

“COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”

María Luisa Martín Hernández

mlrengel@usal.es

Universidad de Salamanca



Salamanca, 10 de noviembre de 2017



SUMARIO:

- 1- Principales riesgos laborales derivados de la organización empresarial en red**
- 2- Respuesta del ordenamiento jurídico**
- 3- Primeras conclusiones (provisionales)**



1-

PRINCIPALES RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN RED



PRINCIPIALES RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN RED

- Riesgos laborales derivados de trabajar en un **mismo lugar de trabajo**: del lugar de trabajo directamente y del desarrollo simultáneo en él de actividades profesionales por parte de trabajadores vinculados laboralmente con otros empleadores (y/o por trabajadores autónomos).
- Riesgos laborales derivados de la frecuente **precarización de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas auxiliares** a consecuencia de su necesidad de tener que **reducir costes para resultar competitivas** (influencia directa o indirecta –de facto– de la empresa hegemónica sobre las demás): temporalidad; inseguridad e inestabilidad en el empleo; mayor nivel de incumplimiento de la normativa preventiva en vigor; mayor carga de trabajo; alargamiento de las jornadas de trabajo; estrés; etc. → **incremento de estos riesgos cuanto más se extiende la red en un sentido vertical** (redes hegemónicas).



2-

RESPUESTA DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO



Respuesta del ordenamiento jurídico

- **DIRECTA:** existe una regulación específica para los supuestos de descentralización productiva pero, con carácter general, **sólo resulta aplicable cuando los trabajadores vinculados laboralmente con distintos empleadores (y/o trabajadores autónomos) concurren en el cumplimiento de sus obligaciones laborales en un mismo LUGAR DE TRABAJO:**
- Art. 24 LPRL y RD 171/2004.
 - Regulación particular para el sector de la **construcción:** RD 1627/1997 y Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.



Respuesta del ordenamiento jurídico

- **INDIRECTA:** no prevista exclusiva y específicamente para los supuestos de empresas que actúan en red.
 - Establecimiento de **Servicios de Prevención Mancomunados** entre distintas empresas que se encuentren en determinadas situaciones: art. 21 RSP.
 - Obligación empresarial de contar con la **presencia de recursos preventivos en el interior de la organización empresarial:** art. 32 bis LPRL y art. 22 bis) RSP.
 - Posibilidad de crear a través de la negociación colectiva de **órganos especializados de representación y de participación de los trabajadores en materia de SST de ámbito superior a la empresa o al centro de trabajo:** art. 35.4 LPRL.
 - Se establece un régimen específico de protección para los **trabajadores temporales y para aquellos cedidos por ETTs:** art. 28 LPRL.



Respuesta del ordenamiento jurídico



RASGOS GENERALES DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA DIRIGIDA DIRECTAMENTE A LA PROTECCIÓN DE LA SST DE LOS TRABAJADORES EN LOS SUPUESTOS DE “PLURALIDAD” DE EMPRESARIOS:

1- Atiende fundamentalmente a la concurrencia de distintos empresarios con sus respectivos trabajadores en un mismo LUGAR DE TRABAJO, sin que sea relevante si existe o no algún tipo de vínculo entre las empresas concurrentes.

- + Concepto legal amplio de **“centro de trabajo”** a estos efectos (art. 2 a) RD 171/2004: *“cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”*), ampliado aún más por algunas resoluciones jurisprudenciales.
- + Establecimiento de **obligaciones específicas y adicionales al sujeto titular del lugar de trabajo** aunque ni siquiera sea empleador → se le otorga un papel claramente protagonista y principal.



Respuesta del ordenamiento jurídico

- + Imposición legal de una **obligación específica y reforzada** al titular del centro de trabajo cuando además sea empresario principal respecto al empleador de los trabajadores presentes en el mismo (exista un vínculo jurídico) y éste se dedique a su **“propia actividad”**: **obligación de VIGILANCIA** del cumplimiento por el empresario contratista de sus obligaciones de PRL (en cuanto empleador) respecto a los trabajadores presentes en el centro de trabajo de la principal mientras dure tal presencia en la misma y consiguiente imposición de responsabilidad jurídica por incumplimiento de la misma (responsabilidad **“solidaria”** junto con el empleador (empresario contratista) directamente incumplidor).
 - Ampliación jurisprudencial del concepto de **“propia actividad”** e, **incluso**, eliminación de su exigencia como requisito para considerar obligatorio el cumplimiento del deber de vigilancia por el empresario titular del centro de trabajo (y para la exigencia de la responsabilidad **“solidaria”** derivada de su inobservancia) y **sustitución por el de disponer de un control *de facto* real y efectivo sobre el desarrollo de la prestación de servicios ejecutada por trabajadores externos a la organización empresarial.**



Respuesta del ordenamiento jurídico

2- Obligación principal que se impone a los empresarios en supuestos de concurrencia empresarial: **cooperación** (intercambio de información) y **coordinación** en el desarrollo y ejecución de su respectiva actividad preventiva en el lugar de trabajo común (compartido).

