

**DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO**

*Licenciado en Derecho. Doctorando Universidad de Salamanca*

**Extracto:**

LA legislación en seguridad y salud en el trabajo, como el resto o la mayoría de las normas laborales, va dirigida en principio al trabajo asalariado. El eje en que se desarrolla la normativa de la seguridad y salud consiste en el derecho y el deber a una protección eficaz, es decir, un derecho del trabajador y un deber del empresario. De este esquema se desprende que no es aplicable al trabajo autónomo, ya que faltaría la persona que contrata y a la vez dirige la prestación de servicios típica del trabajo asalariado y la persona que asume el deber de protección. En el trabajo autónomo no se encuentran presentes las notas de ajenidad y dependencia que puedan responsabilizar sobre el receptor de los servicios las obligaciones de la seguridad y salud en el trabajo. Esto no quiere decir que el trabajador autónomo quede excluido de las normas de la seguridad y salud en el trabajo. Se parte de que el trabajador autónomo es un trabajador que también se encuentra expuesto a una serie de riesgos como el trabajador asalariado, y participa a la vez en el desarrollo de las actividades empresariales, sea por contrato de obra, arrendamiento de servicio o profesional especializado en una materia. El presente estudio pretende analizar la normativa de la seguridad y salud en el trabajo autónomo, partiendo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, y la normativa reguladora del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, incluyendo las responsabilidades que atañen al trabajador autónomo.

---

## Sumario:

---

- I. Introducción.
  
- II. La normativa general sobre prevención de riesgos laborales y trabajo autónomo.
  - 2.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - 2.2. Deberes de cooperación e información.
  - 2.3. El trabajo autónomo de los socios de cooperativas.
  - 2.4. Protección especial por riesgos durante el embarazo.
  
- III. Autónomos en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
  
- IV. Las responsabilidades del trabajador autónomo.
  - 4.1. Las responsabilidades administrativas.
  - 4.2. Responsabilidad penal.
  - 4.3. Responsabilidad civil.

## I. INTRODUCCIÓN

Al hablarse de trabajo asalariado se utiliza no sólo un concepto fundamental en la teoría o en la práctica doctrinal del Derecho del Trabajo, sino también una categoría básica de la estructura económica y de la historia de las instituciones. El trabajo asalariado ha traspasado las fronteras de la práctica jurídica, designando un determinado modo de producción que aparece en un momento preciso de la evolución histórica de las relaciones de trabajo, y que ha desempeñado y desempeña un papel de primer orden en los sistemas económicos contemporáneos <sup>1</sup>. La progresiva extensión del trabajo autónomo parasubordinado <sup>2</sup> es consecuencia de los procesos descentralizadores, que, en la medida en que se califiquen como excluidos del ámbito del Derecho del Trabajo, la legislación viene a ignorarlos, presumiendo que en este caso tampoco requieren de atención especial por su parte <sup>3</sup>.

El tema del trabajo autónomo ha estado presente en las fronteras del Derecho del Trabajo; este tipo de contrato de libre colaboración, sometido tanto a la legislación de Seguridad Social, como al Derecho del Trabajo o al Derecho Mercantil, plantea una cuestión crucial para el futuro del Derecho del Trabajo. La concepción tradicional es la de que la legislación laboral sólo es aplicable en los casos en los que el trabajador se encuentre en una situación de subordinación estricta; los expertos defienden la idea de que es oportuno ampliar este campo de aplicación, con el objeto de incluir otros tipos de contrato y relaciones laborales <sup>4</sup>. La perspectiva es un derecho común del trabajo, en que algunas ramas podrían adaptarse a la diversidad de las situaciones del trabajo. Desde esta perspectiva, conviene no separar las cuestiones del Derecho del Trabajo y las de Seguridad Social, que son las dos caras indisolubles del estatuto profesional <sup>5</sup>.

En el ordenamiento español, el trabajador se encuentra protegido por el artículo 40.2 de la Constitución Española, que forma parte de los «principios rectores de la política social y económica», señalando a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por ello el fin principal de la seguridad y la salud en el trabajo es la protección. En España es regulada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La normativa de seguridad y salud en el trabajo, como la mayoría de las normas laborales, se dirige en principio al trabajo asalariado. El eje en que se desarrolla esta normativa es el derecho y el deber a una respectiva protección eficaz, es decir, un derecho del trabajador y un deber del empresario. De este esquema se desprende que no es aplicable al trabajo autónomo, ya que faltaría la persona que contrata y a la vez dirige la prestación de servicios típica del trabajo asalariado y la persona que asume el deber de protección. En el trabajo autónomo, no se encuentran presentes las notas de ajenidad y dependencia que puedan responsabilizar sobre el receptor de los servicios las obligaciones de la seguridad y salud en el trabajo <sup>6</sup>.

Esto no quiere decir que el trabajador autónomo quede excluido de las normas de la seguridad y salud en el trabajo. Se parte de que el trabajador autónomo es un trabajador que también se encuentra expuesto a una serie de riesgos como el trabajador asalariado. De igual manera el trabajador autónomo participa en el desarrollo de las actividades empresariales, sea por contrato de obra, arrendamiento de servicio <sup>7</sup> o profesional especializado en una materia.

Por todo ello, no se le puede limitar la aplicación de las normas laborales en seguridad y salud al trabajo autónomo, como lo establece la disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores: «El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se dispongan expresamente» <sup>8</sup>.

## II. LA NORMATIVA GENERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TRABAJO AUTÓNOMO

### 2.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) es más ambiciosa que la Directiva 89/391/CEE en el Derecho Comunitario <sup>9</sup>. Tanto la Ley como la Directiva parten del concepto de trabajador como la persona que es empleada por un empresario.

La LPRL tiene por objeto el de promover la seguridad y la salud de los trabajadores a través de la aplicación de medidas y el desarrollo de una serie de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Estableciendo los principios generales concernientes a la prevención de riesgos laborales para la protección de la seguridad y salud en el trabajo, para su cumplimiento regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, los empresarios, los trabajadores y las organizaciones representativas.

