

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

JULEN LLORENS ESPADA

Dpto. Derecho Privado

Universidad Pública de Navarra/ Nafarroako Unibertsitate Publikoa (UPNA/NUP)

Edificio "Las Encinas", 2ª Planta. Campus de Arrosadía

31006 Pamplona-Iruña

julen.llorens@unavarra.es

RESUMEN

Tras una crisis del modelo de organización tradicional basado en la integración vertical, se asiste a una nueva evolución organizativa en la estructura de las empresas acorde con los nuevos sistemas de producción flexibles, aparece así el modelo organizacional horizontal que representa la empresa-red, lo cual planteará una especial problemática desde la perspectiva de la seguridad y salud de los trabajadores insertos, dada la peculiar acumulación y concurrencia de los riesgos que sobre ellos recaen, con el consecuente agravante sobre la posibilidad de que un trágico resultado les sobrevenga, ya sea de lesión o de muerte, como así lo demuestra la alta tasa de siniestralidad que rodea a este sistema. Todo ello exige una especial regulación, construida sobre la tutela preventiva, como medio idóneo para la protección del trabajador, de modo que en el presente artículo se analiza esa respuesta legislativa, con las actuales lagunas legales y discusiones doctrinales, intentando dar respuesta a las mismas.

Palabras clave: Prevención de Riesgos Laborales, flexibilidad externa, gestión de los riesgos, deberes empresariales, contratas y subcontratas.

Código JEL: K32.

1. INTRODUCCIÓN

Riesgo laboral y nuevos tiempos, una mirada socio-económica

La actividad productiva conlleva una serie de riesgos laborales con una clara potencialidad lesiva para los trabajadores, hasta el punto que cualquier condición de trabajo puede resultar un factor de riesgo. El trabajo, como proceso de producción y transformación de bienes y servicios, conlleva una relación entre el hombre y el entorno que puede suponer en ocasiones una consecuencia negativa para su salud, reuniéndose en el riesgo profesional unas características que nos permitirán mantenerlo como categoría autónoma (Sempere Navarro; García Blasco; González Labrada y Cardenal Carro, 2001, p. 19).

Su localización en un entorno concreto y en un ámbito determinado, como es el laboral, viene construido y gestionado por seres humanos, por lo tanto, es susceptible de ser controlado por medio de la creación de un entorno seguro reparando sobre los medios tecnológicos y los modelos organizativos que conllevan una especial amenaza para la salud del trabajador. Los sujetos sobre los que inciden tales riesgos, los trabajadores, se ven inmersos en situaciones de dependencia respecto de los empleadores, sobre los que se concentra el poder de dirección y organización de ese entorno y ámbito específico, por lo que éstos son quienes estructuran las políticas empresariales a seguir y, por lo tanto, los riesgos inherentes a los que los trabajadores se verán expuestos, con la confrontación de intereses que ello conlleva entre coste/beneficio (Espluga, 2006, pp. 144 y ss.). En el mundo laboral las relaciones entre los trabajadores y los riesgos de su trabajo son gestionados mediante sistemas de relaciones laborales construidos en relaciones de poder, “el reparto de los riesgos muestra que éstos siguen, al igual que las riquezas, el esquema de clases”, es decir, en las relaciones de poder “las riquezas se acumulan arriba, los riesgos abajo” (Beck, 2010, p. 50), mientras el empresario decide entre el coste/beneficio que le puede reportar una nueva política industrial o técnico-económica¹, el trabajador es quien padecerá los riesgos laborales inherentes a la misma.

En un sociedad como la nuestra, caracterizada por una escasa cultura preventiva y en la que los empresarios siguen viendo las actividades preventivas como un coste para la empresa, dejar que la ponderación de intereses pueda realizarse libremente por una de las partes podría conllevar la toma de medidas arbitrarias en detrimento de una de las partes, precisamente la que en mayor situación de vulnerabilidad se encuentra.

1. Las catástrofes naturales se diferencian de los riesgos en que sobre ellas no recae decisión previa alguna, al contrario, “todo riesgo presupone decisiones industriales o técnico-económicas y la ponderación de beneficios” (Beck, 1993, p. 20).

La búsqueda de una correcta gestión de los riesgos laborales nos lleva a esclarecer inicialmente qué entendemos por riesgo laboral, para lo cual, si partimos de que cualquier condición de trabajo puede generar un riesgo, resulta necesario reparar sobre el concepto de condición de trabajo, empero, se debería analizar el concepto partiendo desde una perspectiva amplia en la que no sólo nos limitásemos a señalar los elementos o dimensiones que lo constituyen, sino también subrayando la perspectiva relacional, de tal manera, añadiéndole todo aquello que gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia sobre las personas que trabajan, es decir, realizando un interpretación más amplia que dé cabida a elementos sociales y culturales relacionados con las múltiples dimensiones del trabajo (García Gil, Alvarez Girón, Solano y Viciano Fernández, 2002, pp. 228 y ss.).

De dicho modo, debemos centrarnos en un análisis en el que el sujeto de incidencia de las condiciones sea el punto de partida para la catalogación de qué entendemos por condiciones laborales susceptibles de generar riesgos laborales. Si conocer las condiciones de trabajo es sinónimo de evaluación de los mismos, se deberían utilizar para ello tanto métodos de investigación objetivos como subjetivos (Castillo y Prieto, 1990, pp. 120 y ss.), entendiéndose por el primero aquel en el que la calificación del estado y evolución de las condiciones de trabajo es realizada por los propios investigadores, expertos en la especialidad correspondiente, y por el segundo, aquel en el que sean los propios trabajadores quienes realicen aquella.

Con los nuevos tiempos, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, los nuevos sistemas de producción, los avances científicos, las nuevas condiciones de trabajo y formas de empleo, etc. generan nuevas situaciones de riesgo y agravan las ya existentes. Ello obliga a una rápida y constante adaptación de las medidas preventivas a estos riesgos emergentes que cuando no son nuevos, ahora se empezará a ser consciente de ellos, como de sus repercusiones, en muchas ocasiones como consecuencia directa del progreso. Estos nuevos riesgos generan una gran incertidumbre dada la posible potencialidad lesiva de los mismos, lo cual obliga a una actuación urgente en su investigación y erradicación, o en la medida de lo posible, en su control.

La necesaria contextualización de los riesgos laborales y la búsqueda del origen de los mismos nos obligan a reparar en la relación que mantienen con el actual mercado de trabajo y las formas de flexibilidad, tanto interna como externa, manejadas por las empresas que en él actúan. Estamos insertos en una nueva era en la que mientras el modelo de organización tradicional de la empresa va desvaneciéndose, aparecen nuevos sistemas productivos horizontales, como la empresa red (Castells, 2005, p. 214), guiados por aspectos técnicos, de especialización y por criterios económicos que, en definitiva, conllevan una reducción de los costes para la empresa principal y suponen la exteriorización del riesgo generado por el mercado (Valdés Dal-Ré, 2002, pp. 26 y ss.).

La flexibilidad externa irá acompañada de una flexibilidad interna en las empresas, con un resultado de precarización de las condiciones laborales, una segmentación del mercado laboral, un fomento de la temporalidad, etc., factores con una relación directa en el incremento del riesgo laboral sufrido por los trabajadores (Durán Lopez, 2001, pp. 42; 63 y ss.), de modo que mientras las empresas externalizan el riesgo del mercado, los trabajadores se encuentran con un incremento del riesgo laboral en su trabajo. Es aquí donde se requiere la intervención de un Derecho Laboral garantista, pero la realidad avanza varios pasos por delante del Derecho y, en consecuencia, muchas de estas prácticas empresariales no encajan en los supuestos de hecho para los cuales el Derecho del trabajo actual fue elaborado, lo cual obliga al legislador a una constante adecuación de la normativa para evitar que las nuevas formas de estructuración de la actividad productiva puedan provocar una huida del Derecho del Trabajo y, en consecuencia, un ataque a los derechos de los trabajadores, situación especialmente relevante al entrar en juego derechos tan importantes como el derecho fundamental a la vida e integridad física y moral. Al respecto, las empresas deberían tener claro que intercambiar los recursos de trabajo no es equiparable al intercambio del resto de recursos de la empresa.

