subcontratas”, Ponencia Temática del X congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2002). “Outsourcing y relaciones laborales”, en AAVV, *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo*, Lex Nova, Valladolid.
- DEL REY GUANTER, S. — LUQUE PARRA, M. (1999). “Algunos problemas sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral”, en *Relaciones Laborales*, núm. 20.
- DÍEZ GARCÍA DE LA BORBOLLA, L. (1995). “Responsabilidad de la empresa principal en el caso de contratación o subcontratación de obras o servicios en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, en *Actualidad Laboral*, T. II.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (2002). “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, MTAS, Madrid.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, M<sup>a</sup>.B. (2002). “Responsabilidad administrativa del empresario principal en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 113.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, M.B. (2003). *Seguridad y salud laboral en las obras de construcción, obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi, Pamplona.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L. (2001). *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Dykinson, Madrid.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L. (2004). “Sobre la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, en *Actualidad Laboral*, núm. 13.

- GARCÍA MURCIA, J. (1983). “El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores”, en *Revista de Política Social*, núm. 130.
- GARCÍA MURCIA, J. (1997). “Régimen de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en AAVV, *Seguridad y salud en el trabajo*, La Ley, Madrid.
- GARCÍA MURCIA, J. (2000). “Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 7-8.
- GARCÍA MURCIA, J. (2003). “La dispersa regulación de las contratas y subcontratas: propuestas de cambio”, en *Documentación Laboral*, núm. 68.
- GARCÍA MURCIA, J. (2003). *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Thomson-Aranzadi, Pamplona.
- GARCÍA NINET, J. I. (1998). “Coordinación de actividades empresariales: relaciones interempresariales, descentralización productiva (contratas y subcontratas) y prevención de riesgos laborales (II)”, en *Tribuna Social*, núm. 96.
- GARCÍA NINET, J. I. (2000). “Obligaciones y responsabilidad en materia de seguridad y salud en los supuestos de contratas y subcontratas. Consideraciones en torno al art. 24”, en AAVV, *Descentralización productiva y protección del trabajo de contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- GARCÍA PIQUERAS, M. (1998). *Régimen jurídico de las responsabilidades empresariales en las contratas y subcontratas de obras y servicios*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- GOERLICH PESET, J.M. (1997). “Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales”, en *Actualidad Laboral* núm. 3/1.
- GOERLICH PESET, J.M. (2000). “Determinación del supuesto: la noción de contrata y subcontrata de obras y servicios”, en AAVV, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- GOERLICH PESET, J.M. (2002). “Actividades laborales externalizables: régimen jurídico”, en Pedradas Moreno (Dir.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Lex Nova, Valladolid.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (1999). “Alcance de la deuda de seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de contratas y subcontratas. Comentario a la STSJ Asturias de 23 de julio de 1999”, en *Aranzadi Social*, núm. 11.

- GONZÁLEZ, M. - ARRUNADA, B. - FERNÁNDEZ, A. (1997). “La decisión de subcontratar: el caso de las empresas constructoras”, en *Investigaciones económicas*, Vol. XXI.
- IGLESIAS CABERO, M. (1997). “Artículo 42”, en AAVV, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid.
- LANZADERA ARENCIBIA, E. (2004). “Comentarios a la reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (CEF), núm. 252.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (1999). *Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas*, La Ley, Madrid.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (2004). “El reglamento de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales”, en *Actualidad Laboral*, núm. 13.
- LUQUE PARRA, M. (2001). *La organización de la prevención en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- MARTÍN TOVAL, E. (2003). “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, en *Temas Laborales*, núm. 71.
- MARTÍN VALVERDE A. (1982). “Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios”, en AAVV, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, T. VII, EDESA, Madrid.
- MATEOS BEATO, A. (2003). “Coordinación de actividades empresariales en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *Información Laboral*, núm. 11.
- MERCADER UGUINA, J.R - MUÑOZ RUIZ, A.B. (2002). “El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales”, en *Aranzadi Social*, núm. 14.
- MIÑARRO YANINI, M. (2001). “Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en los supuestos coincidencia física en un mismo lugar de trabajo de trabajadores de varias empresas”, en *Aranzadi Social*, núm. 11, octubre.
- MIÑARRO YANINI, M. (2002). *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratas*, MTAS, Madrid.
- MIÑARRO YANINI, M. (2003). “La prevención de riesgos laborales en las contratas y subcontratas”, en *Documentación Laboral*, núm. 68.