La articulación jurídica de la protección de los trabajadores en la seguridad y la salud, a través de la prevención de los riesgos laborales, se basa en una doble noción legislativa desarrollada con gran amplitud por la Ley 31/1995: «1) la definición de los objetivos y del contenido de la polí-

tica de prevención de riesgos laborales a cargo de las Administraciones Públicas; y 2) la formulación de una relación obligatoria básica en el ámbito del contrato de trabajo, construida legislativamente sobre el derecho del trabajador a una protección eficaz frente a los riesgos laborales y el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores a su servicio»<sup>10</sup>.

El trabajador autónomo «detenta una posición intermedia entre la del trabajador y la del empresario, entre quien pone en juego su trabajo (y su persona) y quien pone en marcha una actividad generadora de riesgos. Es quizá, por ello, por lo que la normativa de seguridad y salud en el trabajo le confiere un trato muy singular, que en ocasiones supone la asunción de obligaciones propias del empleador, y, en otras, de deberes típicos del trabajador»<sup>11</sup>. El trabajador autónomo, en la Ley de Previsión de Riesgos Laborales, está considerado como «una pieza añadida al proceso de producción desarrollado por una empresa», y no se toma como un trabajador aislado. El principal objeto de la LPRL es la protección en forma directa del trabajador asalariado, y de manera indirecta protege al trabajador autónomo.

En cierta parte de la LPRL, se hace referencia al trabajo autónomo de manera directa a ello y de forma indirecta al referirse a los socios de cooperativas. La extensión de las normas referentes de seguridad y salud al trabajo autónomo se realizan por vía incidental u ocasional. Lo que supone que la legislación de prevención de riesgos laborales se refiera de manera principal al trabajo asalariado, siendo el trabajo autónomo una excepción a la cobertura de esta normativa. Esta situación tiene bastante trascendencia, ya que no se refiere con carácter general de una transposición de las normas de prevención de riesgos laborales al trabajo autónomo, «sino más bien de una aplicación circunstanciada, esto es: de una aplicación en la medida en que corresponda o en la medida en que sea posible o pertinente»<sup>12</sup>.

Los trabajadores tienen derecho a una protección de manera eficaz en la seguridad y salud en el trabajo, donde existe un deber por parte del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Con el objeto de cumplir el deber de protección por parte del empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo que se relacione con el trabajo, con la adopción de todas las medidas que sean necesarias, como lo establece el artículo 14.2 de la LPRL, teniendo las siguientes medidas:

- a) La expresión legal de los principios de la acción preventiva<sup>13</sup>;
- b) Evaluación de los riesgos y planificación del plan preventivo en la empresa mediante la utilización de los trabajadores de los equipos de trabajo y sus respectivos medios de protección individual para el desarrollo de sus funciones laborales<sup>14</sup>;
- c) Formación de los trabajadores<sup>15</sup>;
- d) Actuación en situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente<sup>16</sup>;
- e) Vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en relación a los riesgos con-  
sustanciales al trabajo<sup>17</sup>;

- f) Protección de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos <sup>18</sup>;
- g) Protección de la maternidad <sup>19</sup>;
- h) Protección de menores <sup>20</sup>;
- i) Protección de los trabajadores temporales y los contratados por empresas de trabajo temporal <sup>21</sup>;
- j) Organización de la prevención y la constitución de servicios de prevención <sup>22</sup>;
- k) Intervención colectiva de los trabajadores en la realización de la prevención de riesgos laborales <sup>23</sup>;
- l) Coordinación de actividades empresariales en el supuesto en que trabajadores de dos o más empresas efectúen actividades laborales en un mismo centro de trabajo <sup>24</sup>.

Las normas antes descritas son de aplicación tanto a los trabajadores asalariados, como a los trabajadores autónomos. «Esta laboralización sectorial (propia del ordenamiento de la seguridad y salud en el trabajo) del trabajo autónomo es en sí misma, por cierto, una formulación de alcance tan genérico y vaporoso como la contenida en la disp. final 1.<sup>a</sup> <sup>25</sup> (...) ET» <sup>26</sup>.

## 2.2. Deberes de cooperación e información.

Hay que destacar el artículo 24, apartados 1 y 2 de la LPRL que establecen los deberes de cooperación y de información e instrucción reconocidos a los trabajadores autónomos, señalando: «1. 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 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. 2. 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».

Estos apartados son los que señala el artículo 24.5 LPRL al referirse a los trabajadores autónomos; es el artículo de esta ley que de manera directa hace alusión a esta clase de trabajadores. La ley no contempla a este colectivo de trabajadores como un elemento aislado, sino como una añadidura al proceso de producción que efectúa la empresa. Es de resaltar que el principal objeto de protección por parte de la ley es el trabajador asalariado y, de manera indirecta, cubre a los trabajadores autónomos.

Por ello, el deber de colaboración por parte de las empresas o empresarios concurrentes es un deber genérico de colaboración y cooperación para la adecuada aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales.

Como colaborador en el proceso productivo, el trabajador autónomo tiene derecho a la información, y la debida instrucción del empresario principal debe indicar a los demás empresarios que realicen actividades en sus centros de trabajo, tal como lo indica el artículo 24.2 LPRL. Exista o no relación contractual entre las empresas concurrentes, se responsabiliza el empresario titular del centro de trabajo de organizar la cooperación, coordinación e información interempresarial, en referencia a los riesgos existentes en el lugar de trabajo; las medidas de protección y prevención correspondientes; y las medidas de emergencia a aplicar a cada empresa teniendo que trasladar esta información a sus respectivos trabajadores. «Lo realmente importante para la seguridad e higiene son las características materiales de las instalaciones y las condiciones medioambientales del lugar donde los trabajadores prestan sus servicios, y sólo el titular de la explotación o negocio tiene los poderes de disposición y control sobre aquéllas»<sup>27</sup>.