Todos estos cambios hacen que nos encontremos con una serie de trabajadores especialmente vulnerables por estar expuestos a mayores riesgos que el resto. Aquellos trabajadores que prestan sus servicios bajo sistemas de descentralización productiva, concretamente aquellos que realizan las actividades en concurrencia con trabajadores de otras empresas en un mismo lugar, deben enfrentarse a los riesgos laborales clásicos, los riesgos específicos de su actividad productiva y los riesgos específicos generados por el resto de empresas concurrentes, todo ello incrementado por la especial situación de dependencia en la que se ven insertos con la dispersión de la figura empresarial. No sólo se generan nuevos riesgos sino que también se pueden agravar los existentes, repercusión tanto cualitativa como cuantitativa (Miñarro Yanini, 2002, pp. 509 y ss.) sobre el riesgo que justifica en mayor medida la intervención del Derecho como garante de la protección de la seguridad y la salud de estos trabajadores.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. Amparo constitucional de la tutela estatal sobre la seguridad y salud en el trabajo

Dentro de nuestro ordenamiento nacional, la intervención estatal en materia de seguridad y salud de los trabajadores encuentra amparo en nuestra norma suprema, tanto como protección del derecho fundamental a la vida e integridad física de las personas (art. 15 CE), como por ser uno de los principios

rectores de la política social y económica de nuestro Estado social y de Derecho (art. 40.2 CE), y de modo global, al establecerse el deber de los poderes públicos de “organizar y tutelar la salud pública” (art. 43 CE). Se justifican las intervenciones estatales relativas al bienestar social y a la calidad de vida como acciones del poder público que otorguen protección a sectores o grupos sociales que se encuentren en algún tipo de desigualdad, como apunta el art. 9.2 CE (Orza Linares, 2003, pp. 280; 152 y ss.), aparecerá el Estado interventor utilizando el Derecho, es el caso del laboral, como medida que equilibre la balanza, generando procesos intervencionistas con fines de protección de la salud y la seguridad (Calvo Garcia, 2005, p. 69)² y, en definitiva, protegiendo a la parte que más indefensa se encuentra ante los riesgos para construir así un límite a la libertad de empresa (González Labrada, 1996; González Ortega, 1979)³.

La intervención estatal será de especial transcendencia cuando el sistema de desarrollo económico y social genere nuevas estructuras como los casos de descentralización productiva, que conlleven profundos desequilibrios que requieran de una rápida intervención por parte de las autoridades públicas, para evitar así que la relación triangular pueda generar una huida del Derecho Laboral, precisamente por generarse con estos desequilibrios un alto riesgo para derechos fundamentales como el derecho a la vida y a la integridad física y moral⁴. Como correctamente aclara el Tribunal Constitucional, “la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas”, y como es lógico, se “sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél”⁵.

2. “Las sendas que ha recorrido en los últimos decenios la evolución del derecho están relacionadas con la utilización del sistema jurídico para intervenir en los sistemas primarios con el fin de corregir desequilibrios; realizar valores y objetivos sociales; o hacer frente a riesgos económicos, sociales, naturales y tecnológicos”.

3. “Todo Derecho del trabajo constituye una limitación de la libertad de empresa para corregir la libertad en el mercado de trabajo y compensar la situación de desventaja de los trabajadores; desde la perspectiva constitucional, se produce un enraizamiento del Derecho del trabajo en la Constitución que se articula técnicamente a través de la cláusula del Estado social y democrático de Derecho del artículo 1.1 CE y de los valores promocionados” (González Labrada, 1996, p. 38); “La seguridad e higiene en el trabajo no puede por menos que plantearse como interés del trabajador, ya sea singular como colectivamente en cuanto clase, enfrentado al puramente económico del empresario” (González Ortega, 1979, p. 206).

4. La influencia negativa de la descentralización productiva sobre los derechos fundamentales no se limitará a una vulneración del derecho a la vida e integridad física como consecuencia de los especiales riesgos que ello conlleva, pudiendo afectar a otros derechos fundamentales como el derecho a la huelga vid. STC núm. 76/2010, de 19 de octubre.

5. STC núm. 76/2010 de 19 de octubre.

Dentro de esta intervención el Tribunal Constitucional ha reconocido la necesidad de una acción positiva de tutela por parte del Estado⁶, tutela que deberá guiarse por una política preventiva como forma eficaz para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, en definitiva, como medio idóneo para la protección de un bien jurídico supremo como la vida y la integridad física y moral, sin perjuicio de la importancia de las políticas reparadoras o paliativas del daño que venían siendo el eje de la políticas nacionales al respecto hasta nuestra Constitución (Sempere Navarro y otros, 2001, pp. 35 y ss), volviendo a las palabras del Tribunal Constitucional, para una correcta protección del contenido del art. 15 CE: “no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz *ex post*, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (en este sentido, STC 221/2002, de 25 noviembre, FJ 4, y 220/2005, de 12 de septiembre, FJ 4, entre otras)”⁷. De este modo, el TC sitúa a las políticas preventivas del riesgo laboral, la regulación de protección del trabajador y las obligaciones impuestas a los empresarios, como manifestaciones de la tutela del derecho fundamental, elevando así la prevención de riesgos laborales al plano constitucional.

En lo que al plano infraconstitucional se refiere, con los últimos pasos dado por el legislador se asiste a un revestimiento de la tutela preventiva a través de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al atribuirle el conocimiento de la garantía del cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia preventiva [art. 2. e)] y el refuerzo de las medidas cautelares cuando pueda verse afectado el derecho a la vida e integridad física (arts. 180.4 y 79.7) o de la inversión de la carga de la prueba cuando se produzca un resultado lesivo (art. 96. 2).

2.2. Legal

2.2.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales y descentralización productiva

Habría que esperar hasta la LPRL para ver una regulación preventiva sobre la seguridad y salud de los trabajadores en casos de concurrencia empresarial, y así aparece el art. 24 que establece las obligaciones genéricas de coordinación al respecto, llenando ese vacío legislativo que el art. 42 ET dejaba en relación a la seguridad y salud, inspirándose el legislador tanto en el Convenio N° 155 de la OIT (art. 17), del cual obtendrá la obligación de cooperación

6. Como establecería el Magistrado Díez Velasco en su voto particular a la STC 86/1982, de 23 de Diciembre, conlleva que “los derechos fundamentales dejen de tener por sí un alcance meramente negativo y delimitador, para ser garantizado su ejercicio mediante prestaciones sociales o de otra índole a cargo del Estado”.

7. STC 62/2007, de 27 de marzo.

entre empresas, como en el art. 6.4 de la Directiva 89/391, para transponer el contenido de la misma en los párrafos primero y segundo del artículo.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, marcada por las políticas de la OIT (Convenio 155) y las decisiones normativas desarrolladas por la UE, especialmente la Directiva 89/391/CEE, es una Ley de carácter general pero con una enorme relevancia, que establecerá los mínimos indisponibles a cumplir de modo que configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas. A pesar de asignarse el artículo 24 de la LPRL a la regulación de unos supuestos de descentralización productiva, como son la concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo (con la excepción del art. 24.4), superando las previsiones normativas anteriores que únicamente aludían a los supuestos de contratas y subcontratas, y admitir así los supuestos de concurrencia a expensas del vínculo jurídico de unión entre ellas, el precepto adolecía de una gran inseguridad jurídica al utilizar diversos conceptos jurídicos indeterminados, no desarrollar tampoco el contenido de los deberes que impone, y al no especificar con claridad al sujeto al que se le exigía la obligación preventiva. Por ello, y en cumplimiento del apartado 6 introducido por la Ley 54/2003, se elabora el RD 171/2004, norma que dota de contenido a los deberes preventivos del art. 24 LPRL, a la vez que aclara varios conceptos clave que habían hecho una difícil aplicación del precepto: nociones como la de centro de trabajo, empresario titular y empresario principal.

2.2.2. *Real Decreto 171/2004*

Antes de comenzar con el análisis, habrá que remarcar el carácter de norma mínima que tiene el Real Decreto (art. 1.3 RDCAE), con la posibilidad de la concreción del mismo mediante la negociación colectiva (disposición adicional segunda). Resulta relevante el papel que adquiere la negociación colectiva con el establecimiento de nuevas unidades de negociación previstas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, por la que se adecua la negociación a los supuestos de empresas red, en definitiva, de descentralización productiva, de modo que se prevé la elaboración de “convenios para un grupo de empresas, así como convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación” (art. 3.1 por el que se modifica el art. 87 del ET).