- MIÑARRO YANINI, M. (2003). *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1994). “La responsabilidad empresarial en los procesos de subcríticos”, Ed. Íbidem, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A. - PIZÁ GRANADOS, J. – ALZAGA RUIZ, I. (2004). *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2004, Madrid.
- NAVARRO NIETO, F. (2004). “Descentralización productiva y relaciones laborales”, en *Documentación Laboral*, núm. 71, Vol. II.
- NAVARRO NIETO, F. (2005). “La responsabilidad administrativa en materia de riesgos laborales en los supuestos de contratas y subcontratas”, en *Actualidad Laboral*, núm. 18.
- NAVARRO NIETO, F. (2005). *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- NIETO SAINZ, J. (2003). “Las reformas en materia de seguridad y salud en el trabajo: podemos reducir accidentes.”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 24.
- OJEDA AVILÉS, A. (2005). “Aspectos laborales de las redes de empresas”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 125 (enero-marzo).
- OJEDA, A. - ALARCON, M.R. - RODRÍGUEZ RAMOS, M.J. (1996). *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi, Pamplona.
- OLMO GASCÓN, A.M. (2002). *Los derechos laborales del trabajo en contratas*, Comares, Granada.
- PÁRAMO MONTERO, P. (1996). Estudio sobre la responsabilidad empresarial en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- PÁRAMO MONTERO, P. (1997). “En torno al artículo 42.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la problemática de la responsabilidad solidaria” en *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- PARGA LANDA, E. (2003). “Problemas prácticos sobre salud en las contratas”, en *Documentación Laboral*, núm. 68, Vol. II.

- PÉREZ CAPITÁN, L. (2002). “La responsabilidad administrativa en los supuestos de contratas y subcontratas en el Derecho Sancionador de la Seguridad y Salud en el Trabajo (un análisis del artículo 42.3 de la LISOS)”, en *Justicia Laboral*, núm. 12.
- PÉREZ CAPITÁN, L. (2003). “Un comentario a la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales”, en *Justicia Laboral*, núm. 16.
- PÉREZ CAPITÁN, L. (2004). “El nuevo marco regulador de la coordinación preventiva. Un análisis del RD 171/2004, de 30 de enero”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 26.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2000). “El concepto de propia actividad empresarial”, en AAVV, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (2003). “La seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales. A propósito del posible desarrollo reglamentado del art. 24 LPRL”, en *Actualidad Laboral*, núm. 30.
- POLO CAMPOS, F.H. – ZEITOUNE GOLLNER, R. – LISBOA, M.T. – VÁSQUEZ CHARCAPE, N. (2017). “El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador en América Latina”, In *Crescendo*, núm. 8.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (2002). “Las responsabilidades del empresario principal en las contratas y subcontratas”, Pedrajas Moreno (Dir.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Lex Nova, Valladolid.
- RIVERO LAMAS, J. (2003). “Proyecciones de la descentralización productiva: instrumentación jurídico laboral”, en *Descentralización Productiva y Responsabilidades Empresariales el “outsourcing”*, (Dir. Rivero Lamas), Aranzadi, Pamplona.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2005). “Nuevos enfoques de la prevención de los riesgos laborales”, en *Relaciones laborales*, T. I.
- SALCEDO BELTRAN, C. (2000). *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Tirant, Valencia.
- SÁNCHEZ CUBEL, M.O. (1996). *Todo sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Cisspraxis, Barcelona.

- SÁNCHEZ IGLESIAS, A.L. (2003). “Comentarios sobre la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales” en *Mapfre Seguridad*, núm. 93.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. - GARCÍA BLASCO, J. - GONZÁLEZ LABRADA, M. - CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, p. 189.
- TOLOSA TRIVIÑO, C. (1996). “La responsabilidad empresarial en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *Actualidad Laboral*, T. I.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2001). “Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 20.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2001). “La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa”, en *Actualidad Laboral*, núm. 18.
- VALVERDE ASENCIO, A. (1997). *La responsabilidad administrativa laboral en los supuestos de pluralidad de empresarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- VICENTE PALACIO, A. - BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>.A. (1998). “Otros sujetos obligados: fabricantes, importadores y suministradores”, en AAVV, *Curso de prevención de riesgos laborales*: Universitat Jaume I, Castellón.