En relación al deber de coordinación, la norma da entrada al concepto de «coordinación de actividades» que contiene el Convenio N.º 155 de la OIT, en el artículo 17 y el artículo 6.4 de la Directiva del Consejo 89/391, de modo que la limitación de la responsabilidad a las contratas y subcontratas de la propia actividad queda ampliada a todos los fenómenos de coordinación entre empresas que se den en el mismo centro de trabajo. Con respecto al deber de información, el deber interempresarial de coordinación entre empleados se completa con la obligación contractual de información, por parte de cada empresario a sus trabajadores, de las medidas de seguridad adoptadas por ellos en pro de obtener las condiciones más seguras de trabajo, y será el trabajador quien en definitiva resulte beneficiado por la correcta aplicación de las medidas protectoras<sup>28</sup>.

Cuando exista la necesidad de contratar personal ajeno a la plantilla de la empresa en el centro de trabajo –en este caso trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos–, están expuestos a los mismos riesgos laborales que los demás trabajadores por cuenta ajena. El deber de cooperación y el de información sobre riesgos y medidas de prevención del empresario principal se hacen extensivos a los trabajadores autónomos, carentes de relación laboral<sup>29</sup>.

El apartado 3 del artículo 24 LPRL mantiene estrecha relación con el apartado 2 del artículo 42 de la misma Ley, indicando si el trabajador autónomo contrata o subcontrata parte de su actividad con una empresa, y responde solidariamente con el empresario principal de las obligaciones impuestas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social. Es decir, en el caso que el trabajador autónomo/empresario principal contrate con una empresa con trabajadores en régimen de ajenidad<sup>30</sup>, resultará también de aplicación lo dispuesto en los mencionados artículos, y el empresario principal/trabajador autónomo responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la

empresa principal, siempre que la correspondiente infracción se haya producido en dicho centro de trabajo e incluso se les aplicará las indemnizaciones por daños y perjuicios y de recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social <sup>31</sup>.

### 2.3. El trabajo autónomo de los socios de cooperativas.

En relación a los socios de cooperativas, la LPRL al referirse a «trabajadores» y «empresarios» comprende a los socios de cooperativas, que son equiparados a trabajadores, en estas sociedades, que a la vez se equiparan al sector empresarial. Esta asimilación se debe a que el trabajo en cooperativas se materializa en condiciones similares a una relación laboral, ya que el mismo se realiza en el seno de una empresa.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado no ofrecen de manera directa el resultado de su propio trabajo al mercado, como lo efectúan de manera estricta los trabajadores autónomos, sino mediante la empresa cooperativa donde efectúan su trabajo. La vinculación existente de los socios trabajadores con la cooperativa «no es, sin embargo, de carácter laboral, sin que por ello tengan la condición de trabajadores asalariados de la misma, configurándose contrariamente como una "relación societaria y autogestionada"» <sup>32</sup>. Los trabajadores efectúan para ellos mismos la actividad productiva cooperativizada, cada vez que ésta se desarrolla en la cooperativa de trabajo asociado mediante la organización en común de la producción de los bienes o de los servicios para terceros <sup>33</sup>.

La LPRL, en su artículo 3.1, establece que su ámbito de aplicación es «igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica. Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública <sup>34</sup> para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios». Se infiere que esta norma se aplica a cualquier cooperativa con socios de trabajo, independientemente a la clase que se adscriba y su régimen jurídico, sea estatal o autonómico.

La Ley 27/1999 de 16 de julio, en su artículo 80, señala que «serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los servicios trabajadores que les vincula con sus cooperativas». Esta regla se aplica a las cooperativas de trabajo asociado, incluso a las cooperativas que cuenten con socios de trabajo; como bien lo establece el artículo 13.4 de la Ley de Cooperativas, se les aplican «las normas establecidas en esta Ley para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado».

La prestación de servicios en el sector de los socios trabajadores de cooperativas se desenvuelve de manera similar a una empresa. Hay bases muy favorables para la proyección tanto del derecho y del deber a una protección eficaz, así como a la debida aplicación de las obligaciones estipuladas en la LPRL, como el disfrute de sus respectivos derechos. Son perfectamente aplicables a la cooperativas los principios enumerados en el artículo 15 de la LPRL, las obligaciones de coordinación de actuaciones y la protección reforzada de los grupos sensibles a determinados riesgos, los derechos de acondicionamiento de locales, la evaluación de riesgos, implantación de servicios de prevención, formación, información, vigilancia de la salud, provisión de medios y documentación. Como también las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la LPRL y la respectiva sujeción del trabajador a la responsabilidad disciplinaria. Se encuentran sujetos a la vez que a la implantación de los órganos de representación estipulados en la disposición adicional décima de la LPRL.

De igual manera la cooperativa está sujeta a las responsabilidades propias del área tanto civiles como penales. En relación a las responsabilidades administrativas, se deduce que son aplicables a las cooperativas, cuando así no lo hace de manera expresa la LPRL, por los siguientes argumentos: la atribución de empresario a la cooperativa que atribuye en parte el artículo 3.1 de la LPRL; la inclusión de las cooperativas en relación de sus socios de trabajo, en el aspecto de los sujetos responsables de la infracción de conformidad con el artículo 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; lo indicado en el artículo 4.1.6 de la Ley de Inspección de Trabajo, en la competencia de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de las normas de orden social por las cooperativas.

La LPRL, en la disposición adicional décima, establece que el procedimiento para la designación de delegados de prevención en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Se computarán ambos colectivos (los socios que prestan su trabajo personal y los trabajadores asalariados) con el fin de aplicar el procedimiento general que establece el artículo 35.2 de la LPRL, designándose los «Delegados de Prevención que se realizará de manera conjunta por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos».