2.2.2.1. Definiciones

La primera de las carencias de las que adolecería el art. 24 LPRL, y que el Real Decreto vino a solventar, hace referencia a la clarificación de tres

elementos claves para entender el supuesto de hecho tipificado, cuestión esencial para poder imponer las respectivas obligaciones empresariales:

- Centro de trabajo: “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”. El concepto abarca un contenido de mayor extensión al previsto por el art. 1.5 ET⁸, al resultar el último inadecuado respecto a las exigencias en materia preventiva, sin embargo, será un concepto similar, que no igual (Galván De Granda, 2005, pp. 13 y ss.), al recogido en el art. 2 del RD 486/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo⁹. Es una definición que equipara lugar y centro de trabajo, trasladando a la regulación sobre prevención la noción acogida por las normas internacionales y de la Unión Europea (Escudero Prieto, 2009, p. 91).

La relevancia de precisar la noción de centro de trabajo estriba en que el marco delimitador de las obligaciones y responsabilidades preventivas se articulará a raíz de tal elemento locativo. A pesar de ello, el legislador “tomará en consideración la idea de control real, efectivo y relevante más que la dimensión puramente física del desarrollo del trabajo”, pero es consciente de que “la coincidencia física materializa más plástica, habitual y frecuentemente dicho control”, por lo que escoge como determinante el elemento locativo, al mismo tiempo que no restringe la responsabilidad empresarial a esos supuestos, caso del art. 24.4 LPRL, como luego veremos. Esa visión clásica de relacionar los riesgos con la presencia física se puede ver superada con los nuevos riesgos emergentes y psicosociales (González Ortega, 2006, p. 17), así como por la influencia de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

- Empresario titular del centro de trabajo: “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo”. Por lo que se valorará la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Normalmente nos encontraremos ante el dueño del centro de trabajo, siendo posible situarlo en la figura del promotor dentro del sector de la construcción. Se planteará la duda respecto a los deberes preventivos de aquellos sujetos titulares del centro de trabajo, pero que no encajen en el concepto de empresario laboral al no tener trabajadores a su cargo en el centro respectivo (Aguilera Izquierdo, 2004, p. 269), ante lo cual considero que, dado el factor determinante: la

8. Se referirá al centro de trabajo como “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

9. En él, “se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo”.

capacidad de gestión y dirección, sí que se darán, y es que las obligaciones inherentes traerán causa de ello.

- Empresario 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 desarrollan en su propio centro de trabajo”. De modo que para ser considerado “empresario principal” se debe tener una relación contractual, ya sea civil o mercantil, con terceros, contratista o subcontratistas, pudiéndose ser éstos trabajadores autónomos. Además, la actividad encomendada debe corresponderse con la propia actividad (Vallejo y Lafuente, 2010, p. 200)¹⁰ de la encomendadora y desarrollarse en su propio centro de trabajo (se repite la descripción de empresario principal según el art. 24.3 LPRL). Respecto al concepto de “propia actividad”, considero que no debería ser aplicable a la prevención de riesgos laborales la misma noción utilizada para el art. 42 ET, al no estar ésta elaborada con vistas a la seguridad y salud en el trabajo sino a temas salariales y de Seguridad Social, no otorgando garantía en él al bien jurídico que vienen a proteger las normas de prevención de riesgos laborales, la integridad física y la salud de los trabajadores, de modo que el arrastre de la misma concepción sería contraproducente al dejar supuestos fuera del centro de imputación (González Ortega, 2006, p. 19)¹¹. Sin embargo, el legislador no ha esclarecido el término para los supuestos de prevención, si bien, por el contrario, la doctrina jurisprudencial, al menos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se ha pronunciado en diversas ocasiones a causa de la extensión o no de la responsabilidad solidaria, tema de interés central a la hora de delimitar el término, tomando como eje la nota de organización y mando del empresario principal¹², determinante que debería haber sido introducido en la definición (GALVÁN DE GRANDA, 2005, pp. 15 y ss.).

10. Lo cual será de trascendencia para “deslindar la responsabilidad solidaria”.

11. “El que la contrata deba ser de la propia actividad deja en una especie de limbo jurídico a las demás contrataciones que, aun coincidiendo en el centro de trabajo de la empresa principal con trabajadores de ésta y estando bajo control o dominio de la empresa principal/titular del centro, se trata, sin embargo, de actividades productivas que no pertenecen a la propia actividad”. Ello tendría sentido en el art. 42 ET al querer evitar situaciones de fraude, lo cual no se mantiene en el terreno preventivo.

12. Señala la STS (Sala de lo Social) de 18 de abril de 1992 (RJ 1992, 4849):

“Es perfectamente posible que una actuación negligente o incorrecta del empresario principal cause daños o perjuicios al empleado de la contrata, e incluso que esa actuación sea la causa determinante del accidente laboral sufrido por éste. Es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél

2.2.2.2. Objetivos

Se establecen unos objetivos generales a seguir en la coordinación de actividades empresariales, si bien algunos de ellos carecen de singularidad propia, reiterándose para los casos de concurrencia (González Labrada, 2004, p. 53):

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 LPRL.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

2.2.2.3. Supuestos de concurrencia y obligaciones

Se señalaba como el art. 40.2 y 43.1 CE, junto a los arts. 4.2 d) y 19 ET, generaban un deber u obligación empresarial de protección de la seguridad y salud del trabajador, lo cual vendrá a concretarse cuando la LPRL sitúa al empresario como destinatario de los deberes de prevención (art. 14). Ese deber general traerá una serie de obligaciones específicas, como sucede en el caso de la coordinación de actividades empresariales, cuando se den las circunstancias recogidas en el art. 24, concretamente, deberes acumulativos que se superponen en función del grado de concurrencia en el que nos encontremos en la clasificación realizada por el precepto. Se tipifican diferentes

...

de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control” (en el mismo sentido la sentencia de 5 de mayo de 1999, recurso 3656/1997 [RJ 1999, 4705])”.

En esa misma línea, la STS (Sala de lo Social) de 7 de octubre de 2008 (RJ 2008\6969) dice: “es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad e higiene lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control”.

supuestos, con unas obligaciones inherentes, que irán “de menos a más”, en “círculos concéntricos” (Vallejo y Lafuente, 2010, p. 201), en lo que ha sido definido como obligaciones “en cascada” (Rodríguez Ramos, 2005, p. 27). En definitiva, el art. 24 nos muestra una serie de supuestos autónomos que traerán aparejadas unas determinadas obligaciones, con la especialidad de que, como sucede con las clásicas muñecas rusas –en escala gradual– los supuestos van encajando en el siguiente, acumulando las obligaciones inherentes, de modo que el último de los supuestos aglutina las obligaciones de los anteriores. La Ley se refiere a los siguientes supuestos:

- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo (art. 24.1).
 - Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que un empresario es titular (art. 24.2)
 - Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.
- *Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo lugar de trabajo*

El art. 24.1 LPRL establece que:

“Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley”.

De modo que acudimos a los arts. 4 y 5 del RD 171/2004, para adentrarnos en el deber de cooperación impuesto a las empresas, o autónomos, un deber horizontal que tendrá su justificación en el mero dato fáctico de la concurrencia, indiferentemente de la existencia de vínculos contractuales entre las empresas (De Los Cobos Orihuel, 2004, p. 71). Como el art. 24 determina, el deber de cooperación se concreta en el deber de establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y el deber de información recíproca de los trabajadores.

En cuanto al deber de información, las empresas deberán informar al resto sobre los riesgos aparejados a sus actividades productivas, y en especial, sobre aquellos riesgos que “puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades”, parece quedar un vacío respecto a aquellos factores que de por sí no constituyan un riesgo pero que al entrar en concurrencia con la actividad de otras empresas se transformen en tal. Dicho intercambio deberá ser “suficiente” y realizarse “antes del inicio de

las actividades”, “cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes a efectos preventivos” y en las “situaciones de emergencia”. Asimismo, se informará a las otras empresas sobre los accidentes de trabajo ocasionados como consecuencia de las actividades concurrentes.

