

TRABAJO EFECTUADO POR:

ANTONIO ALBESA VILLALTA

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Sumario:

- I. Introducción.

- II. Las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

- III. Las responsabilidades de la empresa principal.
 - 1. Responsabilidad solidaria.

 - 2. Propia actividad.

3. Caso especial de las empresas de trabajo temporal (ETT).
4. Centro de trabajo.
5. Coordinación de actividades empresariales.

IV. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La descentralización de la actividad productiva constituye, hoy en día, uno de los fenómenos característicos de la transformación del funcionamiento de las empresas en las sociedades industrializadas.

En menos de 50 años se ha pasado desde la concepción de la empresa como un ente casi auto-suficiente a la concepción actual, en la que la ejecución de las obras o servicios se efectúa por empresas, e incluso uniones temporales de empresas, que tienen una plantilla muy reducida pero que, en cambio, tienen contratos con múltiples empresas, que son las que aportan la maquinaria, útiles y herramientas en la mayoría de los casos y la fuerza del trabajo de sus empleados para la ejecución material del trabajo.

En otros casos la empresa ha decidido que parte de los cometidos que le son propios para su normal funcionamiento no los ejecute su personal, sino que son contratados a otras empresas (por ejemplo, mantenimiento y limpieza de instalaciones y locales).

Es decir, en este medio siglo se ha pasado de contratar con empresas auxiliares obras o servicios, en los casos en los que imprescindiblemente se necesitaba para cubrir un exceso coyuntural de demanda o la ejecución de trabajos muy tangenciales al objeto de la empresa, a una situación en la

que la ejecución de los proyectos e incluso de los trabajos propios, normales y rutinarios de la empresa se desplazan a terceras empresas, e incluso, a trabajadores autónomos mediante contratos de variado tipo, civiles o mercantiles.

Son múltiples las razones de diversa índole que influyen en la descentralización de actividades, entre otras, por ejemplo: ahorro de costos económicos, menores exigencias de inversión en inmovilizado, mayor eficacia técnica e instrumental, adecuación de las plantillas a los óptimos de las empresas, mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra, mejor adaptación de la plantilla a la demanda y limitación de conflictos laborales.

Esta libertad de elección entre la realización de la obra o servicio de manera directa con trabajadores en régimen laboral de una determinada empresa, o bien el preferir un sistema de contratación civil o mercantil con otras empresas para la realización de parcelas de su propia actividad, forma parte de la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 de la Constitución (1).

Pero lo que no resultaría admisible sería realizar la descentralización económica como vía de elusión de las garantías mínimas establecidas en favor de los trabajadores por la legislación laboral, estatal o convencional, ya que entonces deberíamos considerar dicha descentralización como un fraude de ley (art. 6.4 del CC) (2) que es lo que sucede, precisamente, con aquellos mecanismos de apariencia de contratos que, en realidad, esconden una mera actividad de tráfico ilegal de mano de obra (3).

II. LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El deber de la prevención de los riesgos laborales es un derecho del trabajador y es un deber contractual del empresario bajo cuya organización y dirección aquél ejecuta el trabajo [arts. 4.2.d) y 5.b) del ET] (4).

En consecuencia, salvo en los casos de las empresas de trabajo temporal, la seguridad e higiene en el trabajo es una obligación de la empresa a la cual pertenece el trabajador, con independencia de que el lugar o centro de trabajo sea propiedad de otra empresa.

-
- (1) MARTÍN VALVERDE, A. *Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios*. Comentarios Leyes Laborales, Tomo VIII, 2.ª ed. Madrid, 1988, pág. 214.
 - (2) CRUZ VILLALÓN, J. *Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas*. R.L. Tomo I. Madrid, 1992, pág. 117 y ss.
 - (3) GARCÍA MURCIA, J. *Cesión de trabajadores*. Comentarios Leyes Laborales. Tomo VIII, 2.ª ed. Madrid, 1988, pág. 279 y ss.
 - (4) Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29).

Es lógico que así suceda, puesto que el trabajador en la ejecución del trabajo encomendado está sujeto a la organización y dirección del empresario o persona en la que aquél haya delegado (arts. 1.1 y 20.1 del ET) y éstos han de incorporar las medidas de prevención de los riesgos laborales a las órdenes que impartan, a los métodos de trabajo que se dicten y a la maquinaria, útiles y herramientas que se deban emplear, según establecen los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (5).

Dicho esto parecería que la empresa principal que contrató los servicios de la empresa de la que depende el trabajador, no tiene que preocuparse de la seguridad e integridad física de los trabajadores de ésta que trabajan en su centro de trabajo. Pero esto no es así, como veremos a continuación, debido a que la empresa principal tiene la obligación, derivada del *deber in vigilando*, de hacer cumplir a la empresa contratada todo lo que esté dispuesto legal o convencionalmente, para prevenir la pérdida de la salud o de la integridad física de los trabajadores que presten sus servicios en un centro de trabajo de la empresa principal.

Este *deber in vigilando*, que estaba únicamente expresado implícitamente en nuestra legislación, queda totalmente explicitado en el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que literalmente dice:

«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».

III. LAS RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA PRINCIPAL

La legislación española impone al empresario principal una responsabilidad solidaria o subsidiaria, según los casos, del cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por las empresas contratadas con sus trabajadores y con la propia Seguridad Social (art. 42 del ET y 127 de la LGSS) (6).

Pero en el caso concreto que nos ocupa, de la prevención de los riesgos laborales, el artículo 40 párrafo 2.º de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (7) establecía literalmente lo siguiente:

(5) Ley de Prevención de Riesgos Laborales, L. 31/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10).