#### **2.4. Protección especial por riesgos durante el embarazo.**

Las directrices del Derecho comunitario resaltan en la aplicación de reglas especiales de protección a los grupos de trabajadores que son considerados especialmente sensibles a los riesgos del trabajo, como son los discapacitados, menores, trabajadoras en situación de embarazo o lactancia y los trabajadores con vinculación temporal; son los estipulados en los artículos 25 al 28 de la LPRL. Estas mismas reglas son perfectamente aplicables al trabajo en cooperativas y a los trabajadores autónomos; como bien lo estipula el ya mencionado artículo 24 de la LPRL, estos colectivos se podrán ver implicados en un determinado proceso productivo.

La Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre <sup>35</sup>, se refiere a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada <sup>36</sup>, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia. Estas situaciones protegidas por la Directiva tienen en común el hecho de ser temporales o transitorias, es decir, al finalizar la situación de la mujer se volverá al empleo que se desempeñaba con anterioridad <sup>37</sup>.

El artículo 26 de la LPRL traspone la mencionada Directiva, ya que las trabajadoras en esas situaciones conforman un grupo especial de riesgos, ya que la finalidad protectora en este caso es triple: a) su propia situación física que puede resultar en accidentes o enfermedades; b) el hijo que se encuentra esperando; y c) el hijo que ha tenido.

La protección de las mencionadas situaciones parte de la evaluación de los riesgos, que comprende la naturaleza, el grado y la duración de exposición a los riesgos a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir de manera negativa en la salud de las trabajadoras <sup>38</sup>.

El prenombrado artículo 26 de la LPRL, mismo que fue modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras <sup>39</sup>, parte del supuesto de que la mujer embarazada no puede realizar ningún tipo de trabajo de los que haya en su área profesional, donde se le prevé la cesación temporal en el trabajo, contando con asistencia económica y sanitaria, incluyendo la cobertura de una nueva situación de suspensión. O sea, otorgándole a la trabajadora embarazada una suspensión por riesgo durante el embarazo. Similitud existente en la incapacidad temporal incluida en el sistema de Seguridad Social, en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

Pareciese que esta norma se aplicaría exclusivamente a las mujeres embarazadas que se encuentren con una relación laboral. La Ley 39/1999 extiende sus efectos más allá que esta sola situación, proyectándolo al trabajo autónomo y el trabajo en cooperativas, con ciertas salvedades. La disposición adicional primera de la ley señala que «podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria».

De manera más limitada el artículo 16 de la Ley 39/1999, que modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, establece que lo previsto en los artículos 134 y 135 será aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales, o sea, «resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente».

Aplicando lo anterior a las mujeres embarazadas en los supuestos en los socios de cooperativas y trabajadoras autónomas, se desprende que, en la primera situación, su aplicación es más completa, ya que tienen derecho a la evaluación específica de riesgos, adaptación del supuesto

de trabajo, cambio de funciones, cesación temporal del trabajo, protección a la Seguridad Social, etc. Mientras que, en la segunda situación, es más limitada o es más difícil su aplicación, «y hasta quimérico, que a este otro tipo de trabajo le alcancen las medidas de prevención y protección previstas en aquel precepto»<sup>40</sup>, independientemente de que la trabajadora tenga que cuidar su propia salud con ayuda de los miembros que conforman su familia o el grupo de trabajo correspondiente.

### **III. AUTÓNOMOS EN EL REAL DECRETO 1627/1997, DE 24 DE OCTUBRE, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y DE SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN**

La presencia habitual de trabajadores autónomos en determinadas actividades productivas justifica su inclusión en el ámbito de aplicación de las normas sectoriales sobre prevención de riesgos laborales. En España, el sector de la construcción se encuentra regulado en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción; este precepto define al trabajador autónomo como a «la persona física, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos del presente Real Decreto».

El prenombrado Real Decreto hace un reconocimiento y revalorización del trabajo autónomo en el sector de la construcción; como así lo señala en su exposición de motivos, «el presente Real Decreto presenta algunas particularidades en relación con otras normas reglamentarias aprobadas recientemente en materia de prevención de riesgos laborales. En primer lugar, el Real Decreto tiene presente que en las obras de construcción intervienen sujetos no habituales en otros ámbitos que han sido regulados con anterioridad. Así, la norma se ocupa de las obligaciones del promotor, del proyectista, del contratista y del subcontratista (sujetos estos dos últimos que son los empresarios en las obras de construcción) y de los trabajadores autónomos, muy habituales en las obras. Además, y como consecuencia de lo dispuesto en la Directiva que se transpone, se introducen las figuras del coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra». El trabajo autónomo en este precepto deja de ser una delimitación, ya sea como trabajador autónomo, contratista o subcontratista. Hay que destacar que la consideración de trabajador autónomo no se pierde por subcontratar a otros trabajadores autónomos, sino por contratar a trabajadores por cuenta ajena.

Al trabajador autónomo en este ámbito se le atribuye una serie de obligaciones, otorgándole cierta importancia y su consideración como vía de descentralización productiva<sup>41</sup>. El artículo 12 del Real Decreto señala las siguientes obligaciones que debe cumplir:

- a) Aplicar los principios legales de la acción preventiva <sup>42</sup> y, en particular, desarrollar las tareas o actividades conforme a los principios generales aplicables durante la ejecución de la obra <sup>43</sup>;
- b) Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas reglamentariamente durante la ejecución de la obra <sup>44</sup>;
- c) Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos establecidas legalmente para los trabajadores asalariados <sup>45</sup>;
- d) Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes legales de coordinación de actividades empresariales <sup>46</sup>, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiese establecido;
- e) Utilizar los equipos de trabajo establecidos legalmente para los trabajadores <sup>47</sup>;
- f) Elegir y utilizar los equipos de protección individual exigidos reglamentariamente para los trabajadores <sup>48</sup>;
- g) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa. Los trabajadores autónomos deberán cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud <sup>49</sup>.