Respecto a la forma en que debe informarse, se realizará por escrito cuando los riesgos generados sean calificados como graves o muy graves, para la determinación de la gravedad se valorará tanto la posibilidad de que se produzca el daño, como la severidad del mismo (art. 4.2º LPRL). El hecho de que sólo se exija la forma escrita para esos supuestos responde a una intención de evitar “un intercambio engorroso de documentación” (Llano Sánchez, 2004, p. 1552), sin embargo, sería aconsejable requerirse tal formalidad para la totalidad de los riesgos, ya no sólo por prudencia (Gámez Orea, 2005, p. 145)¹³, sino también como medida probatoria de la toma de todas las diligencias posibles, legales y supralegales, en aras a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, determinante para posibles responsabilidades empresariales por omisión de medidas preventivas. Sobre éste extremo, esta misma reflexión se extiende para todos los casos similares en los que los deberes pueden ser cumplidos de forma escrita pero la norma no lo establezca de forma imperativa, dado que la documentalización acabará siendo el mejor modo de atestiguar las prácticas preventivas, así como el cumplimiento de las obligaciones al respecto.

Debe cooperarse e informarse para que las empresas puedan realizar una correcta evaluación de los riesgos y, en consecuencia, planificar su actividad preventiva, y es que el deber de cooperación irá dirigido a la prevención del riesgo y, a su vez, a la protección contra el mismo. Para ello, señala el RDCAE, que deberá informarse a los trabajadores tanto de las medidas de coordinación como de los riesgos generados por la concurrencia, ya que al ser ellos quienes se encontrarán expuestos a los mismos, deben conocer cómo evitarlos, de modo que los empresarios, conocidos los riesgos identificados, deberán poner en conocimiento de sus trabajadores las técnicas de protección y prevención aplicadas a dichos riesgos (Aguilera Izquierdo, 2004, p. 272).

En lo que al deber de establecer medios de coordinación para la prevención se refiere, segunda manifestación del deber general de cooperar, habrán de ser los “necesarios y pertinentes” y se estructuraran en función del grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas, número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas.

13. Al respecto, Gámez Orea sostendrá que “una medida de prudencia aconsejará hacerlo siempre documentalmentemente –o mediante instrumentos informáticos de archivo– porque resulta difícil imaginar alguna actividad en la que no exista la probabilidad cierta de un peligro susceptible de ocasionar consecuencias dañosas graves o muy graves (art. 4.2 LPRL).

- *Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular*

EL apartado 2 del artículo 24 LPRL establece 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”.

Al igual que en el apartado anterior, no se exige una relación jurídica entre las empresas concurrentes, y se integra en su ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos. Sin embargo, del carácter horizontal caracterizador de las relaciones interempresariales del anterior supuesto, se pasará ahora a una relación vertical en la que el titular del centro de trabajo se sitúa en una “posición preponderante”¹⁴, lo cual vendrá a justificar la gama de obligaciones que se le imponen precisamente por tener mayor conocimiento y control de los riesgos presentes en el lugar de trabajo (Miñarro Yanini, 2002, pp. 566 y ss.). De modo que en este supuesto se mantendrán las obligaciones generales tratadas en el apartado anterior, a las que se les sumarán unas obligaciones específicas recogidas en los arts. 6 a 9 del RDCAE.

Dentro del concepto de empresario titular del centro de trabajo, se señalaba en las definiciones que se admite tanto el concepto de empresario en el sentido del ET, con trabajadores asalariados a su servicio, como el mercantil (Navarro Nieto, 2005, p. 34). De ahí que se distingan en el supuesto de hecho dos situaciones, por un lado, que nos encontremos ante un empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollan actividades en el mismo centro, sobre el cual se reunirán las obligaciones generales anteriores, junto a un nuevo deber específico de información y de facilitación de instrucciones al resto de empresarios concurrentes, a la vez que se le hará responsable de la iniciativa en la determinación de los medios de coordinación a adoptar (art. 12 RDCAE) y de la designación de las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas cuando se opte por ella como medio de coordinación (art. 13 RDCAE), y por otro lado, que nos encontremos ante el supuesto de un empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores, de tenerlos, no desarrollan actividades en el mismo centro, sobre el que en apariencia únicamente recaerá un deber de información hacia el resto de empresarios (Aguilera Izquierdo, 2006, p. 274).

14. La propia Exposición de Motivos del RDCAE establece que “el empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los empresarios concurrentes”.

– Obligaciones de información

Antes del inicio de las actividades, o cuando algún cambio así lo aconseje, se deberá informar de modo “suficiente” sobre los “riesgos propios” del centro de trabajo, las correspondientes medidas de prevención y sobre las medidas a aplicar en situaciones de emergencia. De la misma manera que en el supuesto del apartado 1, la información deberá entregarse en forma escrita cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.

En el sector de la construcción, la obligación de información se cumplirá por medio del estudio de seguridad y salud o el estudio básico¹⁵ realizados por el promotor (apartado a. de la disposición adicional primera RDCAE).

– Obligación de facilitar instrucciones

Se establece un deber de instrucción sobre el empresario titular del centro de trabajo cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él. El deber se dirigirá a la prevención de los riesgos “existente en el centro de trabajo”, con lo cual se centrará en los riesgos generados por la concurrencia de actividades empresariales (Navarro Nieto, 2005, p. 39). Las instrucciones tendrán que ser “suficientes y adecuadas”, proporcionándose antes del inicio de las actividades y cuando sobrevengan en los riesgos cambios con relevancia para la prevención, y al igual que en los supuestos anteriores, se hará por escrito cuando los riesgos sean calificados de graves o muy graves.

El deber de facilitar instrucciones se dará una vez que el empresario titular haya recibido la información de los riesgos generados por el resto de empresarios en concurrencia.

En el sector de la construcción, seguido lo dictado por la disposición adicional primera RDCAE, las instrucciones se “entenderán cumplidas por el promotor mediante las impartidas por el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, cuando tal figura exista; en otro caso, serán impartidas por la dirección facultativa”.

– Medidas a adoptar por los empresarios concurrentes y los trabajadores autónomos

Los empresarios concurrentes “tendrán en cuenta” la información recibida para su evaluación de riesgos y la planificación de sus actividades preventivas, con el objetivo de que el riesgo ajeno no se convierta en propio (Llano Sánchez, 2004, p. 1555). Como deber, se les impondrá la obligación de cumplir las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de

15. Arts. 4 y 5 RD 16/1997.

trabajo, y a su vez, deber de comunicar a sus trabajadores la información e instrucciones recibidas, en los términos del art. 18.1 LPRL¹⁶.

– Obligaciones en contratas y subcontratas en obras y servicios

Para el análisis del presente apartado diferenciamos tres supuestos:

- Contratas y subcontratas de propia actividad, cuando la actividad se realice en el centro de trabajo de la empresa principal (art. 24.3).
 - Contrata y subcontrata que no sea de propia actividad (art. 24.1 y 2).
 - Contrata y subcontrata cuando los trabajadores de la empresa contratista utilicen maquinarias, equipos, productos, etc., proporcionados por la empresa principal. (art. 24.4).
- *Contratas y subcontratas de propia actividad, cuando la actividad se realice en el centro de trabajo de la empresa principal*

El apartado 3 del artículo 24 LPRL establece 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”.

En el presente supuesto, la gama de obligaciones exigidas será la más completa, al agruparse aquí las obligaciones vistas hasta el momento, como el deber de cooperación (artículo 4 y 5 RDCAE), el deber de información (artículo 7 RDCAE), el deber de coordinación (artículo 8 RDCAE), a los cuales debemos añadir, como ahora veremos, el deber de vigilancia (art. 10 RDCAE).

Siguiendo el supuesto de hecho recogido por la norma, nos encontramos con un empresario principal, a su vez, titular del centro de trabajo donde tiene lugar la concurrencia de empresarios y trabajadores. Ese mismo empresario principal es el titular de la actividad empresarial, de la cual subcontrata parte de su “propia actividad”, y mantiene la gestión y el control sobre el conjunto organizado. Se deben esclarecer para el supuesto conceptos como el de “relación jurídica” o el de propia actividad, no exentos de polémica.

16. Indirectamente a través de los representantes legales, y directamente a cada trabajador sobre los riesgos específicos en relación a su puesto de trabajo, las medidas de protección y las medidas de prevención.