(6) Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido R.D. Leg. 1/1994, de 20 de junio (BOE del 29).

(7) Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, L. 8/1988, de 7 de abril (BOE del 14).

«Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad responden del incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de seguridad e higiene durante el período de vigencia de la contrata, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal, aun cuando afecte a los trabajadores del contratista o subcontratista».

Ahora, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 42.2 establece:

«La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de esta ley del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por esta 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».

El redactado de estos dos artículos tiene unos elementos comunes y otro que los diferencia.

Los elementos comunes son «propia actividad» y «centro de trabajo» que también aparecen en lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y el elemento diferenciador es el «responderá solidariamente».

Vamos a analizar estos elementos necesarios para que se dé la exigencia de responsabilidad.

1. Responsabilidad solidaria.

Cuando se den las circunstancias del incumplimiento obligacional por parte de las empresas de contrata o de subcontrata, la empresa principal responderá *in solidum* con aquéllas de dicho incumplimiento.

La empresa principal es la que ha contratado a la otra empresa para la ejecución de la obra o servicio de su propia actividad y en el centro de trabajo de la principal. Esta definición no plantea problema cuando se trata de una contratación entre dos empresas en las que claramente una es principal de la otra. La cuestión se complica cuando existen subcontratas, es decir, cuando los trabajadores de una empresa, a la que llamaremos (B), desarrollan las actividades ordenadas por ésta en el centro de trabajo de la empresa principal, a la que llamaremos (P), como consecuencia de un contrato de obra o servicio que suscribió con la empresa contratista, que llamaremos (A), la cual es la que suscribió el contrato de ejecución de la obra o servicio con la empresa (P). En este caso hay una empresa principal (P) que es donde se efectúan los trabajos y a la que la ley imputa la responsabilidad de forma clara, pero existe otra empresa principal (A) que es la que

contrató a la empresa (B), de manera que, en caso de que la empresa (B) incumpliese sus obligaciones, las responsabilidades que la ley establece para la empresa principal se dirijan a las empresas (P) y (A) por ser ambas empresa principal de (B).

2. Propia actividad.

Esta expresión de «propia actividad» es, en principio, un tanto ambigua y se ha ido aclarando su concreto concepto mediante las diferentes sentencias del Tribunal Supremo y del antiguo Tribunal Central de Trabajo, que han llevado a rechazar la idea de identificarla con «misma actividad».

Así se entiende que estaremos ante una posible exigencia de responsabilidades de la empresa principal por «propia actividad» con la contrata, cuando sea *advertible una conexión directa o indirecta con el proceso productivo* (8) y ha de «partirse de la regla de que siempre que el empresario pudiera conseguir el mismo resultado sin acudir a terceros contratistas, existe una participación en el ciclo productivo de la empresa, entendiéndose como ciclo productivo el complejo de operaciones normal e íntegramente necesarias para obtener un resultado, en el cual se identifica el fin de la empresa» (9).

3. Caso especial de las empresas de trabajo temporal (ETT).

Cuando la empresa principal ejerce directamente, mediante su personal, la dirección de la obra o servicio de los trabajos contratados, asume también el cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas respecto de sus correspondientes trabajadores y, muy en particular, respecto de las obligaciones que dicha dirección comporta en materia de prevención de riesgos laborales. La cuestión más clara en este aspecto está en los contratos de puesta a disposición suscritos con empresas de trabajo temporal respecto del personal cedido, en cuyos casos el artículo 16 de la Ley 14/1994, deja claramente establecida la responsabilidad directa de la empresa contratante respecto de las obligaciones en seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de las prestaciones establecidas en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social. Responsabilidad que corrobora el artículo 28.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Centro de trabajo.

La expresión «centro de trabajo» no debe tomarse en la literalidad que establece el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores:

(8) SALA FRANCO, T. y col. *Derecho del Trabajo*, 6.ª ed. Valencia, 1991, pág. 88.

(9) STS de 2 de diciembre de 1987.

«A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dado de alta, como tal, ante la autoridad laboral».

Más bien (10) esta expresión «centro de trabajo» tiene la acepción propia de «lugar de trabajo», según lo define la Directiva «marco» 89/391/CEE que dice:

«Los lugares destinados a albergar puestos de trabajo, situados en los edificios de la empresa y/o establecimiento, incluido cualquier otro lugar dentro del área de la empresa y/o establecimiento, al que el trabajador tenga acceso en el marco de su trabajo».

5. Coordinación de actividades empresariales.

En los supuestos en los que no concurra la circunstancia de «propia actividad», pero los trabajadores de la empresa contratada trabajasen en el centro de trabajo de la empresa contratante, no será de aplicación la responsabilidad solidaria antes expuesta, pero, en estos casos, existe la obligación de informar a los otros empresarios de los riesgos y medidas preventivas a tener en cuenta, y de adoptar aquellas medidas que fueren competencia de la empresa principal, y en este sentido el apartado 2 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece:

«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».

IV. CONCLUSIÓN

La legislación española permite que la actividad empresarial pueda desarrollarse de la manera más conveniente al proceso productivo y a las necesidades del mercado, por ello no pone impedimentos a la contratación y subcontratación de obras o servicios con otras empresas, pero todo ello debe realizarse bajo el principio de que el trabajador, que presta sus servicios en el ámbito físico de la empresa principal, tenga las máximas garantías, tanto en los aspectos salariales y de protección de la Seguridad Social como de la prevención de su salud e integridad física, cual si de un trabajador de la empresa principal se tratase.

(10) FERNÁNDEZ MARCOS, L. *Empresa principal y contratistas*. Actas Sem. Museva-Ibevico, Bilbao, julio 1992, pág. 192 y ss.