El trabajador autónomo, en general, es un sujeto obligado a la colaboración en las políticas preventivas y de modo indirecto beneficiario también y puede pedir responsabilidades sancionatorias y civiles si se producen daños y perjuicios por culpa de principales y contratistas. En cambio son deudores de seguridad respecto de sí mismos y en aquello que es obligación de ellos mismos, por lo que no parece que pueda construirse un deber de vigilancia, al parecer, de contratistas o subcontratista que los hayan contratado, así como tampoco de velar porque usen los medios de protección o los equipos de trabajo adecuados. En el Real Decreto aparece como una responsabilidad de contratistas o subcontratistas la ejecución correcta por los autónomos del plan de seguridad y salud laboral, pero no sabemos si también la utilización de equipos de trabajo y equipos de protección individual. Tampoco precisa si el incumplimiento por parte del autónomo del plan de seguridad y salud se configura como una infracción administrativa por la que el autónomo pudiera ser sancionado, o si incurrirían en infracción también los contratistas o subcontratistas que lo hubieren contratado. Y lo mismo cabría plantear respecto a los incumplimientos por parte del autónomo en materia de equipos de trabajo o equipos de protección individual, se produzca o no un accidente, que, por otro lado, no sería jurídicamente calificable como accidente de trabajo y no daría lugar a responsabilidades prestacionales <sup>50</sup>.

El autónomo, en el campo de la construcción <sup>51</sup>, desempeña tanto intervenciones pasivas –en cuanto no implican obligaciones directas– como activas, señalando como pasivas las establecidas en el artículo 3.2 del Real Decreto; en los casos en que en la ejecución de la obra inter-

venga más de una empresa, o una empresa y trabajador(es) autónomo(s), el promotor, antes del inicio de los trabajos, designará un coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra. El artículo 9 de ese mismo precepto considera como una de las funciones del coordinador en materia de seguridad y salud la de coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas, los subcontratistas y los trabajadores autónomos, apliquen los principios de la acción preventiva previstos en el artículo 15 de la LPRL durante la ejecución de la obra, al igual que las tareas establecidas en el artículo 10 del propio Real Decreto <sup>52</sup>. En las intervenciones activas, se debe informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a aquéllos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse con respecto a su seguridad y salud en la obra, encuadradas en el artículo 11 d) del prenombrado Real Decreto <sup>53</sup>.

Al igual que los contratistas y subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de la seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente, o a los trabajadores autónomos por ellos contratados, como lo indica el artículo 11.2 del Real Decreto, que añade: «además los contratistas y subcontratistas responderán solidariamente de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de las medidas previstas en el plan, en los términos del apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales <sup>54</sup>» <sup>55</sup>.

El artículo 13 del Real Decreto 1627/1997 regula el acceso de los trabajadores autónomos al libro de incidencias, cuyo fin es el control y seguimiento del plan de seguridad y salud en el centro de trabajo de que se trate. Este libro será facilitado por el Colegio Profesional o la Oficina de supervisión de proyectos, y deberá mantenerse siempre en la obra y estará en poder del coordinador o dirección facultativa durante la ejecución de la misma. A dicho libro tendrán acceso la dirección facultativa de la obra, contratistas, subcontratistas, autónomos y personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas intervinientes en la obra, representantes de los trabajadores y técnicos de seguridad y salud de los Administraciones Públicas, quienes podrán hacer notaciones en el mismo, que deberán transmitirse en un plazo de 24 horas por parte del coordinador a la Inspección del Trabajo de la provincia, al contratista afectado y a los representantes de los trabajadores <sup>56</sup>.

#### **IV. LAS RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO**

Al no ser el trabajador autónomo empresario no se le podrán aplicar las responsabilidades de esta persona jurídica, como son la responsabilidad al recargo de prestaciones y la responsabilidad administrativa; y, al no ser trabajador asalariado, no se le podrá exigir la responsabilidad disciplinaria. Obviamente, tendrá responsabilidades, como toda persona susceptible de realizar infracciones, realizar un daño e incumplir una obligación, como son la responsabilidad administrativa, penal y civil o patrimonial.

#### 4.1. Las responsabilidades administrativas.

La LPRL, en el artículo 45.1, señala infracciones laborales, las acciones u omisiones de los trabajadores por cuenta propia que supongan incumplimiento de las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, quedando sujetas a responsabilidad del cuadro legal, establecido en los artículos 46 a 48 de la mencionada Ley. En el catálogo de infracciones de esos preceptos legales se registran dos tipos expresamente aplicables a los trabajadores por cuenta propia. Ambos consisten en la conducta de no adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la prevención de riesgos laborales, que se considera grave cuando no está acompañada de ninguna otra circunstancia, y muy grave cuando se trate de actividades reglamentarias consideradas como peligrosas o con riesgos especiales, como lo establecen los artículos 47.13 y 48.9 de la LPRL, respectivamente.

La responsabilidad administrativa<sup>57</sup> tiene naturaleza pública, en cuanto que se desenvuelve en el contexto de la relación entre los particulares y los poderes públicos y es exigible por la Administración Pública en caso de infracción por parte de un sujeto privado o que actúe en el ámbito privado. El artículo 5.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece que son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales el incumplimiento de las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad consecuencia de las acciones u omisiones de los trabajadores por cuenta propia. Las conductas que son objeto de sanción se refieren a las acciones u omisiones contrarias a un orden normativo de referencia, a las que han incorporado deberes legales sobre prevención de riesgos laborales y de tutela; protección de la seguridad y salud en el trabajo. Por ello la mención que señalan las normas legales, reglamentarias y los convenios colectivos<sup>58</sup> es de simple referencia de la LPRL, al igual que lo hace la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, dando a entender que las conductas que se encuentran tipificadas después como infracción se extraen por la selección de un conjunto de incumplimientos empresariales de deberes incorporados «a esas órdenes normativas de referencia dentro del propio reparto material que establece la LPRL»<sup>59</sup>.