– Relación jurídica

Según el supuesto de hecho debe darse una relación jurídica, ¿pero qué entendemos por tal? siendo que la realidad avanza varios pasos por delante de la norma jurídica, lo cual puede suponer un “desfase” del supuesto tipificado, se imposibilita aferrarse a interpretaciones rígidas y estáticas del concepto. La doctrina judicial ha matizado como “lo relevante no es que para ello se acuda a un contrato típico civil o mercantil como el arrendamiento de obras o servicios, sino que nazca una relación jurídica obligacional en virtud del cual la empresa subcontratista quede obligada frente a la principal a realizar dicha obra o servicio”¹⁷.

– Concepto de propia actividad

Dicha noción parte de dos teorías, la relativa a las actividades inherentes al ciclo productivo y la teoría de la indispensabilidad. La jurisprudencia del TS se ha decantado por la primera¹⁸, en el mismo sentido, favorable a una interpretación restrictiva Llano Sanchez (2004) ya se había pronunciado en pro de una interpretación por la que el supuesto de hecho se referiría sólo a aquellas “contratas que tuvieren por objeto obras o servicios con una relación directa con el núcleo central del ciclo productivo de la empresa principal”, de modo que traspa la problemática a la noción del término “central” o “accesorio” (p. 110). En sentido contrario, Miñarro Yanini (2002) se decantaría por una interpretación amplia, pero no ilimitada, en la que el eje para la determinación fuese el fin productivo propio de la empresa principal, sostiene de ahí que “corresponden a la propia actividad las contratas que realicen trabajos conectados con el fin productivo de la empresa principal y que sean necesarios para la obtención del producto final” (pp. 576 y ss.).

Así, el TS matiza el contenido de “actividades del ciclo productivo”, sobre lo que dará dos interpretaciones al respecto:

- a) Se entiende que propia actividad es la “actividad indispensable”, de suerte que integrarán el concepto, además de las que constituyen el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo.
- b) Se considera que únicamente integran el concepto las “actividades inherentes”, de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán «propia actividad» de ella.

17. En este mismo sentido véase la SRSJ Cantabria 16-7-2004 (AS 2004, 2100).

18. Véanse las SSTs 18-1-1995 (rec. 150/94); 29-10-1998 (rec. 1213/98); 24-11-2002 (rec. 3904/01); 20-7-2005 (rec. 2160/04).

La unificación de la doctrina se ha decantado por una aceptación restringida según la cual se considera como tal:

“La “actividad inherente” o “absolutamente indispensable” para la actividad de la empresa principal, que traducido a la empresa privada se concreta en las operaciones o labores que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal, en concreto las que son inherentes a la producción de bienes y servicios específicos que se propone prestar al público o colocar en el mercado excluyendo las tareas “complementarias o no nucleares” y que referido a una actividad pública se corresponde con aquellas prestaciones que se hallan necesariamente integradas en la función que tiene encomendada y sin cuya actuación no se entendería cumplida esa función (tesis del ciclo productivo o de las actividades inherentes aplicada al sector público)”¹⁹. Sin embargo, la calificación de unas actividades como “inherentes al ciclo productivo” de la principal genera en la práctica una más que considerable inseguridad jurídica, principalmente cuando la empresa contratista o subcontratista realice una actividad próxima a la comitente (De Val Tena, 2003, pp. 97 y ss.).

Empero, como se adelantaba líneas atrás, tales interpretaciones irán dirigidas a supuestos de responsabilidad solidaria del artículo 42 ET por lo que dichas interpretaciones se desvirtúan para un campo como la prevención de riesgos laborales, en los que el hecho de que la contrata o subcontrata corresponda a la propia actividad de la principal debería ser “indiferente”, motivo por el que cierto sector doctrinal critica que la Ley mantenga el mismo criterio que para el art. 42 del ET (González Ortega y Aparicio Tovar, 1996)²⁰. En otro sentido, determinada doctrina considera que debe equipararse la interpretación para el art. 24.3 LPRL con la del art. 42 ET, dado que sostendrán la suficiencia del art. 24 y del RDAE para prever garantías en materia de riesgos laborales del empresario principal frente al resto de empresas con trabajadores en el centro, con las obligaciones que se imponen a los apartados 1 y 2, tendencia que parece seguir la jurisprudencia mayoritaria (Goerlich Peset, 1997, p. 144). Al respecto, considero más acertada la primera de las posturas siendo que lo contrario conllevaría una pérdida de obligaciones de prevención (de vigilancia) para aquellos supuestos que no encajen en el art. 24.3, como consecuencia de esa interpretación restrictiva, además, como señala Escudero Prieto (2009), la política llevada por el legislador y seguida por los tribunales, conlleva en la práctica una inseguridad jurídica que hará

19. STS 5761/2008 (rec. 1675/2007) por la que se resuelve el recurso de casación para la unificación de la doctrina aceptando la inclusión del transporte sanitario como “propia actividad” de los Servicios Sanitarios de Salud-Osasunbidea.

20. “La Ley, se ha dejado llevar por la clásica distinción entre contrata de la propia actividad o contrata de actividades no propias, que debe tener eficacia sobre todo en el terreno de las responsabilidades pero no en el de los deberes de prevención” (pp. 164 y ss.)

que los tribunales tengan que resolver casuísticamente cada conflicto, lo cual romperá completamente el principio de acción preventiva al ser que “este análisis será llevado a cabo después de la constitución formal y puesta en funcionamiento del negocio jurídico trasladándose, en muchos casos, incluso a un momento posterior a su finalización” (p. 153).

– Deber de vigilancia y la responsabilidad solidaria

Por medio del art. 10.1 RCAE, se establece una obligación general de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, obligación que abarca al conjunto de las obligaciones preventivas y respecto del conjunto de las empresas en concurrencia.

Dentro del deber, se exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas, antes del inicio de las actividades, que acrediten de forma escrita que han cumplido la evaluación de riesgos y la planificación de las actividades preventivas en relación a la obra o servicio contratado y, a su vez, que acrediten haber cumplido con las obligaciones de formación e información respecto de los trabajadores involucrados en las actividades en concurrencia. Este deber será cumplido por la contratista, con remisión de las acreditaciones a la principal, cuando subcontrate la realización de parte de la obra o servicio. Del mismo modo, la empresa principal tendrá que vigilar que las empresas contratistas y subcontratistas han establecido “los necesarios medios de coordinación entre ellas”.

Respecto a la vigilancia del plan de prevención, a pesar de que el reglamento no lo recoge expresamente, partiendo del objetivo constante de que las obligaciones no se limiten a un cumplimiento formal, se entiende que posterior a ese control previo, una vez que las actividades estén desarrollándose, perdurará sobre la empresa contratista el deber de vigilancia de la efectiva ejecución de las medidas preventivas incluidas en la planificación, en coherencia con el art. 16.2 b) LPRL, cuando establece que “el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma” (Llano Sánchez, 2004, p. 1559), seguimiento constante que considero debería extenderse a la empresa principal, más aun cuando ella responde solidariamente, pero, singularmente por la obligación de seguridad del empresario principal que tiene frente a todos los que prestan sus servicios en un ámbito productivo que se encuentra bajo su control²¹.

21. STS 22-11-2002 (rec. 3904/2001).

Finalmente, el RD hace una remisión al art. 42.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social²², remarca la responsabilidad solidaria que en él se establece sobre el empresario principal respecto a las infracciones, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por la LPRL en relación con los trabajadores que las empresas concurrentes empleen en el centro de trabajo, incluyéndose entre esos deberes el de vigilancia. Aquí, como bien viene a advertir Aguilera Izquierdo (2006), el legislador debió extender dicha responsabilidad solidaria para aquellos contratistas que, en virtud del art. 10.2 RCAE, obligados a obtener las acreditaciones respecto de las empresas a las que subcontrataren parte de las obras o servicios, para posteriormente entregárselas a la empresa principal, incumplan con dicha obligación. El ámbito de imputación actual, respecto a la responsabilidad administrativa, sólo hace responsable solidaria a la empresa principal y no a las contratistas y subcontratistas sobre las cuales también se establece un deber de vigilancia en correlación con el deber de la principal, de modo que a día de hoy, el incumplimiento realizado por ellas queda exonerado de este tipo de responsabilidad (pp. 279 y ss.), si bien, la responsabilidad solidaría sí que puede darse respecto a los recargos de prestaciones y extender así la responsabilidad a las empresas contratistas y subcontratistas a las que se les imputase un incumplimiento de los deberes preventivos que venimos tratando, cuando exista una relación de causalidad y unas consecuencias de accidente laboral o enfermedad profesional²³.