+ **No se impone como una obligación de los empresarios no empleadores respecto a trabajadores de empresas externas**, sino como una **obligación interempresarial instrumental**, dirigida a hacer posible que cada empleador pueda **garantizar a sus propios trabajadores**, en esas circunstancias de concurrencia en un mismo lugar de trabajo, el derecho subjetivo reconocido legalmente a cualquier trabajador, independientemente de cualquier otra circunstancia externa o interna, a una protección “eficaz” de su seguridad y salud en el trabajo → su incumplimiento está tipificado como infracción administrativa y da lugar a la consiguiente responsabilidad jurídica pero su cumplimiento no puede ser exigido directamente por los trabajadores a un empleador distinto del propio → no se puede considerar un supuesto de co-datorialità en sentido propio.

- **No se altera el régimen general de la LPRL de que el deber de seguridad del empresario surge directamente del contrato de trabajo** → **GARANTÍA ADICIONAL** de protección para los trabajadores.



Respuesta del ordenamiento jurídico

3- Obligación específica y exclusiva para los supuestos de contratas y subcontratas en el sector de la CONSTRUCCIÓN: **limitación legal imperativa de la extensión en sentido vertical de la cadena de subcontratación hasta, como regla general, el tercer nivel.**

- + Además, se obliga a las empresas de este sector a que acrediten de manera especialmente fehaciente el cumplimiento de sus principales obligaciones de SST **respecto a sus propios trabajadores**, en particular la de formación y la de disponer de medios materiales y humanos especializados suficientes y adecuados para poder realizar toda la actividad preventiva en cada organización empresarial.
- + Se trata de limitar la temporalidad laboral (se exige un mínimo del 30% de trabajadores indefinidos).



3

**PRIMERAS
CONCLUSIONES**
(provisionales)



Conclusiones (1):

- 1ª)** La normativa española de SST, como consecuencia inmediata de lo establecido en el Derecho de la UE, extiende el régimen específico de protección de los trabajadores de las empresas que, de algún modo, se organizan en red, a cualquier supuesto de concurrencia simultánea en un mismo lugar de trabajo, sin que a tales efectos sea relevante la existencia de un vínculo jurídico entre las diversas empresas cuyos trabajadores concurren en un mismo lugar de trabajo: el criterio decisivo es la circunstancia fáctica de que los trabajadores de dos o más empresas desarrollen simultáneamente (¿o basta sucesivamente?) en un MISMO ESPACIO FÍSICO (entendido en sentido amplio).



Conclusiones (2):

2ª) La normativa española de SST no ha alterado en los supuestos de pluralidad de empresas concurrentes en un mismo lugar de trabajo el régimen general de obligaciones y responsabilidades al respecto, que **siguen correspondiendo, fundamentalmente, al empleador** (surgen directamente del vínculo jurídico contractual laboral) **que sigue siendo el GARANTE de la protección eficaz de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo** → a diferencia de lo que sucede con la cesión temporal de trabajadores por ETTs, (art. 28 LPRL), no se extiende el cumplimiento del deber de protección de la SST de los trabajadores (ni total ni parcialmente) a empresarios distintos del propio empleador: las obligaciones de PRL que se imponen a otros empresarios externos (en especial al titular del lugar de trabajo en el que trabajadores no propios ejecutan temporalmente su prestación profesional de servicios) no lo son frente a los trabajadores de otros empleadores sino directamente frente a los empresarios-empleadores de éstos (tienen un carácter instrumental).

+ Recordar que la LPRL asume un concepto amplio y omnicomprendivo de “riesgo laboral” que incluye también aquellos derivados de cualquier condición relacionada con la “organización del trabajo” → el legislador ha sido consciente que en los supuestos de concurrencia empresarial el empleador no puede por sí mismo y por sí solo prevenir los riesgos directamente derivados de compartir con otros empresarios y sus respectivos trabajadores un mismo lugar de trabajo, en especial cuando ese empleador ni siquiera es el titular del lugar de trabajo.



Conclusiones (3):

3ª) Las obligaciones de SST que se imponen directamente a los empresarios externos a la relación jurídico-laboral (de colaboración y coordinación) se deben entender como obligaciones legales imperativas entre las empresas colaboradoras que, en su caso, limitan la voluntad de las organizaciones empresariales a la hora de contratar entre si (si es que tal vínculo contractual –civil o mercantil– existe, insertándose en el contenido del mismo *ope legis*) → **del Derecho en vigor se deduce claramente que, en virtud del deber de garantizar una protección eficaz de su SST impuesto a todo empleador, éstos, en cualquier tipo de relación con otras organizaciones empresariales (de iuris o de facto) no podrían aceptar sin más condiciones (explícitas o implícitas) que incrementaran los riesgos laborales a los que se van a encontrar expuestos sus trabajadores → problema de articulación práctica (ineficacia): es aquí donde el ordenamiento jurídico debería intervenir de forma más clara y contundente.**

MUCHAS GRACIAS

María Luisa Martín Hernández
mlrengel@usal.es