#### 4.2. Responsabilidad penal.

La responsabilidad penal, en la LPRL, no contempla una regulación completa o exhaustiva de este tipo de responsabilidad, señala su existencia entre las responsabilidades que pudieran concurrir, remitiéndose implícitamente al ordenamiento penal. En los artículos 316 y 317 del Código Penal, indica el tipo de responsabilidad al delito de riesgo o delito contra la seguridad y salud laboral, teniendo una naturaleza jurídico-pública, ya que puede ser exigible de oficio o por un particular.

Es posible imputarle al trabajador autónomo la responsabilidad penal contenida en el artículo 316 del Código Penal, ya que esta norma no identifica con precisión el sujeto activo de las conductas tipificadas, como las de no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, colocando en peligro grave su vida, salud, o la integridad física <sup>60</sup>. Puede traer algunas dudas este supuesto, ya que no es el trabajador autónomo el encargado de velar por la prevención de otros trabajadores, se materializaría la responsabilidad en el caso de que éste asuma los deberes de cooperación y coordinación, y luego los incumpla trayendo como consecuencia la situación de riesgo.

En relación a las penas, ha querido el legislador que sean meramente simbólicas o fácilmente eludibles; claro queda que la LPRL prevé «sanciones muchos más graves que el mismo CP en materia de omisión de obligaciones prevencionistas, constituyendo una extraña e incongruente inversión del sistema sancionador general (...), mientras en el proceso penal (...) el empresario puede llegar a pagar, como cantidad mínima (...), sin tener que ingresar en prisión, pese a que la ley así lo prevea» <sup>61</sup>, mediante el mecanismo de sustitución de las penas privativas de libertad.

### 4.3. Responsabilidad civil.

El trabajador autónomo puede quedar sujeto a responsabilidades de carácter civil o patrimonial. De igual manera que en la responsabilidad penal, en la LPRL regula directamente este tipo de responsabilidad, en este particular, el artículo 42 de la mencionada ley <sup>62</sup> la inserta en el cuadro de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, pero no entra en su regulación, salvo en un aspecto instrumental.

La responsabilidad civil <sup>63</sup> consistirá en la restitución del bien, en la reparación del daño causado, y en la indemnización de los daños y perjuicios, incluyendo los morales. Clasificándose por responsabilidad civil contractual y extracontractual, como lo establecen los artículos 1.101 y 1.903 del Código Civil respectivamente. La responsabilidad civil encierra una naturaleza jurídica privada, puesto que son los particulares los que solicitan la distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual y la trascendencia de ello en relación con los argumentos de imputación o atribución de dicha responsabilidad. Si se supera esta distinción, serviría para aceptar como extracontractual cualquier tipo de responsabilidad de empresarios ajenos a la relación laboral formal por incumplimiento de las medidas de prevención que pudiera afectar a cualquier trabajador; es evidente que uno de los presupuestos de que partía la aceptación de esta responsabilidad varía.

Esta variación se basaría en el argumento para aceptar que la competencia del orden social se basa en un argumento contractual de imputación, que es, al tiempo, el que justifica la relatividad en la distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual, es justamente el argumento que no sirve, si previamente no se matiza, para admitir la responsabilidad de aquellos empresarios concurrentes no titulares de la relación laboral <sup>64</sup>.

La responsabilidad que señala el artículo 1.902 del Código Civil, puede ser exigida por los empresarios que se encuentren implicados, a la vez que el autónomo haya tenido cierto grado de participación en los daños donde debe responder el empresario en principio, por su condición de principal responsable de conformidad con el artículo 14.4 de la LPRL.

## NOTAS

- <sup>1</sup> MARTÍN VALVERDE, A.: «Lectura y relectura de la "Introducción al Derecho del Trabajo" del Profesor Alonso Olea», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º 77, 1996, p. 422.
- <sup>2</sup> Al respecto véase RUIZ CASTILLO, M.: «Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo "parasubordinado"», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, pp. 135-188.
- <sup>3</sup> CRUZ VILLALÓN, C.: «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Enero/Marzo, 1994, p. 22.
- <sup>4</sup> «Se acentúa la crítica al Derecho del Trabajo por ser sólo un Derecho protector de los trabajadores instalados (los llamados *insiders*), dejando fuera de su competencia a los desempleados y a los trabajadores en situación irregular o precaria, como en buena parte son muchos trabajadores autónomos (los *outsiders* o relegados). El problema además se agrava, y ello no dejará de provocar tensiones, porque la intensidad de la protección de los trabajadores dependientes, en especial a los estables, es inversamente proporcional al grado de desprotección de los relegados, que, además, tienen escasas posibilidades de acceso al empleo protegido. (...) El Derecho del Trabajo ha sido consciente de este problema y su respuesta tradicional ha sido la de tratar de expandir sus fronteras a las llamadas situaciones grises, en las que no estaba claro el carácter dependiente o autónomo del trabajo. El Derecho del Trabajo ha conocido crisis de crecimiento, una expansión «imperialista» de sus fronteras a nuevas zonas de trabajos muy variadas y heterogéneas, que ha obligado a redefinir su ámbito y a cuestionar su tradicional elemento definitivo». RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y CASAS BAAMONDE, M.: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, pp. 75-76.
- <sup>5</sup> AA.VV. Coordinador: SUPIOT, A.: *Trabajo y Empleo, Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 62.
- <sup>6</sup> Véase SANGUINETI RAYMOND, W.: «La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?», *Temas Laborales*, N.º 40, 1996, pp. 53-71.
- <sup>7</sup> Al respecto MORILLO GONZÁLEZ, F.: «El contrato de arrendamiento de servicios: su distinción de otras figuras jurídicas afines en la doctrina reciente de nuestros tribunales», *Aranzadi Civil*, Tomo I, 1999, pp. 1.619-1.635.
- <sup>8</sup> Posiblemente redundante la previsión, ya que de la propia definición del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, conforme al artículo 1.1, se desprende claramente la exclusión del trabajo realizado por cuenta propia. Además, se debe tener en cuenta que no existe en el ordenamiento laboral español – a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de la Hacienda Pública y de la Seguridad Social– un concepto legal de trabajador autónomo, debiendo extraerse, de manera negativa, de su contraposición con las notas típicas que configuran la noción de trabajador dependiente o subordinado contenida en el Estatuto de los Trabajadores. LÓPEZ ANIORTE, M.: *Ámbito subjetivo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, Aranzadi, Pamplona, 1996, pp. 40-41.
- <sup>9</sup> «El Consejo Económico Social comunitario felicitaba al Consejo porque en el programa comunitario de seguridad, higiene y salud en el trabajo para el período 1996-2000 se abandona la tendencia a centrar la atención "más en el sector de la producción que en el sector de servicios, y en las empresas grandes más que en las pequeñas", abordando específicamente la problemática generada por el crecimiento "del número de pequeñas empresas gestionadas directamente por el propietario" y aconsejando una adaptación particularizada "a las necesidades de empresas cada vez más pequeñas, incluidos los autónomos y las agrarias", tras recoger favorablemente esa atención prestada "a las necesidades sanitarias y de seguridad de los trabajadores autónomos", le recomendaba expresamente el estudio sobre la posibilidad de incluir, en su caso, a los trabajadores autónomos en las actuales y futuras disposiciones de la UE en materia de salud y seguridad». SEMPERE NAVARRO, A. y otros: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Editorial Civitas, S.A., Madrid, 1996, p. 67.