- *Contratas y subcontratas que no sean de propia actividad*

Ya se ha expuesto, al tratar el concepto de “propia actividad”, la problemática actual por la que se dejan fuera del supuesto contemplado en el art. 24.3 LPRL a las contratas y subcontratas que no sean de propia actividad, de modo que para estas situaciones se impondrán las obligaciones contempladas en los apartados 1 y 2 del artículo 24, de ahí que se apliquen los deberes de cooperación, coordinación e información, junto a los derivados de la titularidad del centro de trabajo (Vallejo y Lafuente, 2010, p. 213).

22. El precepto establece que “la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal”.

23. STSJ del País Vasco 2027/2010 (rec. 775/2010).

- *Contratas y subcontratas, cuando los trabajadores utilicen maquinaria, equipos o productos y materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal*

Nos referimos ahora a un supuesto especial de descentralización productiva, tipificado en el artículo 24.4 LPRL²⁴, relativo a la situación en la que los trabajadores ya no prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, de modo que se abandona el elemento locativo de la concurrencia, pero sin embargo, utilizan las maquinarias, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por ella.

En estos supuestos se extienden al empresario principal las mismas obligaciones recogidas por el último párrafo del apartado 1 del art. 41.1 de la LPRL²⁵ dirigidas en principio hacia los fabricantes, suministradores e importadores. Es así que recaerá sobre el empresario principal un deber de información respecto a los contratistas y subcontratistas por el que se les informe de la utilización del producto, maquinaria o material que tenga que manipular o utilizar para que ello se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores. Este deber se pondrá en relación con lo contemplado por el artículo 17 LPRL cuando establece que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Respecto al modo de informar, en analogía a lo previsto para los fabricantes, el empresario principal deberá tener en consideración las características previsibles de los trabajadores hacia los que se dirige la información, de modo que se vele por su eficacia, y asegurarse de que el trabajador la comprenda. Ello, junto al hecho de que la obligación venga a ser recíproca, evitará la exoneración de responsabilidad del contratista o subcontratista cuando ante un accidente de trabajo como consecuencia de una deficiente o inexistente información se pretenda imputar tal defecto de información a la empresa principal (Goñi Sein y Rodríguez

24. “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” (art. 10.4).

25. “Los fabricantes, importadores y suministradores deberán 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 riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores”.

Sanz De Galdeano, 2004, pp. 432 y ss.). Respecto a la posible responsabilidad de la empresa principal, podrá ser directa, por incumplimiento del deber de información, y solidaria, derivada del incumplimiento de los contratistas y subcontratistas (Vallejo y Lafuente, 2010, p. 214).

2.2.2.4. Medios de coordinación

– Concepto y tipos de medios de coordinación

Siguiendo la Exposición de Motivos del RDCAE, se establecen en él una serie de medios de coordinación sobre los que los empresarios podrán optar dependiendo del grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la situación concurrencial. El fin de estos medios será precisamente lograr la consecución de los objetivos (art. 3 RDCAE) de la coordinación para la prevención de riesgos laborales.

Se ha visto cómo el artículo 24.1 establece que los empresarios que concurren en un mismo centro de trabajo deberán establecer los “medios de coordinación” necesarios para lograr la cooperación a la que la Ley les obliga, sin embargo, habrá que esperar al reglamento de desarrollo para ver en su artículo 5 y Capítulo V la regulación sobre los mismos. El RDCAE recoge una relación “no exhaustiva”, por lo tanto no imperativa, lo que hará que su enumeración no encuentre gran justificación más allá de los fines meramente didácticos, más aun cuando algunos de los medios a los que se refiere el artículo 11, como el “intercambio de información” [letra a)] y la “impartición de instrucciones” [letra d)] son obligaciones específicas establecidas por el art. 4.2 para los empresarios concurrentes y en el art. 8.1 para el empresario titular del centro (Navarro Nieto, 2005, p. 62), del mismo modo, “las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrente” [letra c)], es una medida prevista ya en el art. 39.3 LPRL (Aguilera Izquierdo, 2006, p. 282).

En todo caso, el RDCAE sugiere en su artículo 11 los siguientes medios de coordinación:

- El intercambio de información y comunicaciones.
- La celebración de reuniones periódicas.
- Las reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto, de los empresarios con los delegados de prevención.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de riesgos, o de procedimientos o protocolos de actuación.

- La presencia de recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

El hecho de que el legislador cite diversos medios dejando a la voluntad del empresario la instauración de los mismos o el establecimiento de otros que pudieran resultar más convenientes, parece responder a la política de “la flexibilidad en la aplicación por las empresas” de la que parte el RDCAE²⁶, concediendo un amplio abanico con la intención de hacer que el cumplimiento de los objetivos del art. 3 RDCAE no se quede en una mera formalidad (Navarro Nieto, 2005, p. 62). Al mismo tiempo, se trata de potenciar la negociación colectiva y los acuerdos en las empresas y centro de trabajo, concediéndoles la posibilidad de determinar los medios de coordinación más adecuados (Aguilera Izquierdo, 2006, p. 281), dentro de lo cual nos podíamos encontrar con la problemática cuando las empresas concurrentes pertenezcan a diferentes sectores o no se encuentren sujetas al mismo convenio (Llano Sánchez, 2004, p. 1563), ahora bien, esa situación ha sido superada con la previsión que se veía al inicio del capítulo, dado que el RD-Ley 7/2011 ya prevé la posibilidad de que los grupos de empresa o las empresas red negocien convenios colectivos y adapten el ámbito a sus propios entramados empresariales, siempre que estos mantengan un vínculo por razones organizativas o productivas y estén nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.

– Determinación de los medios de coordinación

El art. 12 RDCAE se refiere al momento y a los sujetos que deben establecer los medios de coordinación. Se precisa que deberán establecerse los medios antes de iniciarse las actividades concurrentes en el centro de trabajo, siempre que los empresarios concurrentes hayan sido debidamente informados (art. 4) y el titular del centro de trabajo hubiese procedido a informar e instruir sobre los riesgos existentes en el centro (arts. 7 y 8), verificando en todo caso que la empresa principal haya recibido de las empresas auxiliares las acreditaciones sobre el cumplimiento de las obligaciones (art. 10). La iniciativa residirá en el empresario titular del centro de trabajo, siempre que éste tenga trabajadores presentes en el centro de trabajo, en caso contrario, la iniciativa corresponderá al empresario principal. Estos medios, recoge el apartado 3, deberán ser actualizados si resultasen inadecuados, o cuando por cualquier modificación en las circunstancias, como podría ser la incorporación de nuevas empresas en concurrencia, ya no pudiesen cumplir con los objetivos del art. 3 del RDCAE.

26. Párrafo 5º de la Exposición de Motivos de la RDCAE.

Finalmente, se añade que cada empresario “deberá informar a sus trabajadores respectivos” acerca de los medios de coordinación acordados, con la peculiaridad de que cuando haya optado por la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo o por la designación de una o más personas encargadas de la coordinación, el empresario se asegurará de que a los trabajadores se les faciliten los datos necesarios para la identificación de los mismos.

– El coordinador de actividades preventivas

Si el artículo 11 g) establecía como posible medio de coordinación la designación de una o varias personas encargadas, el artículo 13.1 lo catalogará de “preferente” siempre que concurren dos o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando en el centro de trabajo se realicen actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales. Al respecto, habrá que atender a la modificación realizada por el RD 604/2006, de 19 de mayo, por el que se procede al desarrollo reglamentario de las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, añadiéndose al RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, un Anexo I que insertará un listado concretizando las actividades así catalogadas.

Del mismo modo, El RD 604/2006 introducirá una disposición adicional 12ª por la que se modifica el tipo infractor previsto en el art. 13.7 LISOS²⁷, que pasará a entender como actividades peligrosas o con riesgos especiales aquellas citadas en el Anexo I del RD 39/1997, siempre que su realización concorra con alguna de las circunstancias enumeradas.

- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos generados como graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación como consecuencia del número de empresas y trabajadores, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

27. En virtud del art. 13.7 LISOS, se considerará infracción muy grave el “no adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

El hecho de que el RDCAE califique de “preferente”, así como que la Exposición de Motivos exprese la intención de hacer flexible la aplicación de la prevención de riesgos laborales, puede llevarnos a pensar que, al igual que sucede con la voluntariedad respecto de los medios de coordinación, la elección de un coordinador también tenga ese carácter facultativo. Sin embargo, a pesar de no haber una tendencia unívoca (González Labrada, 2004, p. 52; Llano Sánchez, 2004, p. 1556; Aguilera Izquierdo, 2004, p. 283; Escudero Prieto, 2009, pp. 307 y ss.; Navarro Nieto, 2005, p. 68), a día de hoy cobra mayor fuerza la idea de ver una obligatoriedad inicial en el precepto, si bien esa obligatoriedad decaería en el supuesto de que la empresa argumentase la adopción de otros medios más idóneos basándose en razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen²⁸.

Respecto a quién debe designar al coordinador de actividades preventivas, el art. 13.3 RDCAE designa como sujeto responsable al empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él²⁹, lo cual nos suscita la duda de a quién corresponderá la labor designativa en aquellos supuestos en los que no hubiese un empresario titular del centro con trabajadores prestando servicios en él, de modo que analógicamente, en virtud del art. 12.1 corresponderá al empresario principal. Se ofrece un amplio listado sobre personas que pueden ser encargadas³⁰, si bien establece como

28. Establece el artículo 13.2 RDCAE que “cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas, la designación de una o más personas encargadas de las actividades preventivas podrá sustituirse por cualesquiera otros medios de coordinación que garanticen el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo 3”.

29. En el sector de la construcción, de acuerdo con el art. 2.1. e) RD 1627/1997, el coordinador, tanto de la elaboración del proyecto de la obra, como de su ejecución, vendrá nombrado por el promotor.

30. Según el art. 13.3 RDCAE podrán ser designados: “uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y con el artículo 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes; uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes; uno o varios trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.; cualquier otro trabajador de la empresa titular del centro de trabajo que, por su posición en la estructura jerárquica de la empresa y por las funciones técnicas que desempeñen en relación con el proceso o los procesos de producción desarrollados en el centro, esté capacitado para la coordinación de las actividades empresariales; una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, que reúnan las competencias, los conocimientos y la cualificación necesarios en las actividades a que se refiere el apartado 1.

obligación que deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio³¹.

Será importante matizar que con la intención de que no se produzca un solapamiento entre el campo de actuación del coordinador y el margen de actuación de las empresas concurrentes y sus recursos preventivos, de acuerdo al artículo 13.4 RDCAE se podrán acumular las funciones en una misma persona, siempre que ello sea compatible con la totalidad de las funciones (González Labrada, 2004, p. 52).

En lo que a las funciones del coordinador se refiere, el art. 14 RDCAE, se le asigna la labor de favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación recogidos en el art. 3, a la vez que sirve de cauce para el intercambio de las informaciones que han de realizar las empresas concurrentes. Otorga a continuación una cláusula al empresario titular del centro de trabajo para que determine aquellas otras funciones que considere oportunas.

Junto a ello, se le reconocen unas facultades según las cuales puede conocer las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones; acceder a cualquier zona del centro de trabajo; impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones y proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo.

2.2.2.5. Derechos de los representantes de los trabajadores

Con el Capítulo VI, último del Real Decreto, el reglamento se referirá a los derechos de los representantes de los trabajadores, defendiendo una participación de los mismos en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere.

En primer lugar, según el artículo 15, se establece un derecho de los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores a ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos por el art. 42.4 y 5 y 64.1.1º ET. A continuación, refiriéndose ahora a la totalidad de los casos de concurrencia, se recoge un deber de consulta por el que se les deberá consultar, junto a lo previsto por el art. 33 LPRL, “sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél”.

El apartado tercero del precepto, aludiendo a las facultades de los Delegados de Prevención, inserta los casos de concurrencia de actividad

31. Artículo 14.4 RDCAE.

dentro de los supuestos que otorgan a los Delegados de Prevención las facultades de vigilancia y control previstas en el artículo 36 LPRL³².

Finalmente, el artículo 16 RDCAE recoge una facultad del comité de seguridad y salud, consistente en celebrar reuniones conjuntas de los diferentes comités de las empresas concurrentes y, en su defecto, los delegados de prevención. Lo cual, a pesar de que en el precepto se especifica la necesidad de consultar sobre la eficacia de los medios de coordinación, puede resultar un tanto tautológico al ser una posibilidad prevista ya en el art. 39.3 LPRL y citada como posible medio de coordinación en el art. 11. c) del presente reglamento.

2.2.2.6. El papel de los autónomos en la coordinación de actividades empresariales

El último de los supuestos a los que se refiere el artículo 24 LPRL, concretamente en su apartado 5, va dirigido a los trabajadores autónomos, conforme al cual “los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo”, precepto que posteriormente tendrá en consideración el RDCAE, como demuestra su Exposición de Motivos, al subrayar que “los deberes de cooperación y de información afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo”. Se señalaba cómo en los nuevos fenómenos de descentralización

32. Se les reconocen las siguientes facultades:

- “Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.
- Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes”.

productiva la realidad demuestra una tendencia al alza en las contrataciones de trabajadores autónomos, “con perfiles próximos en muchos casos al del trabajo asalariado”, compartiendo en no pocas ocasiones los mismos riesgos que ellos. Sin embargo, ambas normativas citadas tendrán en consideración al trabajador autónomo como sujeto de obligaciones, olvidando “su potencial posición de subordinación en los nuevos esquemas organizativos empresariales” (Navarro Nieto, 2005, pp. 77 y ss.), centrándose en él como sujeto con posibilidad de generar riesgos para los otros trabajadores al insertarse en la concurrencia de actividades³³. Las cifras muestran un traspaso creciente de los trabajadores por cuenta ajena a estas formas de autoempleo³⁴, lo cual hace que se deba tener especial cuidado respecto a los posibles fraudes que puedan darse, siendo estrecha la línea que separa a día de hoy al autónomo clásico, al autónomo económicamente dependiente y al trabajador asalariado³⁵.

En ese contexto aparece la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, que ya en su artículo 4.3.e) establece el derecho del trabajador autónomo a su integridad física y a una protección adecuada de seguridad y salud en el trabajo. Así, con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en este sector, la Disposición adicional 12 prevé la participación en programas de formación e información en prevención de riesgos laborales. Del mismo modo, al igual que lo establecido por el art. 24.5 LPRL y el RDCAE, el art. 5 b) LETA recuerda el deber profesional del trabajador autónomo de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

Por su parte, el principal precepto en este terreno nos lo encontraremos con el artículo 8 LETA, referido expresamente a la prevención de riesgos laborales. Si bien los dos primeros apartados hacen alusión al papel de fomento y formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, los apartados 3-6 aludirán directamente a los trabajadores autónomos en concurrencia de actividades. El primero de ellos no hará sino repetir la extensión a este sector de las obligaciones de cooperación, información e instrucción contempladas para los supuestos de art. 24.1 y 2, así

33. Conforme al art. 15.5 LPRL, los trabajadores autónomos “podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo”.

34. Como señala el punto II de Exposición de Motivos de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, “el 94 % de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos”.