- <sup>10</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre», *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1996, p. 206.
- <sup>11</sup> GARCÍA MURCIA, J.: «Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, Madrid, p. 522.
- <sup>12</sup> Ídem.
- <sup>13</sup> Artículo 15 LPRL.
- <sup>14</sup> Artículos 16; 23.1 a) y c); 17 y 23.1 b) LPRL.
- <sup>15</sup> Artículo 19 LPRL.
- <sup>16</sup> Artículo 20 y 21 LPRL.
- <sup>17</sup> Artículos 22 y 23.1 d) LPRL.
- <sup>18</sup> Artículo 25 LPRL.
- <sup>19</sup> Artículo 26 LPRL.
- <sup>20</sup> Artículo 27 LPRL.
- <sup>21</sup> Artículo 28 LPRL.
- <sup>22</sup> Artículos 30 a 32 LPRL.
- <sup>23</sup> Artículos 18; 33 a 40 LPRL.
- <sup>24</sup> Artículo 24 LPRL.
- <sup>25</sup> Al respecto véase VALDÉS ALONSO, A.: «Trabajo por cuenta propia (En torno a la Disposición Final 1.ª)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º 100, Tomo II, 2000, pp. 1.703-1.712.
- <sup>26</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, p. 434.
- <sup>27</sup> LEODEGARIO FERNÁNDEZ, M.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Reglamentaria*, Dykinson, 2.ª ed., 2001, Madrid, pp. 130.
- <sup>28</sup> GARCÍA MURCIA, J.: *Régimen jurídico de las responsabilidades empresariales en las contrataciones y subcontratas de obras y servicios*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pp. 61-63.
- <sup>29</sup> LEODEGARIO FERNÁNDEZ, M.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Reglamentaria*, *op. cit.*, p. 133.
- <sup>30</sup> Véase ALARCÓN CARACUEL, M.: «La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º 28, 1986, pp. 495-544. MANUEL DEL VALLE, J.: «Evolución doctrinal sobre el concepto de trabajador en el derecho del trabajo español», *Revista de Trabajo*, N.º 89, 1988, pp. 73-98.
- <sup>31</sup> REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: «Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2000, Madrid, p. 471.
- <sup>32</sup> «Artículo 80.1 y 5 L 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, y en idéntico sentido las Leyes homónimas de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia». PALOMEQUE LÓPEZ, M.: «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo», *op. cit.*, p. 436.
- <sup>33</sup> Artículo 80.1 Ley de Cooperativas.
- <sup>34</sup> «En relación con los poderes públicos se prevé legalmente que la política preventiva se orientará a la coordinación de las distintas Administraciones competentes en la materia entre sí y respecto de las actuaciones que competan a los sujetos privados. Dicha coordinación se concreta, sin duda, en la transmisión fluida de información y conocimientos entre todos los sujetos públicos implicados en la prevención y, en particular, en la recabada por la ITSS, que debe ser puesta a disposición de las restantes Administraciones con competencias sanitarias o de industria». TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «La seguridad y salud en el trabajo: síntesis de un problema y propuestas de solución», *Relaciones Laborales*, N.º 1, 2002, pp. 50-51.
- <sup>35</sup> Esta directiva ha reconocido «que la salud de la mujer, su constitución física o psíquica, no la convierten en un sujeto necesitado de especial protección o tutela. Sus posibles peculiaridades fisiológicas no parecen justificar (...) especiales prohibiciones o limitaciones de su capacidad laboral». CALVO GALLEGO, J. y DEL JUNCO CACHERO, M.: «El Derecho a la salud de la trabajadora: de la protección de la mujer a tutela de la maternidad», en *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Universidad de Granada, Granada, 1996, p. 702.

- <sup>36</sup> Véase CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Maternidad y salud laboral», *Revista de Salud y Trabajo*, N.º 113. AGUSTÍ JULIÁ, J.: «Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo. La protección en las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal», en AA.VV.: *Estudio de prevención de riesgos laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, pp. 164-171.
- <sup>37</sup> SALCEDO BELTRÁN, M.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, p. 123.
- <sup>38</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M. y PÉREZ BORREGO, G.: «Grupos especiales de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en AA.VV.: *La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 1996, p. 414.
- <sup>39</sup> «Artículo décimo. Protección de la maternidad. El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma: 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. 2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. 3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. 4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. 5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»
- <sup>40</sup> GARCÍA MURCIA, J.: «Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo», *op. cit.*, p. 531.
- <sup>41</sup> Jesús CRUZ VILLALÓN la define como «un modo de producción caracterizado por una transferencia parcial al exterior de la empresa principal de ciertos riesgos vinculados al ciclo productivo, asumiendo por el contrario los beneficios económicos de esa actividad que traslada hacia fuera». En CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontrata», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1992, pp. 115-119. Mientras Salvador DEL REY y Manuel LUQUE PARRA definen la descentralización productiva como «toda externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa», en REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.: «Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral», *Relaciones Laborales*, Tomo II, Madrid, 1999, p. 532. El autor César TOLOSA TRIVIÑO la define como una forma de organización empresarial, por lo cual una empresa (principal) opta por trasladar la realización de determinadas actividades de su ciclo o actividad productiva a otra empresa (auxiliar), mediante la firma de contratos de naturaleza civil o mercantil. En TOLOSA TRIVIÑO, C.: «La responsabilidad empresarial por contratas y subcontratas», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2000, p. 103.

- 42 Artículo 15 LPRL.
- 43 Artículo 10 Real Decreto.
- 44 Anexo IV del Real Decreto.
- 45 Artículo 29.1 y 2 LPRL.
- 46 Artículo 24 LPRL.
- 47 Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo.
- 48 Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- 49 Artículo 7 y 122 Real Decreto.
- 50 LÓPEZ, J. y BLASCO, J.: *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 3.ª ed., Valencia, 2001, p. 139.
- 51 Al respecto véase AA.VV.: *Curso de prevención de riesgos laborales en la construcción*, Lex Nova, Valladolid, 1999.
- 52 Conforme el cual, señala el artículo 10 Real Decreto 1627/1997, los Principios Generales aplicables durante la ejecución de la obra se aplicarán en las siguientes tareas o actividades: «a) El mantenimiento de la obra en buen estado de orden y limpieza. b) La elección del emplazamiento de los puestos y áreas de trabajo, teniendo en cuenta sus condiciones de acceso, y la determinación de las vías o zonas de desplazamiento o circulación. c) La manipulación de los distintos materiales y la utilización de los medios auxiliares. d) El mantenimiento, el control previo a la puesta en servicio y el control periódico de las instalaciones y dispositivos necesarios para la ejecución de la obra, con objeto de corregir los defectos que pudieran afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. e) La delimitación y el acondicionamiento de las zonas de almacenamiento y depósito de los distintos materiales, en particular si se trata de materias o sustancias peligrosas. f) La recogida de los materiales peligrosos utilizados. g) El almacenamiento y la eliminación o evacuación de residuos y escombros. h) La adaptación, en función de la evolución de la obra, del período del tiempo efectivo que habrá de dedicarse a los distintos trabajos o fases de trabajo. i) La cooperación entre los contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos. j) Las interacciones e incompatibilidades con cualquier otro tipo de trabajo o actividad que se realice en la obra o cerca del lugar de la obra».
- 53 Artículo 11.1 d) Real Decreto 1627/1997: «Informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra».
- 54 «El artículo 42 de la LPRL –precepto que regula esta materia– extiende su aplicación a todos aquellos supuestos de contratación de obras o servicios, o lo que habitualmente llamamos contrata y subcontrata de obras o servicios. Para el lego en materia de seguridad e higiene conviene aclarar que el citado precepto tiene una importancia especial en el sector de la construcción, pues en el mismo se producen prácticamente el 80% o el 90% de los expedientes sancionadores con esta peculiar responsabilidad». PÁRAMO MONTERO, P.: «En torno al artículo 42.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la problemática de la responsabilidad solidaria. Especial referencia a las obras de construcción», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1997, p. 505.
- 55 REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.: «Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia», *op cit.*, pp. 476-477.
- 56 LÓPEZ, J. y BLASCO, J.: *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, *op cit.*, pp. 139-140.
- 57 Véase GARRIGUES GIMÉNEZ, A. y PATUEL NAVARRO, A.: «Responsabilidades, infracciones y sanciones», en AA.VV. (Director: GARCÍA NINET, J.); *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997, pp. 217-225.
- 58 Al respecto véase KAHALE CARRILLO, D.: «El trabajador autónomo en el contenido de los convenios colectivos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros, N.º 235, 2002, pp. 61-86.
- 59 AA.VV.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 1996, p. 311.
- 60 Véase el delito contra la seguridad y la salud en el trabajo en NARVÁEZ BERMEJO, M.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 83-88.
- 61 MARTÍNEZ MENDOZA, J.: «Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1999, p. 704.

- <sup>62</sup> «En relación con la responsabilidad prevista en el artículo 42.2 de la ley se plantean a su vez no pocos problemas de orden práctico. El principal problema de aplicación que plantea la responsabilidad solidaria se refiere a aquellos casos en los que se propone sanción a varias empresas contratistas y se aprecia responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de todas y cada una de las empresas sancionadas cuando los preceptos infringidos son los mismos para una empresa y otra, aunque afecta la infracción a trabajadores de distinta procedencia empresarial». PÁRAMO MONTERO, P.: «En torno al artículo 42.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la problemática de la responsabilidad solidaria. Especial referencia a las obras de construcción», *op. cit.*, p. 517.
- <sup>63</sup> Al respecto véase HERRERO GARCÍA, M.: «Responsabilidad civil en el ámbito de los riesgos laborales (Reflexiones sobre algunos problemas actuales y perspectivas de futuro)», *Relaciones Laborales*, N.º 7, 2003, pp. 15-29.
- <sup>64</sup> VALVERDE ASENCIO, A.: «Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales», en AA.VV. (Director: REY GUANTER, S.): *Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual*, Editorial Lex Nova, 1.ª ed., Valladolid, 2001, p. 354.