35. Punto III de la Exposición de Motivos de la Ley 20/2007.

como del desarrollo de los mismos por el RDCAE (arts. 4-9), de modo no queriendo ser reiterativo me remito sobre tales obligaciones a los apartados correspondientes del presente capítulo, sin embargo, se debe matizar cómo el hecho de que el trabajador autónomo sea sujeto de derechos y deberes, la información por él aportada a la empresa principal debe ser tenida en cuenta por el resto de empresarios concurrentes en sus respectivas evaluaciones de riesgos y planificación de la actividad preventiva, por lo que se nos plantea si la información que recíprocamente recibe el autónomo también conlleva la previsión de la misma en el plan de trabajo propio, ello significa que el trabajador autónomo debería realizar una evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva dado que “será la única forma en que la información recibida de otros empresarios pueda ser canalizada de una forma eficiente para la eliminación de los riesgos a lo que pueda exponerse” (González Díaz, 2007, p. 111) a pesar de ello, al no ser una exigencia expresa de la Ley, determinada doctrina entiende que el trabajador autónomo podrá organizar su propia seguridad utilizando la información recibida como considere conveniente, sin que se le pueda exigir una evaluación y planificación de los riesgos, en respuesta al derecho de autotutela (Reyes Martínez Barroso, 2006, p. 218), por el contrario, otro sector doctrinal, corriente que considero más acertada, sostendrá que la Ley no sólo exige al trabajador autónomo un deber de informar, sino que implícitamente “se le está compeliendo para que establezca las medidas que sean necesarias para hacer frente a los riesgos que genera su actividad como si se tratara de un empresario, con lo que de forma indirecta también se le obliga a protegerse”, con lo que vendría a exigirse al trabajador autónomo la evaluación de riesgos dado que sus medidas preventivas también repercuten sobre el resto de trabajadores que se encuentre en concurrencia (Moreno Márquez, 2002, p. 132).

Siguiendo el esquema del art. 24, para el caso de las contratas de obras o servicios, establece la LETA un deber del empresario principal de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores autónomos con los que contratase, aquí la doctrina matiza cómo dicho deber se dirigirá a una vigilancia del cumplimiento por los contratistas y subcontratistas y no de vigilancia directa sobre los trabajadores de las mismas, vigilancia “total y permanente”, tanto como actuación inicial como de control periódico (Reyes Martínez Barroso, 2006, p. 730) Para los supuestos del art. 24.4 LPRL, se equiparán las obligaciones respecto a los trabajadores autónomos, de modo que se les impone el mismo deber de información recogido en el último párrafo del art. 41.1 LPRL. Por último, enlazado con lo previsto en el art. 21.2 LPRL, se le reconoce al trabajador autónomo el derecho a interrumpir su actividad cuando entrañe un “riesgo grave e inminente” para su vida o salud.

En caso de que les sea imputable un incumplimiento de las obligaciones anteriores, habiendo relación de causalidad con el perjuicio generado, recaerá

sobre los empresarios comitentes la correspondiente responsabilidad de daños y perjuicios. Siguiendo con la responsabilidad de los trabajadores autónomos, el art. 12.13 LISOS expresamente recogerá como infracción muy grave el supuesto de que no adoptasen las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, y con la calificación de muy grave, con el art. 13.7 LISOS, el no adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Los trabajadores autónomos que se actúen en el sector de la construcción tienen una serie de obligaciones recogidas en el artículo 12 del RD 1627/1997, de 24 de octubre:

- Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.
- Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.
- Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establece para los trabajadores el artículo 29, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.
- Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.

3. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2004): “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 53, pp. 265-291.
- BECK, U. (2010): *La sociedad del Riesgo*. Paidós, Madrid.
- BECK, U. (1993): “De la sociedad industrial a la sociedad del riesgo. Cuestiones de supervivencia, estructura social e ilustración ecológica”, *Revista de Occidente*, Nº 150, pp. 265-291.
- CALVO GARCIA, M. (2005): *Transformaciones del Estado y del Derecho*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá (Colombia).
- CASTELLS, M. (2005): *La era de la información: la sociedad red*. Alianza Editorial, Madrid.
- CASTILLO, J. J. y PRIETO, C. (1990): “Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la sociología del trabajo”, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monográfica, Nº 66, Madrid.
- DE LOS COBOS ORIHUEL, F. P. (2004): “La prevención de riesgos laborales en las estructuras empresariales complejas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 48, p. 71.
- DE VAL TENA, Á. L. (2003): “La responsabilidad empresarial en contratas y subcontratas: del supuesto de hecho a la diversidad de regímenes”, RIVERO LAMAS, J. (dir.): *Descentralización Productiva y Responsabilidades Empresariales*. El “Outsourcing”. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), pp. 265-291.
- DURÁN LOPEZ, F. (2001): *Informe sobre riesgos laborales y su prevención: La seguridad y la salud en el trabajo en España*. Presidencia del Gobierno, Madrid.
- ESCUDERO PRIETO, A. (2009): *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*. Reus, Madrid.
- ESPLUGA, J. (2006): “Siniestralidad laboral y sociedad del riesgo. Paradojas de un desencuentro”, *Sociología del Trabajo*, Nº 58, pp. 265-291.
- GALVÁN DE GRANDA, J. L. (2005): “Consideraciones críticas del Reglamento sobre concurrencia de actividades empresariales”, *ALCORdeMGO*, Nº 3, pp. 7-21.
- GÁMEZ OREA, M. (2005): “Sobre el deber de coordinación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales”, *Actualidad Laboral*, Nº 1, pp. 137-157.
- GARCÍA GIL, C.; ALVAREZ GIRÓN, M.; SOLANO, A. y VICIANA FERNÁNDEZ, F. (2002): “Condiciones de trabajo y salud: un enfoque epidemiológico”, *SISTEMA*, Nº 168, pp. 221-246.
- GOERLICH PESET, J. M. (1997): “Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales”, *Actualidad Laboral*, Nº 8, pp. 125-156.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. (2007): “Capítulo IV. La Prevención de Riesgos Laborales del Trabajador Autónomo”, LUJÁN ALCARAZ, J. (dir.): *El Estatuto del Trabajo*

- Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio. Laborum, Molina de Segura (Murcia), pp. 125-156.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1979): “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”, *Revista de Política Social*, N° 121, pp. 199-226.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2006): “La descentralización productiva y prevención de riesgos laborales”, *Justicia Laboral*, N° 28, pp. 199-226.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J. (1996): *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Trotta, Madrid.
- GONZÁLEZ LABRADA, M. (1996): *Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario*. Cedecs, Barcelona.
- GONZÁLEZ LABRADA, M. (2004): “Las modificaciones del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: organización de la prevención de riesgos laborales y obligaciones en los supuestos de subcontratación”, *Revista de Derecho Social*, N° 27, pp. 29-64.
- GOÑI SEIN, J. L. y RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2004): “La obligación de información del fabricante sobre los riesgos de los productos y equipos de trabajo”, BORRAJO DACRUZ, E. (dir.): *Nueva Sociedad y Derecho del Trabajo*. La Ley, Madrid.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (2004): “El reglamento de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales”, *Actualidad Laboral*, N° 2, pp. 29-64.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (1992): “Responsabilidad empresarial en contrata de obras y servicios: una aproximación al tema y su problemática”, *Cuadernos de Estudios Empresariales*, N° 2, pp. 101-114.
- MIÑARRO y ANINI, M. (2002): *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal*, *Empresas de Trabajo Temporal y Contratas y Subcontratas*. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- MORENO MÁRQUEZ, A. (2002): *Los sujetos Protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra).
- NAVARRO NIETO, F. (2005): *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*. Bomarzo, Albacete.
- ORZA LINARES, R. M. (2003): *Fundamentos de la democracia constitucional: Los valores superiores del ordenamiento jurídico*. Comares, Granada, pp. 280.
- REYES MARTÍNEZ BARROSO, M^a (2006): *Régimen Profesional Prevención de Riesgos y Derechos Colectivos de los Trabajadores Autónomos*. Centro de Estudios Financieros.
- REYES MARTÍNEZ BARROSO, M^a (2007): “La responsabilidad del trabajador autónomo en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista técnico laboral*, Vol. 29, N° 114, pp. 101-114.
- RODRÍGUEZ RAMOS, M. J. (2005): “La coordinación de actividades en materia de prevención de riesgos laborales en contratas o subcontratas de obras o servicios: el

reparto de obligaciones entre las empresas concurrentes”, *ALCORdeMGO*, N° 3, p. 27.

SEMPERE NAVARRO, A. V; GARCÍA BLASCO, J; GONZÁLEZ LABRADA, M. Y CARDENAL CARRO, M. (2001): *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. Cívitas, Madrid.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2002): “La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo”, PEDRAJAS MORENO, A. *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*. Lex nova, Valladolid, pp. 23-50.

VALLEJO, R y LAFUENTE, V. (2010): *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*, Prensas Universitarias de Zaragoza, Zaragoza.